

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة منتوري - قسنطينة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
رقم التسجيل.....
الرقم التسلسلي.....

تحليل سوسيولوجي لوضعية العامل
في إطار الشراكة الأجنبية
بمؤسسة أرسولور ميغال عناية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنظيم و عمل

تحت إشراف :
أ. د : سعد بشاينية

إعداد الطالبة :
وردة شاوش

لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة منتوري قسنطينة	أستاذ التعليم العالي	أ. د حميد خروف
مشرفا و مقررا	جامعة منتوري قسنطينة	أستاذ التعليم العالي	أ. د سعد بشاينية
عضوا	جامعة منتوري قسنطينة	أستاذ محاضر	د نجيب بوالماين
عضوا	جامعة منتوري قسنطينة	أستاذة محاضرة	د ليامنة مرابط

السنة الجامعية 2010-2011

الشكر و الإهداء

الشكر

نحمد الله سبحانه و تعالى و نشكره على إنجاز هذا العمل ، حيث
أتقدم بخالص الشكر و الاعتراف بالعرفان إلى الأستاذ المشرف
أ. د : "سعد بشاينية " على كل ما قدمه لنا من معلومات ، آراء ،
اقتراحات ، مراجع .

كما أقدم خالص شكري وامتناني إلى الأستاذ بوهروم عبد الحكيم و
مدير وحدة مركز الأكسجين : المهندس بن شهاب يوسف الذي
تقبلني تحت مسؤوليته بمقر الدراسة ، و قدم لي كل التسهيلات .

شاوش وردة

كما أشكر وبدون إستثناء : إطارات و عمال وحدة مركز الأكسجين ثم كل من :

✓ مساعد المدير الذي زودني بالمعلومات القانونية و الوثائق ...

المستشار القانوني : طلبه يوسف

✓ إلى كل من رئيس مصلحة الإنتاج و رئيس مصلحة الصيانة ، اللذان زوداني

بالمعلومات و الوثائق : المهندس لعابد و المهندس شاكر عبد العزيز .

✓ إلى مدير SAP : سلامنة

الذي خصص لي جلسة مع المهندس بوقروة بعد ما أفادني بمعلومات حول الشراكة.

✓ إلى المدير المالي بمديرية الموارد البشرية : لـحـول و الذي قدم لي

معلومات و وثائق خاصة بسلم الأجور .

✓ إلى المسير المالي الذي قدم لي وثائق تخص الحراك العمالي داخل وحدة

مقر الدراسة وإلى كل العمال وحدة مركز الأوكسجين .

✓ كما أشكر إدارة المركز الجامعي بالأخص الأساتذة الأجلاء وإدارة قسم علم

الاجتماع بجامعة قسنطينة على ما قدموه لنا .

✓ كما أشكر زميلاتي وزملائي أخص بالذكر : رابح ، الطاهر ، مصطفى و

إلى هاجر ، كريمة ، فضيلة و ذلك على تشجيعهم لي لإنجاز هذا العمل

دون أن أنسى .

كما لا يفوتني أن أقدم شكرا خاصا إلى مريم و أخي عبد الوهاب

و حبيبنا قلبه و قلبي و قره عيننا مريومة و نورالهدى .

TM

الإهداء

إلى

روح والدي

وإلى

والدتي الكريمة و الأم الحنونة ، رمز العطاء والتضحية .

أهدي ثمرة جهدي

المقدمة

بدا لي مناسب أن أخصص موضوع هذه الدراسة حول وضعية العامل في إطار الشراكة و الذي ينتمي و يتموقع هذا الأخير في حقل علم الاجتماع تنظيم و عمل ، و رغم أن علم الاجتماع لازال يبحث عن نفسه من خلال إيجاد تعريف شامل له ، إلا أنه يضع أمامنا مجموعة من قواعد اجتماعية من نوع خاص و التي لها علاقة بقواعد العلوم الأخرى مثل علم الاقتصاد ، علم النفس ، القانون ... و كذا فروع علم الاجتماع الصناعي ...

و هكذا في ضوء المضامين و الأبعاد المنهجية و الموضوعية لعلم الاجتماع تنظيم و عمل الذي يهتم بالتنظيمات الصناعية و أثر العوامل الاجتماعية فيها ، نحاول تحليل وضعية العامل على مستوى مؤسسة - أرسولور ميتال عنابة - معتمدين في ذلك على القواعد السوسولوجية النظرية و المنهجية و ذلك للإجابة على التساؤل الذي تطرحه الدراسة و المتمثل في : " ما الجديد الذي طرأ على وضعية العامل في إطار الشراكة ؟ "

ولمعرفة تطورات وضعية العامل يتعين علينا العودة إلى المراحل التاريخية التي مرت بها الدولة الجزائرية منذ 1962 عهد القطيعة مع السياسة الاستعمارية ذات التوجه الرأسمالي ، أي من فترة التسيير الذاتي الذي كان العامل يتمتع فيها بوضعية المسير و المنتج إلى فترة التسيير الاشتراكي التي تميزت باتخاذ قرارات إدارية ذات حلول جزئية للمشاكل الاجتماعية و الاقتصادية التي كانت و لازالت تعاني منها البلاد ، و هذا التوجه الحاسم صاحبه اهتمام ببسط مشروع مشاركة العامل في التسيير الاقتصادي حسب قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات عام 1971 .

و استمر الوضع على حاله إلى 1989 أين شهدت هذه المرحلة إخفاق اقتصادي و تراجع دولة الرفاه العام التي كانت تضمن العيش الكريم لجميع المواطنين لاسيما شريحة العمال و ذلك في ظل المساواة و العدالة الاجتماعية التي تضمنتها الإيديولوجية الاشتراكية ، و هذا الإخفاق في سياسة التسيير

الاشتراكي تتطلب إصلاحات في إطار إعادة الهيكلة العضوية و المالية لفك أزمة المؤسسات الاقتصادية ، إلا أنها لم تفلح في ذلك رغم المبالغ الضخمة التي ضخت لإنعاشها و التي قدرت بـ 31 ألف مليار سنتيم ، وإذا حاولنا معرفة سبب فشل الإصلاحات و إعادة تنظيم المؤسسات نجده يتمثل في فقدان دعم القوة الاجتماعية خاصة منها القوى العاملة التي كانت في فترة 1976-1977 الركيزة الأساسية في بناء المؤسسات العامة و الذي يرجع بدوره إلى عدم اهتمام المشاريع الإصلاحية بوضعية العامل أين كان على الدولة أن تعيد تنظيمها من أجل استغلالها بما يخدم التنمية الوطنية ، و هكذا قاد هذا الوضع المتأزم إلى مرحلة أخرى و هي مرحلة اقتصاد السوق ، التي حملت لنا أسلوب عمل جديد يتمثل في الشراكة الأجنبية وبما أن موضوعنا يهتم بهذه الشراكة فإن هذه الفترة تستدعي منا الوقوف عليها ، و بالتالي فإن عملنا هذا سيتناول وضعية العامل حسب أسلوب عمل قائم على الشراكة .

كما تركز أهداف دراستنا على كشف بعض الخصائص الشخصية التي تحدد وضعية العامل في مؤسسة محل الدراسة ، بالإضافة إلى معرفة الجديد الذي جاءت به الشراكة الأجنبية فيما يتعلق بالأداء المتميز ، الأجر ، الترقية ، ظروف العمل و إذا كان هذا الجديد يرضي العامل عن وضعيته أم لا ، لكل هذا سنحاول ربط عناصر التحليل ببعضها البعض من خلال الأدوات التي تقدمها لنا نظريات علم الاجتماع تنظيم و عمل الذي يشمل هذا الأخير جوانب عدة من حياتنا ، أما التبويب فقد تم تقسيمه إلى أربعة فصول على النحو تقديمها :

الفصل الأول : و يضم مبحثين ، حيث يشمل الأول مخطط العمل الذي يحتوي على الإشكالية ، أهمية الدراسة ، أسباب ودوافع اختيار الموضوع ، نوعية الدراسة ثم تحديد المفاهيم ، لنصل إلى الدراسات السابقة ، أسئلة الدراسة ، الفرضيات و المؤشرات ، في حين المبحث الثاني ألم بالإجراءات المنهجية

حيث الذي نستخدم فيه المنهج الوصفي معتمدين في ذلك على المسح الشامل لأن مجتمع الدراسة لا يتطلب عدده العمل بالعينة ، و ما دامت الدراسة السوسولوجية تنتشد التعميم فإن دراستنا لوحدة مركز الأكسجين ستكون بمثابة عينة تمثيلية لمجتمع المؤسسة ككل ، أما أهم الأدوات التي اعتمدها في جمع البيانات كانت الملاحظة العلمية و الاستمارة بالمقابلة و الوثائق و السجلات بالإضافة إلى محاولة تطبيق منهج الإعلام الآلي الذي استخدمناه في تنظيم المعلومات لاستخراج العلاقات التي تربط مؤشرات الموضوع حتى لا نحيد عن الخطة العامة .

الفصل الثاني : و يحمل الإطار النظري الذي نتطرق فيه إلى الإطار النظري للدراسة الذي يركز على مبحثين ، الأول يلم بالتغيير التنظيمي بينما الثاني يحتوي النظريات المفسرة لوضعية العامل كمنظية التنظيم العلمي للعمل ، نظرية العلاقات الإنسانية ، نظرية العدالة ، نظرية التوقع و في الأخير الاتجاه النسقي ، لننتهي بمناقشة لهذه النظريات حتى نبرز نقاط الاهتمام بوضعية العامل و العمل .

الفصل الثالث : و يشمل التطور التاريخي لوضعية العامل في إطار التغييرات التنظيمية التي عرفتها المؤسسات الصناعية الجزائرية و ينقسم هذا الفصل إلى مبحثين حيث المبحث الأول يتناول مرحلة ما قبل الشراكة الأجنبية أين نقدم فيه صورة عامة حول تطورات وضعية العامل الجزائري و المبحث الثاني يضم مرحلة الشراكة .

الفصل الرابع : و يدور هذا الفصل حول عرض و تحليل و تفسير البيانات و مناقشة النتائج ، إذ نعالج فيه الجانب الميداني من خلال مبحثين يلم الأول بعرض و تحليل البيانات و تفسيرها ، بينما الثاني يتناول مناقشة العمل الميداني و النتائج المتوصل إليها .

في الأخير لقد كشفت الدراسة أن مؤسسة - أرسولور ميتال عنابة - اهتمت بوضعية العامل في بعض جوانبها كمحيط العمل في إطار مشروع يختص بتنظيم سلوك العامل لتحقيق السلامة و الأمن

الصناعي بالإضافة إلى الأجر في حين لم نلمس أي اهتمام على مستوى الأداء المهني و الترقية مما يعني أن النقابة مطالبة ببذل جهد أكبر من أجل ترقية وضعية العامل على مستوى هذه المؤسسة و نأمل في الأخير أن يكون هذا الجهد العلمي المتواضع نافعا للطلبة و كل المهتمين ، كما آمل أن يسد و لو ثغرة بسيطة في المكتبة الجامعية و يلبي حاجة القراء .

الفصل الأول

مخطط العمل و الإجراءات المنهجية

المبحث الأول

مخطط العمل

تمهيد

قد تغدو خصائص المعرفة العلمية كثيرة و متعددة ، و لكن كلها تشترك في تمييز العلم عن اللاعلم حيث أن ما يميز العلم عن سواه ، هو أن النظريات و النتائج العلمية ليست وليدة الصدفة ، و إنما وليدة البحث العلمي الذي ينتج المعرفة العلمية ، و ذلك من اختصاص علمي إلى آخر ، فبالنسبة لموضوع دراستنا الذي ينتمي إلى حقل علم الاجتماع ، فإننا سنعتمد في هذا الفصل من الجانب النظري على مخطط عمل يشمل تحديد الإشكالية التي تستوجب بدورها تحديد أسباب و دوافع اختيار الموضوع و أهداف الدراسة المرتبطة التي نريد الوصول إليها ، بالإضافة إلى نوعية الدراسة و تحديد المفاهيم ، لنقدم بعد ذلك الدراسات السابقة التي اعتمدها ، لننتهي إلى تساؤلات و وضع فرضيات و مؤشرات ثم ننتقل إلى الإجراءات المنهجية ، حيث نتطرق إلى المنهج المستخدم و مجتمع الدراسة ، كما نواصل في هذا الجانب النظري ، التطرق إلى مجالات الدراسة من حيث المكان و الزمان و البنية الاجتماعية ، لنخلص في النهاية إلى سرد أدوات جمع البيانات و كيفية عرضها و تحليلها .

كما لا يفوتنا أن نشير في هذا المدخل أن ما شمله مخطط العمل و الإجراءات المنهجية التي سنتبناها ليست على سبيل الحصر حيث كان بإمكاننا أن نخصص فصل مستقل للدراسات السابقة و نتفادى بذلك تغليب فصل على الآخر ، و لكننا اخترنا هذا التفصيل الذي يضم أربعة فصول حتى نسد الحلقات المفرغة .

و هكذا حاولنا أن نعد مخطط يسهل علينا تناول هذا الموضوع من الجانب النظري ، رغم أننا لا نجزأ هذا الأخير عن الجانب التطبيقي ، حتى نحافظ على الوحدة العضوية للموضوع .

و هذا على النحو تفصيله :

إن ما يميز الإنسان عن غيره من الكائنات ، أنه دائما في صراع مع الطبيعة ، حيث كلما أراد إشباع حاجته بذل جهدا للسيطرة عليها ، و هذا الجهد المبذول هو العمل الواعي الذي ينتظر الإنسان من وراءه ما يضمن بقاءه ، مما يجعله الكائن الوحيد الذي يقوم بالإنتاج في إطار عملية اجتماعية متواصلة ، لكن قد لا تكفي قوته و أعضائه لتحقيق ما يريده ، الأمر الذي يحتم عليه استخدام أدوات ساهم تطورها وتعقدتها في إتقان العمل و جعلت وضعية العامل تتغير بتغيرها ، و هكذا فإن أكثر العوامل التي لها تأثيرا بليغا في حياة الإنسان هو العمل الذي ما انفك يغير و يبديل من وضعيات الإنسان على ممر العصور، ذلك أن العمل يعد النشاط الوحيد اللصيق بالإنسان ولا حياة لهذا الأخير خارجه .

فلو عرجنا على الحضارات القديمة نجد البابليون عرفوا العمل ، و تحديد الأجر بمقتضى قانون الملك - حمورابي - ف عرف العامل مبكرا وضعية الأجير ، و في نظام الإقطاع إبان العصور الوسطى ، كان العمل يقوم به العبيد ، حيث عاشوا هؤلاء العمال العبيد في هذه المرحلة من التكوين الاجتماعي وضعية الاستبداد و الاستغلال ، و بظهور نظام الطوائف في المدن مارست بعض الفئات صناعات مهنية و تخصصت في حرف معينة ، حيث غدا العامل أكثر استقلالية ، ذلك أنه يقوم بتصميم العمل و تنفيذه ، و هو أمر في غاية الأهمية الاجتماعية منظور إليها من زاوية وضعية العامل ، إذ يتشكل هذا المستوى من تطور العمل و العامل أحد الأسباب في نجاح الثورة الصناعية و هذه الأخيرة هي التي أحدثت تغيرات و تحولات فاقت ما كانت عليه في القرون السابقة ، حيث في الماضي كان الإنسان يعمل طوال حياته في شروط لا تتبدل عكس ما هو عليه اليوم ، أين تغيرت أدوات العمل و تغيرت معها المعرفة و شروط العمل و طابعه ، مما أدى في كل مرة إلى تغير وضعية العامل ، إذ التطور الذي حملته الثورة الصناعية من تقسيم في العمل و فرض تخصصات في

مجالات عدة ، جعل المصنع نسقا معقدا يتطلب إيجاد قنوات اتصال و قواعد تنظيمية واسعة ،
تجعل العامل مجبر على الخضوع لها .

لقد كانت الثورة الصناعية المحرك الأساسي للإبداع في مجال علوم التنظيم بغرض توفير المهارات
و السلوكيات الموازية لهذه النهضة ، و لعل أبرز هؤلاء المنظرين - تايلور - وظلت العقلنة في
تنظيم العمل ، ينظر إليها اتجاه وضعية العامل ، على أنها سرقة ثمن القطعة و سرعة وثيرة العمل
و فقدان الحرية... و أن قانون الورشات المستحدث لا يهدف إلا لإضفاء الشرعية على نظام
الاستغلال (1) ، و هكذا بقي العامل يعمل في إطار هذه الوضعية الصعبة حتى جاء إسهام مدرسة
العلاقات الإنسانية بزعامة - التون مايو - لتتهدم بتحسين محيط و ظروف العمل و استقرار العامل
و البعد الإنساني ، و رغم أن هذه التحسينات ما هي إلا وسيلة جديدة لاستغلال العامل أكثر ما هو
مستغل ، إلا أنها احترمت الخصوصيات الإنسانية للعامل و جعلته يتموقع في وضعية أحسن مما
كانت عليه .

و هكذا تغيرت أوضاع العامل بتغير التكوين الاجتماعي ، نتيجة الصراع بين رأسمال و العمل
و الذي أدى هذا الأخير إلى انقسام المجتمع إلى طبقتين ، إحداهما برجوازية مالكة لوسائل الإنتاج
(رأسمالية) و الأخرى عمالية تتبع قوة عملها مقابل أجر (الطبقة الكادحة) .

أما في الجزائر فقد سجلت فترة ما بعد الاستقلال إلى نهاية السبعينات تحولات مبنية على أسس
تاريخية و اديولوجية ، تعمقت في الواقع حسب الظروف التي كانت تعيشها البلاد ، و باعتبار أن
الجزائر كانت من الدول التي تبنت الاشتراكية كشكل من أشكال التنمية في الميدان الاقتصادي ، و
الذي كانت البلاد في أمس الحاجة إليه ، حيث انطلقت فيه عبر المخططات الاقتصادية ، و من بين

(1) - بشاينية سعد ، علم الاجتماع العمل ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، ت: 2003 ، ص: 26 .

السياسات التي اعتمدها النظام الاشتراكي ، المخطط الرباعي الأول 1970 و 1973 كمرحلة انطلاق لإنشاء جزء كبير من المؤسسات التي تعتبر القاعدة الأساسية للاقتصاد الوطني ، ثم المخطط الرباعي الثاني 1974 و 1977 و الذي اهتم بالصناعة و مشاريع أخرى ، كما يعد الميثاق الوطني 27-06-1976 تكملة للمواثيق السابقة ، حيث حددت فيه الخطوط العريضة للنظام الاجتماعي و الثقافي للمجتمع ، بما في ذلك الإطار العام لنشاط القوى الاجتماعية ، و ذلك حسب الإستراتيجية المختارة لتحقيق الأهداف المسطرة من خلال رؤية أنه لا بد من ربط ثروات البلاد بالقطاع الاقتصادي في إطار نموذج التنمية المستقلة المعتمد فيها على الصناعة الثقيلة كصناعة الحديد و الصلب . (1)

إن الجزائر كانت تبحث عن إجراءان يقويان بعضهما البعض ، حيث الإجراء الأول تمثل في بناء قاعدة صناعية متينة و تجسد ذلك عبر المخططات الاقتصادية كالمخطط الثلاثي 69-70 و المخطط الرباعي الأول 70-73 المخطط الرباعي الثاني 74-77 إذ تمكن قسم كبير من السكان الحصول على مناصب شغل كمصدر دخل لتحسين مستوى معيشتهم ، و كان هذا الهدف الأول لسياسة الاقتصادية الجزائرية .

أما الإجراء الثاني هو إيجاد طبقة عمالية لها المصلحة في الحفاظ و تدعيم الإجراء الأول و هو ما تحقق .

و هكذا بدأت ملامح تشكل وضعية مهنية جديدة للعمال الجزائريين ، حيث أدخلت في ظرف عشرة سنوات تغيرا جذريا على وضعية العامل ، و فتحت أمامه آفاق التحسن المتواصل لمستواه الاجتماعي و التقني و الثقافي ، كما توسع نطاق دوره داخل وحدات الإنتاج الوطني ، و منه تعين على العامل أن يضع نفسه في وضعية المنتج في سياق اجتماعي يتعدى إطار المؤسسة ، و هكذا وفرت الدولة الجزائرية للعامل المزيد من المكاسب الاجتماعية ، إذ سمحت له بالحصول على تكوين مهني سهل عليه التكيف مع العمل . (2)

(1) - ناصر دادي عدون ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية - الجزائر ، ط:2 ، ت:1998، صص: 155-156 .

(2) - حزب جبهة التحرير الوطني ، الميثاق الوطني ، ص : 42 .

و تأكد هذا الأمر أكثر فأكثر بصدور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات باعتباره نظام يتم بمقتضاه إدماج المؤسسات في النسق الاقتصادي الموجه من طرف الدولة ، و الذي يقوم على محاولة تغيير العلاقات الاجتماعية من خلال جعل العامل منتج و مسير بدلا من أجير ، و بالتالي فإن التسيير الاشتراكي أعطى للعامل دور في وظيفة التسيير ، أين يسمح له بمتابعة الأعمال و المساهمة بآرائه. (1)

بعد صدور ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الذي ربح معركة سياسية ايدولوجية في تلك الفترة من البناء الاجتماعي ، إلا أنه لم يتطرق إلى وصف و تحليل الوظائف كفن في تنظيم العمل و هو ما حاول القانون الأساسي العام للعامل تداركه عام 1978 ، لكنه جوبه بتوترات ورفض بإجماع كبير و تعطل تطبيقه حتى تم إثراءه سنة 1984 حينئذ كان الاقتصاد الجزائري بدأ يتدهور بعد الإصلاحات العضوية و المالية عام 1980 - إعادة الهيكلة - التي فتنت و بعثرت المؤسسات الوطنية ، فلم يتحقق تحسن المر دودية مثل ما كان متوقع ، بل ظلت المؤسسات تعاني من العجز الذي يرجع إلى سوء التسيير ، في حين أن العمال عرفت وضعيتهم تدهور عبروا عنها برفض الواقع التنظيمي السيئ الذي تعاني منه المؤسسات الصناعية في صورة احتجاجات و إضرابات ، مما أدى إلى حدوث ردود أفعال عنيفة في طابعها و أشكالها ، فضلا عن الأزمة الاقتصادية و دخول الجزائر نفق المديونية ، و بعدما بدأت بوادر أزمة انحدار أسعار النفط تلوح في الأفق منذ عام 1982 حاولت الدولة تطبيق القانون الأساسي العام للعامل سنة 1984 و الذي كان يهدف إلى تنظيم سوق العمل و العقلنة التدريجية للتسيير و تنظيم العمل و توحيد الأجور ، إلا أن المشاكل كانت تظهر كلما تعمق تطبيقه (2) و هكذا كانت كل هذه القوانين و المواثيق و الإصلاحات حتى نهاية عشرية

(1)- mostapha boutefnouchet ، le socialisme dans l'entreprise ، edit : s.n.e.d Alger ، 1978 ، p: 3.

(2)- بشاينية سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، ت: 2002 ، ص: 300.

الثمانينات فاشلة في بناء و تأطير وضعية العامل الجزائري في المجال الصناعي ، أما المؤسسات الوطنية كانت تعاني هي الأخرى أزمت متعددة الجوانب ، منها التنظيمية و المالية و التسيير، أي أنها هي ذاتها تبحث عن وضعية لها ، و في غمرة الأحداث و تبدل المشروع الاجتماعي الذي أكد القطيعة مع النظام الاشتراكي ، نجد كل القوانين و المواثيق والإصلاحات السالفة الذكر مهدت إلى ظهور قانون علاقات العمل 90-11 الذي حاول ترميم ما هو مشنت و مبعثر من وضعية العامل، لكنه لم يستطيع بسبب عجز المؤسسات الاقتصادية ذاتها ، و في إطار البحث عن حلول للاقتصاد الوطني المتأزم تم التوجه نحو الشراكة الأجنبية و مع حلول العام 1990 و كذا التغيرات السياسية و الاجتماعية التي شهدتها الجزائر ، أصبحت المؤسسات الصناعية لم تعد قادرة على مواجهة التطلعات المحلية التي تتطلب موارد لازمة فيما يخص الحفاظ على مناصب العمل .

إن الدخول في اقتصاد السوق ، حتم على الجزائر إتباع إستراتيجية الشراكة مع المؤسسات الأجنبية على اعتبار أنها وسيلة قد تكون فعالة و ضرورية لتأهيل المؤسسات الصناعية و تحقيق التنمية الاقتصادية خاصة مع تسارع الاتجاه نحو ظاهرة تدويل الإنتاج ، و سعيا لتحقيق هذا الهدف ، فقد اعتبرت الشراكة الأجنبية مع الجزائر من المحاور التنموية الكبرى للمؤسسات العمومية ، و ذلك من أجل تحقيق كفاءة و فعالية المؤسسة .

و الشراكة كان الغرض منها تأهيل المؤسسات - La mise à forme intentionnel - على مستويات عدة ، منها الوضعية القانونية و المهنية و الاقتصادية و الاجتماعية ...

وإذا رجعنا إلى المؤسسة الوطنية للحديد والصلب - مركب الحجار- و تصفحنا جريدة - الفاسيد- في صفحة 8 من عدد 5 لشهر جوان قبل 18 أكتوبر 2001 تاريخ الدخول في الشراكة و بالضبط في

مقال تحت عنوان - محيط/شراكة - و التي تضمنت موضوع الشراكة على مستوى- الفاسيد

و سیدار - و الذي تداوله المسئولين و الصحف اليومية، الأمر الذي يجعلنا ننظر إلى هذه الجريدة على أنها احتلت مكانة حددت وظيفتها ، من اجل القيام بمجموعة من الأدوار المرتبطة بوضعية المؤسسة و التوجه الجديد ، أين قامت هذه الجريدة باستتطاق فاعلين اجتماعيين من الإطارات و عمال التحكم و التنفيذ و ممثلين اجتماعيين كالنقابة لمعرفة مواقفهم ، أين عبر هؤلاء الفاعلين الاجتماعيين و ممثلهم عن تبلور رؤية لدى معظمهم فيما يخص قبول الشراكة باعتبارها الحل الوحيد لخروج المؤسسة من مأزقها ، و انقاد الصناعة الوطنية و من ورائها الوضعية الاجتماعية للعمال .

و بالتالي فإن مواقف العمال هذه ، تعبر عن نظرة تفاؤلية تنشد التغيير التنظيمي ، و الذي يمكن تفسير هذا ، على أن العامل يعيش معاناة ، قد تترجم إلى عدم رضاه عن وضعيته داخل المؤسسة مما جعله يغفل عن إمكانية أن هذا الحل المتمثل في الشراكة قد لا يعبر عن طموحاته مستقبلا .

و بما أن علم الاجتماع العمل يقدم لنا تحليلا سوسيوولوجيا يوضح أن أي مؤسسة تقترح إستراتيجية عمل تفترض ادوار للفاعلين الاجتماعيين - الموظفين ، العمال ، الرؤساء...- حسب الوظائف المحددة قد ينتج عنها وضعيات معينة كالوضعية القانونية ، المهنية ، الاقتصادية الاجتماعية ... و التي بدورها قد تؤدي إلى صدور مواقف متباينة تعبر عن الرضا أو السخط أو اللامبالاة ، و منه فإن نموذج الشراكة يفترض أدوار اجتماعية مبنية على مقاييس الرشد و العقلنة ، لأن المؤسسة الاقتصادية الصناعية مرتبطة بادوار اجتماعية تعطيها قيمة وظيفية من الجانب الاقتصادي و الاجتماعي .

وهكذا منذ أن وجد الإنسان و العمل البشري يحتاج في كل مرحلة من مراحل تطوره إلى أدوات و أساليب عمل حيث كلما ظهرت أدوات جديدة ظهر معها تنظيم عمل جديد ، يوجب إعادة توزيع الأفراد على مراكز العمل الجديدة و يجعل العامل يحتل وضعية جديدة تتطلب منه قدرات ، ملكات مؤهلات تتناسب و الدور الذي يفترض أن يقوم به ، حيث يظل يخضع و يتابع و يدور و لا يخرج

عن مفك النظام الاقتصادي الاجتماعي السائد الذي لا محالة أنه يوسع أو يضيق ما حددته وضعية العامل أثناء العمل .

إن اهتمامنا في هذه الدراسة يتوجه إلى التحليل الذي يهتم بوضعية العامل بأبعادها القانونية و المهنية و الاقتصادية و الثقافية و الاجتماعية لمعرفة المستجدات التي طرأت على وضعية العامل في إطار التنظيم الجديد ، خاصة أن أي تنظيم يتطلب تقسيم عمل مغاير عن ما كان ، مما يفرض على العامل وضعية جديدة ، حيث هذه الإشكالية يجب أن تبرهن على أنه يمكن أن يكون إحدى الأسباب الرئيسية في تدهور وضعية العامل هي العقلنة و الرشد التي جاء بها الشراكة .

و من كل هذا تجدر بنا العودة إلى ما قدمناه ، لنستخلص منطلقات مما عرفته المؤسسة الصناعية الجزائرية من تغيرات تنظيمية ، قد تجعلنا نعتقد أن وضعية العامل في إطار الشراكة تعرضت إلى تغيرات ، قد تساهم في تدهورها ، و منه هناك تساؤل جوهري يطرح نفسه على النحو تقديمه :

ما الجديد الذي طرأ على وضعية العامل في إطار الشراكة ؟

إذا كان الجديد الذي طرأ على وضعية العامل في إطار الشراكة هو أسلوب تسيير جديد وفق مقاييس الرشد و العقلنة من أجل استحداث العامل الصناعي الذي يحقق فعالية المؤسسة ، فإن اهتمامنا سينصب على العناصر التالية و في إطار الإشكالية المقدمة .

و من خلال هذا الطرح سنحاول استنتاج المؤشرات التالية :

الأداء المهني ، الأجر ، الترقية ، ظروف العمل ، الرضا .

2- أسباب ودوافع اختيار الموضوع

استنتاج أي ظاهرة اجتماعية سوسولوجيا يتطلب البحث عن الأسباب التي أدت و تؤدي إلى

حدوثها بالإضافة إلى الأسباب الدافعة لاستنطاقها و منه يمكن الإشارة إلى الأسباب الذاتية و الموضوعية التي حملتنا على اختيار هذا الموضوع و الذي يتمثل في تحليل سوسيولوجي لوضعية العامل في إطار الشراكة .

و بالرجوع إلى مادة استنطاق الموضوع ، أخذنا بعض التصريحات التي جاءت في جريدة - ألفاسيد - feuille d'acier - و التي حصرناها في موقفين هما كالاتي :

أ - الموقف الأول للفاعلين الاجتماعيين من فئة الإطارات الذين هم مع الشراكة لأنها تعزز وضعية المؤسسة .

الرؤية المتبلورة لدى معظم هؤلاء الفاعلون الاجتماعيون هي أن الشراكة هي الحل الوحيد لخروج المؤسسة من مأزقها و انقراض الوضعية الاجتماعية و الحفاظ على خصوصية الصناعة الوطنية و تحسين الأوضاع المالية ، التقنية ، التنظيمية ، التكنولوجية ، الاتصال .

ب- الموقف الثاني للفاعلين الاجتماعيين من فئة العمال - التحكم و التنفيذ - و النقابة الذين هم متخوفون من الشراكة لأنها قد تضر بوضعية العامل أكثر ما هي عليه .

فهم من جهة يرون أن الشراكة يمكن قبولها إذا كانت الدافع للعمل و تمكننا من استرجاع الاحترام المفقود بين الرؤساء و العمال و من جهة أخرى فهم متخوفون من عدم اهتمام الشراكة بالوضعية الاجتماعية ، و بالتالي فهم يقبلون الشراكة ، لأن انشغالهم الكبير هو أن لا تغلق المؤسسة حتى يمكن الحفاظ على منصب العمل الذي يعيشون منه ، في حين موقف نقابة ألفاسيد - سابقا - هي لا تتأشد الحفاظ على مناصب العمل فحسب بل إحداث مناصب جديدة ، بالإضافة إلى التحكم في العمل و

متابعة الاستثمارات المسطرة من طرف المؤسسة .*

من كل هذا نستخلص :

1- الأسباب الذاتية

كل هذه المواقف المتباينة ، قدمت لنا صورة ضبابية ولدت لدينا رغبة لدراسة هذا الموضوع و ذلك من أجل استتطاق الواقع الجديد .

2- الأسباب الموضوعية

معرفة ما تجسد من هذه المواقف ميدانيا خاصة في مجال وضعية العامل التي هي أساس بحثنا . و حتى نتمكن من وجود علاقة تفسيرية بين هذه المواقف المصرح بها ، و ما هو مجسد على أرض الواقع فيما يخص وضعية العامل ، فإننا لا نصل إلى ما نصبو إليه إلا بالدراسة العلمية السوسبيولوجية .

3- أهداف الدراسة

1- الهدف النظري

تدخل هذه الدراسة في مجال الأدوار و علاقتها بالنسق ، حيث نهدف إلى معرفة التصرفات و الأفعال التي يفترض أن يقوم بها الفاعلون الاجتماعيون ، لاستحداث الوضعية المرغوبة . و منه نصل إلى المظاهر الجديدة التي طرأت على وضعية العامل في المؤسسة الصناعية القائمة على أسلوب الشراكة .

2 - الهدف التطبيقي

ربما تفيدنا هذه الدراسة في الكشف عن بعض القيم الجديدة التي اكتسبها الفاعلون الاجتماعيون من أسلوب العمل الجديد في إطار الشراكة الأجنبية .

*صدر هذا الموقف من خلال مقابلة بين النقابة و NLM بتاريخ 30-10-2001 .

و من كل هذا نسعى إلى تحقيق الأهداف التالية :

§ التعرف على بعض الخصائص الشخصية كالسن ، الجنس ، الخبرة ، التأهيل التي تحدد وضعية

العمال في المؤسسة القائمة على الشراكة الأجنبية .

§ معرفة الجديد الذي جاءت به الشراكة كالضمان الاقتصادي ، التأهيل ، أسلوب الترقية ، ظروف

العمل ، المشاركة في التسيير و إذا كان هذا الجديد يرضي العامل عن وضعيته أم لا .

4 - أهمية الدراسة

إن التحليل السوسيولوجي الذي يقدمه علم الاجتماع هو غايتنا في هذا البحث ، و استعراض البدائل التي يمكن من خلالها إبراز المظاهر التي طرأت على وضعية العامل داخل التنظيم القائم على أسلوب الشراكة الأجنبية ، هي التي تحدد القيمة العلمية و العملية لهذا الموضوع و ذلك بناء على المحددات التي تؤطر الإشكالية المطروحة ، أين تتجلى أهمية هذه الدراسة بعد تحديد كل مؤشراتنا ومتغيراتها تحديدا دقيقا ، وذلك لأنها تعالج موضوعين هامين جدا في المؤسسة الاقتصادية ألا وهما: " وضعية العامل " و " الشراكة الأجنبية " واللذين تربطهما علاقة تأثير و تأثر ، إذ أن الفاعلون الاجتماعيون الذين يخضعون إلى التنظيم القائم على الشراكة ، والتي هي موضوع بحثنا نجدهم مرتبطون بطرق لها مستويات معينة تعتمد في تحديدها على الوضعية التي يتواجد عليها العامل كالوضعية المهنية... أو المؤسسة كالوضعية المالية ... و بالتالي تشكل هذه العلاقة الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة ..

وفيما يلي سوف نتعرض لكل من الأهمية العلمية والتطبيقية لهذه الدراسة :

1 - الأهمية العلمية

تظهر الأهمية العلمية لموضوع " تحليل سوسيولوجي لوضعية العامل في إطار الشراكة" وفقا للنقاط التالية :

- توجيه المختصين في علم الاجتماع إلى دراسة مثل هذه المواضيع أي وضعية العمال و الشراكة بين الأجانب و المؤسسات الوطنية ، خاصة في ظل التغيرات والإصلاحات الاقتصادية التي تشهدها هذه الأخيرة على اعتبار أن هذا الموضوع جديد .
- كشف بعض الإشكالات التي يطرحها هذا الموضوع و هي قابلة للبحث و الدراسة مثل التكيف الاجتماعي، كيفية استحداث نموذج العامل الصناعي .

2- الأهمية التطبيقية

إن هذه الدراسة لها علاقة مباشرة بواقع الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة الصناعية الجزائرية و التي عرفت هذه الأخيرة تغيرات هامة منذ الاستقلال ، حيث كان التوجه إلى التعامل مع الأجانب منعطف نحو الانفتاح من خلال نماذج معينة من التعامل كالشراكة .

- مقارنة بالدراسات الاقتصادية نجد قلة الدراسات السوسيولوجية التي تكشف خبايا الشراكة و وجود بعض النصوص مثل مقالات نشرت في الجرائد مثل - جريدة أفاسيد - مكننتنا من محاولة استنطاق واقع إحدى الوحدات التابعة للمؤسسة الصناعية الجزائرية و ذلك في ظل التطورات والتغيرات التي شهدتها العلاقات الدولية الاقتصادية .

- توجيه المختصين في علم الاجتماع إلى دراسة مثل هذه المواضيع ألا و هي وضعية العامل في إطار الشراكة مع المؤسسات الصناعية الأجنبية ، وذلك في ظل ما حدث من تغيرات .

- البدائل الجديدة التي طرحت و القائمة على مقاييس الرشد و العقلنة ، والتي مست وضعية العامل قد تكشف لنا عن المواقف المعبرة عن الرضا من عدمه .

خلاصة القول أن أهمية دراسة وضعية العامل في إطار الشراكة ، تتجسد في أنها تكشف لنا ما طرأ عليها من جديد سواء المتعلق بوضعية العامل أو بموقفه .

5 - نوعية الدراسة و أسباب اختيارها

رغم أن وضعية العامل تناولتها الكثير من الدراسات السوسولوجية على مستوى المؤسسة الصناعية للحديد و الصلب - SNS - سابقا مثل دراسة - علي الكنز - إلا أن المواضيع المتعلقة بالشراكة ظلت جديدة عند ربطها بوضعية العامل ، على الرغم من وجود محاولات في هذا المجال ومنها التي قام بها - شريط محي الدين - من خلال كتاب - ثقافة المؤسسة في الجزائر - على مستوى مؤسسة - سيدار - والذي تناول فيها أفاق شراكة - ISPAT. ANNABA - و منه فإن هذه الأسباب حتمت علينا اختيار الدراسة الوصفية ، لأنها تصلح لوصف الجديد الذي طرأ على الظاهرة المبحوثة ، ألا و هي " وضعية العامل في إطار الشراكة " معتمدين في ذلك على أسلوب الملاحظة العلمية و التسجيل و استمارة المقابلة .

خلاصة القول أن دراستنا تدرج في إطار الدراسات الوصفية .

6 - تحديد المفاهيم

إن كل خطوة من خطوات الدراسة تتطوي على جملة من المفاهيم تحتاج إلى تحديد دقيق حيث هذا التحديد هو الذي يرشدنا إلى تلمس الخصائص الأولية لظاهرة التي سنقوم بدراستها حتى يمكن التمييز بينها و بين الظواهر الأخرى التي تتشابه معها ، لهذا تعتبر عملية تحديد المفهوم له مسار حقيقي

الذي يهتدي به كل باحث ، و لإزالة أي لبس بين المفاهيم التي تشملها دراستنا و المفاهيم الأخرى
قمنا بتحديد المفاهيم الموالية ذكرها .

1 - مفهوم التحليل السوسولوجي

يشير مفهوم التحليل السوسولوجي إلى عمليات تجزئة الكل إلى مكونات بسيطة في مقابل التركيب
الذي يعني إعادة بناء الأجزاء في وحدات كلية .(1)

و سأستخدم التحليل السوسولوجي للإشارة إلى تطبيق المفاهيم و النظريات و المناهج على الظاهرة
التي سنقوم بدراساتها ألا و هي " وضعية العامل في إطار الشراكة " .
و منه يتضمن التحليل السوسولوجي في موضوعنا تحليل المعطيات الاجتماعية المتعلقة بالعامل في
إطار تنظيم عمل قائم على الشراكة .

2 - مفهوم الوضعية

هناك مفاهيم مرتبطة بمفهوم الوضعية سواء على مستوى التفسير أو على مستوى العلاقة التي
تحكمهم كالمكانة و الدور و اللذان يمكن من خلالهما معرفة التفاعل الحاصل بين عناصر التنظيم إذ
أن - سترتزل - ينظر إلى الدور الاجتماعي على أنه : " جملة من التصرفات و الأفعال التي يجب
على صاحب المركز أن يقوم بها و التي يفرضها موقعه " .

أما المركز الاجتماعي يرى فيه أنه : " جملة تصرفات و أفعال التي يحق لصاحب المركز توقعها
من الآخرين " .

كما أنه يرى أن النظام الاجتماعي هو بمثابة شبكة من المراكز المتكاملة و المتناسقة ، تفسر بقاء

(1)- يوسف سعدون ، علم الاجتماع و دراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية ، مخبر التنمية و التحولات الكبرى في
المجتمع الجزائري ، جامعة باجي مختار عنابة ، د ت ، ص : 3 .

المجتمع متماسك و يعمل بالانتظام ، و أن للفرد مراكز عديدة يحتلها في نفس الوقت و التي تولد في الأخير المركز الاجتماعي الإجمالي أو المركز الأساسي (1).

و لو رجعنا إلى مفهوم الوضعية و تساءلنا عن الكيفية التي تتغير بها هذه الوضعية حتم علينا الأمر أن نفترض أنها تتغير من خلال الدور أو المكانة سواء كان رسميين أو غير رسميين مثلا عاملا من فئة أعوان التنفيذ أراد أن يغير من وضعيته ، فعمل على بدل جهد أكبر في العمل مما جعله يحصل على ترقية إلى فئة أعوان التحكم ، أو جعله يحصل على العلاوة الخاصة بالأداء المتميز الذي قدمه و بالتالي يمكننا القول أن وضعية العامل المهنية و الاقتصادية ... قد تغيرت عن طريق الدور الذي قام به في إطار التنظيم الرسمي .

و منه يمكن أن نقدم تعريف إجرائي للوضعية التي نقصدها في هذه الدراسة على النحو التالي :

◆ التعريف الإجرائي للوضعية

الوضعية هي الحالة التي يكون عليها العامل ، والتي تتغير بالإيجاب أو السلب من خلال الدور أو المكانة سواء كانا رسميين أو غير رسميين ، و بالتالي فإن الوضعية ما هي إلا نتيجة تفاعل الدور في إطار مكانة معينة .

3 - مفهوم العامل

يعرف زكي بدوي العامل على أنه : " كل ذكر أو أنثى يؤدي عمل يدوي أو غير يدوي مقابل أجر مهما كان نوعه ، و يكون في خدمة صاحب العمل تحت سلطته وإشرافه". (2)

(1) - عبد الله إبراهيم ، علم الاجتماع ، المركز الثقافي العربي ط : 2 ، ت : 2006 ، ص : 112 .

(2) - زكي بدوي ، معجم العلوم الاجتماعية ، ط 2 ، مكتبة لبنان ، بيروت ، ت : 1982 ، ص : 239 .

و بما أن طبيعة العمل الصناعي تعطي خصوصية للعامل و التي تشمل في إمكانية استبداله بزميله في العملية الإنتاجية ، و منه فإن العامل الذي نقصده هو العامل الصناعي و الذي لا يتطلب إلا عقلته و ترشيده .

◆ التعريف الإجرائي للعامل الصناعي

العامل الصناعي هو الشخص الذي يؤدي عملا يدويا كان أو فكريا ، مقابل أجر داخل التنظيم و يمكن استبداله بزميله و لا يحتاج إلى خبرة معينة دائما ، بل إلى جهد محدد يبذله حسب ما يفترضه مقياس الرشد و العقلنة .

4 - مفهوم الشراكة

من حيث اللغة هناك مفاهيم قريبة لمفهوم الشراكة و التي تحمل نفس المعنى كالمشاركة ، مقاسمة اشترك ، المشاركة .(2)

و يعتبر مفهوم الشراكة من المفاهيم الحديثة في المجال الأكاديمي ، حيث لم ينشر في القاموس إلا في 1987 بالصيغة التي تذهب إلى أنها نظام يجمع بين المتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين .

أما في مجال العلاقات الدولية ، فإن أصل استعمال كلمة الشراكة تم لأول مرة في مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة و التنمية في نهاية الثمانينات .

(1)- Mahfoud Ghezali , la participation des travailleurs a la gestion socialistes des entreprises , office des publication universitaires , ed: 369 , Hidra , Alger,1979 ,:13.

(2)- copyriah C 2008 W W W . monhal . net – All rights reserved

و كان استعمال كلمة الشراكة من طرف الباحثين دون إعطائها مفهوم محدد بدقة ، و في هذا الإطار يقترح - D. PONSON - أنها " تتمثل في كل أشكال التعاون بين المؤسسات أو المنظمات لمدة معينة ، تهدف إلى تقوية فعالية المتعاملين من أجل تحقيق الأهداف التي تم تحديدها .

إن مفهوم الشراكة بهذه المعنى يشمل التحالف الاستراتيجي ، مما يتطلب الأمر أن نفرق بين التحالف و الاندماج و الشراكة ، حيث يعتبر - p. dussage و p.garrette - أن الاندماج هو زوال مؤسسة من أجل ميلاد مؤسسة جديدة ، أما فيما يخص التحالف و الشراكة فإن (1) المؤسسة تبقى تحافظ على استقلاليتها من حيث الأهداف و المصالح الخاصة ، و بإمكانها إقامة علاقات مشاركة لتحقيق بعض الأهداف المشتركة .

كما أن مفهوم الشراكة أو كما يسميها البعض في العلاقات الاقتصادية بين الدول يطرح تساؤل يفرض نفسه كالآتي : أين تقع الشراكة من سلم التدرج في التكامل الاقتصادي الذي يحقق الرفاهية للمجتمعات و الذي يعتبر من أهم صيغ العلاقات الاقتصادية الدولية ؟

لقد مرت أشكال التعاون بين الدول الصناعية المتقدمة و الدول النامية بعدة تطورات ، إذ انتقلت من اعتماد الدول النامية على الدول الصناعية في تلبية متطلباتها إلى الشراكة فيما بينها بغرض تفعيل مبادئ تحرير التجارة و إعادة تقسيم العمل الدولي على نحو يتفق مع أهداف المنظمة العالمية لتجارة. و بالتالي يمكن تعريف الشراكة على أنها :

" تعاون دولتان أو أكثر في نشاط إنتاجي أو استخراجي أو خدماتي ، أين يقوم كل طرف بإسهام بنصيب من العناصر اللازمة لقيام هذه الشراكة (رأس المال ، العمل ، التنظيم) و قد يتخذ هذا التعاون المشترك شكل إقامة مشروعات جديدة أو زيادة الكفاءة الإنتاجية لمشروعات قائمة فعلا من خلال إدماجها في

مشروع مشترك يخضع لإدارة جديدة " . (1)

لكن تجدر الإشارة أن هذا التعريف يتعلق بالمستوى الكلي للاقتصاد ، أما على المستوى الجزئي فإنه يمكن تعريف الشراكة كالآتي :

" الشراكة الأجنبية هي عقد أو اتفاق بين مشروعين أو أكثر ، قائم على التعاون فيما بين الشركاء ، ويتعلق بنشاط إنتاجي (مشاريع تكنولوجية و صناعية) أو خدمي أو تجاري و على أساس ثابت و دائم و ملكية مشتركة ، و لا يقتصر هذا التعاون فقط على مساهمة كل منهما في رأس المال (الملكية) ، و إنما أيضا المساهمة الفنية الخاصة بعملية الإنتاج و استخدام براءعات الاختراع و العلاقات التجارية ، و المعرفة التكنولوجية و المساهمة كذلك في كافة عمليات الإنتاج و التسويق و يتقاسم الطرفان المنافع و الأرباح التي سوف تتحقق من هذا التعاون طبقا لمدى مساهمة كل منهما من الناحية المالية و الفنية".

كما تم تعريف الشراكة على أنها : " استثمار مشترك ينطوي على عمليات إنتاجية أو تسويقية تتم في دول أجنبية أو يكون أحد الأطراف فيها شركة دولية تمارس حقا كافيا في إدارة المشروع أو العملية الإنتاجية بدون السيطرة الكاملة عليه " . (2)

انطلاقا من هذه التعريفات ، و من خصوصية مفهوم الشراكة الذي تهتم به دراستنا ألا و هو الشراكة الأجنبية ، يمكن أن نفهم أن الشراكة ما هي إلا نشاط اقتصادي ، قد ينشأ خلال تعاون الأشخاص ذوي المصالح المشتركة لإنجاز مشروع ما ، و يمكن أن تكون طبيعة التعاون تجارية ، مالية ، تقنية ، تكنولوجية ، صناعية ...

(1) - سميح مسعود برقواوي ، المشروعات العربية المشتركة ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، سلسلة الثقافة القومية ، ط: 1 ، بيروت ، ت: 1988 ، صص : 18-19 .

(2) - آخر مالي ولد محمد ، الآثار الاقتصادية للشراكة العربية الأوروبية على الاقتصاديات العربية ، تجربة تونس و المغرب ، رسالة ماجستير ، معهد البحوث و الدراسات العربية ، مصر، ت: 2003 ، ص: 12 .

و الشراكة الأجنبية التي نقصدها في دراستنا هي الشراكة الصناعية .

◆ التعريف الإجرائي للشراكة

الشراكة اتفاق بين الأطراف لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة ، بواسطة انجاز عدد من الأعمال مع الأخذ بعين الاعتبار المصالح الخاصة لكل شريك ، و هذا العمل الجماعي المشترك ، يتم على مستوى تعاقد بين الأطراف المشاركة ، و إن اختلفت دوافعهم و مصالحهم بمعنى آخر ، التعاون مع أطراف أخرى لتحقيق هدف أو أهداف ، لا يمكن أن يحققها طرف بمفرده ، أو لا تستطيع هذه الأطراف أن تصل إلى النتائج المرجوة منها بالعمل المنفرد .

5- مفهوم المؤسسة الصناعية العامة

لقد شغلت المؤسسة حيزا واسعا في كتابات الباحثين بمختلف اتجاهاتهم ، على اعتبار أنها النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع ، كما أنها تعبر عن علاقات اجتماعية، لأن العملية الإنتاجية تتم داخلها ، وذلك من خلال العناصر البشرية المتعاونة فيما بينها و بين العناصر المادية و المعنوية الأخرى ، و كل ا يتم في إطار بيئة داخلية و خارجية .

و نظرا لتداخلات و التعقيدات الموجودة في المؤسسة ، و رغم التطورات التي يعرفها الواقع الاقتصادي و الاجتماعي عبر العصور ، قد غيرت الكثير من المفاهيم العلمية و الاقتصادية و منها الاجتماعية ، و وفقا لذلك اتخذت المؤسسة أشكالاً مختلفة . (1)

و منه فإن مفهوم المؤسسة هو من بين المفاهيم الأكثر غموضا في البحث الاجتماعي بسبب التداخل الحاصل بين مفهومي المنشأة و الشركة .

(1) - ناصر عدون ، إقتصاد المؤسسة ، مرجع سبق ذكره ، صص:70-71.

فلو نحاول الخروج من هذه المفاهيم إلى مفهوم المؤسسة ، يتطلب منا العودة إلى المقاربة البنوية و الوظيفية في التحليل السوسولوجي ، حيث المقاربة البنوية تجعل من المؤسسة القوة التي تعطي لها الديمومة و الاستمرار ، أما المقاربة الوظيفية ففيها يتم البحث عن العلاقة بين المؤسسة و الحاجات الإنسانية و ارتباطها بالأهداف الاجتماعية . (1)

هذا يعني أن المؤسسة تحلل من الناحية الاجتماعية من خلال الأدوار التي يقوم بها الفاعلين الاجتماعيين ، إذ نجد - سبنسر - يقدم مقارنة شمولية عند تعريفه للمؤسسة ، و التي تعني عنده " **العضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف مهمة للمجتمع** " . (2)

إن استخدام صفة العضو أو الجهاز في تحديد هذا التعريف يجعلنا نفهم أن المؤسسة تحتوي على بناء و وظائف محددة ، و أن هناك تكامل بين البناء و الوظائف لتحقق المؤسسة الهدف الذي وجدت من أجله .

أما - بارسونز - فينظر للمؤسسة على أنها " **مركبا يقوم على تكامل الأدوار التي يقوم بها الأفراد ، و التي تكمل بعضها البعض ، أو هي عبارة عن العلاقات الموجودة بين المكانات الاجتماعية للأفراد** " . (3)

(1) - شوية اسلام الدين، سلوك المستهلك و المؤسسة الخدمائية ، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة عنابة ، ت: 2006 ، ص: 8 .

(2) - دينكن ميتشل ، معجم علم الاجتماع ، ترجمة إسان محمد الحسن ، دار الطباعة ، بيروت ، ت: 1981 ، المؤسسة .

(3) - تقديم إبراهيم منكور، حسن السعفان ، معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ت: 1976 ، نظام .

إن - بارسونز - يصف المؤسسة على أنها مركب ، يتكون من مجموعة عناصر ، لكل عنصر وظيفة و تربطهم علاقة عضوية ، كما أنه تحدث عن تكامل الأدوار ، التي قد يعني بها تنظيم الأدوار ، مما يجعلنا نرى في هذا ، أن هناك تكيف و تكامل بين أعضاء التنظيم.

و نظرا لاتساع مفهوم المؤسسة و استعماله الواسع ، تناوله المهتمين به علميا ومن زوايا مختلفة فوضعوا تصنيفات عدة للمؤسسة منها المؤسسة الخدمائية ، الاقتصادية و التي تتدرج تحت هذه الأخيرة أنواع أخرى من المؤسسات مثل المؤسسة الصناعية و التي ينصب عليها اهتمامنا في هذه الدراسة .

◆ تعريف المؤسسة الصناعية

إن وصف مؤسسة معينة ، يتم من خلال حالة مفردة كالمؤسسة الصناعية مثلا ، و التي قد تكون خاصة أو عامة ، فردية أو شركة ، و كل منها لها أهداف حسب وضعها ، إلا أنه يصعب تحديد مفهومها من خلال جمع أنواعها و فروعها و أحجامها و أهدافها في تعريف واحد شامل نظرا لوجود أسباب تحول دون ذلك، منها ما يتمثل في :

- تشعب و اتساع نشاطها .

- التطور المستمر في طرق تنظيمها

- اختلاف الاتجاهات الاقتصادية و الإيديولوجية ، حيث اختلفت النظرة الاشتراكية عنه في الرأسمالية. (1)

و من كل ما تقدم ، فإنه لو صنفنا المؤسسة حسب المعيار الاقتصادي نجد أن هذا المعيار يقوم على

التقسيم الاجتماعي للعمل ، و يدخل في هذا التصنيف المؤسسة الصناعية و التي تتميز بميزة

اقتصادية ، أين تعمل على تحويل المواد الطبيعية كالمعادن مثل الحديد و الصلب و الذي تدخل هذه

(1) - ناصر عدون ، إقتصاد المؤسسة ، مرجع سبق ذكره ، صص: 70-71.

الصناعة في فرع رئيسي ألا و هو الصناعة الثقيلة التي تعتبر إستراتيجية بالنسبة لأي دولة ترغب في التقدم . (1)

و تكتسي أهمية النشاطات التي تقوم بها المؤسسة الصناعية من حيث الانجازات المحققة لتوفير الحاجات الاجتماعية ، مما يجعلها مركز حيوي ، و لو عدنا إلى العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة نجد أنها علاقات وظيفية ، بحيث إذا حدث خلل في هذه العلاقات ، فإن المؤسسة تتعرض إلى الضرر، ذلك لأنها مبنية على مسلمة الحق و الواجب أي المكانة و الدور و بعبارة أخرى فإن المؤسسة و الفاعلين الاجتماعيين داخلها يترتب عنهما تفاعل يقوم على تحقيق هدف اقتصادي و اجتماعي ، مما يطلب هذا التفاعل الدراسة و التحليل للمشاكل المتعلقة بجملة من القضايا كالرضا عن العمل ، بحيث يعتبر هذا الأخير مؤشر مهم في محل دراستنا .

إننا إذا رجعنا إلى المؤسسة الصناعية في الجزائر نجد أنها من المؤسسات التي لها وزن مهم في الاقتصاد الوطني على المستوى الداخلي و التوازنات الخارجية خاصة من حيث نشاطها ، ومنه تعد إستراتيجية فيما يخص المخطط الوطني ، من أجله يتطلب هذا النوع من المؤسسات أهمية من طرف الدولة على أساس أنها تلعب دور كبير في تحريك الآلة الاقتصادية الوطنية لهذا يتم التحكم فيها على المستوى المركزي ، و لقد عرفت المؤسسة الصناعية العامة الجزائرية خلال مراحل تطورها عدة أشكال تنظيمية و تسميات مختلفة تعبر عن خصوصية كل فترة ، فنجدها تأخذ اسم الشركة الوطنية ثم المؤسسة الوطنية و بعدها المؤسسة الاشتراكية لنتميز في فترة الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتھا الجزائر بجملة من الخصائص التي تختلف عن أنماط التنظيم السابقة و ذلك على أساس المبادئ التالية :

(1) - ناصر عدون ، إقتصاد المؤسسة ، مرجع سبق ذكره ، صص: 70-71.

- مبدأ الاختصاص في نشاط المؤسسة ، أي فصل وظيفة الإنتاج عن وظيفة التوزيع .
- مبدأ استقلالية النواة القاعدية ، و الذي يتعلق بتحرير فروع التكنولوجيا للاستفادة من إمكانياتها
- كنواة لتطوير فرع آخر من النشاط الصناعي ، و في هذا المجال انفصلت - مؤسسة سونارام - إلى المؤسسة الوطنية لأعمال البحث المنجمي (المؤسسة الوطنية للاستغلال المناجم).
- مبدأ لا محلية مقرات المؤسسات ، و ذلك لتحسين الإمكانيات البشرية و القدرات المختلفة التي يمكن أن يستفيد منها المجتمع الجزائري ، بالإضافة إلى تخفيف من سوء حركة المعلومات بين الوحدات و الفروع التي ترجع إلى المركزية (1).

كما تجدر الإشارة إلى أن بعد إعادة الهيكلة ، نجد أن المؤسسات الوطنية التي خضعت لبعض أو لكل المبادئ و ذلك حسب نسب و درجات متفاوتة ، التي تمت فيما يخدم وضعية المؤسسة ، مما أعطاهما تنوع في النماذج و الأحجام ، و لقد حملت إعادة الهيكلة أهدافا لتحسين التسيير و التحكم في نشاط المؤسسات من أجل تحقيق مردودية عالية ، إلا أن الواقع جاء مخالف لذلك ، حيث اتسمت المؤسسات المعاد هيكلتها بسوء التسيير و عدم ارتفاع المردودية كما خطط لها ، مما قد يكون هذا الفشل سبب في البحث عن بدائل تنظيمية جديدة في العمل .

و من كل هذا ، يمكن أن نستخلص أن المؤسسات تتنوع بتعدد القطاعات و الوظائف و الأهداف و النشاطات ، و منه فإننا نحاول التركيز في دراستنا هذه على المؤسسة الصناعية و التي يمكن أن نعرفها إجرائيا كالاتي :

◆ التعريف الإجرائي للمؤسسة الصناعية

المؤسسة الصناعية هي وحدة أو مجموعة من الوحدات التي تستخدم عناصر مادية و بشرية لتحقيق

(1)- ناصر عدون ، اقتصاد المؤسسة ، مرجع سبق ذكره ، ص: 178 .

أهداف سياسية و اقتصادية و اجتماعية ، و تخضع في معاملاتها إلى قواعد القانون العام و الخاص ، كما تحتفظ بامتيازات السلطة العامة .

خلاصة القول إن البحث الذي يخلو من إشكالية محددة هو بحث غير جدير بصفة العلمية ، لأن الأساس الذي يقوم عليه أي بحث يكمن في وجود مشكلة تبحث عن الحل ، و من هذا المنطلق حاولنا بكل ما عندنا من جهد ، بناء الإشكالية التي يشملها الفصل الأول بما في ذلك الأسباب التي حملتنا على اختيار الموضوع المراد دراسته ، و أهداف التي يسعى إلى تحقيقها و الأهمية التي يكتسي بها دون إهمال تحديد نوعية الدراسة و تحديد المفاهيم من خلال وضع تعاريف إجرائية لكل مفهوم لإزالة اللبس و غموض الذي يعتريها .

7- الدراسات السابقة

لقد تعذر علينا وجود دراسات سابقة حول موضوع - تحليل سوسيولوجي لوضعية العامل في إطار الشراكة - رغم أهمية الشطر الأول - وضعية العامل - و الذي له تأثيرات على المؤسسة ، إذ قد يؤدي بها إلى الاستقرار و الازدهار أو يلحق بها أضرار مما تتسبب في إغلاقها في حين الشطر الثاني من الموضوع و المتمثل في - الشراكة - فإنه حضي بدراسة واسعة خاصة من طرف الباحثين الاقتصاديين كدراسة - Lawrance Robert.Z و Matthess Shanghter - حيث قاما بدراسة اتفاقية شراكة بين الولايات المتحدة الأمريكية و المكسيك فيما يسمى اتفاقية - ALENA - لمحاولة إثبات تأثير هذه الأخيرة على أجور العمال الأمريكيين بغرض تفسير ظاهرة عدم وجود عدالة في توزيع الأجر ، و كانت نتيجة هذه الدراسة أن اتفاقية - ALENA - كان لها آثار سلبية على

أجور العمال الأمريكيين الغير مؤهلين . (1)

وقبل أن نقوم بتقديم الدراسات القريبة من موضوع بحثنا في بعض المحاور ، لابد من الإشارة إلى أهمية الدراسات السابقة و موقع بحثنا منها .

إن الدراسات السابقة تكمن أهميتها في أنها تساعدنا على التحكم في موضوعنا وفق تجربة سابقة ابتداء من طرح الإشكالية التي تجعلنا نلمس الخطوات المنهجية التي يجب أن نتقيد بها و الأدوات التي يجب استخدامها وصولا إلى النتائج و الصعوبات التي تعرض لها الباحث . (2)

وعموما الدراسات السابقة تؤدي وظيفتين هما :

- وظيفة توجيهية من خلال المسار الذي اتبعته تلك البحوث في تحريها للحقيقة و معالجتها للقضايا و كيفية تفسيرها لها و ملائمة تلك الوسائل مع القضايا التي نعالجها و نفسرها.

- وظيفة بنائية ، إذ نحاول تقريب بحثنا بقدر الإمكان من البناء الذي اتبعته تلك الأبحاث و ربطها للمجالين النظري و الميداني .

- و فيما يلي نقوم بعرض الدراسات التي بذلنا جهد في الحصول عليها و التي رأينا أن لها صلة و لو بعيدة من موضوعنا . (3)

(1) – Krugman . Paul R. La mondialisation n'est pas coupable . Vertus et limites du libre echange .

Alger . ed : Casbah . p: 163.

(2) - فضيل دليو ، دراسات في المنهجية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ط: 3 ، ت: 2008 ، ص: 83 .

(3) - بشاينية سعد ، تنظيم القوى العاملة بالمؤسسات العامة الصناعية الجزائرية ، مرجع سبق ذكره ، ص 83 .

1 - الدراسات الجزائرية

◆ الدراسة الأولى

إن أهم دراسة قريبة من موضوعنا هي التي تحت عنوان : **تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية** و التي قام بها - أ.د بشاينية سعد - في 1994-1995 بمعهد علم الاجتماع جامعة منتوري - قسنطينة - و هي دكتوراء دولة .

• مشكلة البحث

تدور مشكلة البحث حول واقع المؤسسة الصناعية الجزائرية المتأزم ، أين الباحث حاول كشف سبب تدهورها معتقدا في ذلك أن السبب يرجع إلى عنصر من عناصر الإنتاج المتمثل في القوى العاملة ، حيث يعتقد الباحث أن التشغيل السيئ على مستوى تنظيم العمل ، هو الذي يعرقل طموحات المؤسسة العامة .

• فروض الدراسة

بناء على التساؤلات التي وردت في الإشكالية انطلق الباحث في دراسة الموضوع المختار من فرضية عامة تتمثل في :

أن التشغيل السيئ على مستوى تنظيم العمل (القوى العاملة) هو السبب الرئيسي لأزمة المؤسسات العامة الصناعية الجزائرية .

• العينة

حسب الجدول رقم 2 والذي يشمل أفراد العينة لأربعة مؤسسات عامة صناعية جزائرية ، تتوزع على ثلاث أصناف حيث الصنف الأول يضم الإطارات القيادية و عددهم 33 فرد و الثاني يشمل ثلاث فئات من المشرفون و هم مشرف رئيس و رئيس قسم و رئيس فريق ، في حين الثالث يلم برؤساء الأقسام و العديد من العمال .

• الجوانب الايجابية و مدى الاستفادة من الدراسة

إن هذه الدراسة المتميزة من حيث أسلوب التحليل ، تعبر عن إسهام جيد يثري الدراسات الاجتماعية و حتى الاقتصادية ، من خلال أنها ألمت بالحقائق التي تعبر بصدق عن وضعية العامل في المؤسسات العامة الصناعية .

كما أن نتائجها كشفت لنا عن حقيقة ، ما فادها أن وضعية العامل ما فتأت تتغير و تتحول في فترة ما قبل الشراكة وذلك من خلال عنصر تحت عنوان - الصراع على السلطة و الرقابة و الاختلالات المرتبطة بها - أين أكد الباحث أن وضعية العامل كانت قوية بامتلاكه سلطة اتخاذ القرارات في فترة التسيير الذاتي لتضعف بعد ذلك نتيجة فقدانه لدوره في هذه العملية رغم صدور ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، و الذي كان هدفه هذا الأخير إرساء مشاركة العامل في اتخاذ القرار في المؤسسات العامة الصناعية ، إلا أنه لم يتجسد على أرض الواقع ، الأمر الذي أدى إلى نشوب صراع بين التنظيم النقابي المعتمد في نضاله على وضعية العامل كسلاح ضد الإدارة ، التي انفردت بتسيير القوى العاملة ، مما جعل للمؤسسة أكثر من قائد ، حيث الإدارة تجازي أو تعاقب من تشاء . و منه وضعية العامل ظلت رهينة الصراع بين الإدارة و النقابة و الذي أضرم هذا الصراع بوضعية المؤسسة الاقتصادية و الاجتماعية .

كما كشف الباحث عن عجز العمال على تقديم اقتراحات أو نتائج عمل ما ، حسب تصوراتهم و مدى تمتعهم بسلطتهم داخل التنظيم ، إلا في إطار الجماعة التي ينتمون إليها ، و هذا جعلنا نعتقد أن العمال يعيشون وضعية التبعية لمن يقوم بالجزاء أو العقاب ، و من كل ما تقدم ، فإن هذه الدراسة قد أفادتنا في مجال التطور التاريخي حيث أعطتنا نظرة عامة حول وضعية العامل في المؤسسة العامة الصناعية .

◆ الدراسة الثانية

عنوان الدراسة : علاقات العمل و التعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية

الدراسة الميدانية بمركب أسميدال - عنابة -

صاحبة الدراسة غريب منية بقسم علم الاجتماع بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و بجامعة منتوري قسنطينة ، سنة الإجراء 2006-2007 .

• أهداف الدراسة

- توضيح مختلف الجوانب والمتغيرات التي تحدث داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية محل الدراسة.
- دراسة وضعية علاقات العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية
- معرفة كيفية تظاهر علاقات العمل ومستوى التعلم الثقافي لدى العمال سوسيولوجيا .
- معرفة تأثير التعلم الثقافي على المناخ الاجتماعي و الاقتصادي للمؤسسة الصناعية محل الدراسة.

• مشكلة البحث

تمثلت في محاولة معرفة العلاقة الموجودة بين علاقات العمل والتعلم الثقافي في المؤسسة الصناعية الجزائرية على اعتبار أن علاقات العمل والتعلم الثقافي محورين يأخذان كل اهتمام الحركات النقابية والحكومات على اختلاف الأسس والمبادئ المادية وكذا العوامل التي تمس مضمون وقنوات توجيه الاقتصاد الوطني وسبل توزيع الثروة الوطنية و دور وأهمية العنصر الإنساني في عملية الإنتاج ، والمكانة التي يحتلها من خلال التنظيم الاجتماعي للعمل دون الخروج عن محتوى التاريخ النضالي الاجتماعي والسياسي للحركة العمالية ومستوى التطور والوعي الذي بلغته .

• فرضية البحث

توجد علاقة قوية بين علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال بالمؤسسة الصناعية الجزائرية.

• العينة

إن العدد الإجمالي لأفراد العينة المختارة هو 40 مبحوثا ، 05 منهم يمثلون الإطارات السامية بالمركب و28 منهم يمثلون الإطارات المتوسطة في السلم الوظيفي، و07 منهم يمثلون النقابة مع العلم أن العدد الإجمالي بالمركب يتمثل في 860 عاملا يتفرعون إلى (إطارات -نقابة- عمال) وقد استخدمت الباحثة في جمع البيانات استمارة المقابلة ، الملاحظة ، الوثائق والسجلات .

• المنهج

إن الباحثة اعتمدت في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتبر أسلوب من أساليب التحليل و يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن الظاهرة موضوع البحث من أجل تفسيرها تفسيريا كاملا حسب تعبيرها .

• نتائج الدراسة

- كشف البحث أن هناك تحسن و تطور ملحوظ في علاقات العمل يصاحبه أو يقابله تطور و السبب في ذلك يعود إلى :
- دخول الشريك الاسباني و سيطرته على نسبة 66 % .
- الحرية في إيصال انشغالات و اقتراحات العمال للإدارة خاصة في مجال حوادث العمل و الأخطار المهنية ، مما يسهل عمليات الاتصال بينهم .
- تغيير نمط التسيير و النمط التكنولوجي ، و كان ذلك عن طريق وقف نشاط بعض الوحدات غير الإنتاجية و تدعيم الإنتاجية منها بآلات حديثة و أجهزة متطورة مع القيام بدورات تكوينية و تثقيفية لاكتساب خبرات و ثقافات واسعة و متنوعة .
- قلة أو عدم حدوث إضرابات مسجلة أو خلافات بين أطراف علاقة العمل في فترة الشراكة مقارنة

- التطبيق الفعلي و الواقعي لقانون العمل رقم 90-11 و الذي يرسم و يضبط هذه العلاقات بين مختلف الأطراف ، مع وجود مصلحة خاصة بالمركب تسمى "مصلحة علاقات العمل" تعنتي و تهتم بتنظيم علاقات العمل داخله .

- ظهور و تفشي قيم و معايير حديثة للتعلم الثقافي لدى العاملين بالمركب لم تكن موجودة قبل الشراكة أهمها : ثقافة الزمن ، الصرامة و الانضباط في العمل، ثقافة العمل ، ثقافة المؤسسة ، تحديد المسؤوليات و المهام بدقة ، الإتقان و الإخلاص في العمل... الخ .

- كشفت نتائج البحث ، أن الأجر يعتبر حافز مادي قوي في تحسين علاقات العمل، وتحقيق مستوى من الرضا لدى العمال .

- أصبح هناك تغيير في ذهنية العمال و تفتح ، خاصة و أن أغلبهم كانت لديهم أفكار و قيم و اتجاهات خاطئة عن العمل الصناعي ، لكنهم غيروا من هذه الذهنية و بدعوا يدركون و يتعلمون أشياء جديدة بالمركب .

- وجود نوع من الاستقرار و الأمن و الرضا عن العمل ، و عن السياسة التي تنتهجها إدارة المركب اتجاه أو إزاء العاملين فيه خاصة في وضعية الشراكة ، و يترجم هذا بالتحسن و التطور الملحوظ في علاقات العمل و مضامين التعلم الثقافي لدى العمال .

• الجوانب الايجابية و مدى الاستفادة من هذه الدراسة

لقد اعتمدنا على هذه الدراسة في الجانب الميداني ، حيث بينت لنا في نتائجها أن الشراكة لها إيجابيات من حيث تحسين وضعية العمل فيما يخص ظروف العمل وكذا وضعية العامل الاقتصادية مما جعل العامل يعيش حالة من الرضا عن العمل .

2- الدراسات العربية

◆ الدراسة الأولى

عنوان الدراسة : دور العلاقات الاجتماعية بين المنتجين داخل مصنع الحديد و الصلب في زيادة الإنتاجية صاحبة الدراسة فاطمة محمد أرقيدة ، تحت إشراف د: علي معمر عبد المؤمن بقسم علم الاجتماع بكلية العلوم الآداب ، مصراته و بجامعة 7 أكتوبر ، سنة الإجراء 2009 و هي دراسة مستكملة لمتطلبات الإجازة العالية - ماجستير -

● مشكلة البحث

تدور مشكلة الدراسة حول دور العلاقات الاجتماعية لمعرفة إذا كانت ايجابية أم لا ، و إذا كان العامل المنتج داخل المصنع يعمل على زيادة الإنتاج ، من خلال الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية في الصناعة ، و ذلك على أساس أن الثروة البشرية هي من أهم الثروات التي يجب التركيز عليها ، خاصة و أن الإنسان أداة تنمية ، حيث كلما أحسن استغلال الموارد البشرية استغلالا جيد زادت الإنتاجية و القدرة على الأداء ، إلا أن لضمان زيادة الإنتاج لابد الأخذ في الحسبان ظروف العمل و الاهتمام بهذه الأخيرة يعني الاهتمام بالعامل المنتج .

و بما أن العلاقات الاجتماعية في ميدان العمل تعبر عن أهم المظاهر الاجتماعية في العصر الحديث ، و لا ترجع أهميتها لكونها علاقات اجتماعية بل لكونها مركبة و متداخلة ، و هذا ما يجعلها تؤثر في سير العمل كله ، إذ هذا ما أوضحه - إلتون مايو - في دراسته لمصانع - هاوتورن - التي توصل من خلالها إلى أن ضعف الإنتاجية كإحدى مشكلات العمل الذي يتأثر مباشرة بمجموعة من المتغيرات و التي تسمى بظروف العمل كالإضاءة ، ساعات العمل فترات الراحة... أين يتضح من كل هذا علاقة

المنتج بالإدارة ، حيث اشترك المنتج في اتخاذ القرارات مع الإدارة يساعد على إيجاد علاقات طيبة بين طرفي الإنتاج ، حيث يساهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية ، مما يؤدي إلى التعاون و سيادة علاقات يخف فيها حدة مشاكل العمل .

الأمر الذي يجعلنا نقول أن هذه الدراسة تحاول الإجابة عل تساؤل المطروح و هو:

هل للعلاقات و التفاعلات الاجتماعية الإيجابية التي يكونها المنتج داخل العمل دور على زيادة الإنتاج ؟

و أي العوامل الأكثر أهمية بالنسبة للمنتج في زيادة الإنتاجية ، هل هي العوامل المادية أو العوامل الاجتماعية؟

• أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي :

- التعرف على العلاقات الاجتماعية للمنتج داخل مجمع الحديد و الصلب بمدينة مصراتة .

- إبراز أهمية العلاقات الاجتماعية الإيجابية للمنتج سواء مع زملائه أو مع رؤسائه في زيادة الإنتاجية.

• العينة

تتاولت الباحثة عينة دراسة تشمل على 187 مفردة بنسبة 5 % من مجتمع الدراسة البالغ عددهم 3734 مفردة ، إذ تم اختيارهم من خلال الطريقة العشوائية المنظمة.

و من حيث وسائل جمع البيانات ، اعتمدت على استمارة المقابلة بالإضافة استخدام الملاحظة المباشرة.

• المنهج

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ، و المنهج الإحصائي .

• نتائج الدراسة

- تتميز العلاقات الاجتماعية بين المنتجين داخل مصنع الحديد و الصلب بعمق الصداقات و التفاعلات الايجابية ، و هذا ما كان واضحا من خلال سيادة التعاون و الترابط و المساعدات فيما بينهم ، و بالتالي يمكن القول العلاقات السائدة بين المنتجين ، كانت أقرب إلى العلاقات الاجتماعية الغير رسمية أكثر من كونها علاقات رسمية صارمة .

- كشفت النتائج على أن هناك مشاركة كبيرة في اتخاذ القرار مع الإدارة داخل المصنع ، و أن هناك اتجاهات موجبة يكونها المنتجين اتجاه الإدارة على الرغم من أن علاقاتهم مع رؤسائهم كانت تتصف بالطابع الرسمي ، إذ أنهم يتعاملون مع رؤسائهم بجانب كبير من الرسمية ، حيث كانت نسبة التمثيل 60% .

- تبين من خلال نتائج الدراسة أن المنتج يعطي الأولوية للعلاقات الايجابية التي يكونها مع زملائه و مع رؤسائه و الإدارة داخل المصنع ، من حيث العوامل المؤثرة في زيادة إنتاجيته إضافة إلى أنه تبين مدى أهمية العوامل الاجتماعية كالعلاقات الايجابية للمنتج و مشاركته في اتخاذ القرار و توفير فرص الراحة ، في دفع المنتج نحو التقدم في الإنتاج .

• تقييم الدراسة من حيث جوانب النقص

من النقائص الملاحظة على هذه الدراسة هي : فقدان البحث لغة التخصص خاصة من حيث استخدام المفاهيم ، أين كان المفروض استخدام مفهوم عامل أو فاعل اجتماعي بدلا من منتج الذي يخص و يرتبط هذا المفهوم بلغة الاقتصاد أكثر منه بعلم الاجتماع ، إذ أن فقدان لغة البحث يفقد الدراسة قيمتها العلمية .

- جاءت هذه الدراسة هزيلة من حيث المعلومات و النتائج .

- كان على الباحثة استخدام الفرضيات ، خاصة أن موضوع الدراسة لا ينتمي إلى المواضيع الجديدة التي لا تحتاج إلى فرضيات .

• الجوانب الايجابية و مدى الاستفادة من هذه الدراسة

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الاجتماعية الهامة في مجال علم الاجتماع ، و تظهر لنا هذه الأهمية من خلال ما عبرت عنه هذه الدراسة التي تضمنت الكيفية التي تمكننا من الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية في العمل ، و التي تحفز العمال على زيادة الإنتاج .

رغم المعلومات و النتائج الهزيلة و البديهية التي تلمسها عند قراءتك لها ، إلا أننا استفدنا من هذه الدراسة من حيث أنها ميدانية ، و على النحو تقديم النقاط المستفاد منها :

- التأكيد على أن العلاقات الاجتماعية كفيلة بتحسين الإنتاج إذا كانت في إطار ظروف عمل ايجابية.
- الاستفادة من نتائج البحث ، و التي اعتمدها في جانب من جوانب وضعية العامل فيما يخص علاقته بزملائه .

◆ الدراسة الثانية

عنوان الدراسة : اتجاهات العاملين و المناخ التنظيمي في ظل ظروف التغيرات الاستراتيجية.

صاحبة الدراسة د:عائدة سيد خطاب ، جامعة عين شمس ، القاهرة

• مشكلة البحث

المشكلة المطروحة لدراسة تقتضي ضرورة العمل على رفع كفاءة أداء القطاع الصناعي ، حيث لا تقتضي معالجة المشكلات المالية و الاقتصادية و التسويقية فحسب ، بل لابد من التعرف على اتجاهات العاملين و مواطن القوة و الضعف في المناخ التنظيمي الحالي .

• أهداف الدراسة

حددت الباحثة في ضوء ما سبق هدف البحث في النقاط التالية :

- التعرف على اتجاهات العاملين بالقطاع العام ، معبرا عنها بالاتجاهات المتعلقة بالانتماء التنظيمي و الرضا عن العمل .

- أثر ظروف البيئة الخارجية على اتجاهات الأفراد بالنسبة للانتماء التنظيمي و الرضا عن العمل .

- أثر المناخ التنظيمي الداخلي على اتجاهات الأفراد بالنسبة للانتماء التنظيمي و الرضا عن العمل.

- تحديد نقاط القوة و الضعف بالمناخ التنظيمي الداخلي لتحديد مجالات التغيير التي تتناسب مع التغيير

الاستراتيجي .

• فروض البحث

وضعت الباحثة للدراسة خمسة فرضيات على النحو تفصيلها :

الفرض الأول : يرتفع مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين ، و تختلف اتجاهات فئات العاملين بالنسبة إليه .

الفرض الثاني : ينخفض مستوى الرضا عن العمل لدى العاملين بالشركات و تتفق اتجاهات فئات العاملين بالنسبة إليه .

الفرض الثالث : ينخفض تأثير عناصر المناخ التنظيمي الداخلي على كل من الانتماء التنظيمي و الرضا عن العمل .

الفرض الرابع : يرجع الارتفاع السنوي للانتماء التنظيمي لإدراك العاملين لانخفاض فرص العمل و لعوامل بيئية أخرى .

الفرض الخامس : تتطلب بعض عناصر المناخ التنظيمي الداخلي ضرورة إعادة تهيئتها بما يتلائم مع التغيير الاستراتيجي .

• العينة

تم اختيار قطاع الصناعة ، مجال لدراسة التطبيقية ، كما تم قطاع الصناعة الغذائية من بين القطاعات الصناعية حتى يكون مجال البحث ميداني ، إذ احتل هذا القطاع في 1987-1988 الترتيب الأول بالنسبة لبقية القطاعات في مجال الإنتاج و المبيعات و الترتيب الثاني بالنسبة للعاملين و إجمالي الأجور و صافي القيمة المضافة ، مما جعل الباحثة تختار أربعة شركات لكي تكون مجال البحث الميداني و يتمثلون في : شركة الترقية للدخان و السجائر، شركة الأهرام للمشروعات ، شركة مصر لزيوت و الصابون ، شركة النصر لتعبئة الزجاجات .

و تعتبر هذه الشركات من أعلى الشركات بالنسبة لإنتاجية العامل ، و يشمل المجتمع ككل 103098 .
و لقد وضعت الباحثة افتراضات عند اختيار العينة منها :

- نسبة وجود الظواهر موضع البحث في العينة 50 % و نسبة عدم وجودها 50 % .

- حجم العينة في ضوء ما سبق: 400 فرد .

• أدوات جمع البيانات

استخدمت الباحثة الاستمارة بالنسبة لعدد العاملين في كل شركة ، حيث كانت نسبة الاستثمارات الموزعة على العاملين في مراكز الإنتاج و الخدمات الصناعية 65 % و مراكز الخدمات التسويقية و المالية و الإدارية 35 % و هي نفس النسبة على مستوى القطاع .

أما أصناف العينة ، فإنه بالنسبة لمراكز الإنتاج و الخدمات الصناعية نجد 65 % من العمال المهرة و الفنيون و 35 % من المهنيون كالمهندسين ...

و بالنسبة لمراكز الخدمات التسويقية و المالية و الإدارية ، لقد راعت الباحثة أن يكونوا من الحاصلين على مؤهل ثانوي فأعلى ، كما راعت مدة الخدمة ، على ألا تقل عن 10 سنوات لعينة البحث

و وزعت عينة البحث كالآتي :

العمال المهرة 168 ، المهندسون 91 ، عاملون في النشاط التسويقي 71 ، عاملون في النشاط المالي والإداري 70 .

• نتائج الدراسة

فيما يخص إثبات صحة الفروض من عدمها كانت النتيجة حسب كل فرض كالآتي :

- أثر المهنة على الرضا عن العمل و الانتماء التنظيمي .

تبين صحة الفرض الأول من البحث ، حيث كاد يكون مستوى الانتماء التنظيمي مرتفع .

- أثر مستوى الرضا عن العمل و مدى اتفاق اتجاهات فئات العاملين .

لم تثبت الدراسة صحة الفرض الثاني .

- أثر المناخ التنظيمي الداخلي على اتجاهات العاملين .

تبين من تحليل الإجابات صحة الفرض الثالث .

- أثر العوامل البيئية الخارجية على اتجاهات الأفراد .

أثبتت الدراسة صحة الفرض الرابع من البحث من تأثير إدراك الأفراد لظروف سوق العمل على

مؤشر الانتماء التنظيمي و الرضا عن العمل و إن كان التأثير على الاتجاه الأول أكثر من الثاني كما

ترى الباحثة أن الظروف السياسية و الاجتماعية و تفاعلها مع الظروف الاقتصادية لها تأثير على

اتجاهات العاملين .

- مجالات التغيير في المناخ التنظيمي الداخلي .

وجدت الباحثة أن أهم عناصر المناخ التنظيمي و التي يجب إعادة تهيئتها ، بالإضافة إلى ضرورة

تهيئة الأفراد لقبول التغييرات الإستراتيجية هي :

_ لابد من الرجوع إلى المستويات الإدارية الأعلى لاتخاذ القرارات كوضع نظام الإدارة بالأهداف و النتائج تدريب المدراء...

_ تهيئة المناخ المناسب لتجديد الابتكار .

أما بالنسبة لأولويات تنفيذ ما سبق ، ترى الباحثة أن ذلك يتطلب وضع خطة قصيرة الأجل (سنة) و أخرى طويلة الأجل (3 سنوات) .

• الجوانب الايجابية و مدى الاستفادة من هذه الدراسة

استفدنا من هذه الدراسة فيما يخص أنها ساعدتنا على معرفة مواطن القوة و الضعف التي يمكن أن تؤثر على اتجاهات العمال ، حيث أثبتت الدراسة مدى تأثير المهنة و مستوى الرضا و المناخ التنظيمي الداخلي و الخارجي على اتجاهات العمال فعلا ، إذ هذه النتيجة جعلتنا نعتقد أن هذه التأثيرات قد تساهم في تغيير وضعية العامل في إطار أسلوب عمل جديد ألا و هو الشراكة خاصة أن هذه الدراسة شملت نفس المؤشرات التي اعتمدها في بحثنا .

3- الدراسات الأجنبية

♦ الدراسة الأولى

عنوان الدراسة : تغيير الأدوار و أثارها على المواقف

صاحب الدراسة : A.S.Stouffer

إن من أهم الدراسات الأجنبية القريبة من موضوع دراستنا ، هي دراسة A.S.Stouffer - التي قام بترجمتها إلى اللغة الفرنسية . Seymour Lieberman و التي أجريت على 2354 عامل و 145 نقابي و

151 رئيس ورشة بمصنع - rockwell -

• مشكلة البحث

لقد انطلق الباحث من أحد المسلمات الأساسية في نظرية الأدوار و التي سبق و أن اعتمدها كل من - نيو كومب - بارسنز - و منظرين آخرين ، و التي ترى أن مواقف الأشخاص تتأثر بالدور الذي يمارسونه في الواقع الاجتماعي الذي ينتمون إليه .

فهذه الفرضية هناك من حاول اختبارها على أساس أن : عامل تغير سلوكه بعد أن ترقى و أصبح رئيس فرقة لدرجة أن زملائه كادوا لا يعرفونه .

فهذا الافتراض الذي لا يحتاج إلى تقييم علمي ، فإنه جعل الباحث يتصور أن مواقف الأشخاص تتأثر بالدور ، معتمد في ذلك على أن هناك دراسات نفسية كثيرة بينت أن هناك ارتباط بين المواقف و الأدوار ، و توصلت إلى أن الأشخاص الذين يقومون بأدوار مختلفة تصدر عنهم مواقف مختلفة .

و منه كانت إشكالية الباحث تدور حول إن كانت التغيرات في الأدوار يتبعها التغير في المواقف؟

• المنهج

لقد استهل الباحث هذا العنصر بتقديم لمحة عن المؤسسة حتى يسهل علينا فهم طريقة المنهجية المعتمدة من طرفه و المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي .

حيث أجريت هذه الدراسة الواسعة بمؤسسة إنتاج التجهيزات المنزلية و تسمى - Rockwell التي توظف حوالي 4000 شخص إذ ما يقارب 2500 عامل و 150 رئيس ورشة بإشلون1 .

كما يوجد في هذه المؤسسة نقابة منخرط فيها معظم العمال .

الدراسة كانت ميدانية و عالجت ثلاث متغيرات تتمثل في المتغير التجريبي و هو تغير الدور أما الثاني فيتعلق بالمدة التي يستغرقها المتغير التجريبي في الدراسة بينما الثالث فيشمل الجماعة الضابطة التي

تتكون من العمال الذين طرأت عليهم تغيرات في الدور المسند إليهم أثناء الدراسة و جماعة المراقبة التي تتمثل في العمال الذين لم تتغير أدوارهم أثناء الدراسة .

و تمت الدراسة على 3 مراحل شملت المرحلة الأولى تغيرات الدور، بينما المرحلة الثانية اهتمت بالتجربة أما المرحلة الثالثة اهتمت بمقر التجربة .

• أدوات جمع البيانات

لقد تساءل - ستوفر - حول ما الذي يجعل دور الضابط المحترف أكثر ايجابية ؟ و توصل من خلال الملاحظة البسيطة إلى معرفة أن الارتباط بين الموقف و الدور لا يفسر سبب التأثير، ومنه فإننا يمكن أن نقول نحن أيضا ، أن قضية تأثير المواقف بالأدوار لا يحتاج للملاحظة العلمية و بالتالي يمكننا أن نعتمد على الملاحظة البسيطة في دراسة مواضيعنا .

• أهداف الدراسة و أهميتها

إن هدف هذه الدراسة هو تشخيص أثار الأدوار على المواقف في وضعيات محددة ، من خلال المعلومات المتوصل إليها في الدراسات السابقة ، و من مؤسسات منظمة بشكل هرمي أين الأدوار فيها تكون مختلفة ، و محاولة وضع قياس يجعل الكل أمام حقيقة ، أن معرفة السبب يكشف تأثير الترابط الموجود بين الدور و الموقف .

أما أهمية الدراسة تكمن في أنها تدرس مواقف المبحوثين من خلال كمية الأدوار التي يقوم بها العاملين في المؤسسة ، و ذلك قبل و بعد تغييرها .

• نتائج الدراسة

لقد توصل - ستوفر - إلى حقيقة أن الفرد ، بإمكانه أن يصدر مواقف ايجابية ، رغم أن هناك من يرى

أن الدور الذي يقوم به الشخص يؤثر على موقفه ، و بالتالي يمكن القول أن الوضعية الجيدة في العمل التي تمكن الشخص من الترقية إلى رتبة العالية ، جعلت الباحث يرى أن مواقف الشخص تتأثر بسلسلة الفرص المتاحة - الترقية - مما ينعكس على الدور المطلوب القيام به .(1)

• الجوانب الايجابية و مدى الاستفادة من الدراسة

إن محاولة إثبات أن مواقف العمال تتأثر بالواقع الاجتماعي الذي يتواجد فيه العامل ، قد أفادنا لما اعتبرنا أن هذا الواقع الاجتماعي ما هو إلا الوضعية التي يعيشها العامل داخل التنظيم بكل أبعادها ، و بالتالي نفهم من هذه الدراسة أن المواقف تتغير بتغير وضعية العامل ، و هذا يعني أن موقف العامل في المؤسسة الوطنية التي كانت تعتمد أسلوب عمل قائم على المصلحة الجماعية ، لا يكون نفس الموقف عندما يتغير أسلوب العمل و يصبح قائم على المصلحة الفردية .

(1)- Mendras Henri ، éléments de sociologie(texte) ، Armand Colin ، Paris ، 1978 ، pp113 - 116 .

خلاصة القول إن الدراسات السابقة تشترك في خاصية واحدة أن كل منها اهتم بوضعية العامل ، إلا أن كل دراسة تناولت وضعية معينة ، حيث نجد دراسة - A.S.Stouffer - تناول تغيير الأدوار وأثارها على المواقف ، و كلنا يعلم أن الأدوار تدخل في إطار وضعية العامل المهنية ، كما كان لهذه الدراسات الغربية أثر على السوسيولوجيين العرب في دراسة الواقع التنظيمي داخل مؤسساتهم الاقتصادية ، و منها الدراستين التي اعتمداهما في معالجة موضوعنا كالدراسة المصرية التي تدور حول اتجاهات العاملين و المناخ التنظيمي في ظل ظروف التغيرات الإستراتيجية و الدراسة الليبية و التي تتطرق إلى دور العلاقات الاجتماعية بين المنتجين داخل مصنع الحديد و الصلب في زيادة الإنتاجية و كلاهما اهتمتا بوضعية العامل من حيث ظروف العمل وعلاقاته الاجتماعية .

لكن لو نرجع إلى الجزائر نجدها هي الأخرى اتجهت دراستها فيما يخص تنظيمات العمل نحو الاهتمام بمجموعة من القضايا التي تطرحها التنظيمات ، و ذلك من خلال إجراء دراسات ميدانية حول التحولات التي عرفتها المؤسسات الاقتصادية الجزائرية خاصة الإستراتيجية منها ، و التي كان لها تأثيرات على علاقات العمل داخلها استدعت إصلاحات في إطار إعادة الهيكلة ، استقلالية المؤسسات ... و التي أثبتت فشلها في تحسين وضعية المؤسسات ، حيث نلمس ذلك من خلال تدهور مردوديتها الإنتاجية و من ورائها وضعية العمال ، مما استدعى الأمر إلى الدخول في شراكة أجنبية لحماية الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية ، و من بين الدراسات التي تناولت واقع هذه المؤسسات دراستين اعتمداهما في معالجة موضوع دراستنا التي تصب في نفس الاتجاه ألا و هو واقع وضعية العامل في إطار أسلوب عمل جديد يدعى بالشراكة حيث الدراسة الأولى اهتمت بالموارد البشري تحت عنوان تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية بينما الثانية تناولت القواعد التنظيمية و الثقافة تحت عنوان علاقات العمل و التعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية .

8- أسئلة الدراسة

نقصد بها تلك الأسئلة الفرعية التي يثيرها التساؤل الجوهري الذي تنتهي إليه الإشكالية ، والتي سوف يتم تحليلها والإجابة عنها وتوضيحها من خلال فصول الدراسة ، والغاية من هذا هو تفكيك القضية و إعادة بناءها بطريقة تكفل لنا حلها و تتمثل هذه الأسئلة في :

1- ماذا يقصد بوضعية العامل ؟

2- ما هي التطورات التي عرفتتها وضعية العامل عبر مختلف مراحل التسيير الاقتصادي الذي مرت بها المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟

3- بماذا تميزت وضعية العامل الجزائري ؟

4- ماذا يقصد بالشراكة الأجنبية ؟

5- ما هي الآليات والميكانيزمات التي اعتمدها الشراكة الأجنبية لتحسين وضعية العامل على مستوى مؤسسة - أرسولور ميتال عنابة - ؟

6- إلى ماذا خلصت مواقف العامل اتجاه هذه الشراكة الأجنبية ؟

وأخيرا فكل هذه الأسئلة الفرعية انبثقت عن السؤال الجوهري الذي تطرحه الدراسة و المتمثل في :
ما الجديد الذي طرأ على وضعية العامل في إطار الشراكة ؟

9- الفرضيات والمؤشرات

1- فرضيات الدراسة

تعتبر مرحلة وضع الفرضيات من أهم مراحل البحث السوسولوجي ، حيث أن وضع فرضيات الدراسة ينطلق من جوهر التساؤل الذي انتهت إليه الإشكالية و المتغيرات التي يحملها .

و وضع هذه الفرضيات يتم بصيغة توفي بالغرض الذي وجدت من أجله ، و هو أن تسمح بكشف الستار فيما يخص المظاهر التي طرأت على وضعية العامل في ظل أسلوب عمل جديد ألا وهو الشراكة الأجنبية ، و في نفس الوقت أنها تتبرب دراستنا الميدانية .

إن الذي حاولنا التركيز عليه في المؤسسة الصناعية محل الدراسة هو وضعية العامل في إطار الشراكة و لما كانت دراستنا وصفية ، ارتأينا إلى وضع فرضيات للإجابة على التساؤل الجوهرى و التي نحاول من خلالها معرفة الجديد الذي طرأ على وضعية العامل في إطار الشراكة ، مستعينين في ذلك بالدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع .

و من خلال هذه الموضوعات السالفة الذكر و ما دار في الذهن من استفسارات أثارها مشكلة الدراسة انتهينا منها إلى تصميم وصياغة الفرضيات التالية :

الفرضية العامة

إن الشراكة الأجنبية لمؤسسة أرسولور ميتال عنابة تستحدث للعامل وضعية مهنية جديدة .

و تتبثق عن الفرضية العامة فرضيات جزئية تمثل في :

الفرضية الأولى : اهتمام الشراكة بالأداء المهني هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

الفرضية الثانية : اهتمام الشراكة بالأجر هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

الفرضية الثالثة : اهتمام الشراكة بالترقية القائمة على الإنصاف هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

الفرضية الرابعة: اهتمام الشراكة بظروف العمل هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

الفرضية الخامسة: كلما وفرت الشراكة العوائد الإيجابية ، كلما كان العامل راضيا عن وضعيته .

◆ المؤشرات الخاصة بالمتغير الأول " وضعية العامل "

أ- الأداء المهني

إن الهدف الأساسي الذي تسعى إلى تحقيقه كل المؤسسات و التنظيمات على اختلاف إمكانياتها و مستوياتها يتمثل في المعدل العالي من الفعالية و الكفاءة في العمل ، و ذلك من خلال تكليف الأفراد الأكفاء بالأعمال المختلفة و توفير لهم الجو الملائم لذي يحفزهم على أداء تلك الأعمال بفعالية ، فالأداء إذا يعبر عن درجة تحقيق المهام الذي يفرض على العامل من خلال المكانة التي يحتلها في العمل ، إلا أنه غالبا ما يحدث بين لأداء و الجهد خلط يستدعي إزالة اللبس عنهما ، إذ الجهد يشير إلى الطاقة المبذولة ، أما الأداء فيقاس على أساس نتائج حققتها الفرد (1) .

و منه يمكن تحديد مفهوم الأداء على أنه : " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور أو المهام " .

و يعني هذا أن الأداء يمكن أن ننظر إليه على أنه نتائج للعلاقة المتداخلة بين كل من القدرات ، الجهد ، الإدراك ، الدور أو المهام .

هذا ما سنوضحه أكثر بالشكل الذي تحت عنوان النموذج العلائقي للمعطيات الواقعية .

و يمكن القول أن الأداء يمثل المقياس الأساسي للحكم على فعالية الأفراد و الجماعات و المنظمات...

و يستخدم لإبراز نقاط القوة و الضعف في الأفراد ... كما يصلح تقييم الأداء كأساس للحوافز و

العقاب و التغيير و التطوير لإجراء تغييرات في تركيبة المنظمة . (2)

(1) - رواية حسن ، مدخل إستراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، ت: 2001، ص209 .

(2) - صالح بن نوار ، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، مخبر علم الاتصال للبحث و الترجمة ، قسنطينة ، ت: 2006 ،

كما أن وجود اهتمام بجو الأداء داخل المؤسسة لا يمثل سبب كافي لأداء الأفراد و أعمالهم على أكمل وجه من حيث الفعالية و الكفاءة المطلوبة لهذا لابد من القيام بتقييم الأداء الشخصي للتحكم في مساهمة كل فرد في العملية الإنتاجية ، و يقصد بتقييم الأداء الدراسة و التحليل لأداء العامل لعمله ، و ملاحظة سلوكه و كفاءته و تحمله للمسؤولية و كذا إمكانياته المستقبلية لأخذها بعين الاعتبار في موضوع الترقية و العلاوات ، أي أن التقييم ينصب على أداء العامل و سلوكه ثم نجاحه و الحكم على هذا النجاح ، حتى يمكن القول أن هناك أداء متميز و كفى أم لا ، إلا أنه يمكن ترقية صاحب الأداء عندما تسمح الفرصة ، و منه يمكن التأكيد على أن تقييم الأداء يمثل جانب أساسي في التنظيم الحديث ، لأنه يحقق النجاح في العمل و إمكانيات النمو و الترقية بالنسبة للعامل (1) .

و هكذا يتطلب العمل المنتج خصائص معينة كنوعية الأداء ، و التي لابد أن تتوفر في العامل الصناعي ، حتى يجني فوائد اقتصادية من وراءها ، فيما يسمى بمكافأة على العمل المميز، لتنعكس على حياته الاجتماعية ، مما تجعله يشعر بالسعادة و الراحة و الرضا على عمله .

ب- الأجر

لما نتكلم عن الخصائص الأساسية لعملية الإنتاج في النظام الرأسمالي ، نجد أنها تقوم على العمل المأجور ، بحيث القدرة على العمل تصبح سلعة تعرض و تباع في مقابل ثمن هو الأجر و الذي يتحدد هذا الأخير بكمية العمل اللازم اجتماعيا لإعادة انتاج القدرة على العمل أي إعادة إنتاج السلع اللازمة لإشباع الحاجات الضرورية للعامل و عائلته .

أما في النظام الاشتراكي تكف القدرة على العمل أن تكون سلعة ، وبناء عليه يصبح الأجر في مجموعة

(1) - حسن جهاز فليح ، تقييم الأداء في الأنشطة الإنتاجية ، دار الرسالة للطباعة ، 1980 ، ص : 16 .

الدخل النقدي المقابل لجزء كبير من الناتج الاجتماعي الصافي .

كما يعتبر الأجر و العلاوات المختلفة متغير هام ، يمكن الاعتماد عليه لرصد وضعية العامل إذ كانت حسنة أو سيئة ، و ذلك باعتباره مقياس للوضعية الاقتصادية و الاجتماعية ، حيث يرتبط الأجر بالمكانة

الاجتماعية للعامل و دوره على مستوى المؤسسة و المجتمع العام ، إذ يعبر عن التوازن النفسي و الرضا

و لو نرجع لتعريفات الأجر نجد الاقتصاديين عرفوه على أنه : " الدخل الذي يتقاضاه العامل في عملية

البيع و الشراء ، باعتبار العمل سلعة كأى شئ آخر في الاقتصاد الذي يتميز بحرية النشاط و يعمل

قانون العرض و الطلب في مختلف الأسواق و منها سوق العمل." (1)

و عرف الأجر كذلك على أنه : " دخل العامل الذي يستحقه نظير عمله ، مهما كانت طبيعة العمل تنفيذا

أو إدارة ، و يتميز الأجر بأنه مستقل عن مخاطر المنشأة ، فهو واجب الاستحقاق مهما كانت حالة

المؤسسة حتى لو منيت بخسارة ، و هو محدد قبل البدء في العمل و الأجر في العادة يدفع كله نقدا ، وفي

بعض الأحيان يدفع جزءا منه أو كله عينا و لكن هذا نادرا في الصناعة عموما و هو شائع في الزراعة". (2)

و من خلال هذه التعريفات فإن الأجر ما هو إلا جزء من كسب العمل و بالتالي أصبح للأجر وظيفة معيشية .

أما العلاوات من مكافآت على حسن الأداء المتميز... لها أهمية في تفسير وضعية العامل ، لأن الأجر و

العلاوات المختلفة يعتبر المحك الرئيسي في الحياة الاجتماعية ، و ذلك من خلال سلوك العامل و تفاعله

حيث يعبر الأجر عن الوضعية الاقتصادية كعامل اجتماعي و مؤشر مهم في الحياة إن وجد بقدر ما

يشبع الحاجات .

(1) - ناصر دادي عدون ، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي ، دار المحمدية العامة ، الجزائر، ت: 2004 ، ص 45

(2) - بشاينية سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، مرجع سبق ذكره ، ص: 288 .

و تجدر الإشارة إلى أن الوضعية الاقتصادية بالنسبة لعمال الصناعة أساسية لرضا العامل عن عمله و عن حياته العامة ، فالأجر المحدد مسبقا من خلال جداول ثابتة وفق القواعد القانونية المنصوص عليها كثيرا ما تكون لا تلبي المستوى المعيشي اللائق للعامل ، و بالتالي عدم كفاية الأجر يكون سبب في عدم الرضا عن العمل ، و من بين العوامل المؤثرة في وضعية العامل الاقتصادية ، المكافأة عن العمل التي يعتبرها - فريد مان - العامل المادي الهام في تحقيق الرضا عن العمل ، كما يرى - مورس - أن طبيعة العصر تتطلب الحصول على الضروريات و الكماليات ، فالقناعة بما هو متحصل عليه ، لم يعد يكفي بل لابد الحصول على ما هو جديد حسب ما تأتي به الاختراعات ، إذ كل عامل ليس محرم عليه الدخول إلى بيوت الغير مثل : بيوت الأقارب ، الأصدقاء... ويشتهي ما عندهم من جديد ، لكن عدم قدرته على اقتناء ما لديهم ، قد يجعله يحقد على من لهم أجور عالية ، أو قد يصبح يسخط على كل شيء ، وبالتالي يفقد الرضا عن العمل . (1)

و منه حتى نكشف إذا كان اهتمام الشراكة بالأجور ، هو مظهر من المظاهر الجديدة التي تكون قد طرأت على وضعية العامل ، و لمعرفة حقيقة هذا لموضوع ، نحاول اختبار الفرضية الثانية و المسطرة كالاتي :

اهتمام الشراكة بزيادة الأجر هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

ج- الترقية

عندما يعتبر الفرد وظيفته هي فرصة لبناء الكفاءة التي تمكنه من تحسين وضعيته المهنية أي حصوله على ترقية ، يجد أنه أمام أربعة مسارات :

أولا : الوصول إلى درجة معينة من السلم الوظيفي يطلب مؤهلات كالشهادات ...

ثانيا : قيام العامل بالدور الذي اسند إليه يتطلب التركيز على استخدام قدراته و مهاراته لتحقيق أهداف

(1)- جبارة عطية جبارة ، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي ، دار الوفاء لنديا الطباعة و النشر ، الاسكندرية ، ت:

التنظيم ، لأن أهمية الترقية تقدر بمدى الحجم الذي تمثله أهداف المؤسسة ، و تقييم الأفراد يكون من طرف القائمين بوضع السياسات على أساس مدى نجاح العامل في عمله .

ثالثا : تزويد المورد البشري بالإمدادات الفنية و المهارات اللازمة التي تساعد على انجاز العمل ، مثلا عندما يرقى العامل إلى مكانة معينة يكون القسم الخاص قد درب العمال الجدد و رفع من كفاءتهم لملأ المنصب الفارغ .

رابعا : الأفراد الذين يسلكون هذا المسار يقدمون الخبرات اللازمة للمنظمات مثل الخبرات التنظيمية، التنسيقية ... (1)

كما أنه في بعض الأحيان يتعامل العامل مع مهنته على أنها اكتساب الخبرات التي تمكنه من الترقية فيقرر استغلال كل ما لديه لنيلها ، فكيف يمكن لهذا العامل أن يستغل مهنته للحصول على ترقية؟

أوضحت الدراسات في هذا المجال أن التطبيق الحكيم لنظام الترقية يفيد في توطيد العلاقة بين الترقية وكفاءة العامل ، خاصة و أن هذا العامل لا يتردد في استغلال أي فرصة تزيد من كفاءته للاستفادة من الترقية لأجل تعظيم أجره و تحسين وضعيته الاجتماعية .

و منه يتبادر إلى أذهاننا هذا التساؤل الذي يدور حول الكيفية التي تمكن العامل من أن يدرك وضعيته المهنية بأنها على المسار الصحيح ؟

كان من السهل على العامل أن يدرك وضعيته المهنية إذا كانت على المسار الصحيح ، من خلال تدرجه في الهيكل التنظيمي ، فمثلا يمكن أن يعرف العامل أنه يبلى بلاءا حسنا إذا كان يتمتع بترقيات متتابعة في أوقات معلومة مسبقا.

(1) - محمد سعيد سلطان ، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، ت:2002 ، صص: 256-257 .

لكن كثيراً ما يقوم العامل ببذل جهد و لا يحصل على الترقية ، و بما أنه يحرص على الشعور بعدالة هذا العائد المتمثل في الترقية و مناسبة للعطاء الذي يبذله ، فينظر حوله ليقارن نفسه بزملائه القريبين منه في الظروف كالفئة المهنية التي ينتمي إليها ، حتى يطمئن إلى توفر هذه العدالة من خلال تشابه المعاملة التي يتلقاها من الإدارة بالمعاملة التي يتلقاها زملائه (1) .

و مما سبق ذكره ، يمكن تعريف الترقية إجرائياً أنها : **الانتقال في السلم الهرمي التنظيمي و ذلك من الأسفل إلى الأعلى ، ولها أهمية تكمن في أنها تجعل العامل يدرك إذا كانت وضعيته المهنية على المسار الصحيح أم لا .**

و تتم الترقية بأساليب معينة ، تكون سوى على أساس الأقدمية أو من خلال العمل المؤهل ، أو بكلاهما معا ، لكن هذا لا يمنع أن تتم الترقية من خلال أساليب غير نظيفة كالمحسوبية و المحاباة ، اعتمدنا عل تصريحات العمال و محاضر الاجتماعات حتى نعرف إذا كانت العدالة هي المبدأ الذي تقوم عليه الترقية التي تعتبر مبتغى كل عامل يطمح لتحسين وضعيته و منه نكشف إذا كانت الترقية مظهر من المظاهر الجديدة التي تكون قد طرأت على وضعية العامل ، و على هذا الأساس نحاول اختبار الفرضية الثالثة و المسطرة كالاتي : **اهتمام الشراكة بالترقية القائمة على الإنصاف هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .**

د - ظروف العمل

إن ظروف العمل ، لها دور هام في تحفيز العمال على الإنتاج إذا كانت جيدة ، لأن عملية الإنتاج ليست مادية بحتة و إنما تتطلب بيئة اجتماعية يسودها التعاون و انجاز العمليات الصناعية من خلال خطوط التدرج الهرمي ، خاصة و أن العامل مرتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بمن معه و ما في المصنع .

(1) - محمد سعيد سلطان ، المرجع السابق ، صص 192 - 258 .

و يقصد بظروف العمل على أنها الظروف التي تحيط بالفرد ، أثناء قيامه بأعماله ، و التي تؤثر بدرجة ملموسة على مقدرة الفرد الذهنية و الجسمية ، و التي لا يستطيع التحكم فيها ، كالحرارة و الرطوبة و الضوضاء و الأتربة و الدخان و التهوية و الاهتزازات و الوهج . . . (1)

كما عرفت ظروف العمل على أنها : مجموعة العناصر التي تؤثر على السلوكيات في العمل بإستثناء الخصائص الشخصية الفردية للأفراد . (2)

و تتجلى الظروف الفيزيولوجية للعمل في :

• الضجيج

يعرف الضجيج عند - بوراس - نظرية المعلومات على أنه : " الحافز السمعي الذي لا علاقة له بالمهمة الآتية التي يقوم بها الفرد و لا يمدّه بأية معلومات ذات صلة بهذا الهدف " و يؤثر الضجيج مستمر على السمع ، إذ يعتبر السبب المباشر لفقدانه .

ولقد أجريت دراسات حول آثار الضجيج المستمر على السمع و توصلوا فيها إلى أن فقدان السمع تابع لمستوى الضجيج ، و أن فقدان السمع في مجال 4000 هرتز هو أقوى منه في مجال 1000 هرتز . و لمعالجة مشكل الضجيج يتطلب معرفة مكانه و إجراء اختبار على المتعرضين له ، خاصة أن الفرضية الصحيحة في هذا المجال هي أن مستوى الضجيج يقل كلما ابتعدنا عن مصدره لكن في المصانع التي تتميز بالضجيج المستمر مثل وحدة مركز الأكسجين و التي يسمع صوتها على بعد أكثر من 310 خطوة من مدخل المؤسسة ، مما يحتم الوضع استعمال الخوذات الواقية و التي تخفض مستوى الضجيج إلى ما بين 40 و 50 ديسيبال لتفادي تأثيره خاصة لما يتجاوز 90 ديسيبال حسب ما وضعه

(1) - عادل حسن، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، دار الحكيم لطباعة و النشر، بيروت، ت: 1969، ص: 154 .

(2) - بشاينية سعد، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، مرجع سبق ذكره ، ص: 254 .

- بروديننت - كما سجلت دراسة - ويزنز - أن تخفيض الضجيج بمقدار 25 دسيبال أدى إلى تحسين

الأداء بنسبة 50% على إحدى الآلات. (1)

• تهوية المحيط

إن الإنسان يمكنه أن يعيش و يعمل في ظروف تهوية و جو متنوع ، و يتأثر جسم الأجسام بمتغيرات أربعة تتمثل في درجة حرارة الهواء و حركته و رطوبته بالإضافة إلى حرارة الأجسام المحيطة و التي هي في تحول حسب فصول السنة و الموقع الجغرافي ، فالحرارة المرتفعة تجعل الجسم مرتخيا و تسبب النوم ، أما البرودة ينتج عنها عدم الارتياح الذي بدوره يخفض من مستوى الانتباه و التركيز مما يؤدي كل هذا إلى انخفاض في الأداء مع ارتفاع في نسبة الأخطاء ، و بالتالي المحافظة على القدر المريح من الحرارة ضروري سواء لجسم الإنسان أو بالنسبة لرفع الإنتاج .

و هناك علاقة بين تهوية المحيط و الأداء ، حيث حسب بعض الدراسات ، الزيادة في ارتفاع الحرارة المحيطة تظهر آثار الفيزيولوجية ، منها زيادة في كل من التعب و نبضات القلب و ضغط الدم مع نقص في نشاط الجهاز العصبي .

و تأقلم العامل مع العمل تحت ظروف حرارة مرتفعة حسب الدراسات المنجزة ، يأخذ وقت و ذلك حسب اختلاف الأفراد و اختلاف درجة الحرارة ، لهذا لتأقلم مع هذه الأخيرة لابد من منح العامل فترات متكررة من الراحة ، و أن يتناول الماء بكمية لا تزيد عن ربع لتر كل مرة مع تجنب تناول الحليب لأنه يسبب ضغط على الجهاز العصبي ، كما يجب أن تكون المشروبات غير باردة و في متناول العامل بحيث يجدها كلما احتاج لها.

(1) - بوحفص مباركي ، العمل البشري ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، وهران ، ط:1 ، ت:2000 ، صص: 229-237 .

• الإضاءة

من الناحية الأورغونومية التي تهتم بالأداء و سلامة العامل حيث من معرفة الخصائص الفيزيائية للإضاءة ، لابد من معرفة خصائص الضوء ، أي معرفة كثافة الضوء التي وحدة قياسها اللوكس* و قوة الضوء التي تتراوح بين 10 إلى 50 لوكس ، و التي من الدراسات التي أجريت على الإضاءة و آثارها على البصر وضعت معايير للإضاءة أشهرها معايير الجمعية الأمريكية لهندسة الإضاءة و التي لابد من أخذها في الحسبان في أماكن العمل .

و مثل الإضاءة المنخفضة غير مرغوب فيها ، فإن المستوى العالي هو الآخر غير مرغوب فيه حيث يرى - غراندجين - أن مستوى الإضاءة التي تزيد عن 1000 لوكس تسبب انعكاسات متعبة و تضفي مبالغة في الظل و لتفادي هذا توصلت الدراسات من نتيجة ما فادها عند استعمال الإضاءة القوية لابد من مزج بين الإضاءة العامة و الإضاءة المركزة على العمل كآآتي :

إذا كانت الإضاءة العامة 150 لوكس ، تكون الإضاءة المركزة على العمل 500 لوكس .

و إذا كانت الإضاءة العامة 300 لوكس ، تكون الإضاءة المركزة على العمل 1000 لوكس . (1)

و لو نرجع لدراسة - براكوال - حول علاقة السن و أثر نوعية الإضاءة على أداء مهام بصرية

مختلفة و أستنتج منها أن نسبة التباين بين الأشخاص الضروري لفئة السن نجد المسنين الذين في سن

* (1 لوكس = 1 لومن في م²)

(1) - بوحفص مباركي ، المرجع السابق ، صص : 239-249 .

و إذا كانت المؤسسة تريد تجنب انخفاض الإنتاج كما و كيفا من جراء الحوادث التي تقع في العمل بسبب التعب البصري و أمراض العين و الانخفاض النفسي السييء ، فلا بد أن تهتم بالعوامل المتحكمة في الرؤية الجيدة و التي تتمثل في مراقبة مستوى الإضاءة في مكان العمل ، توزيع المساحات ، الاهتمام بالزمن المتوفر لرؤية الشيء و سن العامل . (1)

• الأمن الصناعي

إن آثار الضغط المهني و الإجهاد و التعب و ضغوطات أخرى سواء كانت داخلية أو خارجية إلى جانب ظروف العمل و التي تنعكس سلبا أو إيجابا على مستوى رضا العامل ، مما قد يؤدي إلى وقوع حوادث عمل تجبر المؤسسة أن تسعى لإيجاد سياسة أمنية ناجحة يتم رسمها على ضوء تقييم حوادث العمل من خلال مؤشرات كتكرار الحوادث أو شدتها و مدى خطورتها .

و تشمل حوادث العمل كل ما يتعرض له العامل أثناء عمله و التي تلحق به أضرار جسمية مثل أمراض القلب... أو نفسية مثل الضغط المهني...* و ذات آثار على مستويات شتى ، و يرى-كو زاميان - أن الحوادث تنجم عن التفاعل بين إستراتيجية المنظمين و بين إستراتيجية المنفذين ، أين يتعارض عامل الآلة مع عامل الإنساني و الذي قد يعود في النهاية إلى الإنسان نفسه لأنه هو الذي يصمم و ينظم و ينفذ العمل . (2)

و هكذا فإن مسألة حوادث العمل مرتبطة بالأمن الصناعي و الذي هو بدوره مرتبط بظروف العمل ، مما يتطلب تحليل و تشخيص هذه الأخيرة من أجل تحسينها .

و من كل هذا نصل إلى أن سياسة الوقاية من الحوادث و العمل على الأمن الصناعي و تحسين

(1)- بوحفص مباركي ، المرجع السابق ، صص : 250-257 .

* للمزيد من المعلومات حوله أنظر : محمد مسلم ، مدخل إلى علم النفس ، ص : 165 .

(2)- محمد مسلم ، مدخل إلى علم النفس العمل ، دار قرطبة ، الجزائر ، ط: 2 ، ت: 2007 ، ص: 148 .

ظروف العمل و تقليص الأمراض المهنية تتطلب ثلاث أشياء :

- الاستثمار في التكوين الذي يحد من الأسباب الإنسانية للحوادث .

- الاستثمار في وسائل الإنتاج و المعدات الصناعية الذي تحد من الأسباب التقنية للحوادث .

- إن فعالية هذين الاستثمارين لابد أن يقوموا على نوعية التشخيص ، و عليه فإن المؤسسة مطالبة بتقييم برنامج الأعمال المتعلق بالأمن و الوقاية للسنة المقبلة و بحثها بجدية .

و على هذا الأساس نحاول اختبار الفرضية الرابعة و المسطرة كالآتي : **اهتمام الشراكة بظروف العمل هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .**

• الرضا

لقد اهتمت الدراسات الاجتماعية بموضوع الرضا عن العمل ، و الذي يعبر على مستوى التفاعل الذي يجعل الشخص منتعش فكريا و معنويا ، بحيث تبعد الآثار السلبية من الإحساس ، و تبقى مراكز هذا الأخير تعمل بشكل ايجابي و بدون توتر ، حتى يصل بالروح المعنوية إلى أقصاها .

و لرضا عن العمل أبعاد سوسولوجية تتمثل في نوعية المهنة ، التقاني في العمل ، المهارة و الابتكار التفاعل الاجتماعي .

ومن هذا يمكن تعريف الرضا عن العمل على أنه " تحقيق التوقعات سواء كانت التوقعات شعورية أو غير شعورية" (1).

أو بالأحرى يمكن القول ، أن الرضا هو شعور الإنسان و انطباعه العام حول أن وجوده ضروري ، و أنه بإمكانه القيام بدوره الاجتماعي ، و بالتالي فإن الرضا هو شعور يأتي بعد الدافع و إشباع

للمزيد من المعلومات حوله أنظر : محمد مسلم ، مدخل إلى علم النفس ، ص:165.

(1)- محمد سعيد سلطان ، مرجع سبق ذكره ، ص 152 .

الحاجات مما يجعله نتيجة مرتبطة بما يمكن توقعه من العامل مستقبلا ، كما أن لتحقيق الرضا مسيبات غالبا ما

تكون العوائد الإيجابية التي قد تتمثل في الأجر ، الترقية تحسين ظروف العمل...

و منه سنحاول اختبار الفرضية الخامسة التي استقينها من نظرية إشباع القيمة : كلما وفرت الشراكة العوائد الإيجابية ، كلما كان العامل راضيا عن وضعيته .

◆ المؤشرات الخاصة بالمتغير الثاني " الشراكة "

من المقولات الشائعة أن "الشركة هلكة" و يمكن تفسير هذه المقولة من زاوية المبادئ التي تقوم عليها الشركة و النتائج التي يمكن الاستفادة منها كالأرباح ، فمثلا قد يساهم المتعامل الشريك بالرأسمال البشري و المادي ، و شريك أخر بالأساليب التنظيمية و الخبرات أو بالتكنولوجيا و بالتالي فهي شركة أسهم و بما أن الشركة تبنى على الربح و الخسارة ، فإنه لا بد أن تكون درجة المخاطرة صفر ، و هذا لا يتحقق إلا من خلال توفير و سائل تحمي المشروع و مصالح الشركاء .

فلو استتبنا مفهوم الشراكة من كلمة "شركة" فإننا نجد أنها تعتمد التنظيم الذي يشمل القواعد التنظيمية و وسائل الإنتاج كالرأسمال المادي و البشري و المتكون هذا الأخير من القوى العاملة التي تعتبر المحرك الأساسي للآلة الإنتاجية و هي الورقة الضاغطة لمن يشارك بها ، كما أنه حتى يكون للقوى العاملة مردود يحقق طموح الشركاء ، فإنه لا بد أن تعمل في إطار وضعية مهنية و اقتصادية و في ظروف عمل تحفز على بدل أقصى ما عند العامل من جهد ، و ذلك حسب شروط تلبي حاجياتها و تجعلها راضية ، و منه فإن الشراكة قد تأتي بتنظيم يحمل تغيرات يفرضها الشريك الذي يتمتع بسلطة القرار فما هو التنظيم ؟

أ- تنظيم

إن بدون التنظيم لا يمكن للفرد أو الجماعة أن تحقق أهدافها بأقل التكاليف ، لهذا نشأ علم قائم بذاته سمي " علم اجتماع التنظيم " و الذي يهتم بتحليل و مناقشة مختلف الطرق و الوسائل العلمية و المبادئ و القواعد التي يستند إليها التنظيم و يشير هذا الأخير إلى : " العديد من التنظيمات التي تتوفر على الخصائص البنائية و الدينامكية مثل المصنع ... شريطة أن يكون هناك تنسيق بين عناصرها ،

لتحقيق أهداف مشتركة " . (1)

و أطلق - بارسونز - على التنظيم مصطلح النسق الاجتماعي و الذي يعني به : " مجموعة من الأفراد المدفوعين بميل إلى الإشباع الأمثل لاحتياجاتهم ، و العلاقات السائدة بين أفراد هذه المجموعة تتحدد طبقا لنسق من الأنماط المركبة و المشتركة ثقافيا" و تمثل وضعية الأفراد عند - بارسونز - البناء الذي يتكون منه النظام بصورة عامة ، في حين الأدوار التي يقومون بها تمثل الوظيفة ، و هذا يعني أن التنظيم حسبه يرتكز على البناء و الوظيفة . (2)

كما يعتبر التنظيم وسيلة للإنجاز و ليس هدفا بحد ذاته ، و الآلية التي يتم من خلالها الوصول إلى الأهداف المتوخاة بشكل جيد و فعال ، تتمثل في تحديد المعايير لقياس الجودة و الفعالية هذا التنظيم . (3) و يستعين المصمم التنظيمي ببناء و تغيير التنظيم بشكل يكفل قدرته على تحقيق الأهداف ، و يعتبر أول العناصر التنظيمية التي ترتبط بمعنى التنظيم هو الهيكل التنظيمي و الذي يعرف على أنه :

(1)- لوگيا الهاشمي ، نظريات المنظمة ، مخبر التطبيقات النفسية و التربوية ، جامعة منتوري قسنطينة ، دار الهدى للطباعة و

النشر و التوزيع ، عين مليلة ، دت : ص : 10 .

(2) - صالح بن نوار ، مرجع سبق ذكره ، ص : 20 .

(3)- محمد قاسم القربوتي ، نظرية المنظمة و التنظيم ، قسم الإدارة العامة ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الكويت ، ط: 2 ، ت :

" الطريقة التي يتم من خلالها تنظيم المهام و تحديد الأدوار الرئيسية للعاملين ، و تبين نظام تبادل المعلومات ، و تحديد آليات التنسيق ، و أنماط التفاعل اللازمة بين الأقسام المختلفة و العاملين فيها " و يتكون الهيكل التنظيمي لأي مؤسسة من ثلاث عناصر تتمثل في:

التعقيد : يتسم الهيكل التنظيمي بتقسيم الأعمال التي يتولى القيام بها عدد من الوحدات الإدارية المنتشرة أفقيا و مرتبة عموديا و يراعى في هذا التقسيم عوامل التخصص .

الرسمية : يتطلب تعقد و تطور التنظيم وجود تقنين لأساليب و إجراءات العمل و تتميظها بشكل يضمن ضبط سلوك العاملين .

التسلسل الإداري : يتطلب وجود مرجعية إدارية واضحة للعاملين ، سواء كان الأسلوب المتبع أسلوب المركزية أو اللامركزية (1) .

و بالعودة إلى مؤشرات المتغير الثاني الخاص بالشراكة ، فإن نوعية الدراسة و طبيعة الموضوع جعل متغير الشراكة لا يتطلب مؤشرات نظرا لأن الموضوع يشمل متغير واحد ، و بالتالي فإن المؤشرات المتعلقة بالوضعية و التي سبق تقديمها ، هي نفسها التي تتضمنها الشراكة .

(1)- محمد قاسم القريوتي ، نفس المرجع السابق ، صص: 50 - 51 .

خلاصة القول إن البحث الذي يخلو من إشكالية محددة هو بحث غير جدير بصفة العلمية ، لأن الأساس الذي يقوم عليه أي بحث يكمن في وجود مشكلة تبحث عن حل ، و من هذا المنطلق حاولنا بكل ما عندنا من جهد ، بناء الإشكالية التي يشملها الفصل الأول بما في ذلك الأسباب التي حملتنا على اختبار الموضوع المراد دراسته ، و الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها و الأهمية التي يكتسي بها دون إهمال تحديد نوعية الدراسة و تحديد المفاهيم من خلال وضع تعاريف إجرائية لكل مفهوم لإزالة اللبس و الغموض الذي قد يعتريه .

كنا قد حاولنا عند وضع الفرضيات مراعاة النقاط التي تلبي من خلالها الغرض الذي وضعت من أجله و هو أن تعبر عن مضمون الدراسة و أن لا تخرج عن الإطار النظري و المنهجي حتى نصل إلى النتائج المرجوة ، أما المؤشرات التي تناولتها الإشكالية و هي الأداء المهني ، الأجر الترقية ، ظروف العمل ، و الرضا ، فتعتبر بمثابة تحليل لمحتوى الفرضيات .

المبحث الثاني

الإجراءات المنهجية

تمهيد

إن المنهجية هي الطريق الذي يؤدي إلى المعرفة العلمية ، حيث معرفة الحقائق هي التي تساعد على فهم المسائل التي تواجه الإنسان الباحث ، إذ بالمعلومات التي يحصل عليها من الميدان يستطيع أن يتعلم كيف يقوم بدراسة الظاهرة أو يرسم خطة العمل ، و كما تبين دراستنا هذه ، أن الاقتصار على وصف الواقع الاجتماعي لا يشكل إلا خطوة في مجال الدراسات الاجتماعية ، بل لابد من التحليل و التفسير للوصول إلى النتائج و محاولة تعميمها ، و هذا لا يكون إلا بالمنهج العلمي ، و الذي يعني في معناه العام ، الأساليب التي يمكن بها تطبيق أو إنجاز الهدف ، مما يعني أن المنهج هو أسلوب لتنظيم النشاط . (1)

1 - منهج الدراسة

إن نوعية الدراسة و طبيعة الموضوع هي التي تفرض على الباحث استخدام منهج معين ، لهذا فإن تحديد المنهج يعتبر جد مهم حتى تكون الدراسة علمية ، إذ من خلال المنهج تتضح الرؤية و نصل إلى نتائج صادقة من اختبار الفرضيات و الإجابة على التساؤلات المطروحة ، و مادامت دراستنا تتدرج في إطار دراسات علم الاجتماع التنظيم و العمل ، و هو العلم الذي يتخذ موضوعه النشاط الإنساني داخل المنظمة ، و بالتالي فهو يعتمد على الدراسات السابقة و نتائج تطبيقاتها مما يجعل الدراسة سوسيولوجية ، تتسع لأكثر من منهج و منه نحاول تقديم المناهج التي افترضتها دراستنا و التي تتمثل في :

(1) - محمد محي الدين ، الاتجاهات النظرية و التطبيقية في منهجية العلوم الاجتماعية ، ج : 1 ، منشورات جامعة باتنة ، ت :

أ- المنهج الوصفي

و بما أن دراساتنا تدرج ضمن الدراسات الوصفية ، فإنها تتطلب المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه : " مجموع الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على الحقائق و البيانات و تصنيفها و معالجتها و تحليلها تحليلا كافيا و دقيقا لاستخلاص دلالتها و الوصول إلى نتائج و تعميمات هذه الظاهرة " (1) و يعتمد هذا المنهج على تتبع الموضوع المدروس و الوقوف على أدق تفاصيله و التعبير عنها كفيما أي وصف حالة الظاهرة محل الدراسة أو كميا عن طريق الأعداد و التقديرات و الدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة و علاقتها بغيرها من الظواهر .

بالإضافة لاعتمادنا على الملاحظة و استمارة المقابلة ، استخدمنا أدوات ثانوية ككاميرا الهاتف النقال و جهاز المانيتوفون ، لجمع القدر الكافي من المعطيات .

ب- المنهج التاريخي

و يعرف هذا المنهج على أنه : " الطريقة التاريخية التي تعمل على تحليل و تفسير الحوادث التاريخية الماضية كأساس لفهم المشاكل المعاصرة و التنبؤ بما سيكون عليه المستقبل " . (2) و خطواته تتمثل في تحديد المشكلة و جمع البيانات و تحليلها من خلال نقد الوثائق المجموعة ، و التي سنعتمد على هذا المنهج في تحليل التطورات التي مرت بها وضعية العامل في المؤسسة الصناعية الجزائرية و بالتالي نحدد الفضاء الزمني من 1962 إلى... و نقسمه إلى فترتين : فترة

(1)- أحمد عياد ، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ت : 2006 ، صص : 61-62 .

(2)- عمار عوايدي ، مناهج البحث العلمي و تطبيقاتها في ميدان العلوم القانونية و الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ،

الجزائر ، دت ، ص : 258 .

فترة ما بعد الاستقلال إلى ما قبل الشراكة أين خصصنا الفصل الثالث لهذا الجانب ، و فترة الشراكة الجزائرية الهندية و التي خصصنا لها الفصل الرابع ، حيث نقوم بقياس مؤشرات الدراسة و التي هي : الأداء المهني ، الأجر ، الترقية ، ظروف العمل ، الرضا لاستخلاص النتائج المؤكدة للفرضية أو نفيها .

و بما أن أي دراسة تتطلب الحذر في تناول المدخل النظري أو المنهجي ليتضح الواقع كما هو ، فرض علينا هذا إتباع منهج يهتم بالظروف في سياقها الزمني و المكاني الذي تتواجد فيه المؤسسة ، و باعتبار هذه الأخيرة نسقا فإن توجهنا المنهجي يأخذ الملامح التالية :

- استخدام الاتجاه النسقي من ناحية المدخل المنهجي .

- استخدام المنهج الوصفي على اعتبار أن موضوع الدراسة يتسع إلى وسائل معالجة و تحليل

و تفسير التي يطرحها تنظيم المؤسسات في الإطار النظري المتعلق بالتنظيمات .

2- عينة الدراسة

إن اعتمادنا المنهج الوصفي ، يمكننا من تتبع الظاهرة محل الدراسة و التعبير عنها بالأساليب الكيفية و الكمية ، و نظرا لأن مجتمع الدراسة قليل و لا يساعد على أخذ عينة ممثلة نظرا للعدد القليل الذي تشمله - وحدة مركز الأكسجين - محل الدراسة و حتى لا تؤثر عينة من وحدة واحدة على تعميم النتائج ، أخذنا مجتمع الوحدة كله كعينة رئيسية بالنسبة لمؤسسة - أرسولور ميتال عنابة -

كما كان من المفروض أن تمس هذه الدراسة على الأقل ثلاث وحدات من المؤسسة المعنية ، إلا أنه صادفتنا صعوبات أحالت دون ذلك ، ومنه فالمنهج المعتمد سيأخذ طابع المسح الشمولي ، حيث تم

اختيار هذا الأخير لأنه يمدنا بالتفاصيل و كل ما له صلة بالموضوع المدروس ، خاصة و أن هذا المنهج استخدمه - فريدريك لوبلاي - سنة 1865 لمدة 20 سنة في دراسة تأثير الجوانب الاقتصادية في الوضع الاجتماعي للعائلات . (1)

كما أنه يوفر لنا أسلوب يساعدنا على تحليل نشاط الفاعل في وحدة محل الدراسة و الذي يرتكز على الملاحظة المباشرة ، الاختبارات ، المقاييس ، الاستثمارة أي أنه يسمح لنا اختيار أي نوع من أدوات جمع البيانات التي لها علاقة بالموضوع .

3- مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

أ- تقديم مؤسسة محل الدراسة

لقد وضع حجر الأساس لبناء - مركب الحجار - سنة 1964 على يد الرئيس - أمد بن بلة - لينطلق المشروع سنة 1965 على يد الرئيس الراحل - هواري بومدين - أين دشنت وحدتي - الفرن العالي 1 و الوحدة الحلزونية في 19-06-1969 ، إذ يتموقع على مساحة تقدر بـ 800 هكتار ببلدية سيدي عمار - عنابة - و أصبحت المؤسسة الوطنية للحديد و الصلب (SNS) سابقا أكبر إنجاز اقتصادي تشهده الجزائر ، حيث شرع مشروع التوسع الذي يتضمن كل الوحدات الموجودة فيه و الذي تم بوضع مخطط إداري للصيانة و القيام بعملية التوظيف خرجي مراكز التكوين التابعة للمؤسسة و ذلك حسب سياسة التشغيل التي كانت مسطرة ، أين وصل عدد العمال على مستوى التراب الوطني في سنة 1982 إلى 27 ألف عامل ليصل الآن إلى 7200 عامل ، و الذي يرجع

(1) - غريب عبد السميع غريب ، البحث العلمي الاجتماعي بين النظرية و الإمبريقية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، د

سبب هذا الانخفاض إلى عدة أسباب ، منها التغيرات التي طرأت على هذا المركب ، حيث من أهم الأحداث التي عرفها و هو المغادرة الطوعية ل 7000 عامل بين فترة 1997 و 2000 .
و فيما يخص طاقته الإنتاجية فحددت بما يقارب 2 مليون طن من الفولاذ السائل إذ بلغت 700 ألف طن ليرتفع إلى 1.5 مليون طن سنة 1985 كأكبر نتيجة في ما يقارب 3 سنوات و الذي يرجع هذا إلى المساعدة التقنية الأجنبية ، إلا أن الإنتاج عرف تراجع ليبلغ 700 ألف طن في 3 سنوات الموالية أي في سنة 1988 بسبب تقلص المساعدات التقنية للأجانب المنتهية مدة عقودهم كما ساهمت الأزمة الاقتصادية لسنة 1986 في توقف إستيراد قطع الغيار ، مما أدى إلى توقف جزء من المركب .

فصعوبة التحكم في مهام التسيير بسبب كبر حجم المركب و ارتفاع ديونه إلى 60 مليار دج مع نهاية سنة 2000 ، دفع الدولة إلى قبول اتفاقية شراكة أجنبية في 18-10-2001 كبديل أمثل لإنقاذ المركب ، و من ورائه وضعية العمال الذين يمثلون 10 آلاف عامل إنذاك .

• نوع العمل الذي تعتمد عليه المؤسسة الوطنية للحديد و الصلب

إن العمل الذي له أهمية أكبر داخل - مؤسسة الوطنية للحديد و الصلب - هو العمل بالتناوب (3*8) لأنه يتم من خلال الفرق ، إذ يحتل العمل الإنتاجي المرتبة الأولى ثم يليها عمل الصيانة أما من حيث فئات العمل نجد فئة التنفيذ و هي الأغلبية التي يركز عليها العمل الصعب و المليء بالمخاطر ، فعمل عون التحكم مرتبط بعمل عون التنفيذ ، مما يجعل هذا الأخير يحتاج للتدريب و التأهيل حتى يمكن التحكم في التكنولوجيا .

و بصفة عامة تحليل العمل في - مؤسسة الوطنية للحديد و الصلب - كان من مفروض أن يؤسس

على هيكل واضح أين نلمس من خلال تحليل المناصب حسب بعض المخططات نقص التكوين بخصوص تأهيل العامل المختص تأهيلا أعلى يجعله يتميز بحسن التصرف - savoir- faire - مما هو عليه في العمل العادي . (1)

ب- لمحة عامة عن وحدة محل الدراسة

إن وحدة مركز الأكسجين من الوحدات الحساسة التي تعتمد عليها المؤسسة ، إذ تتكون من أربعة مولدات الطاقة منها تتمثل في ما يسمى COX3 COX4 بينما COX1 و COX2 توفقا بسبب اهتلاكهما أما فيما يخص إنتاجها فيتمثل في الغاز و منه الغاز المكيف و الغاز المميع ، حيث كان الإنتاج بين السداسي الأول من سنة 2009 - 2010 حسب الجدول رقم (1) :

جدول رقم (1) يوضح لنا النوع و الكمية المنتجة من الغاز لسداسي الأول 2009 - 2010

السنة 2010	السنة 2009	نوع الغاز	
91386	84440	الأكسجين	الغاز (وحدة القياس كلغ ترمومتر ³)
49715	48865	أزوت	
4000	9040	الأكسجين	الغاز المكثف (في شكل قوارير)
576	1024	أزوت	
1169	1766	الأكسجين	الغاز المميع (وحدة القياس كلغ لتر)
65	227	أزوت	
247	216	أرغون	

(1)- Cheraiet Mehiedine, culture d'entreprise en Algerie , experience de sider, office des publication Universitaires , Alger , 2004 , p :125 .

إن معطيات هذا الجدول تبين لنا إنتاج الوحدة و الذي يتمثل في الغاز المميع و المكثف و الأرغون و التي وضعت هدف عام يتمثل في تحقيق تفادي توقف المنشأة لكي لا تتعرض المؤسسة لحالة الشلل .

و لنعرف قدرة المؤسسة على الإنتاج في الشراكة مع - أرسولور - نحاول ربط قياس الرشد بمعدل ارتفاع الإنتاج من الغاز و الأزوت ، و ذلك من خلال إجراء مقارنة على أساس فترتين تتماثلان في :
- فترة الأساس سنة 2009 أين وصل إنتاج الوحدة إلى 145.362 كلغ ترمومتر3 .

- فترة سنة 2010 حيث وصل الإنتاج إلى 146.911 كلغ ترمومتر3 .

أين نلاحظ الفارق بين الفترتين 1549 و هو يدل على ارتفاع طفيف ، و إن دل على شيء فهو يدل على أن الوحدة تنتج حسب احتياجات المؤسسة و ليس للتخزين ، رغم وجود أسباب تحول دون تغطية المتطلبات تتمثل في التعطل الذي تشهده المنشأة من حين لآخر نظرا لاهلاك معداتها و آلاتها و التي تعود لفترة السبعينات أي فترة دخول المؤسسة في الإنتاج ، و جدول رقم (2) المتعلق بتعدد توقف المنشأة يبين ذلك ، إلا أن هذه التوقفات لا تسيء للسياسة المعتمدة من حيث الاهتمام بتغطية متطلبات المؤسسة من غاز و أرغون ... ، حيث هذه الوحدة لا تعرف التوقف إلا بالتناوب بين (COX3) و (COX4) فتوقفهما مع بعض يعني شل المركب كله .

و لو عدنا إلى المؤسسة من الناحية التجارية نجد أنها لا تولي اهتمام بسياسة تسويق منتج الغاز في إطار هذه الشراكة ، مقارنة مع ما كانت عليه المؤسسة أثناء - كريوسيد - cryiosid - و التي كان لها زبائن حتى من خارج عنابة مثل سطيف .

إذ بالدخول في هذه الشراكة أوقفت العديد من التعاملات ، والتي أهمها مع - BCR - المستشفيات ... على اعتبار أن الشريك الأجنبي لا يستثمر في إنتاج الغاز لأنه لا يحقق الأرباح الطائلة مثل

جدول رقم (2) يوضح لنا كمية الأوقات التي تكون فيها المنشأة في حالة توقف أو تشغيل بالنسب المؤوية لسنة 2009

المنشأة	عدد ساعات التي تكون فيها المنشأة في حالة تشغيل	عدد ساعات التوقف	مجممل الأوقات التي تكون فيها المنشأة في حالة تشغيل (%)
COX 3	4321,04	22,96	99,47%
COX 4	3988,25	355,75	91,81%

ملاحظة

إن ضاغط الهواء VK18 متوقف لتفادي التسربات و تحقيق الوقاية .

• البنية التنظيمية لوحدة مركز الأوكسيجين

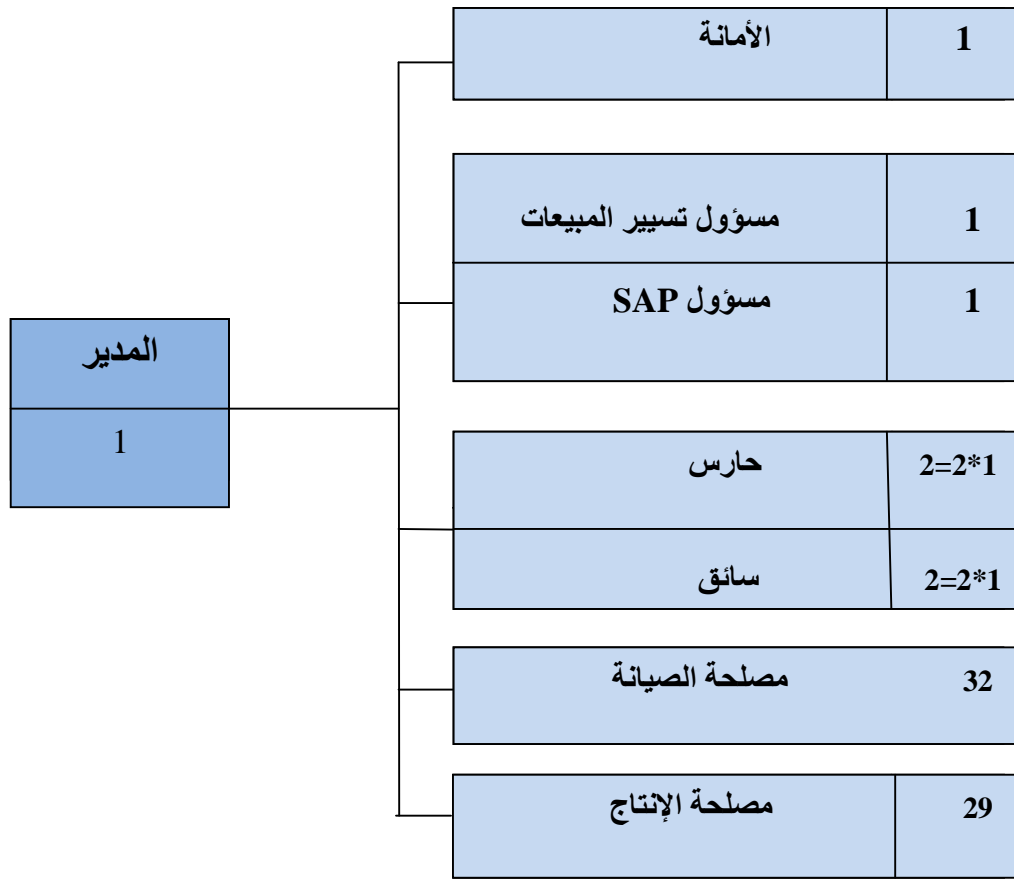
لقد إستغل - هنري فايول - بعض البيانات في تشكيل تسلسله الافتراضي فقال: " تحتاج كل مجموعة جديدة مكونة من عشرة أو عشرين أو ثلاثين عاملا إلى ، مشرف ، عمال ، نشط ، و كل إثنين أو ثلاثة أو أربعة من مشرف العمال ، يحتاجون إلى مشرف عام ... و كل إثنين أو ثلاثة من المشرفين العامين يحتاجون إلى مدير قسم ، و هكذا يستمر عدد حلقات السلسلة المتدرجة للإدارة حتى تصل إلى المدير النهائي ، على أن يكون لكل مسؤول جديد ما لا يزيد عن أربعة أو خمسة من التابعين" ، و بالنسبة للنطاق الإداري الفعلي في الإدارات الصناعية ، فإنه ليس هناك من حل أمثل يمكن تطبيقه ، إذ أجري مسحا دراسيا شمل 141 شركة أمريكية أثبتت حسن هذا التسلسل رغم أن هذا المسح أظهر أن عدد الموظفين يتراوح ن 1 إلى 24 عامل يرجعون إلى المدير و مثل هذه البيانات تحذرنا من اتخاذ تمسك قطعي بالنسبة للعدد . (1)

(1)- إبراهيم عباس و هنري هـ. ألبرز ، المفاهيم الأساسية في علم الإدارة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ت: 1981 ،

و هذا ربما ما جعل وحدة مركز الأوكسجين أن تجري تغييرات على الهيكل التنظيمي للوحدة ، حيث استغنت عن إدارتي كل من قسم الإنتاج و قسم الصيانة لتحال مكانتهما مصلحتي الإنتاج و الصيانة .

و تنظم الإدارة سلسلة المراتب التي تربط بين المراكز والأشخاص كما هو موضح في الشكل رقم (1) الخاصة بالهيكل التنظيمي لوحدة مركز الأوكسجين ، و الذي يشير إلى مصادر اتخاذ القرار حيث إذا رجعنا للتسلسل الهرمي من القاعدة إلى القمة نجد أن المسؤولية تتمركز في عدد قليل من الفاعلين الاجتماعيين حتى تصل الى القمة ، أين يجب على كل المتواجدين في الوحدة أو المؤسسة سوى كانوا إداريين أو غير إداريين أن يتجاوب مع القرارات الصادرة من هذه القمة .

الشكل رقم (1) : مخطط الهيكل التنظيمي لإدارة وحدة مركز الأوكسجين



2- المجال الزمني

نقصد المجال الزمني للدراسة الفترات الزمنية التي تم خلالها جمع البيانات من المبحوثين وهذه المراحل هي كالآتي :

المرحلة الأولى : و تمثلت في زيارة استطلاعية من 2010-06-29 إلى 2010-07-04 حيث استقبلنا مدير وحدة مركز الأكسجين الذي وضح لنا تقسيم العمل حسب مخطط الهيكل التنظيمي الذي و زودنا به كما التقينا برؤساء كل من مصلحة الإنتاج و مصلحة الصيانة أين قدموا لنا معلومات عامة حول اختصاص الورشات التابعة لكل منهما .

المرحلة الثانية : و كانت من 2010-07-06 إلى 2010-07-31 و التي باشرنا فيها العمل وقد تم في الأسبوع الأول اختبار استمارة المقابلة ثم بعدها بدأ التطبيق الفعلي الذي اعتمدنا إلى جانب الاستمارة الملاحظة العلمية المباشرة و بهذه الوسائل تمكنا من معرفة وضعية العمال عن قرب . و في الأسبوع الأخير من وجودنا بالوحدة بادرنا إلى جمع المعلومات الإدارية التي لها علاقة بموضوع دراستنا .

المرحلة الثالثة و الأخيرة : وكانت من 2011-01-03 إلى 2011-01-10 لفهم بعض الإجابات التي قدمها بعض العمال و ذلك لإزالة الغموض الذي كان يعترئها . و لتهيئة جو التعامل مع المبحوثين قمنا بتقديم الحلوى و المشروبات لهم ، مما أدى هذا التصرف إلى نتائج إيجابية سمحت لنا بمواصلة العمل بكل حرية .

3- المجال البشري

أ- مجتمع الدراسة

نظرا للعدد القليل الذي تشمله - وحدة مركز الأكسجين - محل الدراسة ، فرض علينا الواقع أخذ مجتمع الوحدة كله ، و يمكن اعتبارها كعينة رئيسية بالنسبة لمؤسسة - أرسولور ميتال عناية - ككل ، و كان من المفروض أن يمس هذا البحث على الأقل ثلاث وحدات من المؤسسة ، إلا أنه صادفتنا صعوبات أحالت دون تقبلنا في المؤسسة ، نظرا أن جامعة منتوري - قسنطينة - التابعين لها ، لا تربطها بالمؤسسة المختارة لدراسة أي اتفاقية عمل ، وقبولنا على مستوى وحدة مركز الأكسجين التابعة لمؤسسة محل الدراسة كان بمساعدة مدير الوحدة ، الذي كنت قد أجريت دراسة تكميلية لنيل شهادة ليسانس تحت إشرافه .

و لقد وزعت الاستمارات على مجتمع الدراسة و الذي يتمثل في 69 فاعل اجتماعي .

ب- خصائص مجتمع الدراسة

يعتبر عرض الخصائص المميزة لمجتمع الدراسة في العلوم الاجتماعية خطوة منهجية لما لها من أهمية من حيث أنها تؤكد لنا مدى واقعية البيانات و الظاهرة المدروسة .

من هذا المنطلق حاولنا كشف الخصائص التي تميز مجتمع الدراسة موضع البحث ، و التي تم استخراجها بناء على أسئلة الاستبيان الذي وجه للمبحوثين ، و كانت النتائج كما نعرضها لاحقا حسب توزيعها في إطار متغيرات الفئات العمرية و الجنس ، الحالة المدنية ، عدد الأطفال ، المستوى التعليمي ، المستوى المهني ، نوع السكن .

وخصائص مجتمع الدراسة على مستوى السلم الوظيفي التنازلي حسب الفئات و الرتبة ، نجد في

القمة الإطارات السامية و تحتهم الإطارات ثم أعوان التحكم ، و في القاعدة نجد أعوان التنفيذ و دراستنا ستهتم بأعوان التنفيذ و أعوان التحكم بالإضافة إلى الإطارات الذين يمكن أن يطلق عليهم اسم - عمال إطارات - نظرا أنك لا تكاد تميز بينه و بين عمال التنفيذ أو عمال التحكم من حيث ممارستهم للمهام ، حيث تجد مهنة التقني يقوم بها عون التنفيذ و عون التحكم و الإطار و بالأجر نفسه ، و منه فمجتمع دراستنا يتمثل في 69 مبحوث و هذا على النحو تفصيله :

• صنف الإطارات السامية

و عددهم أربعة أولهم مدير الوحدة و ينتمي إلى فئة (A) ، أما الثاني فهو المدير التجاري و ينتمي إلى فئة (C1) في حين الثالث و الرابع فهما رؤساء مصالح من فئة (C) أحدهما يتراأس مصلحة الإنتاج و الآخر مصلحة الصيانة ، و أجريت معهم مقابلات أخذت ساعات طويلة في شكل اجتماعات ، اتسمت بالشحناء بين كل من رئيس مصلحة الإنتاج و مساعد المدير ، فيما يتعلق بظروف العمل - كنزاع نشب بينهم بخصوص مكيفات الهواء و كيفية توزيعها - و ذلك حسب قائمة الفاعلين الاجتماعيين التي دونت في 2010-08-04 .

• صنف الإطارات

و عددهم 26 إطار يتوزعون على أربعة فئات تتمثل في :

- فئة (G) تتضمن 9 إطارات منهم 6 تقنيين ساميين و تقني آلة و تقني في الكهروميكانيكا و تقني الكهروميكانيك .

- فئة (H) و تتكون من 13 إطار منهم 7 مهندسين و 3 تقنيين ساميين و رئيس ورشة و تقني ، بالإضافة إلى مسؤول عن (SAP) أي 13 إطارا .

- فئة (K) و تضم رئيس قطاع الكهروميكانيكا و تقني سامي في الضبط الآلي .

- فئة (M) و تضم رئيس المكتب التقني .

• **صنف أعوان التحكم**

يوجد 13 عون تحكم ، وهم كلهم تقنيين من رتبة (F) .

• **صنف أعوان التنفيذ**

و تضم هذه الفئة 26 عون تنفيذ ، يتوزعون حسب رتبتين تتمثل كالآتي :

- رتبة (C) و تضم 6 أعوان تنفيذ .

- رتبة (D) و تضم 20 عون تنفيذ .

جدول رقم (3) يوضح لنا الفئات الاجتماعية المهنية لوحدة مركز الأكسجين محل الدراسة

المجموعات	أقسام الفئة	عدد الفاعلين الاجتماعيين	نوع الفئة
المجموعة الأولى	إطارات سامية	04	من (A) إلى (C)
المجموعة الثانية	إطارات	26	من (G) إلى (M)
المجموعة الثالثة	أعوان تحكم	13	من (E) إلى (F)
المجموعة الرابعة	أعوان تنفيذ	26	من (A) إلى (D)
المجموع	—	69	—

جدول رقم (4) يوضح لنا عدد العمال القدامى و الجدد

المجموعة الأولى	المجموعة الثانية
العمال القدامى	40
العمال الجدد	29
المجموع	69

جدول رقم (5) يوضح توزيع مجتمع الدراسة من فئة التناوب (3*8)

التكرارات	فئات مجتمع التناوب (3*8)
18	إطارات
13	أعوان التحكم
17	أعوان التنفيذ
48	المجموع

إن للعمل بالتناوب آثار سلبية تضاف إلى وضعية العامل الأسرية و الحياة الاجتماعية و تمتد إلى حياته العملية و المحيط المدني الذي يتأثر مباشرة بجدول العمل و الآثار السلبية التي تمس الوضعية الاجتماعية للعامل هي :

أ- **اختلال الحياة الأسرية** : و التي تعتبر السبب المباشر في جعل العامل يعيش وضعية اجتماعية و نفسية و فيزيولوجية مختلفة حيث بينت دراسات كل من - وريس - و - مونتاي - أن 60% من عمال النظام الدوري يشكون بالدرجة الأولى من المعاناة في الحياة الأسرية .

إن آثار العمل الدوري تتضح في جانبين من الحياة الأسرية إذ الأول يرتبط بالنظام اليومي للحياة المنزلية ، حيث عدم توافق استعمال الزمن الأسري مع استعمال الزمن العامل ، يجعل هذا الأخير يختار إما أن يتبع الروتين اليومي لأسرته على حساب فترات نومه أو يتبع روتين خاص به مستقلاً عن أسرته حيث يهمل حياته و لا يعيش حياة أسرته ، إلا أن بين هذين الاختيارين يحدث اختلال فيما يخص رعاية الأطفال إذا كان لديه ، نظام وجبات الطعام ، نوم العامل بسبب نشاط أفراد عائلته لأن حاجته لنوم تتعارض مع حرمتهم ، كما يرى - براون - و - كايو - أن العمل الليلي بطبيعته يقلص من عدد الساعات التي يقضيها العامل مع عائلته .

ب- الاتزان النفسي و الأدوار : تصطدم أدوار الحياة العملية مع أدوار الحياة الأسرية مما يجعل العامل في حية من أمره ، إذ يزداد قلقه نتيجة صراع الدور الذي يعيشه .

هذه الوضعية تجعل مؤشر احترام الذات منخفضا مما يضاعف الاختلال النفسي .

ج- الحياة المهنية : إنه لا توجد تشريعات تنظم أجر العامل بالتناوب إلا أن الاختلال في النظام

العادي و النظام بالتناوب يرجع إلى بعض العلاوات كعلاوة الساعات المتأخرة من الليل .. و لو

نرجع إلى السكن نجد أن حجمه و موقعه يعد من اهم العوامل التي تؤثر على راحة العامل حيث

توصلت دراسة بفرنسا أن صعوبة النوم مرتبطة بحجم السكن و تتمثل هذه الصعوبات بنسبة 50%

في حالة المساكن المكونة من غرفة و مطبخ ، و نسبة 41 % فيما يخص المساكن المكونة من

3 غرف ، و تقل النسبة كلما زاد عدد الغرف .

كما أن العمال الذين يسكنون خارج المدن ، فإن هذا المحيط يساعد أكثر على النوم من الذين

يسكنون داخلها .

د- صعوبة الحياة الاجتماعية : إن الإحساس بعدم الارتياح و العزلة موجود لدى معظم عمال

التناوب حيث دائرة الأصدقاء ضيقة ، فالمحيط يلعب دور مزدوج فكلما ارتفع عدد العمال بالتناوب

كلما صعب اكتساب أصدقاء جدد ، مما يجعلهم يحسون أنهم على هامش الحياة الاجتماعية . (1)

(1) - بوحفص مباركي ، مرجع سبق ذكره ، صص: 119-123 .

جدول رقم (6) يوضح الفئات الاجتماعية المهنية لمجتمع الدراسة

التكرارات	فئة أعوان التنفيذ (8*3)	التكرارات	فئة أعوان التحكم (8*3)	التكرارات	فئة الإطارات (8*3)
17	C-D	13	F	09	G
00	-	00	-	07	H
00	-	00	-	01	K
00	-	00	-	00	M
17	المجموع	13	المجموع	18	المجموع

- الجدول الموالي يحمل الخصائص التأهيلية لمجتمع العمل بالتناوب (8*3) المتمثل في 48

مبحوث و يتوزعون كالأتي :

• **صنف الإطارات**

فئة G : تتكون من 6 تقني سامي و 3 تقنيين .

فئة H : تتكون من 4 مهندسين و 3 تقني سامي و 1 تقني .

فئة K : تتكون من 1 تقني سامي .

• **صنف أعوان التحكم**

فئة F : تتكون من 13 تقني .

• **صنف أعوان التنفيذ**

فئة C و D : تتكون من 17 تقني .

في حين الباقي يعملون عادي و منهم الإطارات السابقة .

ج- العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم

إننا لاحظنا على مستوى وحدة مركز الأكسجين ، أن كل إطار أو عامل سواء كان من فئة التحكم

أو فئة التنفيذ يقوم بالأدوار المنسوبة إليه في إطار المكانة التي يحتلها ، كما يظهر عليهم نوع من الانضباط و الانصياع لقواعد العمل نظرا لأهمية هذه الوحدة التي تعتبر شريان المؤسسة ككل بحيث توقفها لعطب ما مكلف جدا ، إلا أننا لاحظنا أن العمال فيما يخص قواعد السلامة و الأمن لا يحترمونها بحجة أنها تعرضهم للمرض أكثر ما تحميهم .

كما لاحظنا فيما يخص العمال القدامى و العمال الجدد بأنه تربطهم علاقة مهنية قائمة على الاحترام المتبادل ، و بالتالي هناك تكيف اجتماعي داخل الوحدة يرجع إلى أن معظم جماعة العمل متعلمة و لها خبرة ميدانية اكتسبتها بفضل الأقدمية .

و بما أن موضوعنا يهتم بوضعية العامل في إطار تنظيم قائم على الشراكة ، فإن اهتمامنا ينصب على كل الفئات من أعوان التحكم و أعوان التنفيذ دون إهمال علاقتها بفئة الإطارات ، و ذلك حتى نتعمق أكثر في دراستنا و تتجلى لنا وضعية العامل في إطار الشراكة .

د - الخصائص المهنية و التأهيلية لمجتمع الدراسة

إن الخصائص المهنية و التأهيلية لعمال التنظيم على مستوى مركز وحدة الأكسجين يمكن حصرها في :

- **المستوى العمري** : إن السن بالنسبة للعامل الصناعي عنصرا تأهيلي هام في ممارسة النشاط الصناعي و يكشف على الطاقة البشرية الكامنة في التنظيم ، و تبين من تحليل البيانات المتحصل عليها في الدراسة ، أن عمال وحدة مركز الأكسجين نقل أعمارهم عن 40 سنة ، فهذه الخاصية تجعلنا نقول أنها مستمدة من مجتمع فتي في معظم تركيبته البشرية و ذلك حسب الإحصاءات الوطنية ، و منه فإن هذه الوحدة تتمتع بطاقة بشرية كامنة لازالت قادرة على العطاء و التلقي من

حيث اكتساب الخبرة إن لقيت وضعيتها العناية بكل أبعادها فيما يخص الأداء ، الأجر ، الترقية ، ظروف العمل ، خاصة و أن الاستفادة من خبرتها لازالت طويلة نوعا ما و بذلك فهي تمثل ركيزة لتنظيم .

• الحالة المدنية

إن الوضع العائلي للعمال يكون تابعا لمستوى العمر إذ معظم العمال أرباب أسر بينما لا يمثل إلا 5 أفراد ، و هذه الخاصية هي الأخرى لصالح التنظيم لأنها تمثل وضعية استقرار بالنسبة للعمال و المحافظة على وضعهم و موقفهم في التنظيم و العمل على تحسينه في نطاق القواعد الرسمية لتنظيم العمل ، الأمر الذي يفرض على التنظيم مراعاة وضعية العمال من خلال ترقيتها حتى يمكن تحقيق الأهداف المرجوة .

• **الخبرة المهنية :** إن خبرة العمال نلمسها من خلال تحليل أقدميتهم في العمل أي المدة التي قضاها العامل في الوحدة و التي تعكس لنا مدى الخبرة التي اكتسبها ، و التي يمكن الاعتماد عليه في تدعيم القدرات الإنتاجية .

ومن خلال تحليل الأقدمية نجد عمال من القدامى قضوا أكثر من 5 سنوات عمل ، مما يدل هذا على تمسكهم بعملهم .

• **المستوى التأهيلي :** تكشف لنا هذه الخاصية إذ كان هناك احتياجات من ناحية المورد البشري المؤهل ، و مدى التفاعل الحاصل بين الخصائص البنائية المهنية و التكنولوجية لتنظيم مع الخصائص الاجتماعية و الثقافية ، و يمكن حصر مستوى تأهيل العمال في مستواهم التعليمي و ما حصلوا عليه من تدريب مهني اللذان يعتبران شرطان أساسيان لتحكم في العمل الصناعي و تحقيق الفعالية التي لا تتطلب من العامل الممارسة الفنية للعملية الإنتاجية ، بقدر ما تتطلب القدرة على

إستعاب القواعد البيروقراطية للعمل .

فلو أخذنا مستوى المتوسط و الثانوي نجد هو المستوى المطلوب كحد أدنى لممارسة العمل داخل الوحدة و الذي يؤهل صاحبه لوضعية مهنية مقبولة من خلال الترقية .

4 - صعوبات الدراسة

أ- صعوبات تنظيمية

من الصعوبات التي صادفتنا عند مباشرة هذه الدراسة هي ترتيب ملف قبولنا في المؤسسة ، و التي كانت من أصعب المراحل التي مرت بنا ، نظرا لطبيعة مركب الحجار ومكانته الحساسة ، فقد كان لا بد من تقديم الوثائق و الامتثال للإجراءات الرسمية التي تسمح لنا بالدخول داخل المركب ، ومن بين هذه الوثائق ، الاتفاقية التي تربط بين الجامعة والمؤسسة و نظرا أن - جامعة منتوري قسنطينة - لم تبرم مثل هذه الاتفاقيات التي تساهم هذه الأخيرة في حماية حقوق الطالب داخل المؤسسة خاصة في حالة تعرضه للحوادث ... اضطررنا للاعتماد على علاقتنا العائلية التي تربطنا بإطارات - وحدة مركز الأكسجين - لا سيما مديرها الذي ساعدنا من الناحية الإدارية و سمح لنا في النهاية بإجراء الدراسة تحت مسؤوليته ، مع التقيد بالالتزامات التي حثنا عليها بعد ما قدمنا للجهة المعنية موضوع الدراسة وأهدافها و ما سنقوم به في هذا المركب .

ب- صعوبات مفهومية

إن تحديد المفاهيم من أصعب المراحل التي تمر بالطالب نظرا لتشابكها و تداخلها ، حيث شكل لنا مفهوم الوضعية صعوبة من حيث التحديد ، إذ هناك من يمزج بينها و بين مفهوم المكانة مما جعلنا نأخذ كلمة الوضعية على أنها نتيجة لتفاعل الدور مع المكانة لأننا نرى أن الوضعية ليست المكانة

كيف ؟

إن أي مؤسسة اقتصادية مرتبطة بأدوار اجتماعية لها قيمة وظيفية من الجانب الاقتصادي و الاجتماعي ، هذه الأدوار قد تساهم في خلق اختلافات أساسية على مستوى حياة المجتمع و الذي يعطي هذا الأخير لدور الفرد داخل المؤسسة خصائص كنموذج ضروري لا يحتاج منه إلا أن يحتل مكانة معينة ، فمثلا العامل الذي يشغل مكانة عون تحكم في مؤسسة - أرسولور ميتال عناية - يفهم و يعي الأدوار التي يلعبها اتجاه المسؤول الذي استخدمه حتى يصل إلى الوضعية التي يرغب أن يعيشها و منه فإن المكانة وراءها فعل مباشر يقوم به الفرد أي الدور ، في حين لو نأخذ طفل ولد حديثا فهو بحكم أنه لا زال في مرحلة اللاتمييز فإنه لا يقوم بأي دور يتطلب منه الفهم و الوعي و بالتالي فهو يعيش وضعية مفروضة عليه و ليس مكانة و منه لما ينتفي الدور تنتفي معه المكانة .

كما قد فسّر - لينتون غالف - المكانة على أنها مفهوم ثابت و بنائي إذ عرفها كالتالي :
" المكان الذي يحتله الفرد في نسق معين و في زمن محدد" و قد يكون النسق هو الوضعية .

بينما الدور ، يرى أنه مفهوم ديناميكي و وظيفي حيث عرفه على أنه : " مجموعة النماذج الثقافية المجتمعة في وضعية معينة ، و يشمل بالتالي المواقف و الاتجاهات و القيم و السلوكات التي يفترضها المجتمع لشخص أو لكل الأشخاص الذين يشغلون هذه الوضعية" (1).
فالوضعية التي يطمح لها - لينتون - هي الوضعية التي تقوم على مكانة واحدة لمجموعة من الأدوار يستفيد منها الفرد في رسم أهدافه المؤسسة ، و قد تندمج مع أدوار الجماعة لإحداث تغيير يحقق الغايات .

(1)- Jean Pierre Durant et Robert Weil , sociologie contomporaine , ed: vigot , 1989 , Paris , p:93 .

كما لو نتطرق إلى مفهوم الشراكة فإننا لا نجد تعريفات سوسيولوجية تحدده لهذا اكتفينا بالتعريفات الاقتصادية و القانونية من أجل وضع تعريف إجرائي لهذا المفهوم .

ج- صعوبات معرفية

غياب إطار مرجعي في التراث السوسيولوجي يفسر مفهومي الشراكة و الوضعية ضيق علينا المجال المعرفي لهذين المفهومين ، حيث قيما يخص الوضعية نجد هناك مرجع نظرية الأدوار تنظر للوضعية على أنها المكانة في حين أن هناك من يرى العكس ، بينما مفهوم الشراكة لم نجد إلا الإطار النظري الاقتصادي الذي فسره .

5- أدوات جمع البيانات

بما أن دراستنا من نوع الدراسات الوصفية ، فإننا نحتاج لاستخدام أدوات البحث العلمي لجمع البيانات و المعلومات التي يتطلبها موضوع الدراسة ، و تعرف الأداة على أنها : " الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات و المعلومات و تصنيفها و جدولتها " حيث هناك أدوات كثيرة للحصول على البيانات منها الأساسية مثل الملاحظة ، المقابلة ، الاستمارة ، الوثائق و السجلات و منه الثانوية كالرسوم ، الأشكال البيانية ، الصور الفتوغرافية ، التسجيلات الصوتية (1) .

و الأدوات التي اعتمدنا عليها للحصول على المعلومات في دراستنا على النحو تقديمها :

(1) - علي غربي ، أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، مطبعة سيرتا copy ، ت: 2006 ، ص: 111 .

1- الملاحظة

إن الملاحظة العلمية هي قاعدة العلم ، لأنها نقطة البدء عند جمع الشواهد ، والتي يعود إليها الباحث كلما أراد التأكد من صحة النتائج . (1)

إن الملاحظة توجه الحواس للمشاهدة و مراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة ، و تسجل جوانب هذا السلوك ، كما تعتبر الأكثر تداولاً في البحوث الاجتماعية و هي لا تستعمل لوحدها ، و لها أنواع منها الملاحظة بالمشاركة و المنظمة . (2)

و في بحثنا اعتمدنا هذه الملاحظة العلمية ، لمعرفة قدرة العامل على إنجاز العمل من خلال تدخل فرضه مشكل في المنشئة .

2- المقابلة

لأداة المقابلة أهمية في البحث السوسولوجي من حيث جمع البيانات الميدانية ، باعتبارها وسيلة تقوم على الحوار بين الباحث والمبحوث في موقف مواجهة من أجل تحقيق هدف محدد ، و هناك نوعين من المقابلة : فإحدهما مقننة والأخرى غير مقننة .

و تعرف المقابلة على أنها : " التقاء مباشر بين فردين وجها لوجه ، و تتحقق طريقة المقابلة في الدراسة عن طريق أسئلة يلقونها السائل لمعرفة رأي المجيب في موضوع محدد بالذات ، أو

(1) - محمد محي الدين ، مرجع سبق ذكره ، ص : 76 .

(2) - علي غربي ، مرجع سبق ذكره ، ص : 112 .

الكشف عن اتجاهات فكرية أو معتقدات ذهنية ، و من تم تكون المقابلة في حد ذاتها هي تبادل

لفظي بين السائل و المجيب " . (1)

و لقد اعتمدنا على المقابلة لتتضح لنا الرؤية ، و حصر جملة من القضايا تساعدنا في تحليل البيانات المرتبة في الاستمارة .

الاستمارة

تعرف أداة الاستمارة على أنها : "لائحة مؤلفة من مجموعة من الأسئلة ترتبط بموضوع

الدراسة " . (2)

و تتمثل الفرضية التي افترضناها كإجابة محتملة للشطر الثاني من السؤال الذي شمل أربعة اقتراحات في : الاهتمام بالأداء المهني هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل في إطار الشراكة . حيث نجد هذه الفرضية تتكون من شطرين :

الشطر الأول يخص " الأداء المهني" و يتطلب إجراء تجربة أو رصد عمل معين يقوم به العامل حتى يمكن معرفة إذا كان هناك اهتمام بأداء العامل ، و هذا يعتبر ضروري لأن من خلاله يقوم سلوك العامل إذا كان لا يساوي منصب العمل مما يفتح له هذا التقويم فرصة الحصول على منحة المردودية ، العمل المتميز ... التي تساعد على تحسين وضعيته الاقتصادية ، و من وراءها الوضعية الاجتماعية .

(1) - قباري محمد اسماعيل ، علم الاجتماع الصناعي و مشكلات الإدارة و التنمية الاقتصادية ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ،

ت : 1980 ، ص : 58 .

(2) - محي الدين مختار ، مرجع سبق ذكره ، ص : 242 .

أما الشرط الثاني فيخص " **وضعية العامل** " و الذي يتطلب هذا الشرط معلومات حول الوضعية الاجتماعية للعامل كالبيانات الشخصية و الوضعية المهنية ، لمعرفة إذا كان العامل يستوجب تقويم أم لا ، مما يحتم على المؤسسة الاهتمام به ، و بالتالي لا يوجد أداة مناسبة للحصول على هذه المعلومات إلا الاستمارة ، و منه فإن هذه الأخيرة لا يمكن وضعها هكذا اعتباطيا ، و إنما استخدامها يتم حسب إستراتيجية عمل ، يمكن تسميتها - **النموذج النظري التطبيقي** - و الذي يبرز لنا هذا النموذج النظري مراحل العمل التي تبنى من خلالها الاستمارة حسب المكان و الحاجة ، إذ حسب النموذج المقترح في دراستنا ، تمكنا من حصر المحاور المتعلقة بوضعية العامل في الوحدة محل الدراسة ، و منه تبيننا لنا الحاجة للبيانات الشخصية و الاقتصادية و ذلك لتحديد خصائص العامل الصناعي في إطار ظروف عمل تفرضها المؤسسة .

و تتجسد الاستمارة في خمسة محاور رئيسية تستوجب نفسها ، و تطرح حاجتها لنوع معين من البيانات ، و منه فإن البيانات محددة حسب طبيعة المحور ، و التي يتطلب حصرها في شكل استمارة ، حتى لا نميل عن الهدف المرسوم حسب النموذج النظري التطبيقي .

و بناء على هذا ، فإن الاستمارة تتحدد حسب متطلبات الدراسة و طبيعتها و النموذج النظري المحدد لها .

و لهذا فإن للإجابة على السؤال نحتاج لاستخدام الاستمارة و الملاحظة العلمية و من هنا نتساءل :
كيف نستفيد من الاستمارة ؟

الاستمارة تساعد على جمع البيانات المحددة حسب النموذج النظري ، و التي يتطلب جدولتها لاستخراج النسب و حصر التناقضات التي يحملها مجتمع الدراسة ، و بالتالي تساعدنا للوصول إلى

مجموعة من المؤشرات مثلا : لو نأخذ مؤشر السن الذي يعتبر متغير هام ، فإنه يسمح بإعطاء فكرة عن المجال الذي تم فيه تكوين العامل ، والمجموعات حسب الفئات العمرية كمجموعة فئة التنفيذ و مجموعة فئة التحكم ...

بالإضافة لتحديد الفترة التي التحق فيها العامل بالعمل ، و الذي يعطينا فكرة عن إن كان مجتمع الدراسة مقسم إلى تقسيم متساوي من حيث التأهيل داخل كل مجموعة أم لا .

و من كل هذا نستنتج أن طبيعة الموضوع ، والبيانات هي التي تفرض استخدام الاستمارة أو عدم استخدامها ، و ليس إسقاطها على الموضوع عشوائيا .

و تضم الاستمارة التي أعدناها 42 سؤال موزعين حسب احتياجات المحاور للمعطيات و التي تشمل محاور خمسة رئيسية نعرضها على النحو التالي :

المحور الأول : يحتوي على البيانات المتعلقة بخصائص مجتمع الدراسة و تتضمن 7 أسئلة .

المحور الثاني : يحتوي على البيانات خاصة بالوضعية الاقتصادية للعامل ، و يتضمن 8 أسئلة .

المحور الثالث : يحتوي على البيانات تدور حول الوضعية المهنية للعامل و يتضمن 13 سؤال .

المحور الرابع : يحتوي على البيانات تدور حول وضعية العامل فيما يخص علاقاته الاجتماعية و يتضمن 4 أسئلة .

المحور الخامس : يحتوي على البيانات تدور حول الوضعية الفيزيكية للعمل و يتضمن 10 سؤال .

4- النموذج التصوري التطبيقي (MCT)*

النموذج التصوري التطبيقي هو طريقة أو تقنية مستخلصة من منهجية علم الإعلام الآلي تساعد

على تنظيم المعلومات و المعطيات الواقعية أي التي نحصل عليها من الميدان بالاستعانة بالنموذج

الفرعي ألا و هو النموذج العلائقي للمعطيات الواقعية (MCD)**

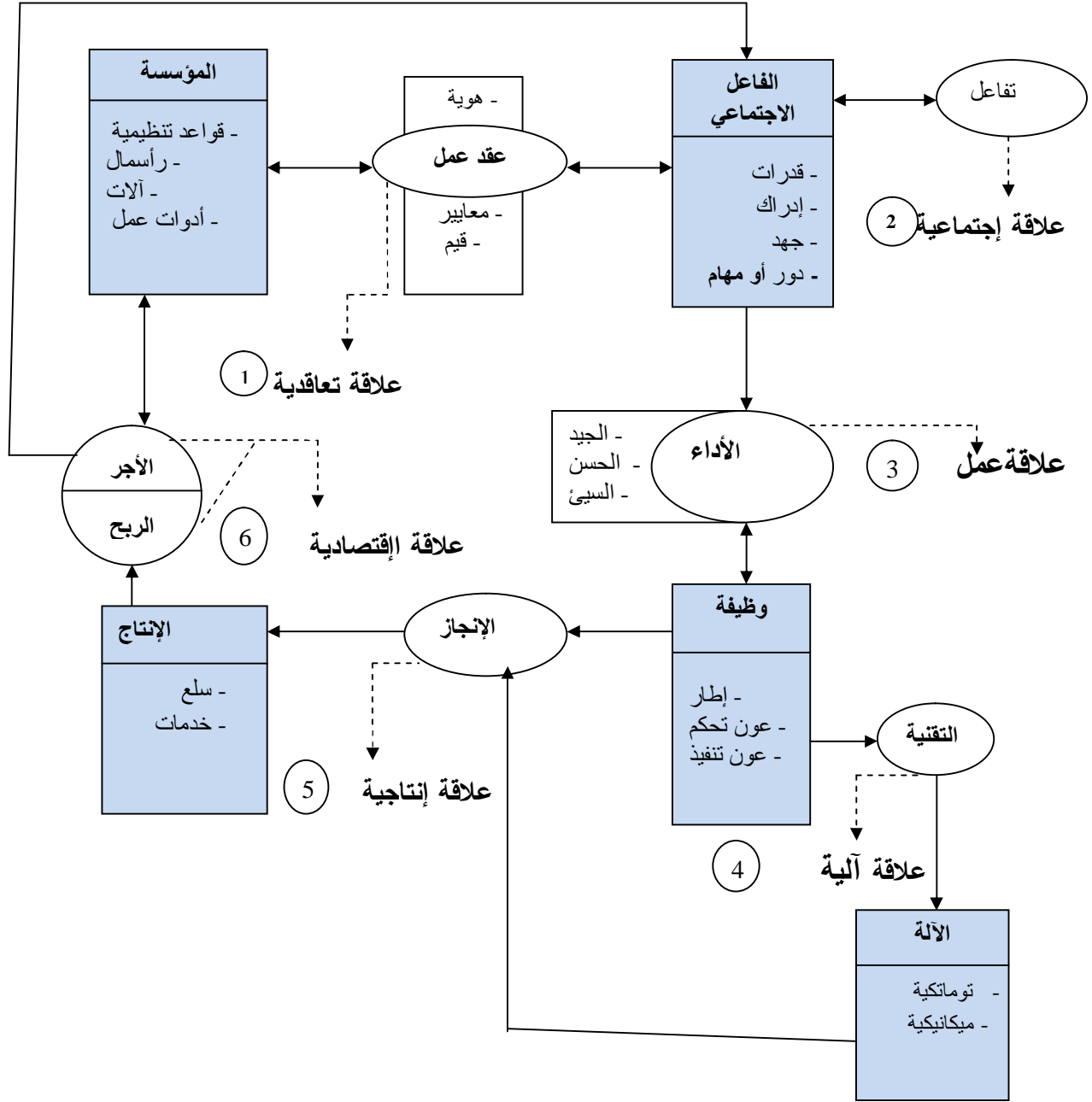
للمزيد من الإطلاع أنظر :

Jean Patrick Matheron , Comprendre Merise outils conceptuels et organisationnels, eyrolles ,
1998 , p : 39.

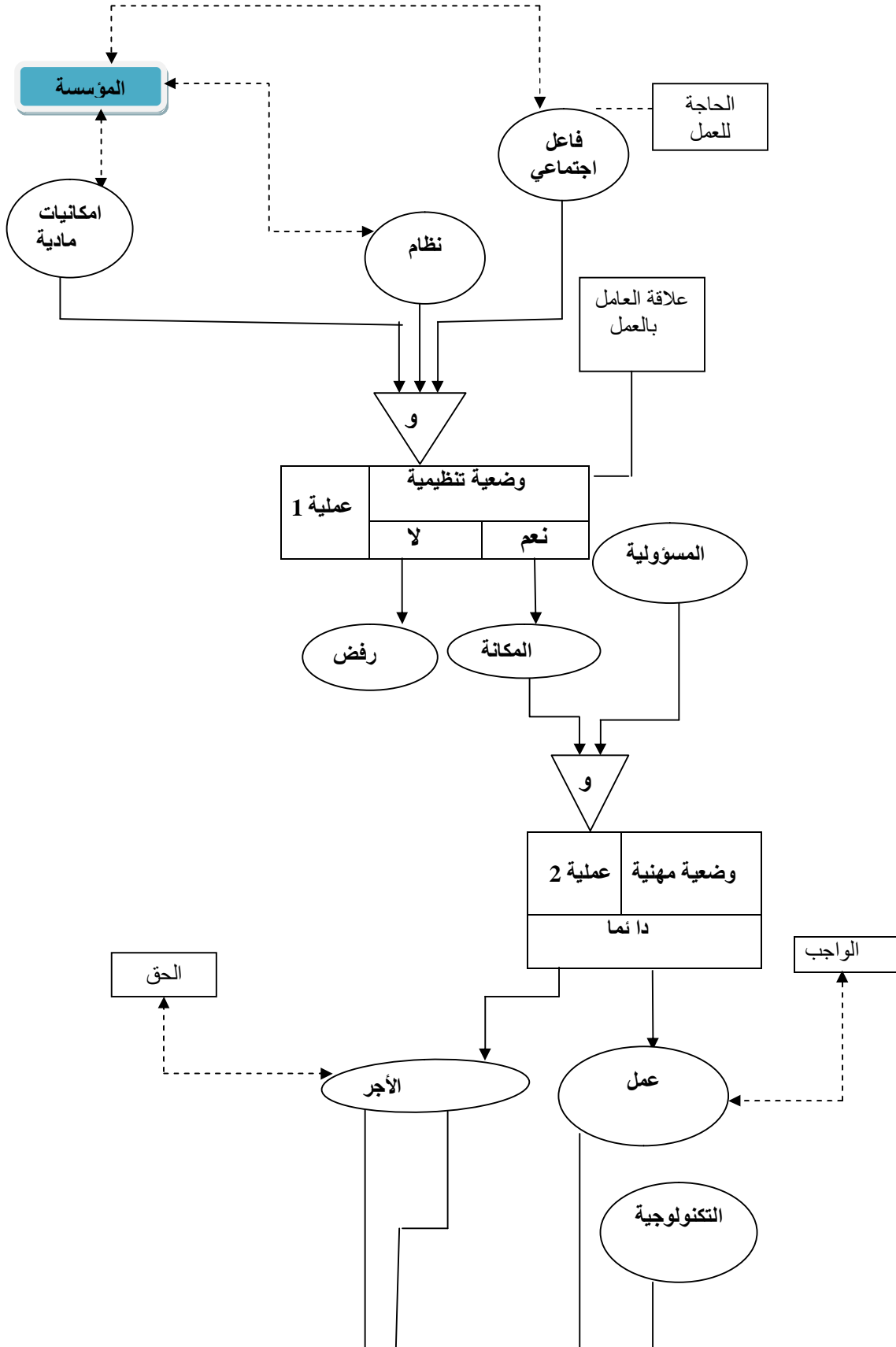
* (MCT) : modèle conceptuel de traitement

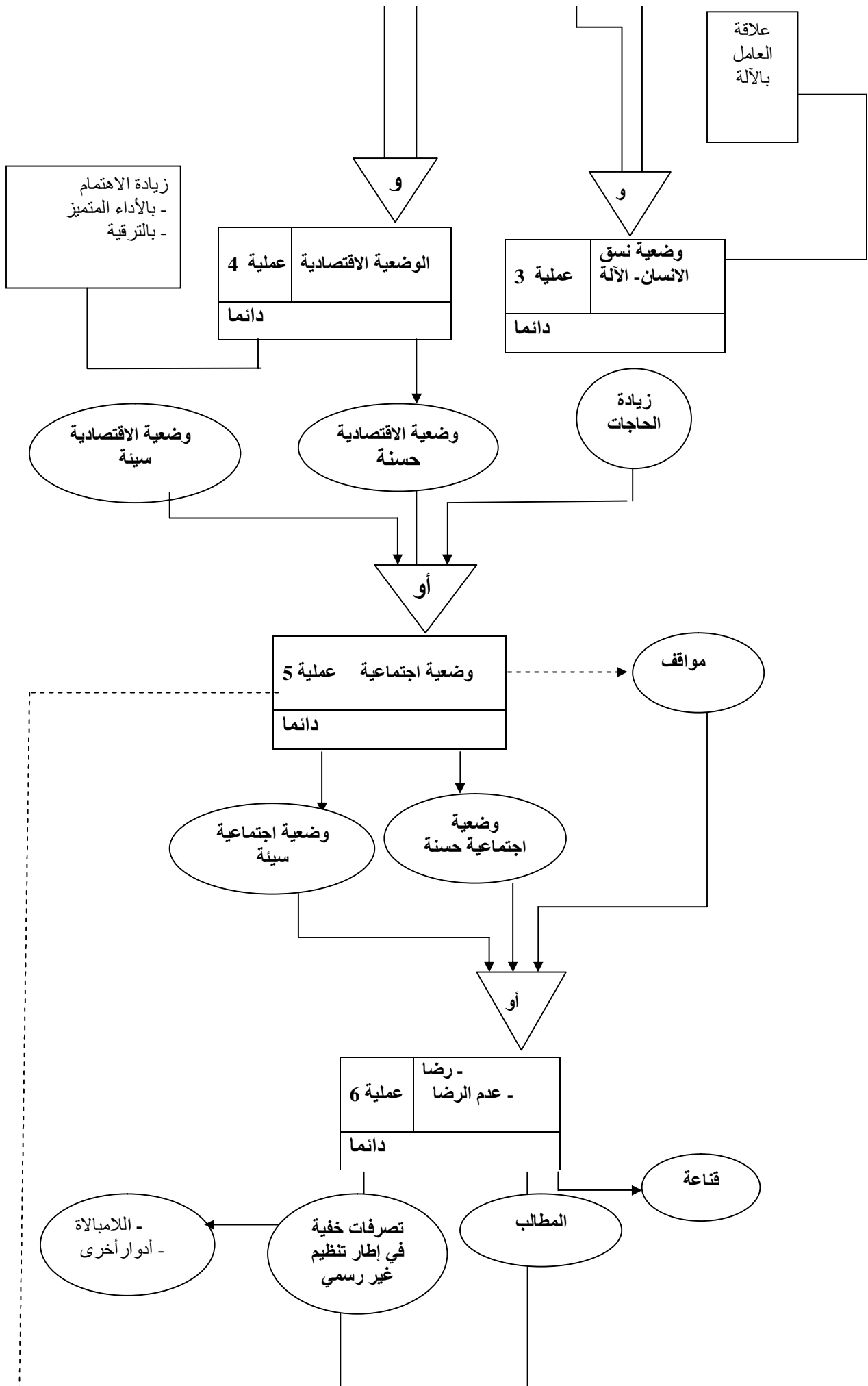
** (MCD) : modèle conceptuel des données .

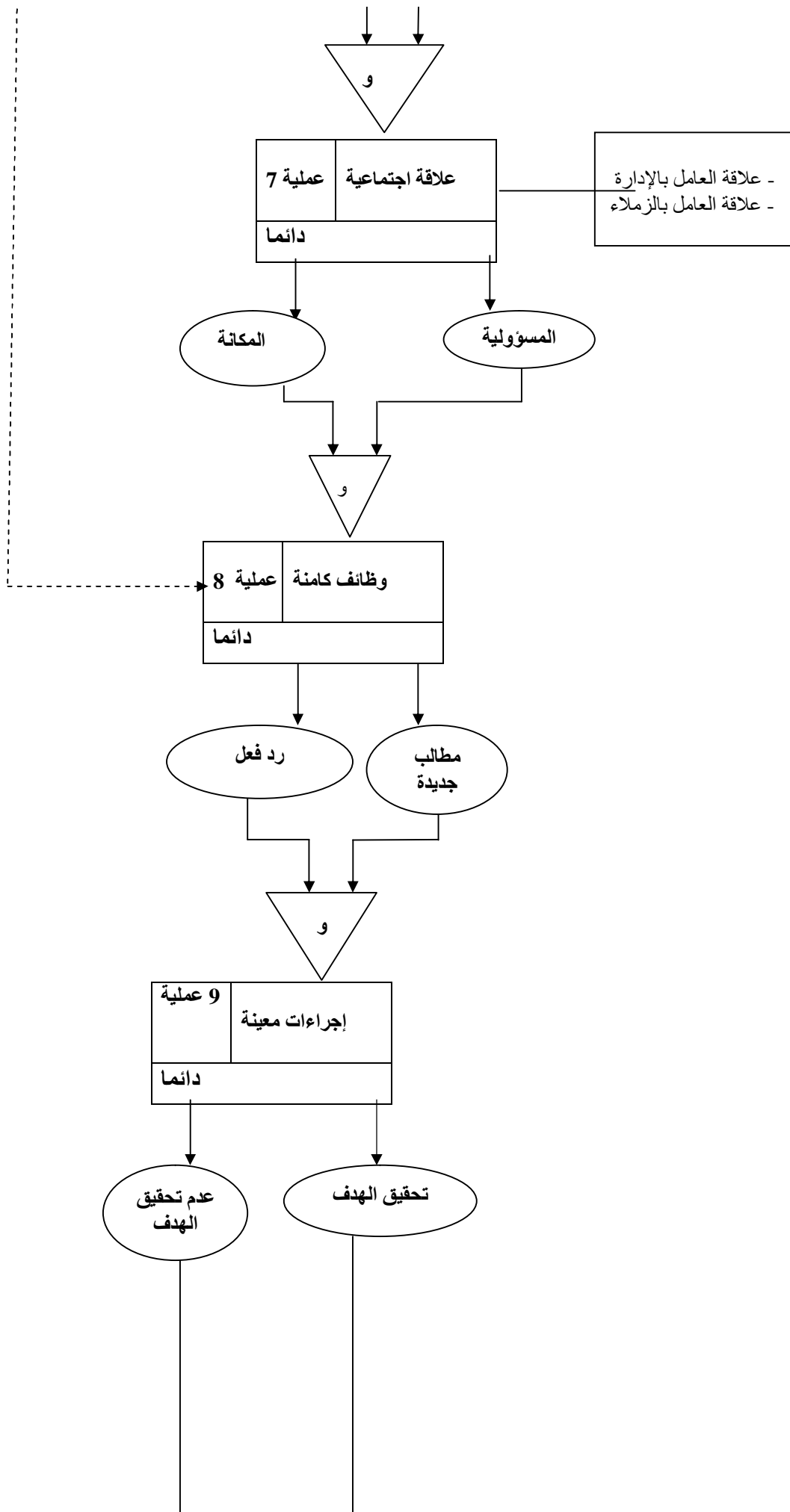
شكل رقم 2 يوضح لنا النموذج العلائقي للمعطيات الواقعية

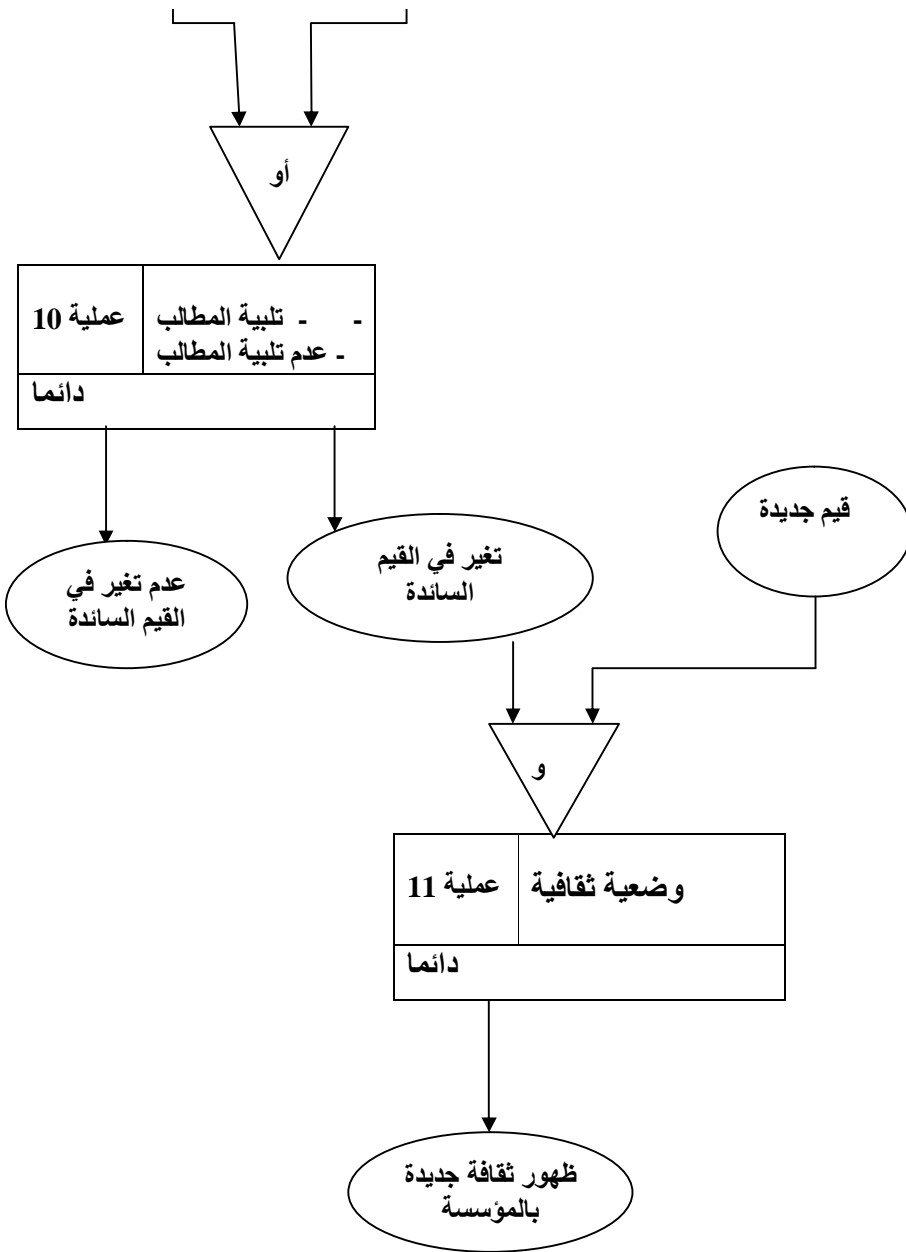


الشكل رقم (3) : النموذج النظري التطبيقي









أ- تحليل النموذج العلائقي للمعطيات الواقعية

يشمل هذا النموذج الشكلي معظم العلاقات التي تربط العامل بالعمل ، أين كل علاقة تمثل لنا وضعية معينة من الوضعيات التي يمكن أن يكون فيها العامل ، و التي على النحو تقديمها :

1- العلاقة التعاقدية : تمثل الوضعية القانونية .

2- العلاقة الاجتماعية : تمثل الوضعية الاجتماعية داخل التنظيم .

3- علاقة العمل : تمثل الوضعية المهنية .

4- العلاقة الآلية : تمثل وضعية الإنسان-آلة (المهنية) .

5- العلاقة الإنتاجية : تمثل الوضعية تفاعل اجتماعي .

6- العلاقة الاقتصادية : تمثل الوضعية الاقتصادية .

و كل هذه العلاقات تنتج عنها العلاقة الثقافية التي تمثل في النهاية الوضعية الثقافية ، و النموذج النظري التطبيقي الموالي يوضح العوامل التي ساهمت في إحداث كل وضعية .

ب- تحليل النموذج التصوري التطبيقي

مما يؤدي إلى جملة من العلاقات الآلية و التنظيمية و الإنسانية ، و بقراءة معطيات النموذج التطبيقي يتبين لنا :

العملية الأولى : العلاقة بين العامل و العمل (علاقة تنظيمية)

- في حالة عدم توفير الشروط المطلوبة كالشهادة ، القدرة الصحية و الفيزيكية يرفض طلب الفاعل الاجتماعي .

- إذا توفرت شروط العمل في العامل ، تتحدد له مكانة داخل البناء و بالتالي فالعمل ما هو إلا مكانة تتطلب أدوار معينة وفق المسؤوليات المحددة .

- فالمكانة و المسؤولية تجسد الوظيفة الظاهرة داخل البناء .

العملية الثانية : وظائف ظاهرة داخل البناء

- ينتج عن هذه الوظائف الأجر و العمل ، فالأجر حق يكتسبه العامل بعد تأدية واجبه .

- يحتاج العمل تكنولوجيا لإنجازه ، و بالتالي تنتج علاقة آلية بين العامل و الآلة دائما أو ما يسمى

نسق الإنسان - الآلة في علم النفس العمل .

العملية الثالثة : وضعية نسق العامل و الآلة (علاقة آلية)

- الاحتكاك المتواصل بين العامل و الآلة يؤدي إلى ارتباط آلي ، حيث تفرض الآلة على العامل

مجموعة من العمليات لا يجد أمامها سبيلا للاختيار ، إلا تنفيذها على الدوام ، و منه ينتج الأداء

و الأجر كمقابل له دائما .

وهذه العملية لا تكون إلا في إطار وجود العمل التقني - الآلي -

العملية الرابعة : الوضعية الاقتصادية

- تتحدد الوضعية الاقتصادية من خلال الأجر و ملحقاته كالعلاوات و المكافآت، حيث يمكن القول

أن الوضعية الاقتصادية للعمل جيدة إذا حقق هذا الأجر رفاهية للعامل و يبقى له نصف الأجر

أو حسنة إذا غطى هذا الأجر احتياجاته الضرورية و يبقى له ربع الأجر على الأقل أو سيئة و التي

فيها لا يغطي الأجر احتياجات العامل المعيشية و يضطر حتى للاستدانة من أجل أن يكمل الشهر .

العملية الخامسة : الوضعية الاجتماعية.

- وضعية اقتصادية جيدة أو حسنة يعني تغطية الحاجيات الضرورية و الكمالية للعامل دائما ،
و على العكس من ذلك في حالة الوضعية الاقتصادية السيئة .
و ينتج عن هاتين الوضعتين الاقتصادية و الاجتماعية مواقف مختلفة ، تعبر عن الرضا أو السخط
أو اللامبالاة .

العملية السادسة : المواقف المعبرة عن الرضا أو عدم الرضا و اللامبالاة

- المواقف المعبرة عن الرضا من عدمه تكون دائما ، فالرضا يدل على القناعة التي قد تعبر عن
السلوك الإيجابي أما عدم الرضا فإنه يعبر دائما على وجود مطالب قد تتبلور في شكل تصرفات
خفية في إطار التنظيم الغير رسمي بالإضافة إلى اللامبالاة و أدوار أخرى حيث يحاول دائما العامل
أن يقوم بصفة فردية بأدوار وهمية للمحافظة على التوازن الذي يريده .

العملية السابعة : العلاقات الاجتماعية

- تكون العلاقات الاجتماعية دائما إما بين العامل و الإدارة أو بين العامل و الزملاء في العمل .
- تنتج هذه العلاقات الاجتماعية عن المكانة و مسؤولية التي تتطلبها الوظيفة الأخرى أي التي لا
تنشأ عن التنظيم الرسمي بل عن طريق المواقف المعبرة عن السخط دائما و التي تسمى بالوظائف
الكامنة حسب - ميرتون -

العملية الثامنة : الوظيفة الكامنة

- إن المسؤولية و المكانة التي يحتلها العامل قد تجعل هذا الأخير يلعب أدوار كامنة من أجل تحقيق
أهداف غير رسمية .

- قد ينتج عن هذه الوظائف الكامنة مطالب جديدة و ردود أفعال

العملية التاسعة : إجراءات معينة

- مطالبة العمال نتيجة المعبرة عن السخط تؤدي إلى صدور رد فعل من طرف التنظيم
- المؤسسة- تتمثل في إجراءات معينة ، إما أن تحقق مطالب العمال أو لا تحققها .

العملية العاشرة : تلبية مطالب العمال أو عدم تلبيةها

- يتحقق الهدف المنشود للعمال بتلبية مطالبهم الاقتصادية كزيادة الأجر و منحهم العلاوات أو التنظيمية كالترقية أو الفيزيقية المتعلقة بالسلامة و الأمن فيما يخص ظروف العمل أو الاجتماعية كالضمان الاجتماعي و حضانة الأولاد .

- تضطر المؤسسة لفرض قواعد تنظيمية صارمة لاحتواء ردود أفعال في حالة عدم تلبيةها لمطالبهم كإعادة توزيع العمل داخل المؤسسة مثل ما حدث في وحدة مركز الأكسجين أثناء فترة الشراكة مع المؤسسة الهندية تحت تسمية- ISPAT -

- فهذه الأوضاع قد ينتج عنها تغيير على مستوى سلوكات العمال المهنية ، الشخصية ... مما يجعلهم يتقنسون أدوار جديدة تتبلور في شكل قيم و عادات ... تشكل ثقافة مهنية و على العكس من ذلك في حالة عدم وجود تغييرات ناتجة عن التفاعل داخل البناء .

العملية الحادية عشر : وضعية ثقافية

- دائما وجود قيم جديدة يأتي بها الشريك الأجنبي يكون لها انعكاس على القيم السائدة ، مما يؤدي إلى ظهور هجين من الثقافة المهنية فمثلا لما كان يحدث توقف للآلة و لا يتمكن العامل المختص من إصلاحها ترسله المؤسسة لتكوين في الخارج ، في حين الآن بمعية الشريك الأجنبي يكتفي هذا الأخير بقول حسب ما سمعناه يتردد على مسامع العمال : " اربط بالسيلان ، دير راسك " .

5- الوثائق و السجلات

لقد استطعنا الحصول على مجموعة من الوثائق التي تساعد على كشف الخلفية التي تتحدد من خلال وضعية العامل كنظام الترقيّة و كيفية منح العلاوات الخاصة بالعمل المميز ، و طرق تطبيق قواعد الأمن الصناعي ... و الوثائق و السجلات التي تحصلنا عليها و كانت مادة البحث عندنا على النحو عرضها :

- وثائق و سجلات من مديريةية الموارد البشرية و التي أفادتنا في معرفة الحراك الاجتماعي داخل الوحدة منها و إليها ، و كيفية توزيعهم .

وثائق من مديريةية (SAP) * و التي وضحت لنا التقنيات التنظيمية الجديدة التي أصبحت جاءت بها الشراكة في مجال التسيير .

- وثائق تخص نظام الأجور من مديريةية المالية التابعة للمؤسسة .

- مجموعة من الوثائق منها التي تخص الهيكل التنظيمي للوحدة و ديباجية تخص الأمن الصناعي و المسمى (BBS)* و التي تحصلنا عليها من إدارة وحدة مركز الدراسة .

- وثائق تخص نوعية المنتج و الطاقة الإنتاجية للوحدة .

- مجموعة من الوثائق و الشكاوي التي تحصلنا عليها من بعض الفاعلين الاجتماعيين ، و التي مكنتنا من معرفة النزاعات الحاصلة داخل الوحدة .

* BBS : حروف أجنبية مختصرة تعني القواعد المفسرة للسلوك .

6- كيفية عرض وتحليل البيانات

لقد تمكنا من جمع بيانات كيفية و أخرى كمية إذ شملت الاستثمارة ثلاث أنواع من الأسئلة منها ما هو مغلق و التي تخص الإجابة " بنعم" أو " لا " حيث تناولناها في الجداول البسيطة و كمثال على ذلك السؤال الذي تضمنه الجدول رقم 32 و هو:

" هل تغير عملك في ظل الشراكة ؟ " ثم حساب التكرارات والنسبة المئوية .

كما استخدمنا الأسئلة المفتوحة التي جاءت فيها الأسئلة في شكل عبارات شاهدة فقد تم عرضها في جداول مع حساب درجة التردد .

و تجدر الإشارة إلى أن الإجابات كانت متباينة فيما يخص بعض المواضيع ، و لقد بذلنا جهدنا في الوقوف على المفارقات العادية و الغير عادية حتى نصل إلى تفسيرات تقدم لنا وصفا شامل حول للظاهرة .

خلاصة الفصل

إن البحث هو عملية تفصي الوقائع و ذلك بإتباع طريقة منظمة ، فطرحنا لمجموعة من التساؤلات في بداية الدراسة بغرض الإجابة عليها و التي تمثل مشكلة الموضوع ، تطلب منا أن ندرس الخطوات و المراحل الإجرائية ، أي أننا حاولنا تطبيق قواعد المنهج العلمي على مشكلة موضوعنا حيث كان علينا أن نفهم أولا المبادئ الرئيسية حتى نضع مخطط العمل الذي يقودنا إلى الإجابة على تساؤلات الدراسة ، و منه قمنا بوضع الخطة التي تحتاجها هذه الأخيرة لكي ننفذها عمليا و ذلك بإتباع الخطوات العشرة التي حددها - وليرت ميلز - (1) و التي تتمثل في :

1- أننا قمنا باختيار مشكلة سوسولوجية تتمثل في محاولة معرفة " الجديد الذي يطراً على وضعية العامل في إطار أسلوب عمل قائم على الشراكة " و حددنا أهدافها و حددنا المفاهيم لتعرفها إجرائيا لإزالة كل لبس حولها .

2- قدمنا وصف للمشكلة لإعادة ربطها بالإطار النظري السوسولوجي ، إذ قمنا بمناقشة النظريات التي ترتبط بموضوع دراستنا .

3- صغنا الفروض التي تنطلق منها دراستنا .

4- قمنا بتصميم مخطط عمل تجريبي يساعدنا على الانطلاق يشمل دليل المقابلة و الذي استخدمناه في المرحلة الاستطلاعية حتى نأخذ لمحة عامة حول الموضوع .

(1)- محي الدين مختار ، مرجع سبق ذكره ، ص: 227 .

- 5- حددنا العينة و المتمثلة في مجتمع - وحدة مركز الأكسجين - بالنسبة لمؤسسة - أرسولور ميتال عنابة - مستعينين بالمنهج المسح الشامل و الذي سبق ذكره .
- 6- قمنا باختيار أدوات جمع البيانات حسب متطلبات الموضوع ، و التي تتمثل في الملاحظة ، المقابلة ، الاستمارة ، الوثائق و السجلات ، النموذج النظري التطبيقي و هذه الأداة الأخيرة استقيناها من منهجية الإعلام الآلي كمحاولة متواضعة للاستفادة من هذا العلم .*
- 7- قمنا بإعداد دليل عمل من بين ما شمله الاستمارة .
- 8- سنقوم بتحليل النتائج بعد عرض البيانات .
- 9- سنقوم بتفسير هذه النتائج من خلال العودة إلى الإطار النظري و المعطيات الميدانية .
- 10- في الأخير نقوم بكتابة التقرير و نشره .

للمزيد من الإطلاع أنظر :

* Jean Patrick Matheron , iBID , p : 102.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

تمهيد

إن طرح أي سؤال في مجال علم الاجتماع ، يتطلب إطارا نظريا ، يجعلنا نعتقد بطبيعة الحياة الاجتماعية من الناحية السوسولوجية ، سواء على مستوى الأبعاد أو على مستوى معالجة موضوع الدراسة ، و ذلك من أجل الإجابة على السؤال المطروح .

و هذا ما ذهب إليه - بورديو - لما قال : " البحث بدون نظرية أعمى... " و بالتالي فإن البحث يجب أن يستند على الجانب النظري و المنهجي ، لأن هذا الاستناد يوفر لنا عنصران تقوم عليهما الظاهرة الاجتماعية هما التعددية و العمومية ، حيث نقدمهما على النحو التالي :

- **التعددية** : وتشمل الشرط الأول من الموضوع المطروح و هو " وضعية العامل " إذ تغلب عليه التعددية التي تأخذ بأبعاد الحياة الاجتماعية و تتمثل في البعد الاقتصادي ، البعد الاجتماعي ...

- **العمومية** : لو حاولنا أن نعمم النتائج التي سنتوصل إليها ، فإننا نقوم بدراسة مجتمع العمل ، كمجتمع وحدة مركز الأكسجين مكان الدراسة ، باعتبار أن علم الاجتماع يتخذ من المجتمع وحدة تحليل أساسية .

و تجدر الإشارة أن هذان العنصران كفيلا من جعلنا نفهم الظاهرة المدروسة فهما موسعا ، حيث ذهب - وليام توماس - إلى القول : " إن الدراسات التحليلية ، لن تتمكن من فهم أي ظاهرة فهما كاملا إذا حاولت عزلها عن البناء الكلي ... "

فطرح قضية في إطار البحث السوسولوجي طرعا سليما ، يتطلب أن يكون على مستوى وحدة التحليل الأساسية في علم الاجتماع ، و في دراستنا تمثل الدولة كمجتمع كلي باعتبار أن الدولة تشمل المجتمع والقوانين و الرقعة الجغرافية ، وعلى أساس أن امتلاك الدولة لحصة من المؤسسة المدروسة و

التي تتمثل في 30 % سنقوم بطرح وضعية العامل كجزء من شريحة مجتمع الدولة و كموضوع صالح للبحث السوسيولوجي و ذلك على مستوى الحياة المجتمعية العامة ، أي أن رؤيتنا لهذه الوضعية ، و ما تحمله من أبعاد و مستجدات من حيث ظروفها المهنية و الاقتصادية و العلاقات الاجتماعية و مدى وعيها بما يدور حولها ، مما يجعلنا ننظر لها على أنها ظاهرة اجتماعية تنتج في المؤسسات ، و جماعة العمل التي تتفاعل فيما بينها و بين التنظيم يشكل لنا وضعية العامل داخل المؤسسة و التي تتغير بتغير الأساليب المعتمدة في التنظيمات ، فوضعية العامل في إطار التنظيم الاشتراكي ليس كوضعية العامل في التنظيم القائم على اقتصاد السوق و منه الانفتاح على الشراكة الأجنبية .

و هكذا سنحاول معالجة هذا الموضوع من خلال النظريات التي تناولت مثل هذه المواضيع من منظور البعد المتعدد ، و حتى يمكن فهم الظاهرة المدروسة ، من سلوكيات و مواقف العامل اتجاه وضعيته المتعددة الأبعاد - أي خلفية الموضوع - و ذلك من خلال التفاعل الحاصل .

إننا نعتقد أن الترويج نحو الصواب ، هو تبني الرؤية التي تجمع بين بعدين من أبعاد الواقع الاجتماعي ألا و هما البناء و الفعل الاجتماعي ، و ذلك في إطار السياق التاريخي ، حيث لو نرجع مثلاً إلى - أغيست كونت - نجده أكد على أن تهتم السوسيولوجيا بالبعدين المتمثلين في الستاتيكا و الديناميكا ، و حتى - ماكس فيبر - و - كارل ماركس - قاما بجمع بين هذين البعدين في مجال دراستهما .

إن العديد من النظريات التي تهتم بتنظيم العمل ، قد اهتمت بوضعية العامل من أجل فهم السبيل الأرجح و ماذا يمكن تقديم من اقتراحات صالحة لكشف المستجدات التي تطرأ على وضعية العامل داخل المؤسسات الصناعية .

و رغم صعوبة حصر كل النظريات ، استطعنا من خلال عملية مسح الفكر التنظيمي من وضع يدنا على النظريات التي تمثل الإطار المرجعي لدراستنا ، حيث إن التحليلات التي قام بها الخبراء الصناعيين فيما يخص القضايا التي تتعلق بالجوانب التقنية و الإنسانية لتنظيمات العمل و التي حاولت

إدخال تغييرات تقنية و تنظيمية على طرق تنفيذ العمل من أجل زيادة الإنتاج أدت هذه التغييرات إلى جعل العامل ينتقل من وضعية إلى أخرى .

و من خلال ما ذهبت إليه مدرسة التنظيم العلمي للعمل و مدرسة العلاقات الإنسانية و مدخل الأنساق التي اهتمت بالجانب الميداني فيما يمس قضية تنظيم العمل الصناعي ، نحاول أن نتطرق إلى ما قدمته هذه المدارس من تفسيرات حول وضعية العمل لمعرفة وضعية العامل و ذلك للإجابة على

السؤال الجوهرى ألا و هو ما الجديد الذي طرأ على وضعية العامل في إطار الشراكة ؟

إن اختلاف أدوار الأفراد و مكانتهم داخل التنظيم يسمح لهم باحتلال وضعية معينة ترجع إلى عدة أسباب منها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوعي مثال على ذلك : المستوى التأهيلي وضعية العمل...

هذا على النحو تقديم الاتجاهات النظرية التي اهتمت بوضعية العمل و العامل بعد التطرق لتغيير

التنظيمي على اعتبار أن أي جديد يطرأ على وضعية العامل و العمل يكون سببه تغير يحدث على

مستوى التنظيم سواء كان من خلال أسلوب عمل جديد أو نقل تكنولوجي تستفيد منه المؤسسة أو إعادة

هيكلية المورد البشري الذي يعتبر هذا الأخير الأساس الهام في كل تنظيم .

المبحث الأول

التغير التنظيمي

قد يحدث تلقياً لبعض أشكال التنظيم ، مما يصبح هناك نموذجين أي نموذج قديم و آخر جديد ، تتفاعل الممارسات فيه فينتج بصمات على مستوى المورد البشري (1) ، مما يجعلنا نقول أن هناك تغيير على مستوى البناء و الوظيفة داخل التنظيم ، و هذا التغيير داخل التنظيمات ، اهتمت به الأطروحات السوسيولوجية ، و قبل التطرق إلى هذه الأطروحات نحدد مفهوم ، التغيير التنظيمي و الذي يقصد به من وجهة نظر علم الاجتماع التنظيم أنه : " إحداهت تعديلات في أهداف و السياسات الإدارية ، أو في أي عنصر من عناصر العمل التنظيمي " .(2)

و التغيير لا بد أن يكون دائماً في الاتجاه الايجابي ، فهو بذلك عملية تحول أو انتقال من مستوى إلى آخر سواء تعلق الأمر بالتكنولوجيا و التقنيات أو التسيير و أنماط التنظيم .

و بما أن الإنسان هو أهم عنصر في مكونات المؤسسة ، كما أن السلوك الإنساني يكون هو الضامن لأي نجاح و تطور للمؤسسة و العكس ، فإن أبرز و أهم تغيير هو ذلك الذي يدخل على الإنسان سواء تعلق الأمر بتغيير اتجاهات و سلوك العامل أو تغيير وضعيته إلى ما يطمح إليها .(3)

و منه فإن تسيير صيرورة التغيير بما يخدم المؤسسة لا يتم بدون الاهتمام بالمجال النفسي و الاجتماعي السائد في المؤسسة و ذلك لمختلف العمال مثل تحقيق الأمن الاقتصادي ، تحقيق العدالة في الترقية ، تحسين ظروف العمل ، الحرص على جعل العامل راضي ... و هكذا فإن نجاح التغيير

(1) - بشير محمد ، الثقافة و التسيير في الجزائر (بحث في تفاعل الثقافة التقليدية و الثقافة الصناعية) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ت: 2007 ، ص: 75 .

(2) - علي السلمي ، تطور الفكر التنظيمي ، وكالة المطبوعات الجامعية ، الكويت ، 1975 ، ص: 237 .

(3) - محمد مسلم ، تنمية الموارد البشرية دعائم و أدوات ، دار طليطلة ، الجزائر ، ت: 2010 ، ص: 19 .

في المؤسسة يرتبط بوضعية العامل و اتجاهاته و مواقفه نحوه ، لأن هذا النجاح مرتبط كلياً بمدى تصور العامل لتغيير و اتجاهاته نحوه ، و من تم بالموقف الذي يتخذه إزاءه .(1)

حيث لو تصور العامل وضعيته داخل المؤسسة حسنة لا بد على المؤسسة أن تعمل على تحسينها ، حتى يمكن للعامل أن يتخذ موقف إيجابي اتجاه لمؤسسة يترجم في تحسين أداءه المهني و بدل أقصى ما عنده من جهد .

و رغم أهمية قضية التغيير ، إلا أنها ظلت مهملة من طرف المختصين في علم الاجتماع ، و هذا راجع إلى تركيزهم على الحالات النظامية المستقرة التي تعيشها التنظيمات إلا أن بظهور اتجاهات مغايرة لتنظيم مثل الصراع و التغيير ... ظهر الاهتمام بالتغيير من طرف علماء الاجتماع التنظيم ، و ذلك من خلال الدراسات الإمبريقية ، إذ نجد هناك من يرى أن التنظيم بطبيعته يحتاج إلى المزيد من الثبات حتى يمكن أن يحقق و وظائفه و أهدافه ، و هذا ما ذهب إليه - فيبر - إلا أن بظهور الاتجاه الراديكالي الرافض لتحليلات القائمة على الاستقرار و التوازن داخل الحياة التنظيمية اتجه أصحابه إلى تحليل علاقة القوة و الصراع التي تعبر عن ضرورة تغيير الواقع التنظيمي الراهن و استبداله بواقع تنظيمي جديد يستجيب لطموحات العمال .

و لو نرجع إلى الإسهامات التي قدمها كل من - هافي - و - براون - فيما يتعلق بتشخيص مشكلات التنظيمات و التي تستجوب إدخال تغييرات تنظيمية عليها ، و التي حددت في ستة مراحل تتمثل في :

(1)- محمد مسلم ، تنمية الموارد البشرية دعائم و أدوات ، المرجع السابق ، ص: 33 .

أ- التنبأ بالحاجة إلى التغيير .

ب- تطوير العلاقة بين الخبير التنظيمي و الشركاء .

ج- تحضير مخططات العمل و الاستراتيجيات و التقنيات .

د- تنفيذ التجديد الذاتي و التحكم في التغيير من أجل استقرار التنظيم .

هـ- التشجيع على استمرارية عملية الإنتاج . (1)

و هكذا يتضح لنا كل هذا أن لتغيير أهمية من حيث تنمية التنظيمات بما يخدم وضعية العمال ، حتى

لا يكون هناك مقاومة لهذه التغييرات .

(1) - سعدون يوسف ، مرجع سبق ذكره ، ص: 19 .

المبحث الثاني

الاتجاهات المفسرة لوضعية

العامل

1- الاتجاهات النظرية المفسرة لوضعية العامل

أ- نظرية التنظيم العلمي للعمل

يعود الفضل في نشوء هذا المدخل النظري فيما يخص دراسة التنظيم إلى - فيريريك تايلور - الذي كان المنظر الأول لها من خلال وضع فلسفتها و تحديد مبادئها ، و يرجع هذا الاهتمام إلى الثورة الصناعية التي تعتبر المحرك للإبداع في التنظيم من أجل إيجاد الطرق الكفيلة لتحقيق الفعالية فيما يتعلق بالنشاط الصناعي .

و بادر - تايلور - إلى القيام بعدة تجارب في المصانع الأمريكية كشركة - بنتلهم للحديد - و شركة - ميدفال للصلب - و الدافع الذي حتم القيام بهذه التجارب هو تلك الظروف الصعبة و المشاكل المرتبطة بضعف الإنتاج الصناعي رغم استخدام المعدات و الآلات الحديثة إلا أن المؤسسات ظلت تعاني من الخسائر بسبب أساليب العمل المطبقة و التي تركت العامل يعمل في إطار وضعية مهنية لا تعبر من حيث المردوية على أهداف التنظيم ، لأنها غير مخططة مما نتج عنها بطئ العملية الإنتاجية، إتلاف الآلات ، التبذير ... (1)

و لتسوية هذه الوضعية السيئة ، التي لا ترضي المؤسسة ، قام - تايلور - دراسة مبنية على ملاحظة العمال و وضعيات العمل المختلفة ، حيث حلل الحركات و قاس الوقت الذي تستغرقه كل حركة على حدا لتحقيق الاقتصاد في الوقت و الحركة .

و منه فإن النظرية التايلورية استحدثت وضعية جديدة للعامل تقوم على المبادئ التالية :

(1)- علي عبد الرزاق جبلي ، علم الاجتماع الصناعة ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، ت: 1984 ، ص: 48 .

- التقسيم العمودي للعمل على الفصل بين أعمال التنفيذ و العمل الفكري .

- التقسيم الأفقي ، حيث جزأ العمل و وزعه بين العمال .

- توافق الأجرة مع الإنتاجية .

- تنسيق الأعمال . (1)

ب- نظرية العلاقات الإنسانية

من المهتمين بالجوانب الاجتماعية داخل التنظيمات نجد حركة العلاقات الإنسانية التي بدل - التون مايو- جهود كبيرة مع زملاءه بجامعة - هارفارد- و التي عرفت باسم - تجارب الهاوتورن- التي اجريت بشركة - وسترن الكتريك- حيث في سنة 1927 جاء دور هذه الشركة لدراسة وضعية العامل من خلال محاولة معرفة المتغيرات التي تؤثر في إنتاجيته . (2)

و بالتالي نظرية العلاقات الإنسانية لم تأتي كرد فعل على التaylorية فقط ، و إنما جاءت لتهتم بجوانب أخرى مثل ظروف العمل و دراسة الحوافز و استقرار العمال و البعد الإنساني .

و قامت دراساته حول مجموعتين من العمال (مجموعة تجريبية و أخرى ضابطة) حتى يعرف وضعية العامل في إطار الظروف الفيزيائية للعمل كالإنارة و تأثيرها على الروح المعنوية و الإنتاجية. (3) و تجدر الإشارة إلى أن اهتمام حركة العلاقات الإنسانية بدراسة السلوك الإنساني في العمل يعتبر نقطة تحول في الدراسات التنظيمية خاصة و أنها أكدت على ضرورة دراسة التنظيم في إطار وضعيتين ألا و هما الوضعية الدينامكية و الوضعية الاستاتيكية على أساس أن حل مشاكل المؤسسات

(1)- محمد مسلم ، مرجع سبق ذكره ، صص: 11-13 .

(2)- محمد علي محمد ، علم الاجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1989 ، ص: 146.

(3)- محمد مسلم ، مرجع سبق ذكره ، صص: 15-16 .

الصناعية لا يكون من خلال الاهتمام بالوضع المادية للعمل فحسب ، بل يكون عن طريق تقديم الجديد في أساليب العمل التي تكون السبب في ترقية الوضعية الاجتماعية و الإنسانية للعامل .

ج - نظرية العدالة

إن من أهم رواد هذه النظرية - أدامس - و الذي انطلق من أن تحسين وضعية العمال الاقتصادية من خلال منحهم نفس التعويضات لا تحفزهم بنفس الكيفية ، لأن لكل عامل تصوره الخاص لمفهوم العدالة و ذلك حسب عمله و جهده .

و العدالة هو ما يراه العامل شيئاً أو سلوكاً عادلاً من إجراءات و تعويضات... مقارنة مع ما يبذله من جهد و ما يقدمه للمؤسسة من خبرة و ما يتقاضاه من أجره و علاوة بالمقارنة مع ما يبذله الآخرون و ما يتقاضونه . (1)

د - نظرية اشباع القيمة

يرى - إدوين لوك - أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد الإيجابية و المنفعة العالية لكل فرد على حدى ، و أنه كلما استطاع العمل توفير العوائد الإيجابية للفرد كلما كان راضياً عن العمل . (2)

هـ - الاتجاه النسقي

إن أعمال - Van Bertalanffy - ساهمت في تطوير نظرية الأنساق ، و التي كانت أكثر استخداماً في التنظيمات الرسمية ، فحتى تكون المؤسسة نسقاً لا بد أن تعرف على أنها مجموعة من الأجزاء المترابطة و المتفاعلة مع بعضها البعض ، إلا أنه يتعين الأخذ بالحسبان التبادل الحاصل بين المؤسسة

(1) - محمد مسلم ، مرجع سبق ذكره ، صص : 61-62 .

(2) - محمد سعيد سلطان ، مرجع سبق ذكره ، ص : 201 .

و المحيط الخارجي ، إذ يمكن لها أن تتشارك مع نسق آخر ، بحيث يقدم لها هذا الأخير أساليب عمل لأجل تحقيق الفعالية المرجوة لزيادة الإنتاج ، و منه لا يمكن اعتبار المؤسسة نسقا مغلقا و إنما يجب أن تحلل في إطار النسق المفتوح وأن ننظر لها من خلال الوظائف المختلفة ، و هذا ما دعا إليه - Schen - و بالتالي يصبح من الضروري معرفة وضعية الفاعلين الاجتماعيين في إطار العلاقات التقنية و التنظيمية باعتبار أن تنظيم العمل يشمل الجانب التقني و البشري والقواعد التنظيمية.

و من أهم الاتجاهات النسقية التي تناولت وضعية العمل و العامل هو الاتجاه الفكري الذي تبناه - Cury Sperandio - و الذي اهتم بثلاث نقاط تتمثل في متطلبات العمل ، سلوك العامل ، آثار أو نتائج إنسانية و تقنية ، فهذا التصور النسقي يشمل المدخلات و المخرجات ، مراكز التوازن مراكز الضبط ، الاستجابات ، و لهذه العناصر جملة من المكونات في تفاعل مستمر ، فعلى مستوى المتطلبات فإن هناك ضغوطات داخلية تلم بالوضعية النفسية و الفيزيولوجية للعامل مثل السن ، المؤهلات ، الدوافع ... أين ينظر لها على أنها ثابتة نسبيا والتي يمكن اعتبارها مؤشر عن وضعية العامل في زمن معين من العمل ، كما لها تأثير مباشر على سلوكه ، بالإضافة إلى هذا توجد ضغوطات خارجية تضم جملة من الخصوصيات كالوسط المحدد لسلوك العامل ، مما يتطلب التمييز بين ما هو تقني كالتكنولوجيا ، و ما هو تنظيمي كأساليب العمل ، و في مقابل هذه الخصوصيات هناك انعكاسات سلبية على العامل كالتعب ، عبء العمل ، الإصابات ... (1)

(1) - محمد مسلم ، مرجع سبق ذكره ، صص:75-78 .

2- مناقشة الاتجاهات النظرية

بعدما انتهينا من عرض النظريات المرجعية لدراستنا ، و التي اعتمدها في تحليل و تفسير وضعية العامل في إطار أسلوب عمل جديد بالنسبة لمؤسسة محل الدراسة ألا و هو - الشراكة - نجد أن المدخل الإمبريقي المتمثل في التنظيم العلمي و نظرية العلاقات الإنسانية و نظرية الإنصاف و نظرية إشباع القيمة و كذا مدخل الأنساق جسد لنا الاتفاق الحاصل بين هذه النظريات التي لم تنشأ التغيير الجذري من خلال ما جاءت به ، رغم وجود اختلاف بينها فيما يخص نوع الاهتمام داخل التنظيم أي نوع التغيير الذي يمكن استحداثه في تنظيم العمل و الذي يمس وضعية العامل بصورة مباشرة ، حيث نجد أن التنظيم العلمي للعمل قد اهتمت بوضعية العمل ، في حين نظرية العلاقات الإنسانية ركزت على الوضعية السيكولوجية و النفسية التي يعمل فيها العامل كتنمية روح المشاركة ، رفع الروح المعنوية ، الحوافز بكل أنواعها أما نظرية الإنصاف و نظرية إشباع القيمة اهتمتا بالجانب النفسي كالشعور بالعدالة و الرضا عن العمل ، في حين مدخل الأنساق اهتم بالعلاقات التقنية و التنظيمية .

من خلال هذا نلاحظ أن كل من هذه النظريات قدمت لنا رؤى منهجية علمية تساعدنا على فهم الواقع التنظيمي الذي يفيدنا في معرفة المستجدات التي طرأت على وضعية العامل داخل التنظيم الصناعي حتى يمكننا معالجة البيانات الميدانية و استخلاص النتائج العامة منها .

في الأخير تجدر الإشارة ، بأننا لو عدنا إلى التنظيم العلمي للعمل نجد أنه اهتم بوضعية العمل و لم يفصل بين العوامل الداخلية و الخارجية التي تؤثر على وضعية العامل في العمل ، مما يعني أن هذه النظريات تعتبر التنظيمات أنساق مفتوحة ، تؤثر و تتأثر بالمحيط ، و أن تحفيز الأفراد والجماعات

المشاركة في التنظيم هي التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة .

و هكذا فإن دراستنا الحالية ستتبنى هذا الطرح ، فيما يخص تفسير وضعية العامل في مجال تنظيم

العمل الصناعي القائم على الشراكة ، لأنه أكثر إمام من الناحية النظرية و المنهجية .

و هكذا نجد هؤلاء المختصين الصناعيين قد تبنوا وضعية تتفق مع تحليلاتهم و أفكارهم الواقعية .

خلاصة الفصل

يتضح من كل ما سبق أن علماء الاجتماع قد اهتموا بموضوع التغيرات التي تطرأ على واقع التنظيمات بمختلف أنواعها ، مما يجعلنا نقول أن هذه النظريات التي تناولنا منها ما يخدم موضوعنا كنظرية تنظيم العمل ، نظرية العلاقات الإنسانية ، نظرية العدالة ، نظرية إشباع القيمة بالإضافة إلى النظرية النسقية و التي كانت كل هذه النظريات معدة من قبل لنفس الغرض المتمحور حول أهداف التنظيمات المقترحة و التي تخدم الإيديولوجية الرأسمالية في آخر المطاف ، بمعناه كلما تعرضت التنظيمات لمشكل ما ، وجدت مختصين انشغالهم إلا بوضع أطر نظرية تعالج تلك المشاكل سواء كانت على مستوى القواعد التنظيمية أو التقنية أو البشرية و التي يمكن أن تتلخص في وضعية العمل و وضعية العمال .

لكن قد لا تلقى هذه الحلول المقدمة من تلك الأطر النظرية من يؤيدها لما تعرض مصالح العمال إلى الخطر ، و بالتالي تؤدي إلى حدوث صراع يستدعي أساليب عمل جديدة تستمد قواعدها من أطر و دراسات امبريقية لحماية التنظيم مرة أخرى و هكذا...

و هكذا ما قدمناه من ما جاءت به النظريات المتعلقة بتنظيم العمل ، قد زودنا برؤية نظرية و امبريقية حول واقع الحياة العملية ، فالعامل يعيش وضعيات مختلفة بحيث كل نظرية تحاول الاهتمام بوضع معين يعيشه العامل الذي أصبح يقاس عمله بمدى إنتاجه.

الفصل الثالث

التطور التاريخي
لوضعية العامل في إطار
التغيرات التنظيمية
في المؤسسات الصناعية الجزائرية

المبحث الأول

مرحلة ما قبل الشراكة الأجنبية

تمهيد

لقد أثرت الأزمة العالمية على مستوى بنية المجتمع الجزائري في فترة ما بين 1929-1939 نتيجة الركود الاقتصادي الذي مس القوى العاملة بسبب إفلاس المؤسسات ، فزادت البطالة في أوساط الجزائريين لتصل إلى حوالي 40 ألف عاطل عن العمل و مع زيادة النمو الديموغرافي للجزائريين الذي وصل عدد السكان في سنة 1954 إلى 8.450.000 نسمة ليرتفع معها عدد البطالين إلى 70 ألف عاطل عن العمل (1) ، أما الذين استفادوا من عمل يتعرضون إلى أشجع الاستغلال ، حيث يعملون لمدة 12 ساعة في اليوم مقابل أجور زهيدة و ذلك لوجود فائض في قوة العمل ، إذ كانت سياسة المعمرين فيما يخص تخفيض تكاليف الإنتاج مبنية على خفض الأجور حيث وصل هذا التخفيض إلى 28 % في القطاع الصناعي بين فترة 1950-1953 .

و لو نرجع للتقرير الذي قدمه - A.Maspeiol - مستشار الدولة الفرنسية سنة 1954 و الذي شمل ما يلي : " في الجزائر يوجد هناك أكثر من 6 ملايين فرد لا يتعدى دخلهم السنوي 200 فرنك فرنسي أي ما يقدر 40 \$ في ذلك الوقت " . (2)

و هكذا ساهمت الرأسمالية الصناعية في توسيع الفوارق الطبقية بين المجتمع الجزائري نتيجة التمييز العنصري لصالح العمالة الأجنبية على حساب الجزائرية .

(1)- عبد اللطيف بن اشنهو ، تكون التخلف في الجزائر ، ترجمة نخبة من الأساتذة ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر

، ت: 1979 ، صص: 331-332 .

(2)- Andre . Michel , les classes sociales en Algérie , cahiers internationaux de sociologie , volume 38 , 1965 , p: 209 .

و نظرا للظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي كان يعيشها المجتمع الجزائري و التي انعكست على
وضعية العمال الجزائريين نتيجة العلاقة الاستغلالية المبنية على السيطرة و القهر و التمييز
العنصري داخل تنظيمات العمل الرأسمالية ، كان لابد من تعجيل الاستقلال عن طريق الكفاح
المسلح و الذي تحقق في 05-07-1962 و منه نتساءل عن التطورات التي عرفتھا وضعية العامل
عبر مختلف مراحل التسيير الاقتصادي الذي مرت بها المؤسسة الصناعية الجزائرية بعد الاستقلال ؟
السؤال الذي يتبادر إلى أذهاننا هو : بماذا تميزت وضعية العامل الجزائري قبل الشراكة ؟

1- وضعية العامل في إطار المؤسسات الصناعية ذات التسيير الذاتي

غداة الاستقلال كان التسيير يتم عفويا بسبب الفراغ الإيديولوجي و غياب الإطارات ، مما حتم على
الجزائر القيام بتجربة التسيير الذاتي رغم أن القوى الاجتماعية التي شاركت في الثورة لم تكن تتمتع
بالسلطة و لا السيطرة على أجهزة الدولة ، إلا أن هذه القوى استحوذت على ما تركه المعمرين
كالأراضي و المصانع ، مما جعل الدولة أمام الأمر الواقع فيما يخص تقنين التسيير الذاتي في 18-
03-1963 لحماية حقوق العمال و يعرف التسيير الذاتي في ضوء التجربة الجزائرية بأنه : " تسيير
العمال الديمقراطي للمنشآت و المستعمرات التي هجرها الأروبيون أو التي تم تأميمها " . (1)
لقد كان القطاع الصناعي المسير ذاتيا يعتمد على القطاع الخاص و يتكون من مؤسسات صغيرة و
متوسطة الحجم ، حيث و صل عددها في 1964 إلى 330 وحدة ، يشتغل فيها حوالي 3000 عامل ،
و من خلال هذا تم تحديد الأسس الفعلية التي تنظم التسيير الذاتي .

(1)- محمد السويدي ، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري ، تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري

المعاصر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ت: 1990 ، صص : 121-122 .

كما عرف القطاع الصناعي وجود قوة عاملة تتطلب الإطار الذي يمكنها من المشاركة في الرقابة و التسيير بجانب مهمتها في الإنتاج . (1)

وحسب ما تقدم فإن عملية الإصلاح الإداري اتجه نحو إشراك العمال في التسيير رغم الصعوبات التي عرفها تسيير المؤسسات الصناعية مثل غياب رقابة الدولة ، مما أدى إلى استقلال كل جهاز إداري بقراراته ، بالإضافة إلى غياب التنسيق و تقويم العمال الأمر الذي أدى إلى اعتماد الحلول الجزئية للمشاكل الاجتماعية و الاقتصادية و لقد أقترح في هذا الشأن بناء تنظيمي ما بين 1962- 1966 أين تكو المؤسسات الصناعية تدار من خلال جهازين ألا وهما مجلس الإدارة و المدير العام و يضاف إليهم أحيانا شخصيات سياسية أو بعض ممثلي العمال ، إلا أنه مع الوقت استولى الجهاز التنفيذي - المدير العام - على المؤسسة و بالتالي تراجع دور مجلس الإدارة و الذي قد يكون سببه نقص في الأطارات المؤهلة و غياب الوجيهاة و التحضير ، مما أدى إلى استبعاد مشاركة العمال في تسيير المؤسسة ، فننوقف عند هذه النقطة و نتساءل : ماذا يقصد بمشاركة العمال في التسيير ؟ يقصد بمشاركة العمال في التسيير المشاركة في اتخاذ القرار، و هذا الأسلوب الإداري يعبر عن النمط الديمقراطي في الإدارة و من أهم المزايا المترتبة على إشباع الأسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات هي :

- الاستفادة من الآراء المتخصصة في مجالات متنوعة يتطلبها القرار .
- تحقيق المشاركة في التفكير في البدائل .

(1) - بشاينية سعد ، علم الاجتماع العمل ، مرجع سبق ذكره ، ص: 149 .

- رفع الروح المعنوية لأعضاء الجماعة و بالتالي الشعور بالعدالة . (1)

و معنى هذا أن مشاركة العمال في تسيير المؤسسة يجعل العمال في وضعية حسنة ما دامت توفر لهم الشعور بالعدالة .

التنظيم الإداري الذي يهتم بمتطلبات تنمية ، فإن الأمر حتم إلغاء مجلس الإدارة و تعويضه و بما أن الجزائر كان يهتما إلا إجراءان ، الأول يتعلق بالبحث عن يد العاملة و الثاني يخص بالجهاز الاستشاري و المسمى بمجلس التوجيه و المراقبة في المؤسسة و التي أعطت فيه كل السلطات التقديرية للمدير مما فرض على العمال العيش في وضعية أقل أنسنة و عدالة ماداموا حرموا من المشاركة الاجتماعية و العمل الجماعي ، و قد يكون هذا هو السبب الذي دفع بالدولة إلى التوجه نحو التسيير الاشتراكي . (2)

وهكذا عرف التسيير الذاتي الذي يعتبر تنظيم اجتماعي و اقتصادي تناقضات تتعلق بممارسة السلطة داخل التنظيم الصناعي ، و يتمثل هذا التناقض في سلب حق العامل في ممارسة السلطة و حرية التصرف في تنظيم ظروف عمله ، و هذا يجعلنا نفهم أن ضم العمال في وحدات إنتاجية لم يكن بغاية مشاركة العمال في التسيير لأن الواقع أكد أن العامل ظل خاضع لتنظيم البيروقراطي المستند إلى إيديولوجية برجوازية التي ليس لها خبرة كافية لتسيير جماعات العمل لما كانت هذه الأخيرة بعيدة عن اتخاذ القرارات .

و لقد عرفت هذه المرحلة وضع المخطط الثلاثي الأول 1967-1969 أين أعيد من خلاله صياغة

(1) - جمال الدين محمد المرسي و ثابت عبد الرحمان إدريس ، السلوك التنظيمي (نظريات و نماذج و تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة) ،الدار الجامعية ، الاسكندرية ، ت: 2003-2004 ، صص: 661-662 .

(1) - بشاينية سعد ، علم الاجتماع العمل ، مرجع سبق ذكره ، صص: 150-151 .

العلاقات الصناعية بشكل يقوم على فكرة المشاركة في إطار مؤسسات مركزية مسيرة تسييرا مركزيا من طرف الدولة و ذلك من أجل تحقيق التوازن بين كل الفئات الاجتماعية ، و بالتالي تكون الدولة هي الممثل الأول للعمال ، إذ وضعت أسس هذه المشاركة ضمن مشروع المخطط

الرباعي 1970-1973 (1) حيث فتح الطريق نحو التسيير الاشتراكي للمؤسسات الجزائرية و الذي صدر قانونه بأمر 71-74 المؤرخ في 16-11-1971 .

خلاصة القول أن التناقضات التي ظهرت على مستوى تنظيم العمل خلال هذه المرحلة كان سببها تعارض المصالح بين من يمثل سلطة الدولة و بين بقية جماعات العمل التي تعتمد التسيير الذاتي و الذي يعتبر هذا الأخير الثمرة التي اختطفت قبل نضجها .

2-وضعية العامل في إطار التسيير الاشتراكي للمؤسسات

بعد الاستقلال الوطني طرأت تحولات عدة في مختلف جوانب الحياة ، جعلت الجزائر تتخذ الاشتراكية منهاجا إيديولوجيا متميز ، فوضع الميثاق الوطني 1976 الخطوط العريضة لنشاط القوى الاجتماعية و أهتم بالصناعات القاعدية ، كصناعة الحديد و الصلب... و التي كانت تتطلب توفير إطارات ذات تكوين عالي ، للتحكم في التكنولوجيا سواء من خلال التكوين في إطار انجاز المشاريع التي يقوم بها المتعاملون الأجانب أو إرسال بعثات إلى الخارج للدراسات المتخصصة بالإضافة إلى فتح معاهد لتكوين المتواصل مثل CFOS ...

(1)- عبد اللطيف بن أشنهو ، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط 1962-1980 ، ديوان المطبوعات الجامعية ،

و رافق تشغيل المؤسسات مشاكل التكيف مع التكنولوجيا و عقلية الأرياف و مركزية التوجيه و المراقبة رغم اشتراك العمال ، حيث أدت في الثمانينات إلى اتخاذ إجراءات في إطار الخطة الخماسية الأولى 1980 - 1984 ، و التي سميت بإعادة الهيكلة العضوية و المالية و استمرت إلى غاية 1988 لتبدأ إصلاحات أخرى ، إلا أن إعادة الهيكلة لم تصل إلى تحقيق الأهداف ، مما حتم الأمر الدخول في مرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية ، مما سمح كل هذا لتبني أسلوب الشراكة الأجنبية خاصة المؤسسات الصناعية مثل مؤسسة الحديد و الصلب محل الدراسة و منه إذا كانت وضعية المؤسسة قد شهدت تحولات عدة ، فكيف تجسدت وضعية العمل الفعلي* على مستوى المؤسسات الاقتصادية ؟

خاصة و أن تحسين وضعية العمل حسب ما يرضي العامل ، يتطلب قواعد قانونية تربط بينه و بين المؤسسة ، و بالتالي فإن لمعرفة و متابعة التطورات و الأوضاع المختلفة التي تمر بها وضعية العامل ، يتعين علينا توضيح وضعية العمل الفعلي في إطار القواعد التشريعية و التنظيمية التي تحكمها ، و منه كيف كانت وضعية العامل في إطار التسيير الاشتراكي للمؤسسات ؟

لقد حددت الدولة الجزائرية الأهداف العامة في التسيير الاشتراكي على أسس تدمج بين المؤسسات في النسق السياسي- الاقتصادي العمومي حتى يمكن إحداث تحول على مستوى العلاقات الاجتماعية التي كانت سائدة في تلك الفترة ، و التي فرضها تطور عدد العمال و الحاجة إلى أنظمة تضمن لهم الحماية اللازمة ، و ذلك من خلال إعادة النظر في الوضعية المهنية التي يعيشها

* يقصد بوضعية العمل الفعلي تلك الوضعية العادية لعلاقة العمل داخل المؤسسة ، أين يكون الهدف من وجود العامل بها هو

أداءه لعمله بصفة فعلية أي تنفيذ التزاماته اتجاهها و هذا ما نصت عليه المادة 58 من قانون العمل .

العامل، و كان قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات فاتحة قوانين العمل في الجزائر من أجل تسوية وضعية العمال بناء على المساواة بينهم في الحقوق و الواجبات و جعل العامل منتجا و مسيرا في آن واحد بدلا من أجير ، حيث نصت المادة 70 منه على : " إن عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة " و بالتالي فإن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات جاء ليكسر نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسة الاقتصادية ، و كأن العامل له دور في الإنتاج و دور في الإدارة ، و بالتالي له مكانة مهنية و أخرى تنظيمية أي أن العامل يعيش وضعيتين من العمل ، و هما وضعية إنتاج و وضعية مراقبة الإنتاج .

فصدور النصوص الخاصة بالقانون الأساسي العام للعامل كانت السبب في التحولات الذهنية و إنشاء سلوكات جديدة تتعلق بالجوانب السوسيوولوجية للإنسان ، أي مجتمع وحدات الإنتاج في المركبات الصناعية ، فهذا التحول في الدهنيات سجل تغير في التنمية الشاملة ، سواء كانت الثقافية أو الاقتصادية أو الاجتماعية ، والتي أخذت في الحسبان مجموعة من الشروط فيما يخص القطاع الصناعي .

و لو نرجع إلى الحديث عن الأداء ، لا بد أن نعود إلى التكوين و التأهيل في العمل خلال السنوات الأولى من تشغيل المؤسسة الوطنية ، و نأخذ مثال على ذلك مؤسسة محل الدراسة ، أين كان العمال فيها ينظرون للعمل على أنه يحفظ لهم حياتهم إذ صرح أحد العمال أن : " المصنع عنده هو المأوى و أب الفقراء " إلا أن بعد مرور الزمن تغيرت نظرة العامل اتجاه العمل في المصنع حيث أصبحوا يتحدثون عن الضمان الاقتصادي ، مشاكل في العمل ، كعجز العامل على السيطرة على شؤونه المهنية بسبب نقص التأهيل ، التفكير في علو الشأن ، ظروف العمل الصعبة ، معرفة أنسنة العمل و تحسين تنظيم هذا الأخير ، فكل هذه المتغيرات ساهمت في

تحديد مخطط خاص بالمراكز و الأدوار التي تدخل في إطار التكوين المتواصل من جهة ، و التركيز على محتوى الأداء الفعلي على أساس أن العمل هو مكمل و ضروري لمهمة التكوين من جهة أخرى ، لأن التكوين لا يتعلق إلا بتنمية قدرات العامل أي بالمعنى العام أن مؤسسة - الوطنية للحديد و الصلب - بدون التكوين المتواصل يكون العمل فيها منبط للعزيمة ، خاصة أن هناك مساحات صناعي واسعة تتطلب قوة كبيرة في بعض المجالات التي تحمل الكثير من الأخطار مثل- وحدة مركز الأكسجين- و بالتالي فلو عدنا إلى تنظيم العمل المطبق فيها ، نجده لازال كلاسيكيا حيث يقوم على البيروقراطية و مركزية القرار التي تجعل من التنظيم يتسم بعدم المرونة ، إلا أن تنسيق و تنظيم المعرفة الابتدائية المتحصل عليها من خلال الخبرة التطبيقية أو التكوين المتواصل الذي يتطلبه التأهيل الفردي و الجماعي حتى يمكن أداء العمل بطريقة متميزة قد تجعل العامل بهذه المؤسسة يهتم بالابتكار في المجال التقني لحل المشاكل التي تعترضه أثناء العمل ، مما يعني أن تنظيم العمل يقوم على طرق جديدة التي أوجدها العامل ، أي يحمل ما ابتكره العمال أنفسهم حسب ما يتوافق حاجاتهم أثناء إنجاز المهام ، و هكذا نجد تنظيم العمل يساير الجديد الذي يحققه العامل بفضل المساعدة التقنية المتخصصة التي يكسبه إياها تكوينه المتواصل مما يجعله يكتسب مرونة لم تمنحها له مركزية القرار .

و منه فإن اتجاه حل دائم للمشاكل التنظيمية المهنية و الاقتصادية و الاجتماعية في إطار مرجع التعديل المرتبط ببعض القيم و المقاييس المؤسساتية سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة يكون على أساس التكوين و التأهيل . (1)

(1)- Cheraiet Mehiedine , Culture d'entreprise en Algerie . experience de SIDER , edi :

office des publication universitaires , 2004 , pp: 50-51.

من كل هذا نصل إلى أن ما وضعته الدولة من مخططات لترقية وضعية العامل المهنية من خلال فتح مراكز التكوين مثل - CITAM - بعناية عام 1971 و مركز SFC - بالقالة سنة 1980 ساهم بشكل أو بآخر إدخال تغييرات على التنظيم من خلال عقلنة العامل من خلال التكوين .

و رغم الظروف التي عملت على تعطيل سرعة التحولات ، فإن العامل قد عاش ظروف اقتصادية و اجتماعية صعبة ، مما حتم على الدولة أن تمنح زيادة في الأجر بنسبة 20 % إلى 30 % وذلك لأول مرة بعد الاستقلال ، و التي كانت بين 700 إلى 800 دج ، إلا أن هذه الزيادة لم تحل مشاكل العمال بسبب زيادة احتياجات الحياة ، فالقدرة الشرائية لا تغطي أسعار المواد الأساسية كاللحم و البطاطا المتزايدة ، رغم أن الخبز لم يرتفع ثمنه بسبب تدعيم الدولة .

فهذه الظروف الاقتصادية لم تساعد العامل على تحسين وضعيته الاجتماعية ، مما جعل الدولة في سنة 1976 تحاول تسوية هذه الوضعية المتأزمة ، وذلك من خلال وضع السياسة الوطنية للأجور و التي مست خاصة الأجور الضعيفة ، حتى تحمي القدرة الشرائية للعامل ، أين كانت الزيادة بنسبة 9,8 % لكل الفئات* و بعد هذا ارتبطت وضعية العامل بالسوق العالمية ، الأمر الذي حتم على الدولة أن تدخل تغييرات أخرى على سياسة الأجور التي أصبحت تتطلب مبادئ أساسية تقوم على أن العمل يجب أن يكون مساوي للأجر مع مراعاة القدرة الشرائية للعامل ، و بالتالي تكون هذه الأخيرة مرتبطة بجهده في العمل و احتياجاته في الحياة .

وفي سنة 1978 جاء القانون الأساسي العام للعامل لتحديد حقوق العامل و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق و بالتالي وضعية العمال ، و الذي لم يسلم من بعض الانتقادات عند مناقشته على مستوى المجالس العامة للعمال و المؤسسات العامة ، حيث شمل هذا المشروع القانوني مبادئ عامة منها " الكل حسب قدرته و الكل حسب عمله "

لقد كان البند الهام في هذا المشروع هو الذي اهتم بوضعية العامل الاقتصادية ، و ذلك من خلال المواد التي تبدأ من 127 إلى 168 و المتعلقة بعدالة الأجور ، أين كان الأجر و منصب العمل هما العمود الفقري لهذا المشروع ، أما الأهمية الثانية تكمن في حقوق و واجبات الأفراد التي تمكنهم من معرفة الأدوار التي تتطلب القيام بها .

و منه فإن الأجر هو ثمن العمل ، و بالتالي هو نتيجة العمل التي تعبر عن الوضعية الاقتصادية للعامل حسب ما حددتها قوانين التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، فالحد الأدنى من الأجر هو الذي يشير إلى ارتفاع المؤشر الوطني لسعر الاستهلاك أو انخفاضه ، لهذا فهو المعطى الوحيد المعمول به للمحافظة على القدرة الشرائية للعامل ، كما أن الأجر مرتبط بأسس التنمية الاجتماعية ، حيث يضمن الصحة و التعليم ، كما تساهم المنح العائلية و الضمان الاجتماعي في توسيع دخل العامل لهذا تهتم الإدارة بثلاث جوانب تتعلق بالأجر تتمثل في :

- المكافأة على المجهود المبذول من طرف العامل حسب منصب عمله ، و هو الجانب التقني .
- توافق الأجر داخل القطاع الإنتاجي فيما يخص فروع النشاط مما يلغي الفروق في الأجر بين وحدة و أخرى و بين مصلحة و أخرى ... و كل اختلاف لابد أن يكون عقلاني و موضوعي .

توافق مستوى الأجر مع سعر الاستهلاك قد يرتفع أجر العامل بمكافأة العمل أو تلقائيا حسب نمو احتياجات الحياة . (1)

و من خلال الجوانب الثلاث المذكورة يمكن أن نفهم أن سياسة الأجور توضع حسب معطيات النمو الاقتصادي من إنتاج و استهلاك و الدخل الوطني و الفردي ، و منه لابد للعامل أن يعرف أن القدرة

(1) - Mostefa Boutefnouchet , les travailleurs en Algerie , ENAL , Alger , 1984 , pp :193- 211

الشرائية مرتبطة بالإنتاج و أن النظام الاجتماعي يترجم في الحقيقة من خلال نظام التحفيز بالأجور، و منه نفهم كذلك أن كل تنظيم في محاولة لا تنتهي لوضع نظام دائم يسمح بتنمين العمل على قواعد صحيحة ، إلا أنه هناك أسئلة تطرح نفسها ولا تجد إجابة عليها فيما يخص الأجور ، ربما لأن الأجر مرتبط من جهة بمقاييس ثابتة سطرت حسب سياسة الأسعار و من جهة أخرى مرتبط باحتياجات الحياة من أجل حماية القدرة الشرائية للعمال و التي لا نرى هذه الأخيرة إلا في موضع منافسة تفرضها حاجات الحياة المتزايدة .

و منه فما هي المشاكل التي طرحتها وضعية العامل ؟

من بين المشاكل التي طرحت للمناقشة ، هي التي تتعلق بوضعية العامل و تتمثل في الحقوق .
فلو نرجع للأجر كنقطة مركزية نجد التساؤلات المطروحة ، كانت حول تحديد الأجر حسب نظام التسعيرة إلى تحديد الدخل الفردي ، أما المبدأ القائل " الكل حسب قدرته و الكل حسب عمله " يجعلنا نتساءل كيف يمكن الحكم على عامل ينتج أكثر من الآخر ، و كيف يمكن تحديد الدخل الفردي لما يكون هناك عمل جماعي ؟

إن رغم هناك فرق بين نظام الأجور داخل القطاعات الصناعية إلا أن هذا الفرق يسمح لنا برفع الستار عن اللامبالاة الموجودة على مستوى المؤسسة و هكذا الحال على مستوى الوحدة و كذا الورشة ، أين سلم الأجور المطبق حسب ما يتلاءم و وضعية العمل الاستثنائية ، نحكم عليه حسب الأهمية التي يعطيها هذا السلم لوضعية العمل ، إذ نجد على مستوى المؤسسة وضعيات صعبة مصنفة في جداول تخص فريق العمل أو جماعة العمل ، أين يمكن للعامل أن يتساءل و يقارن نفسه في إطارها مثلا يقول : " لماذا هو و ليس أنا " و مع الضغوطات المفروضة و مهمات العمل المستعجلة وندرة التخصصات ، فإن سلم الأجور يصطدم بصعوبات تعيق تطبيقه الأمر الذي يعقد

من وضعية العامل و تصبح هذه الأخيرة أمام تطبيقات حسب المصالح ، مما ينتج اللامساواة في الأجور و يحول العامل من وضعية إلى وضعية تتطلب تسيير جديد يتكيف مع كل الوضعيات التي يمكن للعامل أن يتواجد فيها و بالتالي وضع سياسة أجور جديدة .

و نظرا لاعتبار الأجر من مسائل النظام العام ، إذ يتخذ أبعاد اقتصادية و اجتماعية ، جعلته يحظى بأهمية حيث خصت له أحكام لتنظيمه ، من خلال إقرار مبدأ الدفع النقدي و التحديد للحد الأدنى الوطني المضمون حيث نجد المادة 133 من القانون الأساسي العام للعامل نصت عليه و هي كالآتي : " يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه و يشارك في نتائج المؤسسة و يستفيد من الخدمات الاجتماعية و الحياة الاجتماعية ... "

و بالرجوع إلى النصوص التي شملها القانون الأساسي العام للعامل ، نجد أنها قد حاولت تنظيم علاقة العمل من خلال حكم الفئات المهنية على اختلاف أصنافها و دراجاتها ، و هو ما نصت عليه المادة 1 منه .

كما أنه لو تصفحنا بنية هذا القانون ، فإننا نجد أنه يشبه كثيرا القانون الأساسي في الوظيفة العامة دون إهمال مقتضيات القطاع الاقتصادي كتحديد مناصب العمل ، ربط الأجور بالإنتاج ، توزيع مدة العمل ، في حين موضوع القانون الأساسي العام للعامل فإنه يهتم بوضعية العامل و العمل في آن واحد ، و من تم يشكل نظام مزدوج وسطا بين كل من نظام الوظيفة العمالية ذات الهيكل المغلق و الوظيفة العامة ذات الهيكل المفتوح . (1)

(1) - مصطفى الشريف ، مدخل للتعريف بقانون الأساسي العام للعامل ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و

السياسية ، ت : 1985 ، ص : 833 .

و هذه الميزة الازدواجية أدت إلى حدوث اضطرابات عديدة مست وضية العامل من ناحية التصنيف عندما كرست فكرة الموظف العام مقابل مفهوم العامل .

كما نصت المادة 5 من مرسوم 85-59 لسنة 1985 و المتعلق بالإدارات العمومية على أنه :

" تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية بتسمية الموظف و يكون حينئذ في وضعية قانونية و تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارات " . (1)

و في سنة 1982 كانت قد اتخذت بعض المعايير للعمل بها ، فيما يخص بعض الفئات العمالية ، حيث كانت هناك زيادة تتراوح من 3 % إلى 15 % و التي مست فئة V و XIV أما في سنة 1983 عرف الأجر زيادة بنسبة 10% (1) و رغم هذه الزيادات التي يعرفها الأجر من حين لآخر إلا أن الأجر بقي غير متوازي مع القدرة الشرائية للعامل أمام زيادة احتياجات الحياة التي

لا تعرف أحوالها الثبات ، لتظل وضعية العامل تتشد التسوية التي يطمح لها كل العمال . (2)

إن استحقاق مكافأة المردود الفردي أو الجماعي مرتبطا بتحقيق نسبة معينة من المردودية الكمية

أو النوعية و ذلك حسب طبيعة كل عمل ، حيث تنص المادة 11 من المرسوم المتضمن شروط

تطبيق المكافأة على المردود و طرق ربط الأجر بالإنتاج على أنه " يكون مبلغ المكافأة على

المردود الفردي و المكافأة على المردود الجماعي تبعا لعدد أيام العمل المنجز بالفعل خلال الشهر

المقصود " و هذا ما يؤكد استفادة العامل من هذه الامتيازات دون غيره . (3)

أما في ما يخص الترقية ، فإن بتطبيق القانون الأساسي العام للعامل تغيرت به الألقاب و تأهيل

مراكز العمل الكلاسيكي مثل عامل بسيط ، عامل متخصص 1 ، عامل متخصص 2 ، عامل ممتهن 1 ،

(1) - رشيد واضح ، مرجع سبق ذكره ، ص : 35 .

(2) - رشيد واضح ، مرجع سبق ذكره ، ص : 65 .

(3) - المرسوم 88-221 المؤرخ في 2-11-1988 المتضمن شروط تطبيق المكافأة على المردود (1) و طرق ربط الأجر

بالإنتاج .

عامل ممتهن 2 ... و عوضها بتأهيل المكانة ذاتها مثل ضابط آلة ... و هو بهذا قضى على
الوضعية الهرمية للهيكل التنظيمي لما جعلها أفقية أي أنه أهل و ثمن مركز العمل و ليس العامل .
إن هذا الشكل من تنظيم العمل أدى إلى إختلالات عديدة اضطرت بالمؤسسات العمومية زيادة على
هذا نشوء فوضى و اضطرابات بسبب هذا التصنيف الجديد لمناصب العمل ، الأمر الذي أدى إلى
حدوث خيبة أمل و فقدان الطموح لتحسين وضعية العامل مع التصنيف الكلاسيكي لمركز العمل ،
فإن العامل يبذل أقصى ما لديه من جهد في جعل عمله متميز حتى يحصل على ترقية من درجة
عامل ممتهن 1 إلى عامل ممتهن 2 ... و بالتالي فإن مراكز العمل لم تعد من العوائد الايجابية التي
تجعل العامل راضي على عمله .

و رغم هذا تبقى الترقية تعبر عن الاعتراف الصريح للعامل بكفاءته و قدراته و تقانيه في إتقان
عمله ، تشجيعا له على بذل المزيد من الجهد لرفع المستوى التقني و المردودية .
و لو نرجع إلى الظروف التي يعمل في إطارها العامل نجد أن الجزائر لم تهتم بها في بداية
انطلاقة الآلة الاقتصادية و قد يكون السبب في ذلك التكلفة الباهظة التي يتطلبها الاعتناء بها .
إذ لم يكن هناك أي لجنة مراقبة سواء كانت وطنية أو جهوية أو حتى على مستوى المؤسسات
أو الورشات تتولى متابعة و مراقبة ظروف العمل من خلال الدراسة المستمرة لمراكز العمل حتى
تتناسب و قدرات الفرد و مؤهلاته و استعداداته النورو - فيزيولوجية ... (1)

إلا أن الدولة تكفلت بمسألة الحماية و الأمن و الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية حيث
خصصت لها جوانب كثيرة في تشريعات العمل جعلت منها أهم محاور الحقوق الاجتماعية التي

(1) - بشاينية سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، مرجع سبق ذكره ، صص: 244 - 235.

يجب أن يتمتع بها العمال و التي نظمتها المواد من 13 إلى 15 من القانون الأساسي العام للعامل. كما جاء قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 و قانون المتعلق بحوادث العمل المهنية رقم 83-13 ليؤكد على الوضعية الأمنية لحياة العامل الاجتماعية و المهنية و دوره في القيام بعملية الإصلاحات الاقتصادية و دعم هذا بمجموعة من التدابير الأمنية و الوقائية و حماية الصحة في محيط العمل مثل قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل حيث نصت المادة 5 على أنه "يجب تصميم و تهيئة و صيانة المؤسسات و المحلات المخصصة للعمل و ملحقاتها و توابعها" أما المادة 7 فإنها تضمنت التدابير الاحتياطية الخاصة بوسائل و تقنيات و أدوات العمل.

3-وضعية العامل في إطار الإصلاحات

هذا الإصلاح الجديد بالاستقلالية المؤسسات ، و يقوم هذا النظام حسب ما جاء في الميثاق الوطني 1986 على هدف أساسي ألا و هو تحسين فعالية المؤسسات الاقتصادية من خلال احترام معايير الإنتاجية ... (1)

و بدأ التطبيق الفعلي للقوانين الاستقلالية في مارس 1988 إلا أن نتائج هذا التنظيم على مستوى المؤسسات لم تكن مشجعة ، و ذلك حسب ما توصل إليه الديوان الوطني للاحصائيات ، إذ لم يهتم بالعنصر البشري باعتباره المحرك الأساسي لعملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بتوفير كل الوسائل و الظروف الملائمة لرفع من قدرة الإنتاجية .

(1) - حزب جبهة التحرير الوطني ، الميثاق الوطني الجزائري ، 1986 ص: 142 .

لقد كان قانون 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل إنجاز إيجابي لصالح تحسين وضعية العامل داخل المؤسسة الصناعية على وجه الخصوص ، حيث كان هدف هذا القانون هو تحديد الطرق و الوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية و الأمن ، و بالتالي يمكن القول أن هناك اهتمام **بظروف العمل** و التي تتجلى في السلامة و الأمن الصناعي للعامل ، حيث تحت المادة 4 منه ، على أن : "مجالات و أماكن العمل و محيطها و ملحقاتها و توابعها و كل تجهيزاتها أن تكون نظيفة و أن تستجيب إلى المقتضيات التي تتمثل في حماية العامل من الدخان ، الأبخرة الخطيرة و الضجيج و كل الأضرار الأخرى " ، كما أن حقوق العامل حسب المادة 6 من قانون 90-11 نصت على أن: " تكون الترقية في العمل بدون تمييز ، في حين واجبات العامل قد حددت بأن يؤدي العامل عمله بأقصى ما لديه من قدرات".

كما نجد محتوى الاتفاقيات الجماعية حسب المادة 120 من قانون 90-11 و المتعلق بعلاقات العمل ينص على الأجور الأساسية و التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة ، و كفاءات مكافأة فئات العمال المنتجين .

و منه يمكن القول أن وضعية العامل في إطار المؤسسة الصناعية الجزائرية قد عرفت تحولات و تغييرات غالبها كان لصالح العامل .

و كرست الإصلاحات الجارية و التدابير المتخذة بشأنها في قانون العمل و اعتبرت من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل ، و هذا حسب الفقرة 5 من المادة 5 من قانون العمل ، إذ خصصت المواد من 25 إلى 66 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية والتي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل .(1)

(1) - الجريدة الرسمية ، عدد: 4 ، ت : 1991 .

و لو نحاول معرفة مظاهر علاقة العمل في هذه الفترة نجد أنها تتسم بنوع من التطور ، حيث لو نتصفح الأجر نجد أن المادة 80 من قانون 90-11 شملت هذا الحق : " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى و يتقاض بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل " و هي القاعدة التي كان يتضمنها القانون الأساسي العام للعامل الذي كان يربط الأجر بأهداف المخطط الذي هو من صلاحيات السلطة العامة و ألغى بقانون العمل 90-11 الذي يكرس هذا الأخير التحديد التفاوضي للأجور و التعويضات بصفة حرة بين العمال من خلال ممثليهم و بين المؤسسات المستخدمة و ذلك من خلال الاتفاقيات الجماعية أو من خلال التصنيف المهني لمناصب العمل المحددة من طرف المؤسسة .

و هكذا انحصر دور الدولة في المحافظة على التوازن و تناسب كتلة الأجور و حجمها العام من أجل تقادي الإمكانيات الاقتصادية و المالية ثم ربطها بالنتائج الوطني و المردود الاقتصادي لتقادي التضخم المالي عن طريق الزيادة المستمرة في الأجور و التي تقابلها آلية في الأسعار . (1)

أما فيما يتعلق بالترقية التي ما هي إلا حافز المادي و المعنوي للعامل و ذلك ضمن إطار السلم الوظيفي المصنف فيه أو ضمن إطار منصب آخر أعلى منه ، و هذا ما نصت عليه المادة 61 من قانون العمل 90-11 و الذي جاء فيها ما يلي : " تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي " و هذا يجعل الترقية ما هي إلا عملية اجتماعية تتطلب الاهتمام بالعامل الذي يطمح دائما إلى تحسين وضعيته .

(1) - رشيد واضح ، مرجع سبق ذكره ، ص : 65 .

كما أن هناك مسألة أخرى أوليت بأهمية خاصة في هذه الفترة ، و التي تجسد في ظروف العمل على اعتبار أنها أمورا مشتركة بين كل من السلطة العامة والمستخدمين وبين العمال على حد سواء ، أين تتعلق بعض الجوانب منها بظروف العمل و التي تعتبر هي الأخرى من قبيل النظام العام ، حيث يتوقف ضبطها و تحديدها على اتفاق الطرفين ، و ذلك حسب ما تتضمنه النصوص التشريعية و التنظيمية الوطنية لاسيما المتعلقة بالإصلاحات الاقتصادية الجارية .

و منه يمكن القول أن وضعية العامل في إطار المؤسسة الصناعية الجزائرية قد عرفت تحولات و تغيرات غالبيتها كان لصالح العامل .

المبحث الثاني

مرحلة الشراكة الأجنبية

تمهيد

إن المحاولات الأولى لدراسة تنظيم العمل ، لم تأتي إلا بعد رغبة خبراء الكفاءة الصناعية في زيادة إنتاجية العامل ، حيث كان تساؤلهم المحوري هو : ماذا يمكن عمله لجعل العامل يعمل أكثر في وقت أقل ؟ و كان الرد على هذا السؤال في القرن 19 و 20 حيث هذه الفترة عرفت تغيرات واسعة في مستويات التقنية خاصة ، و مع المحاولات لجعل الآلات أكثر عطاء يفترض أن يكون الإنسان شطر من هذه المعادلة ، أي جعله هو الآخر أكثر إنتاجية ، و يأتي على رأس خبراء التصنيع - فريديريك تايلور- إذ توصلت إسهاماتهم إلى الآن و ذلك في إطار أساليب عمل تحت على التعرف عليها ، و لتحقيق منها واصلت إسهامات هؤلاء الخبراء بالاهتمام بالتنظيم العمل الذي يشكل هذا الأخير للعامل وضيعات مختلفة كالوضعية الاقتصادية ، الاجتماعية ، الثقافية ... لتفترض كل وضعية سلوكيات تنظيمية تأخذها في الحسبان ظاهرة الشراكة التي نعيشها في الوقت الحاضر ، و التي قبل التطرق إلى تنظيم العمل في إطارها ، لابد من تقديم صورة تحليلية لشراكة من حيث أنواعها ، خصائصها ، أهدافها ، مزاياها ، أثارها على الفضاء الاجتماعي العام ، و من خلال هذا نجد سؤال يطرح نفسه حول ما هي أهمية الشراكة في العملية الاجتماعية والاقتصادية داخل تنظيم يطمح إلى تسوية وضعية العامل بأسلوب العقلنة و الرشد؟

إن مفهوم الشراكة تداولته الدول في بداية الستينات ، وكان ذلك تحت مسميات مختلفة كالتعاون، التشارك ، وهي مفاهيم كلها تدرج في مفهوم أوسع ألا وهو التعاقد .

وقد استعمل مفهوم الشراكة على نطاق واسع في السنوات الأخيرة من بعض المؤسسات الدولية حيث ما فتئت تقارير اليونسكو تتضمن صيغة الشراكة ، وإن كان من المؤكد أن هذا المفهوم يحمل معنى "البعد الانفتاحي على المحيط" ، والذي يندرج في إطار التحولات التي عرفت أوار كل المؤسسات .

1- لمحة عامة عن الشراكة الأجنبية

تتنوع أشكال الشراكة حسب الاتفاقيات المبرمة بين الشركاء ، فمنها السياسية و الدولية و الاقتصادية و هذا على النحو تفصيلها :

أ- أنواع الشراكة

الشراكة الدولية : هي اتفاق بين الدول لتحقيق غايات أو مصالح مشتركة.

الشراكة السياسية : هي شكل من أشكال بناء الدولة على أساس ديمقراطي ، أين التعدد يتضمن حق جميع المكونات بالمشاركة في صنع القرار .

الشراكة الاقتصادية : وهي شكل من أشكال التعاون والتقارب بين المؤسسات الاقتصادية باختلاف جنسيتها ، بقصد القيام بمشروع معين ، حيث يحافظ كلا الطرفين على مصلحتهما في ذلك ، كالشراكة في المجال الصناعي و هذه الشراكة التي تهم موضوع دراستنا . (1)

ت- خصائص الشراكة

- إن الشراكة ما هي إلا وسيلة أو أداة لتنظيم علاقات مستقرة ما بين مؤسستين أو أكثر ، حيث تتطلب هذه العملية جملة من الخصائص منها :

- التقارب والتعاون المشترك : وهذا يعني أنه لا بد أن يكون هناك اتفاق حول الحد الأدنى من المرجعيات المشتركة ، التي تسمح بالتفاهم والاعتراف بالمصلحة العليا للأطراف المتعاقدة .

- علاقات تكافئ بين المتعاملين و تحسين أساليب الإنتاج .

- المشاركة في تحمل المخاطر و التكامل بين الخبرات .

- التنسيق في البرامج .

ج- أهداف الشراكة

- الحركية في تحقيق الأهداف المشتركة .

- أن يكون لكل طرف الحق في إدارة المشروع (إدارة مشتركة) ، التقارب والتعاون المشترك على

أساس الثقة وتقاسم المخاطر بغية تحقيق الأهداف والمصالح المشتركة .

- تنسيق القرارات والممارسات المتعلقة بالنشاط والوظيفة المعنية بالتعاون .

- التقاء أهداف المتعاملين (على الأقل في مجال النشاط المعني بالتعاون) .(1)

من هذا المنطلق يمكن القول أن الشراكة الاقتصادية تختلف في أساسها عن الاستثمار الأجنبي

المباشر، الذي يقوم على الانفراد بالإنتاج والملكية الكاملة لرأس المال ، رغم أن الشراكة هي وجه

من أوجه الاستثمار الأجنبي المباشر، والذي يعرفه - ص ن د - " ذلك النوع من أنواع الاستثمار

الدولي الذي يعكس هدف حصول كيان مقيم في اقتصاد ما على مصلحة دائمة في مؤسسة مقيمة

في اقتصاد آخر، وتنطوي هذه المصلحة على وجود علاقة طويلة الأجل بين المستثمر المباشر

والمؤسسة ، بالإضافة إلى تمتع المستثمر المباشر بدرجة كبيرة من النفوذ في إدارة المؤسسة "

د- مزاي الشراكة

من بين المزايا التي توفرها الشراكة هي :

- تبادل الخبرات والتكنولوجيا بين تلك الموجودة في دول المركز (الشركات الأم)، وتلك التنشئة في مختلف الفروع والدول الأجنبية .

- اكتساب المزيد من الخبرة .

-زيادة فرصة التوظيف الاستثماري للمدخرات ورؤوس الأموال المحلية عند توظيفها مع المشروع الأجنبي . (1)

2- الجزائر و خلفية الشراكة الفرنسية

إن من المفاهيم المتداولة في العلاقات الاقتصادية الدولية المعاصرة مصطلح الشراكة الذي هو في الحقيقة مفهوماً جديداً و قديماً مساراً و سيرورة ، حيث لو نرجع إلى ما قدمه - الجنيرال ديغول - في خطابه الذي ألقاه يوم 16-09-1959 نجد أنه يقترح فيه على قادة الثورة ثلاث اختيارات هي:

- الاستقلال مستعملاً مصطلح للخروج من فرنسا .
- الفرنسية أي الاندماج نهائياً في فرنسا و تكوين سيادة فرنسا على الجزائر .
- الشراكة و التي عرفها كالأتي : " حكومة الجزائريين بالجزائريين بمساندة فرنسا و الوحدة معها في الاقتصاد ، الدفاع ، التعليم ، العلاقات الخارجية ."

و المفارقة المثيرة للاهتمام أن هذا التعريف مكرس في دستور فرنسا 1958 ، حيث لو نتصفح ما جاء في الباب 13 و المتعلق باتفاقيات الشراكة أين نكشف في المادة 88 من الدستور الفرنسي ما يلي : "يمكن للجمهور أو المجموعة أن تمضي اتفاقيات مع دول ترغب أن تشاركها لتطوير حضارتها ."

و لو نخرج إلى الباب 12 و نقرأ المادة 77 و التي تعرف مفهوم المجموعة على أنها : "هي متكونة من دول لها حكم ذاتي و تدير شؤونها بنفسها".

في حين المادة 78 تحدد مجالات الشراكة و التي تتمثل في: "... السياسة الخارجية ، الدفاع ، النقد السياسة الاقتصادية و المالية المشتركة و كذلك سياسة الثروات الإستراتيجية و تشمل أيضا مراقبة العدالة و التعليم العالي و التنظيم العام لنقل الخارجي و المشترك و الاتصالات اللاسلكية". (1)

و لقد رفضت جبهة التحرير و قيادة الثورة آنذاك الشراكة مع فرنسا و أصرت على الاستقلال التام و السيادة الداخلية و الخارجية . (1)

و منه فإن مفهوم الشراكة بهذه المعنى يحمل عواقب خطيرة على الدولة الجزائرية و على الحرية الفردية و الجماعية و حتى على الأجيال القادمة .

إن قبول الجزائر الدخول في شراكة مع المؤسسة الفرنسية - أرسولور - يجعلنا أمام مفارقة تثير الاهتمام خاصة و أن هناك من يرى أن الشراكة سياسة ، فهل ينطبق علينا ما ذهب إليه وزير خارجية الولايات المتحدة الأمريكية - كسينجر - في السبعينات عندما عرف السياسة كالأتي : " السياسة هي أن توهم خصمك بأنك أعطيته كل شيء و أنت لم تعطيه شيء " و الذي نفهم من قوله أن السياسة احتيال ، فهل الشراكة الاقتصادية هي الأخرى مجرد احتيال أم أنها فعلا تحمل و لو بعض الشيء لعمالنا ؟

فاستطلاع الأمر و اكتشاف الجديد الذي يكون قد طرأ على وضعية العامل هو الذي سيجيبنا إذا كانت الشراكة اتفاق أم استعمار .

(1)- قاسم حجاج ، العالمية و العولمة نحو عالمية تعددية و عولمة إنسانية ، جمعية التراث ، غرداية ، ت: 2003 ، ص 50 .

3- وضعية العامل في إطار الشراكة الأجنبية الهندية

كان هناك الحديث عن التكوين المتواصل و الذي هو وسيلة هامة لتحقيق أهداف مثل صيانة أو القيام بإصلاحات على مستوى المؤسسة - مؤسسة الحديد و الصلب الوطنية - و التي لها تواجد مشرف في المجال الصناعي رغم المشاكل التي تتعرض لها .

و خارج الحلول التقنو- تنظيمية نجد العامل يتقاسم المشاكل مع المؤسسة و يتصرف كأنه المالك لها فيبذر ، و يكسر... ليعبر عن سخطه خرج قواعد اللعبة ، أو يعمل و يسهر و ينتج ليعبر عن رضاه فالحقيقة تعلمنا أنه : "لو تصرفت المؤسسة وفق قواعد اللعبة ، فإن العامل يجعلها تفهم أنه يعمل ، لكن بمجرد أن يدير المسؤول ظهره يرجع لينام ، و هذه حالة عمال التناوب قيل الشراكة ."(1)

إن تزايد السلبيات على مستوى القيادة أحوالت تطوير العمل خاصة أن هناك من يقول أئما : " حذاري أن تتصرف و تلعب دور القائد " فعلاقات العمل أصبحت شخصية و التناسي ما هو مؤسس بالنسبة لمصالح المؤسسة العامة أمر عادي ، هذا ما يحدث في المؤسسات العمومية ، و البحث عن حل أصبح ضروري لإنقاذ ما يطلب إنقاذه ، و كان الحل الدخول في الشراكة الهندية سنة 2001 و منه نتساءل عن الجديد الذي جاء به الشريك الهندي فهل يتمثل هذا الجديد في تقنيات تسيير تتعش المؤسسة و تتحسن وضعية العامل في إطارها ؟

لقد سهرت النقابة على حماية حقوق العمال ، حيث تجسد ذلك في تحقيق بعض المكاسب تتعلق بظروف العمل و ذلك في إطار تامين المورد البشري و تحقيق العدالة الاجتماعية داخل المؤسسة .

(1)- قاسم حجاج ، المرجع السابق ، صص: 50-51 .

رغم أن هدف المؤسسة هو الربح دائما إلا أنها تبقى مصدر رزق لشريحة واسعة من المجتمع

المتمثلة هذه الأخيرة في القوى العاملة ، التي تسعى جاهدة إلى تحسين وضعيتها المعيشية . (1)

إذ لو نرجع إلى التغيرات التي تطرأ على المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة و الصناعية بصفة خاصة نجد أن الدخول في شراكة التي قد تكون فاتحة خير على العامل إلا أنها قد تتسبب في مساوي للمجتمع مثل غلق بعض الوحدات الحيوية بحجة العقلنة ، والتي كان المجتمع العام يستفيد منها تلك في توفير بعض المتطلبات كوحدة مركز الأكسجين التي كانت تزود المؤسسات الإستشفائية بالأكسجين الذي انخفض تمولينها به نظرا أن إنتاج هذه المادة لا تعتبر من الأهداف الإستراتيجية لشريك .

إن الشراكة ترى أنها تقدم تنظيم كفاء يطمح لرفع المردود من خلال أداء العامل و هذا جعلها تواجه تحديات تتعلق بالتحول السريع في طبيعة العمل الذي يتطلب التغيير في سلوك العامل في حد ذاته لأجل تحقيق الأهداف المسطرة ، بمعنى أن الإنسان العامل يفرض عليه القيام بالدور الذي يحقق له عائد يحسن وضعيته ، و بالتالي فإن العامل أمام الاختيار بين عدة بدائل و التي تجعله يتساءل عن البديل الأحسن الذي يعظم به عائده من أجل تحسين وضعيته ، الأمر الذي يجعله يدرك أن الأداء هو الوسيلة لذلك و يتوقع أن مجهوده و نشاطه يمكن أن يؤدي إلى هذا الأداء ، و بالتالي تبرز قيم ثقافية تجعلنا نتساءل عن تجربة الشراكة الجزائرية الهندية في مجال صناعة الحديد و الصلب حول ما تحمله من عوائد إيجابية للعمال ؟

إذ منذ التوقيع على عقد الشراكة بين مؤسسة الوطنية للحديد و الصلب - سيدار - و مجموعة LNM

بتاريخ 18-10-2001 لتكوّن مؤسسة - ISPAT - و التي كان هدفها الاهتمام بوحدها من حيث

(1) - أهرمالي ولد محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 12 .

الإنتاج و النوعية مع تحسين جهاز التسيير و كله في إطار قلق دائم فيما يخص تطوير المؤسسة و حماية الوضعية الاجتماعية للعمال .

فمع بداية الشراكة كانت النتائج مرضية ، إذ تناولت كل من الإدارة العامة و نقابة العمال موضوع متطلبات وحدات المؤسسة و وضعية مجتمع العمل ، حيث وضعت النقاط على الحروف فيما يخص مشاكل وحدة الدرفلة على الساخن و التي تأخر تشغيلها بسبب دفتر الشروط الخاص بها ، كما كان اهتمام النقابة بالوضعية الاقتصادية للعمال ، إذ وافقت الإدارة العامة للمؤسسة على تاريخ 20-10-2002 لتطبيق الاتفاق الخاص برفع الأجر القاعدي بنسبة 18% و تحسين وضعية العمال الذين سيحاولون على التقاعد .

و في 2002 وضعت المؤسسة التنظيم الداخلي و الذي يتضمن قواعد تحكم التنظيم التقني للعمل و الحماية و الأمن و الانضباط .

كما شملت الاتفاقية شروط العمل الخاصة بالتصنيف المهني - مقاييس العمل - جدول الأجور ، التعويضات و العلاوات المرتبطة بالشروط و وثيرة العمل ، تطبيق القانون النقابي ، تسيير النزاعات الجماعية في العمل .

و بخصوص التكوين و التأهيل فإن مجموعة LNM الدولية أخفت ما جاء في اللقاءات التي دارت حول تبادل - savoir-fair - و التعاون في مجال التكوين المتعلق بالأمر 12 .

و طموح مؤسسة - ISPAT عنابة - فيما يتعلق برفع معدل الإنتاج إلى 1.5 مليون طن من الحديد الصلب كهدف استراتيجي لسنة 2003 بعد ما كانت قد حققت 1.260.000 طن سنة 2002 كان بالاتجاه نحو ثقافة جديدة تعتمد على الانضباط في العمل ، محاربة التبذير ، و بذل جهد أكبر في ورشات الإنتاج مع غرس ثقافة الوقت من خلال مقولة الهندي " الوقت هو المال " دون السماح بأخذ قسط من الراحة .(1)

(1)-Cheraïet Mahiedine , op . cit , p: 166 .

فالعمال أصبحوا يعملون بوثيرة عالية معتمدين على مؤهلاتهم ، و منه يمكن أن نتساءل عن الكيفية التي نسقط بها كل ما تطرقنا له على ثقافة المؤسسة ؟

إن العمال الجزائريين فيما يخص صناعة الحديد و الصلب بإمكانهم التكيف مع التنظيم الجديد رغم أن العامل الجزائري اشتهر عند الشريك الهندي أنه مبذر ، لا يعرف أن يعد نقوده ، ملك كسول ، يطلب اللذة دون العمل ... و بالتالي العامل الجزائري يحمل ثقافة سلبية يجب تغييرها .

لكن لو كان هناك و لو جزء من الحقيقة يطفوا على السطح ، لقانا لماذا الشريك الهندي ينظر لكل العمال من زاوية واحدة ؟ و منه نتساءل عن ثقافة المؤسسة التي حملها هذا الشريك ؟

فيما يخص المشرفين نجد أنهم شيئاً فشيئاً أصبحوا طيعين أي ينفذون كل ما يؤمرون به لدرجة أصبح كل منهم يحس أنه فقد قدر كبير من الاحترام و التقدير ، إذ أصبحوا مثلهم مثل أعوان التنفيذ و بالتالي فقدوا مكانة الإطار التي كانت مصدر فخر لكل منهم و هذا بسبب عدم وجود الهرم الهيريشي و مهمة الاتصال في اتجاه واحد .

لقد أصبح العمال يشعرون أن هناك شيء انكسر بداخلهم ، فأصبحوا يتحدثون عن الإحساس أكثر من كل شيء و عن فقدان الاعتبار و هذا يدل على الشعور بالظلم ، كما صرح الأغلبية على أن التنظيم في المؤسسة تغير من حيث احترام قواعده بالإضافة إلى تغير طرق العمل ...

كل شيء حدث فيه انقلاب فلا نسمع إلا : " بيع ، ثم بيع و أخيرا بيع " كما لا نسمع من الشريك الهندي إلا الأوامر مثل : " debloque . debloque . debloque et c est tout " (1) و كأن

(1)-Cheraïet Mahiedine , op . cit , p: 167 .

الشريك الأجنبي جاء ليتعلم بدلا من أن يهتم بالتسيير و يأتي بتكنولوجيا و - savoir-faire - كما أن بعض المشرفين الأجانب أثاروا غموض حول الرئاسة في الورشات مثلا لقد حدث لعامل تلقى ثلاث أوامر مختلفين لمعالجة مشكل واحد و بالتالي نتساءل عن أي أمر عليه أن ينفذه في هذه الحالة ؟ و ينصب في هذا كذلك عدم احترام الهيكل التنظيمي الموجود حيث رؤساء الأقسام و رؤساء القطاعات يتعاملون مباشرة مع أعوان التنفيذ لقصر خط المراكز مما خلق جو غير مشجع على التعامل .

خلاصة الفصل

إن أي ظاهرة لها خلفية سوسيو - تاريخية تدفع كل مهتم بها إلى تحليل ما ترتب عنها من مستجدات و منه حاولنا الرجوع فيما يتعلق بوضعية العامل من فترة التسيير الاشتراكي إلى غاية مشروع استقلالية المؤسسات ، و ذلك لتقديم وصف عام حول وضعية العمال الجزائريين عبر المراحل التي عرفت تطورات هامة في مجال تشريعات العمل ، نظرا لغياب القواعد القانونية و الإجراءات التنظيمية التي تهتم بها ، إذ كان من الضروري التطبيق الفوري للقواعد التي لها علاقة بالقانون الأساسي العام للعامل و المتجسدة في قانون 5- 9 -1978 و الذي لم يطبق إلا بعد ظهور المرسوم التنفيذي في كافة المجالات الخاصة بالعمل و المتضمن أكثر من 200 بند إلا أن هذه الكمية الهائلة من القواعد النظرية كانت السبب في التحولات الذهنية و كادت أن تكون لها أهمية كبيرة لو لا تعقيداتها و تباطؤ تطبيقها من خلال بعض القطاعات الاقتصادية .

و لو نرجع إلى الوضعية العامة للعمال الجزائريين ، نجدها عرفت صعوبات من حيث تعميم تطبيق تشريعات العمل في جميع القطاعات ، رغم تغيير و تعديل بعض القوانين الموروثة من عهد الاستعمار و تأسيس تشريعات خاصة بالعمل تقوم على العدالة الاجتماعية منذ التخطيط الاقتصادي الوطني ، و الذي تطلب الاهتمام بخلق علاقات اجتماعية إنتاجية تتوافق مع النصوص الأساسية مثل التشريع الاشتراكي للمؤسسات .

أما فيما يخص تصنيف مناصب العمل فإن هذا كان من الشروط الأساسية لتطبيق الصحيح للقواعد الخاصة بالقانون الأساسي العام للعامل و جانب هام في تحديد السياسة الوطنية للأجور على اعتبار أن الأجر محدد بالوضع الذي يحتله العامل في شبكة التصنيف مع تطبيق المبادئ التي منها " الكل حسب

قدرته و الكل حسب عمله " و الذي يدخل هذا في إطار التأكيد على العدالة بالإضافة إلى مبدأ "عمل متساوي ، أجر متساوي " و هذا المبدأ يتطلب معرفة حقيقة الأجر .

إن بعد مرور أربعة سنوات أي من 1979 - 1983 تم تطبيق السياسة الجديدة للأجور التي تلتقي مع تحسين القدرة الشرائية للعمال ذوي الدخل الضعيف ، ففي 1983 رفع الأجر إلى 10 % لأن المنتجات الاستهلاكية زاد سعرها بصورة سريعة ، مما تطلب هذا المشكل إعادة ضبط الأمور بطرق تعمل اتجاه السياسة العامة للأجور .

وفي الأخير فإن الوضعية المهنية للعامل و العمل في الجزائر تهتم بها مبدئياً أحكام قانون العمل رقم 90-11 لسنة 1990 و القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط و القوانين الخاصة بالمؤسسات المستخدمة و الأحكام القانونية و التنظيمية المستمدة منها ، و هي التي استبدلت الأمر المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات و القانون الأساسي للعامل ، هذه القوانين الجديدة المستمدة من قانون العمل 90-11 نظمت كل العلاقات القائمة بين العمال و المستخدمَ مهما كانت طبيعة النشاط و طبيعة القطاع فهي تكريس لمبدأ فصل العمال عن قوة العمل .

وهكذا اهتم تنظيم العمل في إطار التسيير الاشتراكي أو استقلالية المؤسسات بوضعية العامل التي كانت تتطلب قواعد قانونية و سياسية تجيب على التساؤلات و انشغالات العمال في تلك الفترة ، مثل الحقوق و الواجبات الأجر، مناصب العمل ، الترقية ، الحماية الاجتماعية .

أما مرحلة الإصلاحات التي عرفتها المؤسسات الجزائرية شملت حلول لتخطي الصعوبات و المشاكل التي تراكمت عبر تلك السنوات ، و هذا الوضع استدعى اتخاذ عدة إجراءات في الثمانينات طبقت ابتداء من الخطة الخماسية الأولى 1980-1984 ، و التي تسمى بإعادة الهيكلة العضوية و المالية حيث استمرت إلى غاية 1988 لتبدأ إصلاحات أخرى شملت كل مرحلة و بالتالي جاءت إعادة الهيكلة

لتستجيب لمتطلبات وضعية المؤسسات العمومية من جهة ، و الاقتصاد الوطني من جهة أخرى إلا أن فشلها أجبر الدولة على تبني حلول إستراتيجية التي من بينها الدخول في الشراكة الأجنبية و التي لم تكن هي الأخرى الدواء الشافي لمشاكل الاقتصاد الوطني بقدر ما كانت نقمة نتيجة الخسائر المالية التي عرفتها الجزائر .

و في الأخير يمكن القول أن كل التحولات و التغييرات التي عرفها الاقتصاد الوطني لا سيما المؤسسات الاقتصادية الصناعية ، كان لها تأثير واضح على وضعية العمال سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي ...

الفصل الرابع

عرض و تحليل
و تفسير البيانات
و مناقشة النتائج

المبحث الأول

عرض و تحليل و تفسير

البيانات

تمهيد

نحاول في هذا الفصل الخاص بعرض البيانات و تحليل آراء المبحوثين و ذلك في كل ما له علاقة بوضعية العامل في إطار الشراكة على مستوى مؤسسة - أرسولور ميتال عنابة - إذ أن أي جديد يطرأ على وضعية العامل هو لا يأتي من فراغ بل يرجع إلى تغيرات حدثت في التنظيم لتحقيق أهداف محددة ، و نظرا لأن المؤشرات التي تطلب الاهتمام تختلف من تنظيم صناعي إلى آخر مما دفعنا هذا إلى محاولة التعرف عليها بناء على المعطيات التي جمعناها من خلال المقابلات التي أجريناها مع المبحوثين و على ضوء هذا ، حددنا خمسة مؤشرات يشملها المتغير التابع و التي تتمثل في الأداء ، الأجر، الترقية ، ظروف العمل ، الرضا .

و لمعرفة إذا كانت هذه المؤشرات قد اهتمت بها الشراكة أم لا ، أو بالأحرى إذا كان هناك جديد قد طرأ على وضعية العامل أم لا ، وضعنا فرضيات لكل مؤشر، و حتى نتأكد من صحتها و الإجابة على السؤال المركزي من خلالها ، نقوم بعرض و تحليل البيانات التي شملتها استمارة المقابلة .

1- عرض البيانات و تحليلها و تفسيرها

أ- عرض البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة

يعتبر عرض الخصائص المميزة لمجتمع الدراسة في العلوم الاجتماعية خطوة منهجية ، لما لها من أهمية من حيث أنها تؤكد لنا مدى واقعية البيانات و الظاهرة المدروسة .

من هذا المنطلق حاولنا كشف الخصائص التي تميز مجتمع الدراسة موضع البحث ، و التي تم استخراجها بناء على أسئلة الاستبيان الذي وجه للمبحوثين ، و كانت النتائج كما نعرضها لاحقا حسب توزيعها في إطار متغيرات الفئات العمرية و الجنس ، الحالة المدنية ، عدد الأطفال ، المستوى التعليمي ، المستوى المهني ، نوع السكن .

إن الوحدات في الجداول اعتمدت على الرسم كغيره من نسب الجنس حسب الطبقات العمرية .

- نلاحظ أن هناك نسبة ضئيلة جدا تمثل 02,89 % من الإناث مقابل 97,10 % من الذكور مما يبرز لنا التباين الواضح بين مجتمع الدراسة و الذي قد يعود السبب إلى طبيعة العمل التي تفرض ذلك .

- إن الفروق بين النسب متفاوتة من حيث السن ، إذ نجد الذين أعمارهم تتراوح بين [36-40] تمثل نسبة تصل إلى 23,36 % كحد أعلى ، بينما الذين ينتمون إلى الفئة العمرية [41-45] يمثلون 18,84 % ، في حين الفئة العمرية [46-50] تمثل هي الأخرى نفس النسبة أما الحد الأدنى فيتمثل في الفئة العمرية التي بين [30-60] .

- إن المقارنة بين مختلف الفئات العمرية تبين لنا فارق واسع بين النسب إلى حد ما ، إذ نجد ما يقارب 27,53 % من أعمارهم تتراوح بين [36-45] و الذين لا زالوا بعيدين عن مرحلة التقاعد و التي حددت بـ 50 سنة لعمال الصيانة و الإنتاج و 60 سنة للإداريين إذ نلاحظ على هؤلاء الفاعلين الاجتماعيين الطمأنينة و الاجتهاد من أجل إثبات وجودهم و الحصول على الترقية و الامتيازات ، قد يكون هذا هو السبب الذي يجعلهم يمتازون بالحيوية و النشاط ، فهذه الفترة من عمر الإنسان هي أكثر فترات العطاء حيث لو نرجع إل - ماري بيريتي - المختص في تنمية الموارد

- و من كل هذا نستنتج أن هذه الفئة تمتاز بالفعالية .

- أما الشريحة التي تنتمي إلى الفئة العمرية [30-35] هي متواجدة في مرحلة الأمل ، و التي رغم أنها شابة و مليئة بالحيوية و النافسة من أجل الحصول على امتيازات كالترقية و العلاوات فإنها تنقصها الخبرة و النضج ، إذا اعتبرنا أن مرحلة النضج تبدأ من سن الأربعين لهذا الرسول " محمد صلى الله عليه و سلم " حمل الرسالة السماوية في سن الأربعين .

- و لو رجعنا إلى الفئة العمرية التي بين [46-60] و التي تتواجد في مرحلة الجذع الميت ، نجد أنها قريبة من سن التقاعد حيث نلاحظ عليهم المثابرة في العمل رغم شعورهم بالملل و التعب و ذلك حسب ما صرحوا لنا أثناء المقابلة ، إذ يبذلون ما في وسعهم من أجل الوصول إلى مراتب مهنية تسمح لهم بتحسين منحة التقاعد .

- إن هذه الفئة قليلة على مستوى مجتمع الدراسة ، مما يوحي أن عدد قليل سيحال على التقاعد خلال السنوات القادمة ، إذ حسب المقابلة التي أجريناها معهم وجدنا أن همهم الوحيد هو الحصول على التقاعد في أقرب وقت ، و لو لم يستفيدوا من الترقية أو الامتيازات الأخرى .

- إن هذه المفارقة الغير عادية دفعتنا إلى الحكم عليهم بأنهم أصبحوا منهكين تماما ، خاصة أنهم قضوا فترة طويلة في المؤسسة ، لكن الحقيقة غير ذلك ، إذ همهم الإحالة على التقاعد للحصول على

الحالة المدنية		بيانات شخصية إحتمالات
%	التكرارات	
07,24	05	أعزب
91,30	63	متزوج
00,00	00	مطلق
01,44	01	أرمل
100 ~	69	المجموع

- ما يلاحظ على مجتمع الدراسة أن أغلبية العمال متزوجين ، إذ تصل نسبتهم إلى 72,46 % مقارنة مع العزاب و الذين يمثلون نسبة ضئيلة تصل إلى 07,24 % ، مما يعني أن وضعية العامل النفسية و الاجتماعية مستقرة باعتبار أن الزواج يهدف إلى الاستقرار ، و بالتالي يتعين على العامل المتزوج أن يقوم بمجهود أكبر في العمل لتحقيق التوازن الاقتصادي داخل عائلته ، و منه يفترض أن يحسن أداءه ليستفيد من منحة المردودية التي أعلنت عنها المؤسسة و التي خصصت هذه الأخيرة غلاف مالي مقداره 100.000 دج لسنة 2010 و ذلك حسب المعلومات التي تحصلنا عليها من مدير الوحدة محل الدراسة ، و هذا يساهم في تحين الوضعية الاقتصادية .

- أما العزاب فهم كذلك مطالبين بالأداء المتميز حتى يمكنهم جني فوائد مادية تساعدهم على الزواج خاصة و أن هناك عامل تابع لمصلحة الإنتاج على أبواب هذا الحدث .

نسبة الأطفال		بيانات شخصية إحتمالات
%	التكرارات	
08,69	06	00
08,69	06	01
15,94	11	02
66,66	46	أكثر من 02
100 ~	69	المجموع

- الوحدات التي تشير إليها نسب الجدول تعبر عن معدل المنجيين و الغير منجيين ، حيث نجد الأغلبية و التي تمثل نسبة 66,66 % لديها أكثر من طفل ، في حين توجد نسبة 15,94 % من العمال الذين أنجبوا طفلين ، الأمر الذي يجعلنا نستنتج أن هؤلاء العمال أمام مسؤوليات عائلية و احتياجات اجتماعية تتطلب الحصول على دخل يغطيها ، كما أن هذه النسبة الأخيرة تعكس لنا مدى وعي العمال بمسألة تنظيم النسل ، و الذي قد يكون سببه الوضعية الاجتماعية لاسيما الظروف المعيشية .

- نستنتج من كل هذا أن وضعية العمال المهنية تتطلب المردودية العالية ، حتى يمكن الحصول على

◆ مقر الإقامة

جدول رقم (10) يوضح مقر سكن عمال مجتمع الدراسة .

" السؤال رقم 04 "

مقر السكن		بيانات شخصية إحتمالات
%	التكرارات	
78,26	54	داخل عنابة
21,73	15	خارج عنابة
100 ~	69	المجموع

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية العمال و الذي تصل نسبتهم 78,26 % يسكنون داخل الولاية المتواجد فيها مقر عملهم ألا و هي - ولاية عنابة - مقارنة مع الذين يسكنون خارج الولاية و الذي تصل نسبتهم 21,73 % .

- إن أغلب العمال الساكنين بالمدينة لا يعانون من مشكل النقل ، إذ من خلال المقابلة التي أجريناها معهم ، اتضح لنا أن معظم الإطارات يسكنون بدائرة - سيدي عمار - القريبة من المؤسسة ، حيث استفادوا ن هذه السكنات في إطار النظام الاشتراكي ، و معظمهم إذ لم أقل كلهم يستعملون سياراتهم

تكتفي بمنحهم منحة النقل و التي مقدارها 2500دج ، مما يجعل هذه الشريحة من العمال يفضلون البقاء في ولاية مقر العمل و العودة إلى منازلهم في المناسبات ، رغم أن هذه الوضعية التي يعيشها العمال البعيدين عن مساكنهم تؤثر على وضعيتهم الاقتصادية و النفسية ، إذ قد يشعر العامل باللاستقرار لبعده عن المحيط العائلي .

- يمكن أن نستنتج أن هناك هجرة داخلية تعبر على وجود حراك اجتماعي سببه البحث عن لقمة العيش لتلبية مطالب الحيات التي لا تنتهي .

◆ المستوى التعليمي

جدول رقم (11) يوضح المستوى التعليمي لمجتمع الدراسة .

" السؤال رقم 05 "

المستوى التعليمي		بيانات شخصية إحتمالات
%	التكرارات	
02,89	02	ابتدائي
46,37	32	متوسط
37,68	26	ثانوي
13,04	09	جامعي

- أما فيما يخص المستوى الجامعي نستنتج أن مجتمع الوحدة يتمتع بتأهيل جيد على العموم ، خاصة أن هناك تقويم تكويني استفاد منه العمال حسب مختلف مستوياتهم ، و ذلك في إطار التنظيم الاشتراكي ، و كان خارج البلاد ، في حين اكتفي التنظيم في إطار الشراكة بالتكوين السابق بحيث ألغى برنامج التكوين المتواصل في الخارج بحجة أنه سيوفره في الداخل و سحبت من العمال الذين استفادوا قبل الشراكة بتأشيرة التكوين خارج البلاد تذكرة السفر على أساس تعويضهم عنها بمبالغ مالية ، لكن حسب التصريحات المستفيدين أثناء إجراء المقابلة ، أنهم لم يعوضوا عن ذلك و يعتبرون أن الشريك الأجنبي قد سرقهم .

◆ المستوى المهني

الجدول رقم (12) يبين المستوى المهني لمجتمع الدراسة .

" السؤال رقم 06 "

المستوى المهني		بيانات شخصية إحتمالات
%	التكرارات	
40,57	28	إطار
18,84	13	عون تحكم

- من كل هذا نستنتج أن مجتمع الوحدة محل الدراسة يعتمد على فئة الإطارات و فئة التنفيذ في انجاز العمل ، قد يجعلنا نعتقد أن هناك نقص في التأهيل تعاني منه الوحدة ، خاصة أن هذه الفئة تتوزع على مستوى مصلحة الإنتاج و مصلحة الصيانة ، مما قد يسبب تداخل المهام ، فالعامل بدلا أن ينجز عمله في إطار المكانة التي يحتلها يضطر إلى انجاز عمل آخر لا يدخل في مهامه ، و هذا الوضع لاحظناه كثيرا أثناء تواجدها بالوحدة ، و مثال على ذلك أن مسؤول المبيعات ينجز عمله في إطار وظيفته كمسؤول عن مبيعات الإنتاج ، و في نفس الوقت يقوم بوظيفة السكرتيرة و ذلك في إطار مركز آخر هو مساعد المدير ، و هذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن هناك سوء تنظيم على مستوى السلم الهرمي ، إذ لو نرجع إلى قائمة العمال التي تحمل بيانات حول نوعية المهنة ، الفئة التي يتواجد فيها العامل ، الأجر ، عدد الترقيات التي استفاد منها العامل ، نجد أن مسؤول المبيعات يظهر اسمه على أنه مساعد مدير في حين في مخطط الهيكل التنظيمي للوحدة يظهر على أنه مسؤول المبيعات ، و هذا الوضع جعله دائما متوتر ، خاصة أنه يتواجد في مرحلة الجذع الميت و سيحال على التقاعد .

إننا لو نركز على فئة الإطارات نجد أن هناك مفارقة غير عادية تظهر على نسبة ضعيفة من الإطارات الجامعيين و التي تمثل 13,04% مقترنة مع ذوي المستويات الأخرى ، و التي تصل إلى

جدول رقم (13) يوضح لنا مميزات سكن مجتمع الدراسة .-

" السؤال رقم 07 "

نوع السكن		بيانات شخصية إحتمالات
%	التكرارات	
05,79	04	فيلا
85, 50	59	شقة
02,89	02	تقليدي
05,79	04	فوضاوي
100 ~	69	المجموع

- يعكس عنوان هذا الجدول يتمثل في نوعية السكن الذي يقطنه العامل .

- إن وحدات التحليل المجدولة هي كالعادة أرقام تشير إلى نوع السكن ، و الذي يمكن لهذا الأخير أن

يعكس لنا الوضعية الاجتماعية للعامل خارج محيط العمل .

- إذ نجد من خلال أرقام الجدول نسبة عالية تصل إلى 85,50 % من العمال الذين يسكنون في شقق

مقارنة مع باقي أنواع السكن ، أين نجد نسبة ضعيفة تمثل 05,79 % تسكن في فيلات و هي نفس

- فإذا كانت المفارقات عادية بالنسبة لمن يسكن في الشقق و الفيلات و السكنات التقليدية ، فإنها تبدو غير عادية بالنسبة للعمال الذين يسكنون منازل فوضوية رغم أنها نسبة ضعيفة مقارنة مع من يسكن في الشقق ، و منه نستنتج أن هذه الفئة من العمال غير قادرة على أن تحصل على سكن اجتماعي ، إذ الأجر المتقاضى لا يغطي حاجياتها المعيشية و منه الحصول على سكن ، و ذلك حسب تصريحاتهم أثناء المقابلة التي أجريناها معهم ، و بالتالي هذه المفارقات تعكس لنا صورة أن هناك تفاوت اجتماعي بين العمال .

أ- بيانات حول الوضعية الاقتصادية للعامل

جدول رقم (14) يوضح ما يتقاضاه العامل من أجر .

" السؤال رقم 08 "

أجر العامل (دج)		الوضعية الاقتصادية إحتمالات
%	التكرارات	
01,44	01	25.000 - 20.000
42, 02	29	30.000 - 25.000
56,52	39	أكثر من 30.000

[20.000-25.000 دج] .

- إن التباين العام بين النسب بلغ مداه الأقصى نحو [أكثر من 30.000 دج] و منه نستنتج أن ما يتقاضاه العامل حسب صنف المهنة و الترتيب السلمي ، يدل على وجود مفارقة تشير إلى اختلاف الوضعية الاقتصادية للعمال على مستوى وحدة مركز الأكسجين ، و الذي يمكن أن ينعكس هذا الاختلاف على الوضعية الاجتماعية لكل العمال .

- أما الفئة التي تتقاضى [أكثر من 30.000 دج] فهي موزعة بين عمال مصلحة الإنتاج و مصلحة الصيانة بما فيهما الإطارات و أعوان التحكم و أعوان التنفيذ و ذلك بنسب متفاوتة .

- و في الأخير يمكن القول أنه إذا كانت الملاحظة المتعلقة بالفئة التي تتقاضى أجر [أكثر من 30.000 دج] أمر عادي نظرا لأنهم يتمتعون بشهادات جامعية و تأهيل عالي و خبرة مكتسبة من الميدان جعلتهم في مراكز هذا الأجر، فإن نسبة الفئة التي يتراوح أجرها بين [25.000-30.000 دج] أمر غير عادي إذا ربطنا الأمر بمؤشر المقارنة بين ما يتقاضاه العامل في المؤسسة - بأرسولور ميتال عناية - و ما يتقاضاه العامل في نفس المؤسسة بفرنسا حيث يتقاضى العامل الفرنسي 3000 € أي ما يعادل 300 ألف دج ، إذا كان سعر 100 € من العملة الصعبة يساوي 10.000 دج ، بينما في السوق الموازية يصل 13.000 و 14.000 دج ، فأين اهتمام مؤسسة محل

الزيادة في الأجر			الوضعية الاقتصادية	
درجة التردد	استجابات خاصة بالإجابة (بنعم)	%	التكرارات	إحتمالات
54	- زيادة جماعية	66,66	46	نعم
48	- المكافأة على الأداء المتميز			
46	- الترقية			
07	- أوقات العمل الإضافية			
		33,33	23	لا
		100 ~	69	المجموع

- إن معطيات هذا الجدول تبين أن هناك نسبة عالية تصل إلى 66,66 % ممن يرى أن هناك زيادة في الأجور ، في حين توجد نسبة متوسطة تصل إلى 33,33 % من يرى غير ذلك .

- فيما يخص الأمور العادية ، فإن هناك زيادة و الكل فسرها حسب اعتقاده ، حيث نجد لإجابات جاءت معظمها موحدة من خلال ثلاث عبارات هي الزيادة في الأجر كانت جماعية و حسب المكافأة على الأداء المتميز و الترقية و تقدر درجة تردها 155 و هي عالية نوعا ما ، تتمثل في (54) و (48) و (46) .

- إن المفارقة الغير عادية هي أن الزيادة هي جماعية ، و التي جاءت نتيجة الاحتجاجات التي قام

" السؤال رقم 10 "

شعور العامل عند زيادة الأجر		الوضعية الاقتصادية	
		احتمالات	
%	التكرارات		
39,13	27	نعم	
53,62	37	نوعا ما	
07,24	05	لا	
100 ~	69	المجموع	

- يشير الجدول إلى أن شعور بالسعادة عند زيادة الأجر يعبر على أن هناك تباين واضح ، إذ نجد نسبة عالية تصل إلى 53,62 % من الذين أجابوا أنهم شعروا بالسعادة نوعا ما ، في حين هناك نسبة يمكن أن نقول عنها متوسطة تمثل 39,13 % ممن أجابوا بنعم ، أما الذين لم يشعروا بالسعادة عند زيادة أجرهم فهي نسبة ضئيلة تمثل 07,24 % .

- إن الشعور العمال بالسعادة عند زيادة الأجر يعبر عن الرضا ، و يتجسد هذا الرضا من خلال مدى الإشباع المتحقق ، حيث إذا وصل الإشباع إلى مستوى الكفاية ، فإن الرضا يكون مشوبا ، إذ يتأثر الإشباع مما يؤدي إلى تذبذب الدافعية نحو العمل ، أما إذا وصل الحد إلى ما بعد الكفاية

أو النفسية أو الاجتماعية ، حتى يمكن رفع الروح المعنوية لدى العمال .

- في الأخير يمكن القول أن الوضعية الاقتصادية تتدخل في تفسير مؤشر الرضا أين يعتبر العامل الاقتصادي المحك الرئيسي في الحياة الاجتماعية ، و منه فالأجر يعبر عن الوضعية الاقتصادية كعامل اجتماعي مهم في الحياة إن وجد بما يشبع أو أكثر .

- و تجدر الإشارة في الأخير إلى أن الوضعية الاقتصادية بالنسبة للعمال الصناعة أساسية لرضا عن العمل و عن حياته العامة ، فالأجر المحدد مسبقا من خلال جداول ثابتة وفق القواعد القانونية المنصوص عليها ، كثيرا ما تكون لا تلبى المستوى المعيشي اللائق للعامل ، و بالتالي عدم كفاية الأجر يكون سبب في عدم الرضا عن العمل .(1)

ما حققته الزيادة في الأجر للعامل		الوضع الاقتصادية
%	التكرارات	احتمالات
62,31	43	ساهمت في قضاء بعض الحاجات
37,68	26	لاشيء
100 ~	69	المجموع

- جاءت إجابات العمال فيما يتعلق بالسؤال رقم (10)، موزعة بين خيارين :

الخيار الأول: و شمل نسبة 62,31 % ممن صرح أن الزيادة في الأجر قد ساهمت في قضاء بعض الحاجات ، و قد يفسر هذا على أن الزيادة في الأجر كانت تعبر على طموحات العمال .

الخيار الثاني : و ذلك بنسبة 37,68 % يشيرون إلى أن الزيادة لم تحقق لهم شيء و بالتالي لم تساهم بتغطية حاجاتهم الضرورية ، مما يدل على أن العمال غير راضين قد يعود ذلك إلى وجود أسباب أخرى كمثل أن :

- أن أسرة العامل كبيرة الحجم .
- أن يكون العامل قد أخذوا من مساحة البيع التابعة للمؤسسة لوازم منزلية بأقساط استحوذت على

جدول رقم (18) يبين إذا كان الأجر يغطي حاجيات العامل الضرورية .

" السؤال رقم 12 "

تغطية الأجر للحاجات الضرورية				الوضعية الاقتصادية احتمالات
درجة التردد	استجابات خاصة بالإجابة (بلا)	%	التكرارات	
		30,43	21	نعم
42 16 05 03	- الاستدانة - التوفير - العمل الإضافي - التقشف	69,56	48	لا
		100 ~	69	المجموع

- تبعا

لمعطيات هذا الجدول نلاحظ أن هناك نسبة مؤوية نصل إلى 69,56 % ممن أجابوا (بلا) حول أن

الأجر لا يغطي حاجاتهم الضرورية ، و هذه النسبة أكبر ممن أجابوا (بنعم) و التي تمثل

. 30,43 %

من ضروريات الحياة كما قد يعتمد على التوفير ، و منه فإن الاستدانة و التوفير ينتمون للترددات العالية نسبيا ، بينما تمثل درجات التردد الضعيفة كل من أجابوا أنهم يعتمدون على العمل الإضافي و التقشف ، و منه يتضح لنا أن الوضعية الاقتصادية لا تغطي القدرة الشرائية للعامل داخل الوحدة الإنتاجية .

- فالأجر و العلاوات مصدر استجابة للعامل بحيث كلما تحصل على ما يريد طلب أكثر ، فالعامل لا تعرف حاجاته الثبات .

- تجدر الإشارة هنا أن نوضح شيء يتمثل في أن المؤسسة ألغت الأوقات الإضافية إلا في حالة غياب العامل لسبب ما أو تأخر ، حيث يعوض الغائب بزميله ، و ذلك في إطار العمل بالتناوب . (8*3)

مقارنته بين العامل و زملاءه من حيث الخبرة		الوضعية الاقتصادية احتمالات
%	التكرارات	
79,71	55	نعم
20,28	14	لا
100 ~	69	المجموع

- تشير أرقام الجدول أن هناك نسبة تصل إلى 79,71 % من العمال الذين يرون أن لديهم أكثر خبرة من الزملاء الذين يتقاضون أجرا أكثر منهم ، في حين وصلت نسبة من أجاب بعكس ذلك إلى 20,28 % .
- و هذه التصريحات تدل على أن العامل يقيم مقارنة بينه و بين زملاءه في العمل ، مما يعني أن العامل يتمتع بإدراك ما يدور حوله ، أي أن هناك إسقاط ما لدى العامل من مشاعر على ما يدركه اتجاه زملاءه .

و الإسقاط حسب بعض المختصين ، غالبا ما يشمل على التحيز العاطفي كالكرهية ، الخوف على المنصب ... فمثلا العامل المتقدم في السن يخاف دائما من أن ما لديه من مهارات ، قد تصبح قديمة و غير متطورة لهذا تجده قد يسقط هذا الخوف بأن يكرهه و أن لا يثق بالعمال الجدد أو الشباب .(1)

الوضعية مهنية أو اقتصادية أو اجتماعية ...

- كما يبدو أن الذين صرحوا أنهم لا يملكون أكثر خبرة من زملاء إن دل على شيء فهو يدل على أن هؤلاء يتمتعون بالوعي و يدركون ما يبذلونه من جهد ، و قد يرجع هذا إلى قدرتهم على التمييز بين الأمور ، و بالتالي يمكن القول أن لديهم موضوعية في الحكم على قدراتهم ، كما قد يوحي هذا الموقف من خلال المقابلة التي أجريناها معهم أنه يعبر عن الرضا عن العمل .

جدول رقم (20) يبين العدالة في نظام الأجور حسب رأي العمال .

" السؤال رقم 14 "

العدالة في الأجور				الوضعية الاقتصادية
درجة التردد	استجابات خاصة بأسباب عدم وجود العدالة	%	التكرارات	احتمالات
		00 ,00	00	نعم
44	- السياسة العامة للأجور	100	69	لا
41	- اللاعدالة في نظام الأجور			
27	- المحسوبية			
18	- الفوضى			

يعلمون الأجر يتم وفق إستراتيجية عامة تضعها الدولة حسب الوضعية الاقتصادية التي تكون عليها البلاد و ذلك حسب ما تكفله العدالة الاجتماعية ، لكن مع الشراكة هناك نوع من هذه الأخيرة في مسألة الأمن الاقتصادي ، فأساس قيام سياسة أجور عادلة هو توفر الحق مقابل أداء الواجب حتى لا يكون هناك شعور يعبر على عدم وجود عدالة بنسب عالية قد تسبب احتقانها ما لا يحمد عقباه من إضرابات تعرض الاقتصاد الوطني إلى الشلل مثل ما يحدث هذه الأيام ، و العبارة الثانية في الجدول تؤكد ما ذهبنا إليه .

- إن الشعور بوجود العدالة الاجتماعية في مسألة الحقوق و الواجبات داخل أي مؤسسة ، يحفز العمال على العمل و تتشكل علاقة عمل خالية من خلافات و نزاعات حيث هذه الأخيرة إذا لم تأخذ بعين الاعتبار أمكنها أن تثير مشاكل المؤسسة في غنى عنها ، إذ الخلافات أو النزاعات تقوم على عدم وجود عدالة اجتماعية ، التي بغيابها يسود المؤسسة مناخ اجتماعي غير سلمي .

- إن الواقع العام داخل وحدة مركز الأكسجين لا يعبر على وجود مستوى من الرضا فيما يخص الأجور، فهم يشكون دائما و يعتقدون أن ما يقدمونه للمؤسسة أكثر مما يربحونه منها و هذا ما سنتطرق له في الجدول رقم (21) .

- كما أرجع إجماع العمال سبب عدم وجود عدالة و الذي حملته الجدول إلى نظام الأجور و ذلك

اهتمام النقابة بهذا الأمر حسب الوثيقة التي حصلنا عليها من الجهات المعنية .

جدول رقم (21) يبين إذا كان العمل الذي يقوم به العامل موازي لأجره .

" السؤال رقم 15 "

موازاة الأجر مع المجهود				الوضعية الاقتصادية
درجة التردد	استجابات خاصة بالإجابة (بلا)	%	التكرارات	احتمالات
54 40 23	- المحسوبية و الفوضى - سياسة الشراكة - اللاعدالة في الأجر	05,79	04	الأجر أكثر من العمل
		18,84	13	نعم
		75,36	52	لا
		100 ~	69	المجموع

على أنهم راضيين عن الأجر الذي يتقاضونه ، في حين تبدو هناك مفارقة غير عادية فيما يخص العمال الذين يعتقدون أن أجرهم لا يوازي جهدهم ، و السبب في ذلك يرجع حسب العبارات المصرح بها من طرف العمال تشير لها درجات التردد و التي منها أن (54) ترى السبب يكمن في المحسوبة و الفوضى بينما (40) يرون أنها تعود إلى سياسة الشراكة ، في حين (23) يردونها إلى اللادالة في الأجر .

- في الأخير يمكن أن نشير إلى الأمن الاقتصادي للعمال على مستوى وحدة مركز الأكسجين أنه يقاس بمعيار الإنتاجية العامة لوحدة العمل كاملة ، و تعتبر حقا مكتسبا إذا ظلت هذه الإنتاجية في ارتفاع فترة زمنية قياسية يحددها المشروع في اللوائح التنظيمية ، و التي تعبر على الوضعية الاقتصادية التي يجب أن تكون موازية لمستوى معيشة العمال . (1)

الشعور بالارتياح في العمل		الوضعية المهنية احتمالات
%	التكرارات	
98,55	68	مستديم
01,44	01	مؤقت
100 ~	69	المجموع

- إن كل العمال المتواجدين بوحدة مركز الأكسجين تربطهم بالمؤسسة عقد غير محدود المدة ، إلا أن هناك عامل تابع لمصلحة الصيانة من فئة الإطارات ، تعاقد مع المؤسسة بعقد محدود المدة ، لأنها في حاجة إلى خبرته .

احتمالات	التكرارات	%
امتحان	68	98,55
استدعى بعد التعاقد	01	01,44
المجموع	69	100 ~

- نلاحظ من خلال البيانات التي حملها الجدول أن نسبة 98,55 %_التحقت بالعمل عن طريق الامتحان ، و هذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن المؤسسة يتم التعاقد معها حسب المؤهلات التي يحملها العامل .

- إذ فيما يخص المفارقة العادية ، نجد أن المؤسسة تتشد العقلنة أي أنها تبحث عن العامل المؤهل الذي يحقق لها أهدافها الخاصة فيما يتعلق برفع الإنتاج الذي يدخل هذا الأخير في إطار الأمور العادية .

%	تكرارات	احتمالات
00,00	00	نعم
100	69	لا
100	69	المجموع

- معطيات هذا الجدول تبين أن جميع العمال لم يتلقوا أي تكوين بخصوص تأهيل الأداء المهني في إطار الشراكة .

- إن إجابة العمال تضعنا أمام مفارقة غير عادية ، و هو أن أي مؤسسة تطمح لتحقيق أهدافها أن تعتمد على التكوين من أجل تقويم أداء العامل أكثر ما هو عليه .

احتمالات	التكرارات	%
بالتناوب (8 x 3)	52	75,36
عادي	17	24,63
المجموع	69	~ 100

- إن الاحتمالات التي تشير إليها أرقام الجدول هي أرقام تعبر عن نسبة العمال الذين يعملون سواء بالطريقة العادية أو بالتناوب .

- نلاحظ من هذه المعطيات أن هناك نسبة تصل 75,36 % من العمال الذين يعملون بالتناوب (3*8) و ذلك من حجم مجتمع محل الدراسة ، و هي نسبة جد عالية إذا ما قررناها بنسبة من يعمل وفق النظام العادي و التي تمثل 24,63 % .

- من هذه المعطيات تظهر لنا مفارقة غير عادية تتمثل في أن من يعمل وفق نظام التناوب يتقاضى منح إضافية ، مما تجعل أجره يوازي فئة الإطارات التابعين للنظام العادي إذ لم يفوقه .

- هذه الوضعية الاقتصادية لعمال التناوب جعلتهم يرفضون الترقية إلى منصب الإطار و الذي يعمل وفق النظام العادي ، إذ أن عمال التناوب يفضلون هذا النظام في العمل لأنه يكفل لهم تحسين

• فترة عمل نهاري لمدة يومين متتاليتين .

و نحاول نعطي مثال حي عن ذلك :

مقر العمل : قسم الصيانة (ورشة الكهرباء)

رتبة العمل : إطار من فئة أعوان التحكم .

- إن هذا الإطار العامل يعيش في سكن فوضاوي بدائرة برحال - عنابة - و مقر سكنه بعيد عن محطة النقل التابعة للمؤسسة .

- و نظرا لوضعية المسكن الغير اجتماعي وبعده عن محطة الحافلة مما يضطره الوضع إلى قطع هذه المسافة راجلا ، فهذه الظروف القاسية لا تجعل الإطار العامل يتمتع بفترة كافية من النوم حتى يستعيد توازنه بعد ليلة من العمل ، حيث يعود في الليلة الثانية إلى العمل متعبا ، مما ينعكس سلبا على النتيجة النهائية للأداء .

- نستنتج أن حالة العمل الليلي لليوم الأول ، قد تؤثر على اليوم الثاني من العمل الليلي ، نظرا للظروف الاجتماعية التي يعيشها الإطار العامل ، لا سيما إذا كان نوع العمل يحتاج إلى الانتباه و التركيز ، كما هو الشأن بقسم الإنتاج الذي يعتمد على المراقبة المتواصلة لعملية الإنتاج المبرمجة على الحاسوب .

درجة التردد	استجابات خاصة بالإجابة (بنعم)	%	التكرارات	احتمالات
41	- زيادة حجم العمل	76,81	53	نعم
27	- زيادة ساعات العمل	23,18	16	لا
		100 ~	69	المجموع

- يشير الجدول أن وثيرة العمل قد زادت حسب رأي العمال ، الذي تصل نسبتهم 76,81 % ، مما يجعلنا نتساءل عن هذا التباين العام في الآراء ، خاصة وأن هناك نسبة ضئيلة تمثل 23,18 % قد صرحت عكس ذلك .

- إن هذه المفارقة الغير عادية توحى لنا أن هناك أسباب لحدوث هذه الظاهرة ، حيث نجد درجات التردد المتعلقة بالعبارات منها التي تدور حول زيادة حجم العمل و تمثل (41) و الأخرى تشمل زيادة ساعات العمل و تصل إلى (27) .

- إن هذا التباين في الآراء يجعلنا نلاحظ مفارقة أخرى تدل على أمور عادية ، نظرا لسياسة الجديدة المتبعة من طرف المؤسسة و التي تطمح لزيادة الإنتاج .

احتمالات	التكرارات	%	استجابات خاصة بالإجابة (بنعم)	درجة التردد
نعم	49	71,01	- تملك العمل	28
لا	20	28,98	- الحرية في العمل	20
المجموع	69	~ 100		

- يشير هذا الجدول إلى نسبة العمال الذين أجابوا (بنعم) حول إذا كان العمل المسؤولة يجب تحملها و الذي تصل هذه النسبة إلى 71,01 % ، في حين هناك نسبة متوسطة تصل إلى 28,98 % ترى عكس ذلك .

- إن هذه المعطيات تبين لنا أن هناك مفارقة غير عادية توحى بوجود أسباب لحدوث هذه الظاهرة ، حيث هناك عبارات من جهة تتعلق بتملك العمل بدرجة تردد تمثل (28) و من جهة أخرى تخص الحرية في العمل بدرجة تقدر بـ (20) .

- إذ قد ترجع المسألة فيما يخص تملك العمل و الحرية فيه ، و هي كلها أسباب تساعد العامل على أداء عمله و هو في وضعية نفسية إيجابية تجعله يدرك أن لابد من تقديم المقابل وقد يتجسد هذا

جدول رقم (28) يوضح لنا مضاعفة الأداء .

" السؤال رقم 22 "

مضاعفة الأداء				الوضعية المهنية
درجة التردد	استجابات خاصة بالإجابة (بلا)	%	التكرارات	
36 20	- التعب في العمل - الملل	66,66	46	نعم
		33,33	23	لا
		100 ~	69	المجموع

- الجدول الموالي يبين أن هناك ارتفاع في نسبة العمال الذين يعتقدون أن لهم القدرة على مضاعفة

آدائهم و تمثل هذه النسبة 66,66 % ، في حين تصل نسبة من أجاب (بلا) الى 33,33 % .

- إن كل هذا يدل على أن الأمور عادية إلا فيما يتعلق بمن أجابوا (بلا) فإن المفارقة تبدو غير

عادية لأننا نلاحظ أن عدد أسدان كانت مضاعفة عن هذه الظاهرة التي أفادت الحاصلات المدونة ف

- وتبقى هذه التصريحات تعبر على الأمور العادية إذا تعلق الأمر بالعمال القدامى، نظرا لأن القدرة الفيزيولوجية و طاقة الجسم تتضاءل كلما تقدم الإنسان في السن .
- أخيرا ، و من خلال التباين الذي يظهر على ردود العمال ، تبين لنا من الذين أجابوا (بنعم) أن لهم القدرة على مضاعفة الأداء وتعتبر هذه الردود تفأؤلية فيما يخص الرضا عن العمل فيما و المتعلقة بوضعية العامل ، وهذا الأمر يستدعي تقديم تحفيزات للمحافظة على مضاعفة الأداء من خلال العلاوات على الأداء المتميز .

جدول رقم (29) يوضح لنا الإسم الذي يطلقه العامل على الآلة التي يعمل عليها .

" السؤال رقم 23 "

درجة التردد	استجابات حول ثقافة العامل الصناعية
34	- كمبيوتر
12	- مركز مراقبة
11	- آلة غير صاغية
01	- أدوات عمل

- نستنتج أن المفارقات تبدو عادية منها هناك تباين يعكس لنا المستوى الثقافي للعمال ، و الذي يمكن اعتباره من الأمور الحسنة مادام معظم العمال يسمون الأشياء باسمها ، إلا أن المفارقة الغير عادية ، و هي أن هناك من العمال من لا يسمي الأسماء باسمها ، بل يطلق عليها أسماء رمزية ، إذ وجدنا الحاسوب يسمونه مركز المراقبة ، و الذي قد يرجع هذا إلى أن العامل يريد الإيحاء أن هناك مراقبة صارمة ، يخضعون لها أو يقومون بها .

- أما الذين يسمونها بالآلة الغير صاغية ، فقد يريدون من هذه التسمية أن يعبروا عن حالة نفسية يعيشونها في العمل ، مما قد يدل على أن هناك مشاكل يعانون منها.

- في حين الذي يعتبر الحاسوب حيوان آلي ، فإن هذه التسمية تثبت لنا وجهة نظر العالم النفساني-

برنهايم - لما قال : " الفكرة القوية تثبت في الذاكرة و بإمكانها أن تثير رد فعل ضمن السلوك العام"

إذ كلمة (حيوان آلي) هو اسم استخدمه - ميشال كروزي - في دراسة ميدانية والتي شملها كتاب

تحت عنوان - البيروقراطية - لمعرفة إذا كان هناك ثقافة رمزية لدى العمال المبحوثين ، * و قد

أدرجت هذه التسمية ضمن استمارة خاصة بدراسة ميدانية و تكميلية لنيل شهادة ليسانس سنة -

2005- و التي كانت بنفس الوحدة ، لتثبت هذه التسمية في ذهن المبحوث و يصبح يسمي الحاسوب

بها ، وبالتالي يمكن القول أن فعلا الفكرة القوية تثبت في الذاكرة و منه يمكن تغيير سلوك العامل من

" السؤال رقم 24 "

ضرورة الآلة في الحياة العملية				الوضعية المهنية احتمالات
درجة التردد	استجابات حول المشاكل التي تسببها الآلة للعامل	%	التكرارات	
43	- التوتر و القلق	62,31	43	نعم
27	- الملل	37,68	26	لا
		100 ~	69	المجموع

- إن قراءة معطيات الجدول تبين أن هناك ارتفاع في معدل العمال الذين يعتقدون ؟ أن الآلة ضرورية في الحياة العملية ، إذ تصل نسبتهم إلى 62,31 % ، في حين الذين يعتقدون عكس ذلك تصل نسبتهم إلى 37,68 % .

- إن تصريحات العمال حول المشاكل التي تسببها الآلة للعامل ، نجدها تتمثل في التوتر بدرجة تردد (43) و الملل بـ (27) .

- نستنتج أن هناك مفارقة عادية تدور حول أن الآلة ضرورية في الحياة العملية ، مما يدل على أن للعمال ثقافة صناعية ، في حين هناك مفارقة غير عادية تتعلق بمن يرى أن الآلة ليست ضرورية

- أما فيما يخص الشعور بالقلق يمكن إرجاعه حسب البعض إلى السباق مع الزمن في إصلاح ما يمكن أن يتسبب في توقف المنشئة ، لأن هناك وحدات المركب مرتبطة بها و تعطلها يعني تعطل معظم المؤسسة ، و هذا يسمح لشريك الأجنبي أن يأخذ إجراءات صارمة على العمال منها حرمانهم من العلاوات التي تمنح على العمل المتميز و حل المشاكل التي تتعرض لها المنشئة.
- إن البقاء إلى ما بعد انتهاء أوقات العمل الرسمية ، يجعل العمال يشعرون بالتعب و الإرهاق ، و قد يكون هذا هو السبب في إحساسهم بالملل .
- في الأخير يمكن أن نستنتج أن العامل يعمل في ظروف حساسة لدرجة أنها تدخله في صراع مع الزمن ، مما يجعله يعيش وضعية نفسية يسودها الملل و القلق ، قد يكون هذا سببا في خسران صحته.
- كل هذه المعطيات توحى لنا أن ظروف العمل غير الجيدة .

البيانات التي تصف الحاصلين في المسح		الموسم - الاحتمالية
%	التكرارات	في العمل احتمالات
88,40	61	أكثر من 5 سنوات
13,04	09	أقل من 5 سنوات
100 ~	69	المجموع

- معطيات هذا الجدول ، تقدم لنا عدد العمال حسب أقدميتهم في العمل .

- إن هناك نسبة عالية تصل إلى 88,40 % من العمال الذين دامت مدة عملهم أكثر من 5 سنوات ، في حين هناك عدد ضئيل يمثل 13,04 % ممن لهم أقدمية أقل من 5 سنوات و أغلبهم عمال وحدات تابعة لمؤسسة - أرسولور ميتال عنابة - التي تم إغلاقها مثل - وحدة الكوكري - أو التي خفض عدد عمالها كوحدة - AC1 و AC2 - و تم توزيعهم على وحدات المؤسسة ، و يصل عدد العمال الجدد إلى 29 عامل .

- المفارقة التي نلاحظها من خلال هذه المعطيات ، أن العمال الذين تجاوزت مدة عملهم أكثر من 5 سنوات تعبر على اكتساب الخبرة من ميدان العمل ، مما يسمح لهم بتقاضي منحة الأقدمية ، حيث لو نرجع إلى

٥٣% بعد عامين اقدميه ، ٥0% بعد اربعة سنوات اقدميه ، ٩% بعد سنه سنوات اقدميه ، 1٢%٥

بعد ثماني سنوات أقدمية ، 15% بعد عشر سنوات أقدمية . (1) وبالتالي فالأقدمية في العمل هي

مكسب للعامل من الناحية الاقتصادية .

درجة التردد	استجابات خاصة بالإجابة (بنعم)	%	التكرارات	احتمالات
28	- تغيير في نظام العمل	63,76	44	نعم
16	- إعادة هيكلة المؤسسة			
10	- الحاجة إليك في منصب آخر			
		36,23	25	لا
		100 ~	69	المجموع

- معطيات هذا الجدول تبين أن هناك نسبة عالية تصل إلى 63,76 % من العمال الذين صرحوا بأن نوع عملهم قد تغير في ظل الشراكة ، في حين هناك نسبة متوسطة تمثل 36,23 % من ترى أن عملها تغير في إطار الشراكة .

- لو نرجع لدرجة تردد العبارات حول سبب الذي جعل نوع العمل يتغير نجد أن هناك من يرجع ذلك إلى تغيير في نظام العمل بدرجة تردد (28) بينما نجد من يعتبر إعادة هيكلة المؤسسة هي السبب بدرجة تردد (16) ، أما من يرى أن الحاجة إلى العامل في منصب آخر و ذلك بدرجة تردد (10) - هذه المعطيات تحتم علينا أن نرجع إلى التنظيم الاجتماعي لمجتمع المصنع و الذي نجده يضم العديد من المهن المتسلسلة حسب السلم الهرمي ، أين كل نوع من أنواع المهن يتميز بدرجة من الاجتهاد ، و لا ربما يكون الاجتهاد هو السبب الذي يجعل القائمين على التنظيم البشرى يغير وزن من

الأقدمية في العمل				الوضعية المهنية
درجة التردد	استجابات خاصة بالإجابة (بلا)	%	التكرارات	احتمالات
		43,47	30	نعم
28	- غياب الإنصاف	56,52	39	لا
21	- العمل المؤهل			
19	- الشهادة			
		100 ~	69	المجموع

-

ال

معطيات التي حملها هذا الجدول ، تبين لنا أن نسبة 43,47 % من العمال الذين صرحوا أن الإدارة لا تعمل بنظام الأقدمية ، في حين هناك 56,52 % ممن يرى عكس ذلك ، و هذا الأمر غير عادي - هذه المفارقة التي تبدو غير عادية فيما يتعلق بمن أجاب (بلا) تبين لنا أن هناك إعادة توزيع العمال وفق سياسة جديدة .

- كما يلاحظ في الجدول أن العبارات التي تعبر على سبب أن الإدارة لا تعمل بنظام الأقدمية مقسمة على درجات تردد متفاوتة حيث السبب الأول المتمثل في غياب الإنصاف درجة ترده (28) ،

المحسوبية و المحاباة كما صرحوا من قبل .

- كما نستنتج من المفارقة الغير عادية التي تتمثل في غياب الإنصاف ، قد تكون من العوامل السلبية التي تؤثر على نفسية العامل ، و تجعله يعيش وضعية مهنية صعبة ، تؤثر بشكل أو بآخر على أهداف المؤسسة و هذه الشراكة.

- إن وفق العمل المؤهل و الشهادة يجعل العامل يترقى من مكانة إلى أخرى ، و في حالة تحققهما على أرض الواقع فإنه يمكن القول أن الترقية قامت على الإنصاف الأمر الذي يجعل العامل يسعى لها من خلال إحدى المؤشرين أو كلاهما معا حتى يغير من وضعيته إلى ما هو أفضل ، الأمر الذي يدل على أن بالمكانة التي يمكن أن تمثل الشهادة ، و الدور الذي يمكن أن يمثل العمل المؤهل يستطيع العامل أن يغير وضعيته ، و بالتالي فإن الوضعية ليست هي المكانة .

- كما أن الذين سلموا بغياب الإنصاف ، قد أكدوا لنا من خلال المقابلة التي أجريناها معهم ، أن الترقية تقوم على المحسوبية و المحاباة .

- فهذا التباين في المعطيات يعبر على أن الأمر غير عادي رغم أن الشهادة قد تلعب دورها في تحديد المكانة المناسبة للعامل و الأدوار التي عليه أن يقوم بها في إطار هذا المركز ، في حين العمل المؤهل فإنه يفترض أن يساعد في تحسين وضعية العامل المهنية ، لأنه يسمح له بالارتقاء إلى مكانة أعلى في

جدول رقم (34) يوضح إذا كان العامل راضي على نظام الأقدمية أم لا ؟

" السؤال رقم 28 "

المدة التي قضاها العامل في العمل		الوضعية الاجتماعية في العمل احتمالات
%	التكرارات	
78,26	54	نعم
21,73	15	لا
100 ~	69	المجموع

- و فيما يخص موقف العمال الغير راضيين عن نظام الأقدمية فإنه يلاحظ على هذا الجدول أن هناك ثلاث تصريحات غير متقاربة من حيث التمثيل ، إذ نجد 78,26 % من العمال الذين عبروا عن موقفهم بعدم الرضا ، والسبب في ذلك غياب الإنصاف الذي كانوا قد عبروا عنه في

درجة التردد	استجابات خاصة بالعلاقة الاجتماعية
38	- علاقة عمل رسمية
17	- علاقة صداقة
10	- علاقة زمالة

- نلاحظ من خلال هذا الجدول أن هناك تباين في درجات التردد الخاصة بالعبارات المعبرة عن نوع العلاقة السائدة بين العمال حيث هناك (38) درجة ترى أن علاقة العمل رسمية و(17) يرونها علاقة صداقة ، في حين هناك (10) يعتقدون أنها علاقة زمالة .

- المفارقة التي تبدو عادية ، هي أن نسبة العمال الذين يعتقدون أن هناك زمالة و صداقة لا تعبر إلا على وجود رضا ، بينما الأمر الذي يبدو غير عادي ، هو أن هناك ارتفاع في عدد من يرى أن العلاقة السائدة بين العمال هي ذات طبيعة رسمية ، مما يوحي لنا بأن هناك مشكل و بالتالي يمكن تفسيره بعدم الرضا .

%	التكرارات	في العمل
		احتمالات
84,05	58	نعم
15,94	11	لا
100 ~	69	المجموع

- حسب الأرقام المحصورة في الجدول ، نلاحظ أن هناك ارتفاع في نسبة العمال الذين يشعرون بالارتياح اتجاه زملائهم في العمل و التي تصل إلى 84,05 % ، في حين هناك نسبة 15,94% من صرحوا عكس ذلك .

- نستنتج من هذا أن الأمر يبدو عادي حسب هذه المفارقة ، نظرا لطبيعة كل شخص حيث الأمور التي تخص من لا يشعر بالارتياح مع الزملاء ، قد تفسر على أن هناك عدم اندماج اجتماعي ، في حين أن من يشعرون بالارتياح ، فإنه لا يعبر إلا على استقرار علاقة العمل بين العمال ، و من كل هذا تتحول هذه العلاقات الإيجابية إلى تضامن عند حدوث الأزمات .

درجة التردد	استجابات خاصة بعلاقة العامل بالإدارة
39	- علاقة سيئة
19	- علاقة عمل
06	- علاقة حسنة
05	- علاقة جيدة

- تشير المعطيات التي يحملها الجدول على علاقة العامل بالإدارة ، حيث نلاحظ أن هناك تباين واضح في درجات التردد المتعلقة بالعبارات التي تفسر علاقة العامل بالإدارة ، إذ نجد أعلى تردد عبر على أن العلاقة سيئة ، في حين التردد المتعلق بالعلاقة الثانية عبر على وجود علاقة عمل ، بينما العبارة الثالثة و الرابعة فتعبران على أن العلاقة حسنة بتردد (6) و جيدة بتردد (5) .

- إن الفرق جوهري الذي بين العلاقة الإيجابية و العلاقة السلبية يصب في سلبية العلاقة بين العمال و الإدارة ، فالمفارقة التي تبدو غير عادية تظهر لنا من خلال تصريحات العمال المعبرة على من صرحوا أن علاقتهم بالإدارة حسنة أو جيدة ، حيث لو نرجع لنقرأ الواقع لنفسر هذه المشاعر نجد أن المسؤول الأول في الوحدة محل الدراسة يضع منشار على مكتبه ، فهذا السلوك يعبر على أسلوب الترهيب الرمزي ، فإن هذا التصرف يدل فعلا على أن العلاقة بين الإدارة و العمال سيئة .

%	التكرارات	في العمل
		احتمالات
46,37	32	تجاذب الحديث مع الزملاء
39,13	27	قراءة الجريدة
14,49	10	التجول بالمؤسسة
100 ~	69	المجموع

- إن قراءة الجدول يوضح لنا أن هناك نسبة 46,37 % من العمال الذين صرحوا أنهم يقضون وقت راحتهم في تجاذب الحديث مع الزملاء ، في حين النسبة التي تصل إلى 39,13 % راحتهم يقضونها في قراءة الجريدة بينما النسبة التي تمثل 14,49 % يتجولون في المؤسسة .

- إن المفارقة الغير عادية هي أن العمال يعتقدون أنهم يستفيدون من راحة خلال أوقات العمل ، لكن في الحقيقة لا يوجد وقت راحة محدد ، ما عدا توقف مؤقت لتناول الغداء أو العشاء ، و دائما في إطار التناوب بالنسبة للعمال الذين أسند لهم مراقبة المنشئة من خلال الحاسوب ، و هذا الوقت المستقطع يتراوح إلى نصف ساعة ، و منه نستنتج أن هذا يدخل في نطاق العمل المتواصل لمدة ثماني ساعات ، ففترة الراحة يتطلب وجودها و يكون توزيعها بانتظام حسب طبيعة العمل خاصة

- أخيرا ، فيما يخص الأمور الغير العادية فيما يخص العلاقات الاجتماعية للعمال ، فإن الجو العلائقي الغالب على مستوى مجتمع العمل يتأرجح بين علاقة رسمية ، زمالة ، صداقة ، مما يوحي أن هناك نوع من الاستقرار على مستوى الوحدة .

هـ - الوضعية الفيزيكية للعامل

الجدول رقم (39) يبين إذا كان العمال تعرضوا إلى الاختناق

" السؤال رقم 33 "

الاختناق في العمل				الوضعية الفيزيكية
درجة التردد	استجابات خاصة بسبب الاختناق حسب الإجابة (بنعم)	%	التكرارات	احتمالات
05 02	- الدخان - الأبخرة	11,59	08	نعم
		88,40	61	لا
		100 ~	69	المجموع

-
نلا
حظ

- إن المفارقة الغير عادية فيما يخص حدوث الاختناقات بالنسبة لمن ليس لهم مشاكل صحية ، قد يكون التقدم في السن هو المسؤول عن ذلك على اعتبار أن الذين تعرضوا لاختناق حسب الخصائص الشخصية التي أamina بها ، هم من الفئات العمرية التي تتراوح بين [60-45] و الذين يعملون في القطاع الصناعي .

جدول رقم (40) يوضح لنا إذا كان الضجيج يسبب مشاكل للعامل و في ماذا تجسدت هذه المشاكل .

" السؤال رقم 34 "

الضجيج				الوضعية الفيزيائية	احتمالات
درجة التردد	استجابات خاصة بمشاكل الضجيج حسب الإجابة (بنعم)	%	التكرارات		
21	- بدأت أفسر سمعي	55,07	38	نعم	قام هذا الج
13	- يصعب الاتصال مع زملاء العمل				
		44,92	31		
		100 ~	69	المجموع	دو

ل تبين لنا ، إذا كان الضجيج يزعج العمال أم لا ، حيث كانت نسبة من أجاب (بنعم) تمثل 55,07 %

السمع ، وإذا رجعنا إلى تصريحات بعض المبحوثين أثناء إجراء المقابلة المباشرة ، نجد حقيقة و هو أنهم لا يسمعون فلما استفسرنا عن ذلك أجابون أنهم في المنزل لا يسمعون صوت التلفاز إلا إذا كان عاليا ، مما انعكس هذا سلبا على سكون العائلة .

- كما أن هناك مفارقة أخرى غير عادية ، تتمثل في أن من صرحوا بعدم تأثير الضجيج على سمعهم و اتصالاتهم ، و ذلك بدرجات تردد مقسمة على خسران السمع بـ (21) و صعوبة الاتصال بـ (13) هم من من ينتمون للعمل حسب نظام التناوب ، مما يعني أن الابتعاد عن مكان الضجيج يقلل من تأثيره السلبي على العمل ، كما أن نقص السمع قد يكون راجعا إلى التقدم في السن خاصة و أن الذين صرحوا بذلك ينتمون إلى الفئات العمرية التي فوق 40 سنة .

جدول رقم (41) يوضح الإجراءات التي لابد أن تتخذ لحماية العمال من أضرار الضجيج

" السؤال رقم 35 "

درجة التردد	استجابات خاصة بإجراءات الأمن و السلامة
57	- زيادة فترات الراحة
23	- استعمال الخدوات الواقية

لا يستعملون الخوذة الواقية رغم اللافتات التعليمات المعلقة داخل الوحدة ، و هذا يدخل احترام قواعد الأمن و السلامة و الذي سنتطرق إليه في الجداول الآتية ، و منه إن دل هذا على شيء فإنما يدل على اللامبالاة التي يعيشها العمال ، و التي يمكن تفسيرها بعدم الرضا على ظروف العمل خاصة ، كما أن الخوذات التي كانت مستعملة قبل الشراكة سحبت ، و لم يبقى منها إلا التي تمسك بها الإطارات حيث استبدلت بخوذات خاصة بعمال البناء التي لا توفر الحماية الكافية للعمال .

جدول رقم (42) يوضح لنا إذا كان العامل يشعر بالراحة في العمل أم لا ، و ما السبب في ذلك ؟

" السؤال رقم 36 "

التهوية			الوضعية الفيزيائية	
درجة التردد	استجابات خاصة بالإجابة (بلا)	التكرارات		
		28,98	20	نعم
35	- التهوية	71,01	49	لا
33	- الحرارة			
27	- الرطوبة			
08	- البرودة			

- يمكن أن نلاحظ من خلال هذه التصريحات ، أن هناك مفارقة غير عادية تتمثل في أن من صرحوا بأنهم يشعرون بالراحة في العمل تتمثل أغليبيتهم من العمال التابعين لنظام التناوب ، مما يعني أن هؤلاء يتعرضون لتهوية أكثر خارج محيط العمل من العمال التابعين لنظام العادي .

- أما التباين الظاهر في درجات التردد المتعلقة بالعبارات التي تدور حول السبب الذي جعل العمال غير مرتاحين تتمثل في (35) من يرجع السبب إلى التهوية ، و (33) من يعتقد أنها الحرارة و (27) من يرجعها إلى الرطوبة و (8) من يرى أنها البرودة .

- إن المفارقة التي تبدو عادية و هو أن من صرحوا بأنهم يعتبرون الرطوبة هي السبب في عدم شعورهم بالراحة في العمل ، هم ممن يعانون من الحساسية .

جدول رقم (43) يوضح لنا إمكانية تأقلم العمال مع ظروف العمل الراهنة بمرور الوقت .

" السؤال رقم 37 "

إمكانية تأقلم العامل مع ظروف العمل		الوضع الفيزيائية احتمالات
%	التكرارات	
37,68	46	نعم
33,33	23	لا

- إن المفارقة التي تبدوا غير عادية و هي التي تتعلق بالتأقلم مع ظروف العمل بمرور الوقت ،
 نجدها تتعلق بالعمال الجدد الذين لم يتعودوا بعد على الضجيج المستمر الذي تتميز به الوحدة و الذي
 يسمع ذويه على بعد أكثر من 310 خطوة قدم و نوعية المهنة .

جدول رقم (44) يوضح لنا إذا كانت الإضاءة كافية في العمل .

" السؤال رقم 38 "

الإضاءة في العمل		الوضعية الفيزيائية احتمالات
%	التكرارات	
71,01	49	نعم
28,98	20	لا
~ 100	69	المجموع

- إن أرقام الجدول تبين أن هناك نسبة عالية تصل إلى 71,01 % من الذين صرحوا أن الإضاءة
 كافية ، في حين أن هناك نسبة تمثل 28,98 % من صرحوا العكس .

أجابوا (بلا) ، قد يكونون يعانون من مشاكل صحية ، كالمرض السكري ، التقدم في السن...

الجدول رقم (45) يبين الأمن الصناعي .

" السؤال رقم 39 "

الأمن الصناعي				الوضعية الفيزيكية
درجة التردد	استجابات خاصة بأسباب وقوع الحوادث	%	التكرارات	احتمالات
54	- ظروف العمل صعبة	28,98	20	نعم
11	- التعب			لا
		100 ~	69	المجموع

- معطيات هذا الجدول تبين أن هناك نسبة تصل إلى 71,01 % من لم يتعرضوا للحوادث في

العمل ، في حين هناك نسبة تمثل 28,98 % قد تعرضت للحوادث المهنية .

- إن الأسباب التي قدمها العمال أثناء المقابلة التي قمنا بها في إطار الزيارة الميدانية تتمثل في

و أصبح يعرف موقع الحواجز و شكلها التي يزر بها مكان العمل .

- إننا قد لاحظتتنا على أرض الواقع ، أن معظم الحوادث كانت ناتجة عن اصطدامات ، و التي

تكثر في أوساط الفئات العمالية القادمة من الوحدات الأخرى التابعة للمؤسسة ، و ذلك لجهلهم بمكان

العمل و عدم التعود عليه بعد .

الجدول رقم (46) يبين احترام قواعد الأمن الصناعي .

" السؤال رقم 40 "

احترام قواعد الأمن و السلامة		الوضعية الفيزيائية احتمالات
%	التكرارات	
98,55	68	نعم
01,44	01	لا
100 ~	69	المجموع

- رغم أن كل العمال صرحوا أنهم يحترمون قواعد الأمن الصناعي ، إلا أن هناك شخص فقط من

الأسباب الطبيعية كالاhtزازات الأرضية التي تسبب سقوط الأشياء الصلبة داخل مكان العمل ، مما

قد تعرضهم لإصابات خطيرة .

- في النهاية يمكن القول أن هناك نقص في الوعي فيما يتعلق بقواعد الأمن و السلامة داخل المؤسسة.

الجدول رقم (47) يبين اهتمام المؤسسة بقواعد الأمن الصناعي .

" السؤال رقم 41 "

اهتمام المؤسسة بقواعد الأمن الصناعي				الوضعية الفيزيكية
درجة التردد	استجابات خاصة بالإجابة (بنعم)	%	التكرارات	احتمالات
37	- اجراءات خاصة بالسلامة و الأمن - النظافة	66,66	46	نعم
23		33,33	23	لا
		100 ~	69	المجموع

الوحده ، لمسناها من حرس الالهتام بالصاعه ، و عرس اسجار الورد ، بحيب سسر و حاك في حديقة و ليس في مصنع و ذلك في إطار مشروع ما يسمى - كيبى هاوس - ، كما صرح العمال لنا أن الالهتام تجسد في وضع إجراءات تحفظ الأمن و السلامة في العمل تدخل في سياسة الصحة و السلامة -لأرسولور ميتال عناية - و التي مبادئها تتمثل في :

- يمكن و يجب تفادي كل الحوادث و الأمراض المهنية .
 - القيادة مسؤولة عن مردود الصحة و السلامة .
 - الاتصال و التدريب و اشتراك العمال و عوامل رئيسية في التفوق في ميدان السلامة .
 - لكل منا دور يلعبه للوقاية من الحوادث و الأمراض .
 - التفوق في الصحة و السلامة يتمشى مع التفوق في الكفاءة .
 - يجب إدماج الصحة و السلامة في جميع الأنشطة المتعلقة بالعمل .
- إن المفرقة العادية و هي أن المؤسسة في إطار الشراكة أولت اهتمام بالأمن و السلامة في سياسة المؤسسة عندما ربطت التفوق في الصحة و السلامة بالتفوق في الكفاءة ، خاصة و أن تشريعات العمل تحث على الاهتمام بظروف العمل و الصحة و السلامة و أمن و ذلك حسب قانون 90-11 المتعلق بتشريعات العمل ، و بالتالي كل مؤسسة هادفة تطمح لتحقيق أرباح لابد أن تهتم بظروف العمل و ما يلحقه حتى تحفز العمال على بذل أقصى ما لديهم من جهد .

" السؤال رقم 42 "

العوائد الإيجابية و الرضا عن العمل				الوضعية الفيزيائية
درجة التردد	استجابات خاصة بالإجابة (بنعم)	%	التكرارات	
38	- الأجر قليل	63,76	44	نعم
27	- ظروف العمل صعبة			
16	- المحسوبية في الترقية			
		36, 23	25	لا
		100 ~	69	المجموع

- أما في ما يخص رأي العمال في إذا كانت العوائد الإيجابية مثل التأهيل ، الأجر ، الترقية و تحسين ظروف العمل كافية لجعل العامل راضي عن وضعيته ، فقد كانت إجابة الأغلبية بنسبة 63,76 % فيما يتعلق بمن عبروا (بنعم) ، في حين هناك نسبة لا بأس بها تمثل 36, 23 % في من صرحوا بالعكس.

- إن المفارقة التي تبدو عادية و هي أن الرأي الذي عبر على أن العوائد الإيجابية كافية لتحقيق رضا العامل عن وضعيته أمر منطقي ، مادامت العوائد هي مسعى كل عامل يطمح إلى تحقيقها من خلال تواجده في العمل ، أما المفارقة التي تبدوا غير عادية ، هي التي تتعلق بمن أجابوا (بلا) ، فهم معظمهم من العمال

المبحث الثاني

مناقشة النتائج

استعداد من استمرارية العمل - بالمراسلة . و باء عمدا على تحريح و تحيين و تحسير بيئات

المتحصل عليها من ميدان محل الدراسة محاولين ربطها بالإطار النظري التي بنيت عليها هذه

الدراسة و كذلك بالرجوع إلى بعض المعطيات التي تم كشفها في الواقع ، و لاختبار الفرضيات قمنا

بوضع جملة من المؤشرات تتمثل في :

- مردود الجهد بالنسبة للفرضية الأولى .

- المكافأة بالنسبة للفرضية الثانية .

- الإنصاف بالنسبة للفرضية الثالثة.

- الراحة بالنسبة للفرضية الرابعة.

- العوائد الإيجابية (التأهيل ، زيادة الأجر ، الترقية ، ظروف العمل الجيدة) بالنسبة للفرضية

الخامسة.

و هذا على النحو تقديمه .

عرض بيانات الفرضية الأولى : اهتمام الشراكة بالأداء المهني هو الجديد الذي طرأ على وضعية

العامل.

نحاول من خلال هذه الفرضية معرفة الجديد الذي طرأ على وضعية العامل فيما يخص اهتمام

الشراكة بالأداء المهني ، و ذلك من خلال المؤشرات الموضوعية بشأن هذه الفرضية و هو مردود الجهد

1- مناقشة العمل الميداني المتعلق بفرضيات الدراسة

عرض بيانات الفرضية الأولى : اهتمام الشراكة بالأداء المهني هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

إن الاهتمام بالأداء المهني على مستوى وحدة مركز الأكسجين حسب ما جاء في التصريحات المقدمة من طرف 25 عامل و أكدها مدير الوحدة عندما قمنا بإجراء مقابلة معه ، و التي جاء فيها أن الاهتمام بنوعية الأداء من مهام المكتب التقني ، و الذي صرح هذا الأخير أن الإدارة العامة – أي الشريك الأجنبي و الذي له الحق في القرار باعتباره يملك 70% من الأسهم - يهتم بتقويم أداء العمال من خلال التربصات داخل المؤسسة ، على غير عادة المؤسسة الوطنية – sider - التي كانت ترسل العمال إلى الخارج . و لكشف إذا كان أداء العمال متميز و لا يحتاجون للتدريب، ارتأينا إلى اختبار أداء عاملين من ورشة الكهرباء التابعة لمصلحة الصيانة ، أحدهما عون تنفيذ من فئة عمرية بين [30 - 35] و الآخر عون تحكم من فئة عمرية بين [46 - 50] حتى نعرف إذا كانت الشراكة اهتمت فعلا بالأداء المهني أم لا ، وذلك بالاعتماد على الملاحظة العلمية ، و الامتحان الذي سنثبت به

الأولى في 31-07 - 2010 مساء

الثانية في 07-08 - 2010 صباحا

3- القائم بالعملية

- عون تنفيذ برتبة تقني كهروميكانيك و تحت إشراف تقني سامي في كهروميكانيك .
- عون تحكم برتبة تقني سامي و هو رئيس قطاع كهروميكانيك .

4- أدوات العمل

- الخاصة بالعمل الأول : جهاز ضبط الكهرباء ، كوابل ، - visible - ، مفك من نوع العادي مفك خاص يسمى بالغة الأجنبي - pince universel - ، أداة تستعمل في كل عمل و تسمى بالأجنبية - univer coureloure -

- الخاصة بالعمل الثاني : هناك أداة واحدة لإنجاز العمل و هي - ثاقب كهربائي - له ثلاثة لولب ، كل لولب يدخل في انجاز عملية معينة .

- 5- حالة أداة العمل : أدوات قديمة ترجع لعهد المؤسسة الوطنية - سيدار - مما يعني أن الشراكة لم تأتي بأدوات عمل جديدة .

6- الحد الأدنى و الأقصى لإنجاز العمل

سحب الغازات من الفضاء ، و تحت أشعة شمس حارقة حددت أثناء العمل حسب الجهاز الحراري
38 درجة .

المتغيرين : الوقت و العمل

8- طريقة رصد العمل

تتمثل في الملاحظة العلمية المستغرقة ليوم واحد لكل امتحان وذلك من خلال :

• العلامة

ü : العمل

× : اللاعمل

• الوقت المستغرق : مقسم إلى دقائق و ثواني.

• مراحل العملية : عمل ، اللاعمل

توقيت بداية العملية: 03.30 مساء			تاريخ بداية العملية : 2010-07-31			
العلامة		الوقت المستغرق		مراحل العملية		عدد الملاحظات في اليوم الواحد
×	ü	الدقائق	الثواني	عمل	اللاعمل	
×			03		اللاعمل	1
	ü		20	عمل		2
×			01		اللاعمل	3
	ü	1	23	عمل		4
	ü		19	عمل		5
×			04		اللاعمل	6
×			02		اللاعمل	7
	ü		30	عمل		8
	ü		48	عمل		9
	ü		05	عمل		10
×			05		اللاعمل	11
×			10		اللاعمل	12
×			02		اللاعمل	13
	..					

الذي يدخل في نطاق الاستعداد للعمل الأصلي و اعتبرناه مرحلة اللاعمل بالنسبة للعمل ككل ،حتى يمكن تحديد فترة الإنجاز بدقة ، و تدخل في فترة اللاعمل فترة الراحة ، الحديث مع الزملاء استبدال أداة العمل حسب ما يتطلبه الإنجاز .

و يمكن تحليل الملاحظات الخاصة بعون التنفيذ إلى ما يلي :

الملاحظة 1 : 3 ثواني ، في مرحلة - اللاعمل - حديث مع الزملاء قبل انجاز العمل .

الملاحظة 2 : 20 ثانية - عمل - لفك الكوابل الكهربائية للمضخة في شكل عمل متواصل بعد قياس الضغط الكهربائي مباشرة .

الملاحظة 3 : 1 ثانية - اللاعمل - استبدال المفك مع الحديث مع الزملاء .

الملاحظة 4 : 123 ثانية أي دقيقتين و 3 ثانية في - عمل - متواصل و ذلك في تركيب كوابل كهربائية الجديدة في المضخة .

الملاحظة 5 : 19 ثانية - عمل - غلق علبة الكوابل بعد تثبيت الكوابل الكهربائية فيها لاختبار عمل المضخة .

الملاحظة 6 : 4 ثواني - اللاعمل - في الراحة لأن وضعية العمل كانت صعبة من حيث وجود المضخة .

الملاحظة 10 : 5 ثانية - عمل - تركيب نهائي للكوابل الكهربائية من جديد .

الملاحظة 11 : 5 ثانية - اللاعمل - انتظار من أجل تشغيل محرك المضخة .

الملاحظة 12 : 10 ثانية - اللاعمل - حديث مع الزملاء بعد تشغيل المضخة .

الملاحظة 13 : 2 ثانية - اللاعمل - راحة قبل غلق علبة الكوابل الكهربائية نهائياً.

الملاحظة 14 : 128 ثانية أي 2 دقائق و 8 ثواني - عمل - وضع أقراص قبل تثبيت الكوابل الكهربائية

لتنوع الاحتكاك بين الكوابل.

الملاحظة 15 : 25 ثانية - عمل - تثبيت الكوابل الكهربائية

الملاحظة 16 : 739 ثانية أي 12 دقيقة و 19 ثانية - عمل متواصل - في غلق العلبة الخاصة

بالكوابل الكهربائية بصفة نهائية .

النتيجة المتحصل عليها من قياس الحركة و الزمن حسب تحليل الجدول الخاص بالامتحان الأول :

جدول رقم (50) يوضح لنا الوقت المستغرق في العمل أثناء عملية الاختبار

المجموع	الإنتظار	راحة	عمل(العمل الأصلي + العمل التابع)
1680 ثانية	13 ثانية	6 ثواني	1161 ثانية أي 19 دقيقة و 21 ثانية

ملاحظة.

$$1161 \text{ ثا} \\ \%726,2 = 100 \times \frac{\quad}{16}$$

العملية الثانية : عدد الملاحظات الكلية (راحة) = 2 ملاحظة .

$$6 \text{ ثا} \\ \%5,37 = 100 \times \frac{\quad}{16}$$

العملية الثالثة : عدد الملاحظات الكلية (انتظار) = 2 ملاحظة .

$$13 \text{ ثا} \\ \%25,81 = 100 \times \frac{\quad}{16}$$

في الأخير نستنتج أن العمل تم من خلال ستة مراحل هي : مرحلة قياس الضغط الكهربائي ، مرحلة فك الكوابل الموجودة في علبة محكمة ، مرحلة استبدال الكوابل ، مرحلة تجربة تشغيل المضخة ، مرحلة إعادة تثبيت الكوابل ، مرحلة غلق علبة الكوابل .

×	ن	الدقائق	الثواني	عمل	اللاعمل	في اليوم الواحد
	ن	00	30	عمل		1
×		00	10		اللاعمل	2
	ن	01	10	عمل		3
×		01	40		اللاعمل	4
	ن	01	00	عمل		5
×		01	13		اللاعمل	6
	ن	01	02	عمل		7
×		00	25		اللاعمل	8
	ن	00	20	عمل		9
×		02	05		اللاعمل	10
	ن	00	10	عمل		11
×		01	07		اللاعمل	12
	ن	00	10	عمل		13

	u	00	00	عمل		17
x		00	14		اللاعمل	20
	ü	00	10	عمل		21
x		00	30		اللاعمل	22
	ü	00	15	عمل		23
x		00	09		اللاعمل	24
	ü	00	46	عمل		25
x		00	29		اللاعمل	26

لقد انتهى العمل على مستوى انجاز عملية التدخل ، و التي تبقى في إطار العمل الدائم لتدخلات ، أين

استغرق العمل ككل في النهاية ، نحو 1126 ثانية أي 18 دقيقة و 41 ثانية في نطاق العمل الأصلي و

التابع ، بنسبة مؤوية 2،726%

و بالتالي فإن العامل لم يحقق الحد الأدنى من الإنجاز و الذي كان 15 دقيقة ، رغم أنه حقق أقل من

الحد الأقصى و الذي 30 دقيقة .

و يمكن تحليل الملاحظات الخاصة بعون التحكم التي تضمنها الجدول رقم .. :

- الملاحظة 6 : 1 دقيقة و 13 ثانية - اللاعمل - استبدال اللولب .
- الملاحظة 7 : 1 دقيقة و 2 ثانية - عمل متواصل -
- الملاحظة 8 : 25 ثانية - اللاعمل - في إطار الراحة .
- الملاحظة 9 : 20 ثانية - عمل متواصل -
- الملاحظة 10 : 2 دقيقة و 5 ثانية - اللاعمل - استبدال اللولب .
- الملاحظة 11 : 10 ثواني - عمل متواصل -
- الملاحظة 12 : 1 دقيقة و 7 ثواني - اللاعمل - في إطار الراحة .
- الملاحظة 13 : 10 ثواني - عمل متواصل -
- الملاحظة 14 : 1 دقيقة و 4 ثواني - اللاعمل - استبدال اللولب .
- الملاحظة 15 : 20 ثانية - عمل متواصل -
- الملاحظة 16 : 4 ثواني - اللاعمل - استبدال اللولب .
- الملاحظة 17 : 5 ثواني - عمل متواصل -
- الملاحظة 18 : 2 ثانية - اللاعمل - في إطار الراحة .
- الملاحظة 19 : 5 ثواني - عمل متواصل -

الملاحظة 25: 46 ثانية - عمل متواصل -

الملاحظة 26 : 29 ثانية- اللاعمل - في نطاق العمل التابع وهو التأكد من انجاز العمل كما هو مطلوب، حيث في هذا الوقت الأخير تم تثبيت العداد الكهربائي و انتهى العمل على مستوى انجاز عملية التدخل و التي تبقى في إطار العمل الدائم لتدخلات .

في الأخير نستنتج أن العمل تم من خلال ثلاث مراحل هي : مرحلة تركيب الأداة ، مرحلة تغيير لولب الثاقب الكهربائي، مرحلة انجاز العمل .

النتيجة المتحصل عليها من قياس الحركة و الزمن حسب تحليل الجدول الخاص بالامتحان الثاني:

جدول رقم (51) يوضح لنا الوقت المستغرق في العمل أثناء عملية الاختبار

المجموع	الحديث مع الزملاء	راحة	عمل (أصلي + تابع)
7 دقائق و 6 ثواني أي 426 ثانية	1 دقيقة و 40 ثانية أي 100 ثانية	2 دقائق و 22 ثانية أي 142 ثانية	3 دقائق و 4 ثواني أي 184 ثانية

و نستخرج بالقانون الذي سبق تقديمه و الخاص بمعرفة الحركة و الزمن حسب مراحل العمل التي تتمثل في حالة العمل أو حديث مع الزملاء أو الراحة .

العملية الثانية . عدد الملاحظات الحية (راحة) = 0 ملاحظات .

142 ثا

$$\% 623 = 100 \times \frac{\quad}{26}$$

العملية الثالثة : عدد الملاحظات الكلية (الحديث مع الزملاء) = ملاحظة واحدة.

100 ثا

$$\% 384,6 = 100 \times \frac{\quad}{26}$$

ومنه انتهى العمل على مستوى انجاز عملية التدخل ، و التي تبقى في إطار العمل الدائم لتدخلات أين استغرق العمل ككل في النهاية ، نحو 426 ثانية أي 7 دقائق و 6 ثواني في نطاق العمل الأصلي و التابع ، حيث (العمل الأصلي + التابع) استغرق 184 ثانية ، و بالتالي فإن العمل الحقيقي هو 3 دقائق 4 ثواني ، بنسبة مؤوية 4، 1638 %.

فمن خلال الملاحظات يتبين لنا أن العامل قد حقق أقل من الوقت المحدد للإنجاز ، الذي حدده المهندس المختص في الكهروميكانيك ، و الذي لا تتعدى عملية التدخل فيه دقيقة كحد أقصى 10 دقائق و 5 دقائق كحد أدنى .

تحت الشمس المحرقة و ، إلا أن المفارقة تبين لنا أنه أمر عادي ، نظرا لظروف العمل الصعبة التي تم فيها التدخل ، و بناء على هذه النتيجة نتساءل عن العوامل الأساسية التي كانت وراء نجاح العامل في تحقيق الرقم القياسي .

للإجابة على هذا التساؤل نحاول التطرق إلى المؤشرات التي تدخل في دراستنا كظروف العمل الفيزيائية ، الاجتماعية ، نظام العمل و التي تشكل في مجموعها ضغوطات داخلية كالظروف الفيزيائية أو خارجية كالظروف الاجتماعية .

انطلاقا من هذه المعطيات سنحاول تحليل و تفسير نتيجة هذين الامتحانين في مجال تقييم الأداء ، حيث نستنتج منها أن الشريك الأجنبي لا يهتم بتأهيل العمال و ذلك على أساس أن العمال لا يستفدون من التربصات في الخارج مثل ما كانت عليه المؤسسة الوطنية سابقا بل تؤكد على انجاز التدخلات بأقصى ما لدى العمال من الجهد مقابل مكافأة مادية في إطار منحة التدخل المتميز الذي يدخل في إطار حل المشاكل التي قد تعترض المنشأة و تتسبب في توقفها ، و تصل هذه المنحة إلى ... دج إذا تمكن العامل من حل المشكل ، أما إذا ساهم فيه بالعمل و لم يحله ، فيحصل على ... دج ، بالإضافة إلى منحة الإنتاجية .

نتائج الفرضية الأولى :

سجلات الخاصة بالأجر القاعدي للعمال - أرسولور ميتال عنابة - لشهر جويليا 2010 .

حيث لو نرجع لتصريحات بعض العمال نجد عامل في صنف التنفيذ صرح : " لما وقع اتفاق الشراكة ،

فرحت لأنه رايح يتنحي الظلم و يزيد الأجر ، لكن هيكله الفياليال ليست جيدة ..."

فحسب قراءتنا لتصريح العامل الذي ينتمي إلى وحدة محل الدراسة ، نفهم أن هيكله الأجور داخل

المؤسسة غير مرغوب فيها على أساس الاعتقاد أن الوحدات الأخرى مثل Coprosid و Fersid قد استفاد

دونهم في إطار استقلالية الوحدات زيادة معتبرة في الأجور قبل الدخول في الشراكة و الذي صعب توحيد

الأجور ، لكن حسب الجدول الخاص بالأجر القاعدي الذي سلم لنا يعبر على توحيد نظام الأجور على مستوى

وحدات المؤسسة .

و آخر قال : " لست راضي على الأجر لأن النقابة تقطع منا 200*2 و الذي لا يدفع تحرش عليه ؟ .."

" و آخر : " الأجر غير كافي "

- من هذا التصريح يكشف لنا الدور الذي تلعبه النقابة التي وجدت لحماية حقوق العامل و التي سجلت

لنا مفارقة غير عادية ، ما فادها هو أن العامل خصصت لانخراطه في

النقابة بطاقتين بدلا واحدة ، إذ فضلا على ما يعانيه العامل من عدم تغطية الأجر لحاجاته المعيشية ، يفرض

عليه دفع ما يساوي 200 دج لكل بطاقة انخراط و إلا تمارس عليه ضغوطات ، وقد يكشف هذا سبب ما شه

الضرورية ، إذ 41 عامل يعتمد على الاستدانة إذ تمثل هذه الأخيرة عين مالي على العامل في الحياة الاقتصادية و التي تتطلب التسديد ، لكل هذا العامل لا يشعر بالسعادة لزيادة الأجر لأن هذه الزيادة تبقى ليس لها معنى مع التهاب الأسعار التي تؤثر بالسلب على القدرة الشرائية للعامل .

- ما دام العامل الجزائري في مؤسسة - أرسولور ميتال عنابة - يتقاضى أقل من العامل

الفرنسي بنفس المؤسسة ، فإن الشراكة لم تهتم بأجر العمال بالمؤسسة محل الدراسة .

- و لو عدنا إلى نظام الأجور على مستوى المؤسسة ، لنعرف الأساس الذي يتحدد من خلاله

الأجر القاعدي نقدم هذا الجدول الذي يحمل معطيات قد تساعدنا على الإجابة على الفرضية الثانية .

جدول رقم (53) يوضح لنا التباين في الأجر بناء على المهنة

المصلحة	المهنة	نظام العمل	الصف	الفئة	الأجر
الصيانة	تقني machine	(8*3)	عون تنفيذ	D 40	24612.88 دج
الإنتاج	تقني process	(8*3)	عون تحكم	F 40	24612.88 دج
	تقني process	(8*3)	إطار	H 58	76.26 دج 34

- إن المعطيات التي حملها الجدول يوضح لنا الأجر الذي يتقاضاه العامل المنتم إلى فئة D 40

إلا أن هناك مفارقة غير عادية تظهر لنا من خلال الجدول ، أن إطار يمارس نفس المهنة و لكنه يتقاضى أجرا أعلى من زملائه ، مما يوحي لنا أن الأجر يمنح على أساس المكانة .

- منه نستنتج ، أن نظام الشراكة لا يحقق العدالة في الأجور و قد يكون هذا هو السبب الذي جعل العمال غير راضيين و من هنا نتساءل عن أهمية الترقية ؟ سنحاول الإجابة على هذا السؤال عند مناقشة الفرضية الثالثة .

نتائج الفرضية الثانية :

- العامل لم يحصل على أجر يحقق له العيش حسب ما تتطلبه طبيعة الحياة العصرية من ضروريات و كماليات ..
- الزيادة في الأجر لم تقضي على الاستدانة ، و بالتالي تبقى رمزية .
- الشراكة الأجنبية مع الجزائر لم تهتم بالعامل الجزائري بقدر ما اهتمت بالعامل الفرنسي .
- ليس هناك أساس واضح تعتمد عليه الشراكة في نظام الأجور .

عرض بيانات الفرضية الثالثة : اهتمام الشراكة بالترقية القائمة على الإصاف هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

جدول رقم (54) يوضح لنا الكيفية التي يتم العمل بها في الترقية

الأجر	الترقية			الفئة	المهنة	العامل
	2010	2009	2008			
3542.47 دج	10/06/01	09/06/30 09/07/01	08/10/01	G59	تقني الالكتروميكانيك	الأول
27640.93 دج	--	09/06/30	08/10/01	F64	تقني الالكتروميكانيك	الثاني
3542.47 دج	--	09/02/01 09/06/30	--	G59	تقني سامي الالكتروميكانيك	الثالث
3542.47 دج	10/06/01	09/06/30 09/07/01	08/10/01	G59	تقني سامي الالكتروميكانيك	الرابع
26197.09 دج	--	09/07/01 09/06/30	08/10/01	F59	تقني سامي الالكتروميكانيك	الخامس

لنجيب على هذه الفرضية ، نستعين بمعطيات الجدول رقم ... ، و ذلك حتى نكشف الجديد الذي طرأ على وضعية العامل فيما يخص اهتمام الشراكة بالترقية ، المؤشر الذي بشأن هذه الفرضية و هو الإنصاف .

- فيما يخص العامل الأول و العامل الثاني هناك مفارقة تبدو غير عادية ، تظهر لنا من خلال أن كل

حسب معطيات الجدول رقم 18 المتعلق بسؤال رقم 12 ، نجد أن أغلب العمال لهم أقدمية أكثر من 5 سنوات إذ هناك 10 من الذين ينتمون إلى الفئة العمرية [46-50] و رغم أنهم سيحالون إلى التقاعد تحصلوا على الترقية مرتين متتاليتين ، و قد يرجع السبب في ذلك إلى الاهتمام بمنحة التقاعد قبل الإحالة إليه ، في حين 28 تحصلوا على ترقية واحدة ، بينما هناك 10 لم ينالوا شيئاً نظراً لأهم لايزالوا في مرحلة الدوران في إطار وضعية نقل داخلي، حيث قدموا من الوحدات التي أغلقت مثل (cok-Aco1) بسبب التجديد .

و لو عدنا لرأي العمال في موضوع الإنصاف نجد 30 عبّروا عن غياب الإنصاف في الترقية إذ جاءت في تصريحات بعض العمال أثناء المقابلة المباشرة ، أن الترقية صعبة المنال فقال لنا أحدهم : " حتى لشلونات جبناهم بالعركة ، و كاین وحاید تجيهم وهو ما على بالهم ، و حصلت على 4 إشلونات في 2010 بقيمة 1007 دج بعركة ..."

و عامل آخر قال ما يلي : ليس هنا عدالة ، كان من المفروض أن نخلص مثل عمال فرنسا التابعين لأرسولور ، فلي يعرف يهدر هو لي يترقى ... "

و آخر : " مسير الموارد البشرية كون لنا مشاكل كبيرة ، يعمل بالمحسوبية ، هو ألي حطنا ،

- المقارنة بين العوائد ، يدل على غياب الإنصاف في الترقية .

عرض بيانات الفرضية الرابعة : اهتمام الشراكة بظروف العمل هو الجديد الذي طرأ على ضعية العامل .

لقد قامت المؤسسة بدراسة ميدانية أدخل في إطارها مشروع - BBS - و الذي تناول تسعة محاور منها ثلاث محاول جديدة خصت محيط العمل و الطب ، و أسفرت هذه الدراسة على مستوى وحدة مركز الأكسجين نتائج إيجابية تدعوا لتفاؤل ، و حسب الجدول رقم 55 الموالي تتضح النسب المسجلة كالاتي :

المحاور	% سبر اراء(1) 2008	% سبر اراء(2) 2009	% سبر اراء(3) 2010	% للمعدل (1/2)	% للمعدل (2/3)
المحيط	--	--	70	--	--
طب العمل	--	--	67,50	--	--
مسؤولية الأمن	63,64	70,83	84,77	11,29+	23,92+
الإجتماع (CHS)	45,45	53,33	48	17,34+	09,99 -
نموذج العمل و الأمان	70,45	83,33	92	18,28+	10,40 +
التكوين	37,60	63,33	27,50	68,43+	56,57 -
الأدوات و المعدات	50	70	65,71	40+	06,12 -
مشاركة المسير	59,09	80,83	77,78	36,79+	03,77 -
مشاركة العامل	70,95	88,33	73,33	24,49+	16,98 -
المعاملات	49,35	84,44	65	71,10+	23,02 -
BBS	--		72,50	--	--
	56,52	75,85	67,64	24,72	10,82

، و نقوم بعرض محتويات هذه المحاور الثلاث كالآتي :

1- **المحيط** : و وضعت إجراءات تحسيسية لتحسين محيط العمل و إزالة الأسباب المسؤولة عن التلوث .

2- **طب العمل** : اجري استثناء بخصوص الزيارة العمال الدورية لطبيب المؤسسة .

مشروع BBS : تحسيس العمال بأهمية هذا المشروع كجزء تابع له ، و يتعلق بالأمن والتزام العمال في إطاره ، بالإضافة إلى ذلك محو كل ما هو مسبب لتلوث من خلال القيام بالأعمال التي من شأنها أن تحقق تحسين المحيط والوقاية من كل الأخطار . و لكشف رأي العمال فيما يخص هذه المشروع نرجع إلى ما شملته بيانات المحور الخاص بالوضعية الفيزيولوجية للعمل حتى نعرف نتائجها .

نتائج الفرضية الرابعة

1- الأغلبية تعرضت للاختناق بسبب الأبخرة و الغازات .

2- تأثير الإزعاج الناتج عن الضجيج المستمر على نفسية العامل و أعضائه الجسمية و اتصاله داخل

العمل

3- استبدال لوازم السلامة و الأمن كالخدوات بأخرى لا تتعلق بالعمل الصناعي.عدم ارتياح أغلبية 4-

الحرارية و تصفية المعلومات ، إلا أن الأغلبية قد أجابت بما يجعل الفرضية تصدق .

عرض بيانات الفرضية الخامسة : كلما استطاعت الشراكة توفير العوائد الإيجابية ، كلما كان العامل راضيا عن وضعيته .

إن التعرف على مستجدات أو مظاهر تتعلق بالنسق الاقتصادي ، الاجتماعي ... في محيط العمل ، يتطلب الرجوع إلى موضوع الرضا الذي لا يمكن تجاهله في مثل هذه الدراسات ، لأن السخط على وضعية العمل هي السخط على العمل نفسه ، مما قد يؤدي إلى الشعور باللاعادلة و الذي غالبا ما يدفع العامل للامبالاة أو لعب أدوار في إطار الوظيفة الكامنة حتى يخلق نوع من التوازن حسب رأيه ، و من هنا نحاول الكشف عن ما ترتب من مواقف تعبر عن الرضا من عدمه و المرتبطة بالجديد الذي طرأ على العامل في إطار الشراكة .

إن إثبات هذه الفرضية أو نفيها يتطلب العودة إلى كشف ما حملته تصريحات العمال من خلال ما جاء في المحاور التي شملتها الاستمارة ، فلو نرجع إلى العلاقات الاجتماعية ، فإننا نجد أنها مبنية على الزمالة و الصداقة ، و الشعور بالارتياح اتجاه بعضهم و لد لدى الأغلبية الشعور بالرضا ، مما يعني أنهم لا يعانون من غياب العدالة ، إذ لا نلمس المقارنة بين العمال إلا على مستوى الأجر أو الخبرة و

إيجابية يستفيد منها العامل و تجعله راضيا.

أما المؤشرات التي توحى لنا بوجود عمال غير راضين هو الشعور بعدم الارتياح في العلاقات الاجتماعية ، الأمر الذي يجعلهم يعانون من عدم اندماج اجتماعي خاصة إذا كانت مرتبطة بالعلاوات المتعلقة بالأداء المميز و الترقية التي يتم تنظيمها وفق سياسة المؤسسة ، و التي غالبا ما تترك هذه الأخيرة اقتناع بغياب الإنصاف فيها كالمحسوبية و المحاباة ، كما أن ظروف العمل السيئة تدفع العامل للكسل و عدم المبالاة خاصة عندما يرون فيها أنها مصدر للمرض النفسي و الجسدي .

- أخيرا يمكن أن نستنتج من مواقف العمال أنها تتأرجح بين مواقف تعبر عن الرضا و أخرى تعبر على عكس ذلك .

مما جعلنا نطرح سؤال مباشر و الذي يتمثل في :

هل العوائد الإيجابية مثل التأهيل ، الأجر ، الترقية و تحسين ظروف العمل كافية لجعل العامل راضي عن وضعيته ؟

فالمفارقة التي تبدو عادية و هي أن الرأي الذي عبر ، على أن العوائد الإيجابية كافية لتحقيق رضا العامل عن وضعيته أمر منطقي ، لأن العوائد هي مبتغى كل عامل يسعى إلى تحقيقها من خلال تواجده

في العمل ، أما المفارقة التي تبدو غير عادية و هي تتعلق بمن أجابوا بلا ، فهم معظمهم من العمال

في الأخير نستنتج أن إجابة الأغلبية هي لصالح الفرضية .

نتائج الفرضية الخامسة

- العوائد الإيجابية كافية لتحقيق رضا العامل عن وضعيته .

النتائج العامة

في ضوء دراسة وضعية العامل في إطار الشراكة نجد مايلي :

نتائج اختبار الفرضية الأولى

إن الفرضية الأولى المسطرة في موضوع هذه الدراسة هي كالتالي : اهتمام الشراكة بالأداء المهني

هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

لاختبار هذه الفرضية وظفنا الملاحظة العلمية ، لأنها تلائم قياس الأداء و الذي مكّننا هذا الأخير من

كشف عدم التأهيل الجيد الذي تتطلبه أي مؤسسة قائمة على العقلنة و الرشد.

و بالتالي المؤسسة في إطار الشراكة لم تهتم بأداء العامل ، و من هذه النتيجة نتأكد من عدم صحة

الفرض الأول لدراسة .

نتائج اختبار الفرضية الثانية

المتميز .

و منه يتبين عدم صحة الفرضية الثانية حيث كان متوقعا الاهتمام بالأجر على اعتبار أنه محفز للإنتاج .

نتائج اختبار الفرضية الثالثة

الفرضية الثالثة المسطرة في الموضوع تمثل في : اهتمام الشراكة بالترقية القائمة على الإنصاف هو

الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

مادام العمال قارنوا بين عوائدهم و عوائد زملائهم ، و أن نفس المهنة لا تجعل العامل في نفس الفئة أي

لا تمكنه من الترقية لنفس المكانة ، و بالتالي يتبين عدم صحة الفرضية الثالثة فيما يخص مؤشر الترقية

نتائج اختبار الفرضية الرابعة

الفرضية الرابعة المسطرة في الموضوع هي : اهتمام الشراكة بظروف العمل هو الجديد الذي طرأ

على وضعية العامل .

بالرجوع إلى إجابات العمال و التي أغلبيتها تؤكد اهتمام الشراكة بظروف العمل ، يتبين صحة

الفرضية الرابعة فيما يخص مؤشر ظروف العمل .

نتائج اختبار الفرضية الخامسة

الفرضية الرابعة المسطرة في الموضوع هي : كلما استطاعت الشراكة توفير العوائد الإيجابية ، كلما

أ - عدم اهتمام الشراكة بوضعية العامل المهنية من حيث الأداء المهني .

- أظهرت النتائج الخاصة بالجديد الذي طرأ على وضعية العامل في إطار الشراكة من حيث الاهتمام بالأداء المهني ، أن هناك عدم الاهتمام بهذا المؤشر ، و هذا لاحظناه ميدانيا ، إذ عدم اهتمام الشراكة الأجنبية بالأداء المهني قد يرجع إلى :

- الاعتماد على تحفيز المادي مثل المكافأة على الأداء المتميز ، و بالتالي الاعتماد على جهد العامل بدلا من التأهيل عن طريق التكوين ، حيث لو نرجع إلى معطيات الجدول رقم 15 ونتصفح إجابة العمال الذين تلقوا زيادة في الأجر حسب السؤال رقم 9 ، نجد 66, 66 % ممن أجابوا بنعم ، و أن هذه الزيادة كانت على أساس الأداء المتميز و ذلك بتردد يقدر بـ 48 درجة .

- طبيعة التكوين تحتاج إلى مبالغ ضخمة ، حيث لو نتطرق إلى ما قلناه في الموضع الخاص بالأداء المهني ، نجد أن هذا الأخير مرتبط بالتأهيل و التكوين ، كما لو نعود إلى تحليل أجوبة كل مجتمع الدراسة على اعتبار أن موضوعنا يدخل في إطار الدراسات الوصفية ، نجد أن هناك نقص على مستوى تأهيل العمال ، إذ الامتحانات التي قمنا بها أكدت ذلك ، فالعمال لم يخضعوا حسب تصريحاتهم إلى أي تكوين و ذلك حسب معطيات الجدول رقم 24 المتعلق بالسؤال رقم 18 أين كل العمال أجابوا بأنهم لم

البرامج تكلفة 100 مليون دولار سنويا ، و في الوقت الذي تنتج

فيه هذه المبالغ 10 % فقط ، يتغير سلوك العمال بعد عودتهم إلى مواقع العمل . (1)

و من خلال هذه النتيجة فإن وضعية المهنية للعامل لم يطرأ عليها أي تغيير ، بل كل البرامج المسطرة من طرف المؤسسة الوطنية سابقا قد ألغيت .

أما إذا ربطنا كل هذه العوامل أو الأسباب التي دفعت بالمؤسسة في إطار الشراكة الأجنبية أن تتوجه إلى الاعتماد على التحفيز المادي نجد أن - تايلور - قد سبقهم في تجسيد مبدأ الاعتماد على جهد العامل من خلال تحفيزه ماديا على بذل أقصى ما عنده ، و بالتالي يمكن القول أن نظرية - تايلور - تتوافق مع سياسة عدم الاهتمام بالأداء المهني من طرف مؤسسة - أرسولور ميتال عناية - و في هذا الصدد هناك من يرى : " إن المؤسسة تسعى إلى تحسين نتائجها و أهدافها ، فهي تسعى لرفع الإنتاج و تحسين الجودة و إلى تخفيض التكلفة و إلى القضاء على حوادث العمل و إلى تحسين صورتها في المجتمع ، إن هذه الأهداف تتحقق بواسطة رفع مستوى المعارف ... من خلال سياسة التكوين " . (2)

لا يوجد نقل تكنولوجيا جديدة تدفع مؤسسة - أرسولور ميتال عناية - إلى الاهتمام بالتكوين للعامل و تدريبهم عليها ، على اعتبار أن التكوين و التدريب يهدف إلى تكييف العامل و تهيئته للعمل على مختلف الآلات بدون المشاكل التي تعترض المنشأة ، جعلت المؤسسة تكتفي بالخبرة الميدانية على

إن الاهتمام بسياسة التحفيز يدفع العامل إلى بذل جهد أكبر ، لهذا تستعمل المؤسسات الحوافز للتأثير على القوى الدافعة الموجودة في الفاعلين الاجتماعيين ، و أما في ما يتعلق بعمال محل الدراسة ، فإننا نجد أنهم قد استفادوا من منحة الأداء المتميز ، و بالتالي فإن الشراكة قد اهتمت بالوضعية الاقتصادية للعامل من خلال تطبيق سياسة التحفيز و التي هذه الأخيرة تساعد الفرد العامل على مواجهة متطلبات المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه و تمكنه من البقاء أقرب للقيم الاجتماعية التي تشجع على السلوك المثالي للأفراد و تحفظهم من الانحراف .

إذا السبب في اهتمام الشراكة بالأجر هو التحفيز لأجل بعث الحيوية فيهم و جعلهم يبذلون المزيد من الجهد ، و هذا ما أكدته نظرية - ماسلو - حيث رغم أن المال نادرا ما يعتبر غاية لاعتباره وسيلة لاقتناء غايات معينة ، يمكن أن تشبع بدرجة كبيرة الحاجات الفيزيولوجية و حاجات الأمان ، إذ زيادة 2500 دج على دخل العامل و التي يكتسبها من تأجير سيارته للمؤسسة ، تعتبر وسيلة لتحقيق تحسن في مستوى المعيشة ، لكن إذا منح العامل مثلا 1000 دج على العمل المتميز ، فهل سيشعر بالرضا لدرجة تثير دوافعه للعمل أكثر ؟

حسب ما نرى أن المال يشبع حاجة لا يمكن إشباعها كلها و على الدوام و لو نحاول معرفة الدراسات التي أجريت في هذا المجال ، نجد أن هناك دراسة أمريكية أجريت على 157 عاملا في شركة -

والفعالة بغض النظر عن المكانة التي يحتلها هذا العامل في العمل ، لهذا يمكن القول أن ربما مؤسسة -
أرسولور ميتال عنابة - اهتمت بالتحفيز المادي لأنها تعتقد أن المال يلعب دور فعال في تدعيم العلاقة
بين الأداء و العوائد ، و ذلك حتى يتكرر السلوك الكفاء لدى العامل ، إذ لو نرجع إلى ما صرح به
العمال نجد أن 66,66 % صرحوا أنهم حصلوا على زيادة جماعية مما جعلت العمال يشعرون بالسعادة
و هذا يؤكد اهتمام الشراكة بالأجر ، و بالتالي هناك رضا يحقق بالإشباع فعلا ، و ما صرح به العمال
يؤكد هذا مرة أخرى ، إذ هناك نسبة تمثل 62,31 % ممن قال أن الزيادة ساهمت في قضاء حاجاته و
هذا حسب الجدول رقم 17 ، إلا أن في الجدول رقم 18 جاءت إجابة العمال متناقضة ، حيث أغلبيتهم
أجابوا أن الأجر لا يغطي حاجيتهم الضرورية ، و ذلك بنسبة 69,56 % إذ يعتمدون على الاستدانة أو
التوفير لتفادي النقص في الحاجات الضرورية .

نستنتج أن العمال موافقهم متذبذبة و هذا ما يؤكد قولنا السابق أن المال لا يشبع كل الحاجات على الدوام و
هكذا الاهتمام بزيادة الأجر متوقف على العامل الإنساني و مطالبه فيما يخص حاجاته المادية أو النفسية
أو الاجتماعية ، و من كل هذا يمكن القول أن الحوافز المادية مكسب للعامل ، و من النتائج التي تؤكد
على أهمية الاهتمام بالأجر نجد الدراسة السابقة الخاصة بـ - عايدة سيد خطاب حيث تقترح : " بالنسبة
للأجور لابد أن تراعى ربطها بالمستويات العامة و نفقات المعيشة ، و ذلك بوضع برنامج زمني يشترك

إن مبدأ العدالة ركزت عليه العديد من الدراسات ، حيث نستخلص من هذا المفهوم أن ممارسة العدالة في الترقية تلغي من ذهن العامل فكرة المقارنة بينه وبين زملاءه ، لأن غيابها يعيق المؤسسة على التحكم عند إجراء تغييرات تنظيمية لصالحها ، و ما يؤكد على عدم وجود اهتمام الشراكة بالعدالة في الترقية هو اعتمادها على أسلوب EDGP الذي طبقتة المؤسسة على 300 إطار داخل المؤسسة و ذلك حسب التصريحات التي أدلى بها رئيس مصلحة الصيانة ، إذ لمسنا أن الأغلبية ليس راضين عن هذا النظام الذي يهمل الشهادة و الكفاءة و يرسخ المحسوبية و المحاباة حسب رأيهم .

إن الترقية أصبحت مرتبطة بأهداف المؤسسة ، حيث إذا حققت الوحدة 100 % مما سطر لها ، فإن مصلحة الإنتاج ومصلحة الصيانة لكل منهما 50 % إلا أن هذا التغيير على في أسلوب الترقية التي يحدد المستفيد منها خلال عقد الاجتماع الدوري للجنة التي تتكون من المدير و رؤساء المصالح و عضو في مديرية التنمية البشرية لقرير مصير العمال حسب تدخل رئيس المصلحة التابعين لها ، فإذا كان رئيس المصلحة له القدرة على انتزاع ترقية لأحد العمال الذين تحت مسؤوليته فهو البطل ، مما يجعلنا نقول أن بين هذه المشدات بين رؤساء المصالح تضيع العدالة في الترقية .

و رغم أن هذا النظام يأخذ في الحسبان الأقدمية و مجسد على أرض الواقع ، إلا أن العمال غير راضين عليه ، و هذا ما تؤكدته نسبة العمال التي تصل إلى 78,26 % ، والسبب في ذلك غياب

بعد اوبك اسراراً - اهتمام بصروف العمل من حسن وضع سياسات - الصحة - و - اسراراً - داخل المؤسسة -

حيث حرس هذه الأخيرة على تحقيق 0 حادث ، و ذلك بالقضاء على الأخطار من خلال التحكم فيها بوضع برنامج واضح للوقاية من الحوادث و الأمراض المهنية و تجسيد ثقافة تدعيمية و تزويد كل عامل بتدريب يمكنه من العمل في جو يسوده الأمن و السلامة و إجراء تحقيقات في كل حادث لتفادي تكراره و ترسيخ ثقافة توقيف العمل في حالة تنافيه مع قواعد السلامة و وضع أهداف قابلة للقياس مع إجراء تقارير دورية ، بالإضافة إلى الامتثال لكل الشروط القانونية و اختبار إجراءات الطوارئ .

و قد يكون السبب اهتمام الشراكة بظروف العمل هو توفير الأمن الصناعي ، حيث وقوع الحوادث في المؤسسة يؤدي إلى ضياع المصاريف و التي تمثل هذه الأخيرة عوامل الضياع في :

- الإنتاج ضائع بسبب تجمع العمال لمشاهدة الحادث .
- صعوبة عودة العامل إلى مستوى الإنتاج العادي بعد التوقف ، بالإضافة إلى اضطرابه و كثرة الأخطاء .

- نفقات تدريب عامل بديل أو البحث عنه مع فرق الإنتاجية بين العامل المصاب و العمل الجديد .

- سمعة المؤسسة . (1)

إن اهتمام المؤسسة بالأمن و السلامة من خلال ربط التفوق في الصحة و السلامة كما جاء في قراءة و

ولقد أكد مختص في تنمية الموارد البشرية أن العمل أصبح ينظر له وفق المدرسة الإنسانية التي ترى أن تحليل الجدول رقم 47 مرتبط بمشروع هندسة الأمن ، و ذلك للوقاية من الحوادث ، و تعرفت على متطلبات السلامة و عملت على توفيرها ، كما حللت الحوادث لمعرفة أسبابها حتى يمكن تجنبها و قامت بتدريب العمال لإشعارهم بمدى خطورة الحوادث و استعمال أدوات الوقاية ، و عملت على تنظيم بيئة الاهتمام بظروف العمل شيء طبيعي يهدف إلى جعل الإنسان ينجز ، و بالتالي أصبح الهدف هو رفاهية العمل و سلامة العامل الذي يؤدي عمله دون ضغوط أو خوف من الحوادث . (1)

هـ- كلما وفرت الشراكة العوائد الإيجابية كلما كان العامل راضي عن وضعيته.

إن الرضا عن العمل من أكثر الموضوعات التي تناولتها الدراسات الأكاديمية ، حتى أحد الباحثين ذكر أن أكثر من 3 آلاف دراسة قد تمت في هذا الموضوع سنة 1976 وحدها ، إذ ربما هذا الاهتمام الأكاديمي هو الذي جعل مؤسسة - أرسولور ميتال عناية - تهتم برضا عمالها عن العمل إيماناً منها أنه كلما تصور العامل أن عمله يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته ، كلما كانت مشاعره نحو العمل إيجابية ، و كلما كان راضياً عن عمله خاصة إذا وفرت المؤسسة هذه العوائد بالقدر الكافي و الوافي.

وقد يتأثر الرضا عن العمل بالمناخ التنظيمي كالأجر ، الترقيّة ، ظروف العمل ، حيث أن هناك من

وصلت نسبتها إلى 63,76 % .

كما يرى الباحثون أن العوائد الإيجابية السالفة الذكر تنشأ قبل التحاق العامل بالعمل و تستمر باستمرار حاجاته ، و بالتالي تعتبر العوائد الإيجابية كافية للرضا عن العمل ، و هذا ما أكدته متيجة الفرضية الثالثة التي شملتها الدراسة السابقة لـ عائدة سيد خطاب و التي جاء فيها أن مناخ العمل (الأجر ، الترقية ، ظروف العمل ...) يساعد على بذل الجهد و يحقق التوقعات التي كان العامل يأمل تحقيقها وهذه التوقعات ما هي إلا كفاية العوائد الإيجابية .

و أكدت نظرية إشباع القيمة - إدوين لوك - أن : " المسببات الرئيسية لرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير عوائد ذات القيمة و المنفعة العالية لكل فرد على حدا ، و أنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضيا عن العمل . " (1)

و الجداول الموالية تبين توافق النتائج العامة مع الإطار النظري و الدراسات السابقة .

الفرضيات	النتيجة	نظريات الدراسة	الدراسات السابقة
نتائج الفرضية الأولى	ف1: اهتمام الشراكة بالأداء المهني هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل . تبين لنا من التحليل السابق أن الشراكة لم تأتي بجديد فيما يخص الأداء المهني ، و من هذه النتيجة تأكد لنا عدم صحة الفرضية الأولى و التي قد يرجع ذلك لعدم الاهتمام بالتكوين المتواصل .	- تتفق نتائج الدراسة مع النظرية الكلاسيكية و المتمثلة في اتجاه التنظيم العلمي للعمل و التي اهتمت بالأداء المهني - تتفق مع نظرية - Cury - Sperandio و التي تدخل في إطار الاتجاه النسقي.	- تتوافق مع نتائج الدراسة التي قام بها أ.د: بشاينية سعد . الجزائر اهتمت بالتكوين المتواصل من خلال فتح مراكز التكوين المهني .
نتائج الفرضية الثانية	ف2: اهتمام الشراكة بالأجر هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل . تخصيص منحة التدخل المتميز يدل على اهتمام الشراكة بالأجر و بالتالي اهتمت المؤسسة بالأجر كمحفز على العمل .	- تتفق نتائج الدراسة مع النظرية الكلاسيكية و المتمثلة في اتجاه التنظيم العلمي للعمل و التي اهتمت بالأجر كمحفز على العمل .	- تتوافق مع نتائج الدراسة التي قامت بها غريب منية . و التي توصلت إلى أن الأجر حافز مادي قوي في تحسين علاقات العمل و تحقيق مستوى معين من الرضا لدى العامل .

جدول رقم(57) يوضح إذا كان هناك اتفاق نتائج الفرضية الثالثة و الرابعة مع الإطار النظري للدراسة و

الدراسات السابقة .

الفرضيات	النتيجة	نظريات الدراسة	الدراسات السابقة
نتائج الفرضية الثالثة	ف3: اهتمام الشراكة بالترقية القائمة على الإنصاف هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل . كشفت الدراسة وجود مقارنة بين العمال فيما يخص العوائد ، وأن نفس المهنة لا تجعل العامل في نفس الفئة و بالتالي غياب العدالة.	- لا تتفق نتائج الدراسة مع نظرية العدالة .	- تتعارض مع نتائج الدراسة التي قام بها ستوفر لأن الوضعية الجيدة في العمل و التي تمكن الشخص من الترقية تجعل العامل يتأثر بسلسلة الفرص المتاحة (الترقية) مما ينعكس على شعوره و الدور المطلوب منه أن يقوم به .
نتائج الفرضية الرابعة	ف4: اهتمام الشراكة بظروف العمل هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل . تبين لنا من التحليل السابق أن أغلبية الإجابات تؤكد اهتمام الشراكة بظروف العمل ، و منه يتضح صحة الفرضية الرابعة .	- تتفق نتائج الدراسة مع نظرية العلاقات الإنسانية ، التي اهتمت بظروف العمل.	- تتوافق مع نتائج الدراسة التي قامت بها فاطمة محمد أرقيدة و التي توصلت إلى أن العوامل الاجتماعية للمنتج و توفير فرص الراحة تدفع المنتج نحو التقدم في الإنتاج .

جدول رقم(58) يوضح إذا كان هناك اتفاق نتائج الفرضية الخامسة مع الإطار النظري للدراسة و الدراسات السابقة

الفرضيات	النتيجة	نظريات الدراسة	الدراسات السابقة
نتائج الفرضية الخامسة	ف5: كلما وفرت الشراكة العوائد الإيجابية ، كلما كان العامل راضيا عن وضعيته . إجابة الأغلبية تؤكد الفرضية التي استقينها من نظرية إشباع القيمة ، و بالتالي يتضح صحة الفرضية الخامسة	- تتفق نتائج الدراسة مع نظرية إشباع القيمة .	- تتعارض مع نتائج الدراسة التي قامت بها عائدة سيد خطاب التي أكدت على أن المناخ التنظيمي يؤثر على اتجاهات العاملين فيما يخص الرضا عن ال عمل .

3- الاقتراحات

من خلال دراسة وضعية العامل في إطار الشراكة الأجنبية على مستوى مؤسسة - أرسولور ميتال عنابة - نستطيع القول كاقتراحات موجهة إلى الهيئة المستخدمة :

- 1 - أن تعتمد الإدارة في إطار الشراكة برنامج التكوين المتواصل للعمال إذا كانت تتشد تحسين الإنتاج .
 - 2 - أن يتم التركيز على النجاحات الصغيرة التي يحققها العامل ، و ذلك بتحديد التصرفات التي تريد المؤسسة من العامل القيام بها بشكل أكثر تكرارا ، حيث عندما يلاحظ أن العامل يبذل ما عنده من جهد أن يوجه له الشكر من أجل التشجيع .
 - 3 - يتعين على الإدارة في إطار الشراكة أن تجعل العامل ينطلق و هو يعتمد على نقاط قوته بالتركيز على أوقات النجاح ، من خلال الثناء عليه ، لأن هذا الأخير وسيلة للفت انتباهه إلى نجاحه الشخصي ، و هذه الإستراتيجية على المدى الطويل تعتمد على قدرة العامل على ربط سلوكه الإيجابي بأفكاره و أفعاله الخاصة .
 - 4 - أن تحاول الإدارة في إطار الشراكة أن تعرف حاجات و متطلبات العمال ، و العمل على توفيرها و إشباعها ، حتى يمكن تحقيق الأمن الاقتصادي و الاجتماعي و التوازن الاستقرار في العمل .
 - 5 - لابد من تحديد العمال الذين يشكون بالاستمرار من الشعور بالملل أو الذين يتصرفون بشيء من اللامبالاة و إخبارهم في شكل أفراد أو مجموعة أن لا شيء يسر أكثر من مشاركتهم و تعاونهم في العمل و أن قلة مشاركتهم أو مداخلتهم تؤثر سلبا على العمل مع احترام حقهم في تحمل المسؤولية .
 - 6 - أن يكون هناك طلب تقييما من العمال من حين لآخر مع طرح أسئلة تساعد على الحصول على معلومات مفيدة مثل ما الذي يمكن عمله لتصبح أفضل ؟
- كيف يمكن مساعدتك على النجاح في أن تحقق عمل متميز ؟

أذكر أمرين يمكن قولهما أو فعلهما أو ترغب في استمرارهما .

أذكر أمرين يمكن قولهما أو فعلهما أو ترغب أن تقلل منهما .

و هذا يفيد في رفع روح المعنوية لدى العامل و جعله يحس بالاهتمام .

7 - الشراكة الأجنبية الجزائرية جعلتنا أمام مفارقة تثير الاهتمام حول إذا كانت الشراكة سياسة احتيال أم شراك

اقتصادية تحمل و لو بعض الأشياء الإيجابية لعمالنا ؟

و بما أن أهل الاختصاص في العلوم السياسية أو الاقتصادية كفلين بالإجابة عليه نحيله إليهم .

الأختام

يقال : " إن الحياة لا تتغير الاهتمام إلا إذا أدركها المرء في أزماتها " أي أن حياة الإنسان في العمل لا تتغير اهتمام من يريد استنطاقها إلا إذا طرأ عليها تغيير ، حيث لو نرجع إلى المصنع ، نجد أن للعامل الصناعي حياتين إحداهما يعيشها في العمل و الأخرى خارجه ، و بالتالي فهو يعيش و وضعيتين أساسيتين الأولى مهنية و الثانية اجتماعية و كل وضعية تؤثر في الأخرى من حيث الأبعاد الاقتصادية و القانونية ... ، فالحياة التي يعيشها العامل في العمل لا تتغير الاهتمام إلا إذا تطلبت دراسة معمقة و من هنا انطلقت دراستنا مستندة على خمسة فرضيات أساسية تحاول إثبات أو نفي صحة فحواها حول إذا كان هناك جديد قد طرأ على وضعية العامل في إطار الشراكة الأجنبية من خلال خمسة مؤشرات تتمثل في الأداء المهني ، الأجر ، الترقية ، ظروف العمل ، الرضا .

لكن هذه الوضعية التي يعيشها العامل في المصنع لا تتفك عن ما يحدث في العلاقات الاقتصادية الدولية المعاصرة خاصة في ظل ما يعرف بالعولمة ، التي شملت هذه الأخيرة مصطلحات قديمة جديدة تحاول أن تكرر فكرة عولمة ثروات الشعوب من أجل نهبها ، من خلال مسميات عديدة كالشراكة الأرومتوسطية التي وضعت للتفاوض مع - إعلان برشلونة 1995 - التي تطمح لتجسيد " اتفاق " مع دول جنوب البحر الأبيض المتوسط و نها التجربة مع - تونس و المغرب - و مثل هذه الاتفاقات لا زالت موجودة في انجليترا تحت غطاء - الكومنولت - و في فرنسا تحت ستار - الفرنكوفونية ... و بما أن الجزائر معنية بهذه التغييرات اخترنا هذا الموضوع الذي يدور حول الشراكة الجزائرية الأجنبية في المجال الصناعي على مستوى مؤسسة - أرسولور ميتال عناية ، حيث كانت نتائج هذه الدراسة حول الجديد الذي طرأ على وضعية العامل أين تبين لنا أن الشراكة لم تأتي بجديد من شأنه أن يجعل العامل أكثر كفاءة في الأداء المهني رغم أنها اهتمت بمنحة الأداء ،

أما بخصوص تكريس مبدأ العدالة في الحقوق و الواجبات على مستوى المكانة و الدور وجدنا أن
الشراكة أحدثت خلط على مستوى الهيكل التنظيمي للمؤسسة ، جعلت العامل لا يشعر بوجود عدالة
في الترقية رغم أنها اهتمت بالبيئة الفيزيائية للعمل .
و في الأخير يمكن القول أن الاهتمام بمنحة الأداء المتميز و ظروف العمل هي التي جعلت العامل
راضي على وضعيته .

قائمة المراجع

المراجع العربية

- 1- إبراهيم عباس و هنري هـ. ألبرز ، المفاهيم الأساسية في علم الإدارة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر
ت: 1981 .
- 2- إبراهيم عبد الله ، علم الاجتماع ، المركز الثقافي العربي ط : 2 ، ت : 2006 .
- 3- برقاولي سميح مسعود ، المشروعات العربية المشتركة ، مركز الدراسات الوحدة العربية، سلس
الثقافة القومية ، ط:2 بيروت ، ت: 1988 .
- 4- بشاينية سعد ، علم الاجتماع العمل ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، ت: 2002-2003 .
- 5- بشاينية سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، جامعة منتوري ، قسنطينة
ت: 2002 .
- 6- بن أشنهو عبد اللطيف ، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط (1962-1980) ، ديوان
المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ت: 1982 .
- 7- بن أشنهو عبد اللطيف ، تكون التخلف في الجزائر ، ترجمة نخبة من الأساتذة ، الشركة الوطن
النشر و التوزيع ، الجزائر ، ت: 1979 .
- 8- بن نوار صالح ، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، مخبر علم الاتصال للبحث و الترجمة
قسنطينة ، ت: 2006 .
- 9- بوحفص مباركي ، العمل البشري ، دار الغرب لنشر و التوزيع ، وهران ، ت: 2000
- 10- بوحفص عبد الكريم ، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية ديوان المطبوعات الجامعية
ت: 2010 .
- 11- جبارة عطية جبارة ، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي ، دار الوفاء لدنيا الطباعة
النشر ، الاسكندرية ، ت: 2001 .
- 12- جبلي علي عبد الرزاق ، علم الاجتماع الصناعة ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، ت
1984
- 13- جهار فليح حسن ، تقييم الأداء في الأنشطة الإنتاجية ، دار الرسالة للطباعة ، ت: 1980 .
- 14- رواية حسن ، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية ، الدر الجامعية ، الاسكندرية
ت: 2001 .

- 15- حجاج قاسم ، العالمية و العولمة - نحو عالمية تعددية و عولمة إنسانية - جمعية التراث ، غردا ط: 2 ، ت: 2003 .
- 16- دادي عدون ناصر ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية - الجزائر ، ط: 2 ، ت: 1998 .
- 17- دادي عدون ناصر ، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ت: 2004 .
- 18- دليو فضيل ، دراسات في المنهجية ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر ، ط: 3 ، ت: 2008.
- 19- القريوتي محمد قاسم ، نظرية المنظمة و التنظيم ، قسم الإدارة العامة ، كلية العلوم الإدارية جامعة الكويت ، ط : 2 ، ت: 2006 .
- 20- السويدي محمد ، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري - تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغير ف المجتمع الجزائري المعاصر - ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ت: 2003-2004 .
- 21- سعدون يوسف ، علم الإجتماع و دراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية ، مخبر التنمية التحولات الكبرى في المجتمع الجزائري ، جامعة باجي مختار عنابة ، د ت .
- 22- سلطان محمد سعيد ، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، ت 2002 .
- 23- شوية اسلام الدين، سلوك المستهلك و المؤسسة الخدمائية ،كلية الآداب و العلوم الإنسانية الاجتماعية ، جامعة عنابة ، ت: 2006 .
- 24- عادل حسن ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، دار الحكيم لطباعة و النشر ، بيروت ، ت 1969 .
- 25- عوايدي عمار ، مناهج البحث و تطبيقاته في ميدان العلوم القانونية و الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د ت .
- 26- عياد أحمد ، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ت 2006 .
- 27- غربي علي ، أبجديات منهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، مطبعة سيرتا copy ، ت : 2006
- 28- غريب عبد السميع غريب ، البحث العلمي الاجتماعي بين النظرية و الامبريقية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، د ت .
- 29- فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ت: 1986.
- 30- قباري سعيد اسماعيل ، علم الاجتماع الصناعي و مشكلات الإدارة و التنمية الاقتصادية ، منش المعارف ، الاسكندرية ، ت: 1980 .

- 31- لوكيا الهاشمي ، نظريات المنظمة ، مخبر التطبيقات النفسية و التربوية ، قسنطينة ، دار الهد لطباعة و النشر و التوزيع ، عين مليلة ، د.ت .
- 32- لينارت ليفي ، ترجمة : رزق سند ابراهيم ليلة ، التوتر في الصناعة أسبابه و آثاره و الوقاية م دار النهضة العربية لطباعة و النشر ، بيروت ، ت: 1995 .
- 33- محمد محي الدين ، الاتجاهات النظرية و التطبيقية في منهجية العلوم الاجتماعية ، ج:1، منشوراه جامعة باتنة ، ت: 1999 .
- 34- محمد علي محمد ، علم الاجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، ت: 1989 .
- 35- مسلم محمد ، مدخل إلى علم النفس العمل ، دار قرطبة ، ط: 2 ، ت: 2007 .
- 36- محمد المرسي جمال الدين و ثابت عبد الرحمان إدريسي ، السلوك التنظيمي - نظريات و نماذج تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، ت: 2003-2004.
- 37- واضح رشيد ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، الجزائر ت: 2003 .

وثائق و مجلات

- 38- جبهة التحرير الوطني ، الميثاق الوطني 1976 .
- 39- الجريدة الرسمية ، عدد: 04 ، ت: 1991
- 40- مرسوم ديسمبر 1982 .
- 41- مرسوم 88-12-221 المؤرخ في 02-11-1988 المتضمن شروط تطبيق المكافأة على المردود و طرق ربط الأجر بالإنتاج .
- 41- مصطفى الشريف ، مدخل للتعريف بالقانون الأساسي العام للعامل ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية ، ت: 1989 .

رسائل علمية باللغة العربية

- 42- آخر مالي ولد محمد ، الآثار الاقتصادية للشراكة العربية الأوروبية على الاقتصاديات العربية ، تجربة تونس و المغرب ، رسالة ماجستير ، معهد البحوث و الدراسات العربية ، مصر ، ت: 2003.
- 43- أرقيدة فاطمة محمد ، دور العلاقات الاجتماعية بين المنتجين داخل مصنع الحديد و الصلب في زيادة الإنتاجية ، كلية الآداب ، قسم علم الاجتماع ، جامعة 7 أكتوبر ، مصراتة ، ت: 2009 .
- 44- سيد خطاب عابدة ، اتجاهات العاملين و المناخ التنظيمي في ظل ظروف التغيرات الإستراتيجية رسالة دكتورا ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، دت .
- 44- غريب منية ، علاقات العمل و التعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية بمركب اسميدال ، عنابة ، رسالة ماجستير ، جامعة منتوري قسنطينة ، ت: 2006-2007 .

المعاجم

- 46- زكي بدوي ، معجم العلوم الاجتماعية ، ط2 ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1982.
- 47- دينكن ميتشل ، معجم علم الاجتماع ، ترجمة إحسان محمد الحسن ، دار الطباعة ، بيروت ، 1981 ، المؤسسة .
- 48- تقديم إبراهيم مذکور ، حسن السعفان ، معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهرة ، 1976 ، نظام .

- 49- Andre . Michel , les classes sociales en Algerie , cahier internationnaux de sociologie , volume 38 , 1965 .
- 50- boutefnouchet mostapha ، le socialisme dans l'entreprise، edit : s.n.e.d , Alger ، 1978 .
- 51- Cheraïet .Mehiedine ، culture d'entreprise en Algerie, experience du sider , office des publication universitaires , Alger , 2004 .
- 52- Durant Jean Pierre . et.Weil Robert, sociologie contemporaine, ed: vigot , Paris , 1989 .
- 53-. Ghezali Mahfoud, la participation des travailleurs a la gestion socialistes des entreprises ; office des publication universitaires , ed: 369 Hidra , Alger,1979
- 54-Matheron Jean Patrick, comprendre Merise – outil conceptuel et organisationnels , cyrolls , 1998 .
- 55-Mendras Henri , elements de sociologie (texte) Armand , coulin , Paris , 1978 .
- 56- Krugman . Paul R. La mondialisation n'est pas coupable . Vertus et limites du libre echange . Alger . ed : Casbah .
- 57 - Powered by infini tv v 2.0.5 copyriaht c 2008 www. Monhal.net All rights reserved .

فهرس الجداول و الأشكال

1- فهرس الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	يوضح النوع و الكمية المنتجة من الغاز لسداسي الأول 2009 - 2010	64
02	يوضح كمية الأوقات التي تكون فيه المنشأة في حالة توقف أو تشغيل بالنسب المؤوية لسنة 2009	66
03	يوضح الفئات الاجتماعية المهنية لوحدة مركز الأكسجين محل الدراسة	71
04	يوضح عدد العمال القدامى و الجدد	71
05	يوضح توزيع مجتمع الدراسة من فئة التناوب (3*8)	74
06	يوضح الفئات الاجتماعية المهنية لمجتمع الدراسة	74
07	يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الفئات العمرية و الجنس	149
08	يوضح الحالة المدنية لمجتمع الدراسة	152
09	يبين عدد الأولاد عند العمال المتزوجين	153
10	يوضح مقر سكن عمال مجتمع الدراسة	154
11	يوضح المستوى التعليمي لمجتمع الدراسة	155
12	يوضح المستوى المهني لمجتمع الدراسة	156
13	يوضح مميزات سكن مجتمع الدراسة	158
14	يوضح ما يتقاضاه العامل من أجر	159
15	يوضح الكيفية التي تحصل بها العامل على الزيادة	161
16	يوضح شعور العامل اتجاه الزيادة في الأجر و ما حققته له	163
17	يبين ما حققته الزيادة في الأجر للعامل	164
18	يبين إذا كان الأجر يغطي حاجيات العامل الضرورية	165
19	يبين إذا كان العامل يملك خبرة أكثر من زملاء	166
20	يبين رأي العمال حول إذا كان هناك عدالة في نظام الأجور	167
21	يبين إذا كان العمل الذي يقوم به العامل موازي لأجره	169
22	يوضح نوع العمل الذي يربط العامل بالمؤسسة	171
23	يوضح الكيفية التي تحصل بها العامل على منصب العمل	172

173	يوضح إذا كان العامل تحصل على تكوين في إطار الشراكة	24
174	يوضح الكيفية التي يعمل وفقها العامل	25
176	يوضح وثيرة العمل حسب رأي العمال	26
177	يوضح المسؤولية في العمل	27
178	يوضح مضاعفة الأداء	28
179	يوضح الاسم الذي يطلقه العامل على الآلة التي يعمل عليها	29
181	يوضح إذا كانت الآلة ضرورية في الحياة العملية عند العامل	30
183	يوضح المدة التي قضاها العامل في العمل	31
185	يوضح إذا كان نوع العمل تغيير في إطار الشراكة	32
186	يوضح إذا كانت الإدارة تعمل بنظام الأقدمية في العمل	33
188	يوضح إذا كان العامل راضي على نظام الأقدمية أم لا	34
189	يوضح رأي العمال فيما يخص العلاقة السائدة بينهم	35
190	يوضح شعور العمال اتجاه زملائهم	36
191	يوضح علاقة العمال بالإدارة	37
192	يوضح الكيفية التي يقضي بها العامل وقت راحته	38
193	يبين إذا كان العامل تعرض للاختناق أم لا	39
194	يوضح إذا كان الضجيج يسبب مشاكل للعمال و في ماذا تجسدت هذه المشاكل؟	40
195	يوضح الإجراءات التي لا بد أن تتخذ لحماية العمال من أضرار الضجيج	41
197	يوضح إذا كان العامل يشعر بالراحة في العمل أم لا و ما السبب في ذلك ؟	42
198	يوضح إمكانية تأقلم العمال مع ظروف العمل الراهنة بمرور الوقت	43
199	يوضح إذا كانت الإضاءة كافية في العمل	44
200	يبين الأمن الصناعي	45
201	يبين احترام قواعد الأمن الصناعي	46
202	يبين اهتمام المؤسسة بقواعد الأمن الصناعي	47
204	يبين إذا كانت العوائد الإيجابية كافية لتحقيق رضا العامل عن وضعيته	48
210	يوضح عدد الملاحظات التي تتعلق بزمن انجاز العمل	49

112	يوضح الوقت المستغرق في العمل أثناء عملية الاختبار	50
214	يوضح عدد الملاحظات التي تتعلق بزمان انجاز العمل	51
217	يوضح الوقت المستغرق في العمل أثناء عملية الاختبار	52
221	يوضح التباين في الأجر بناء على المهنة	53
222	يوضح الكيفية التي يتم العمل بها في الترقية	54
225	يوضح النتائج التي توصلت لها دراسة في إطار مشروع BBS	55

2- فهرس الأشكال

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	مخطط الهيكل التنظيمي لإدارة وحدة مركز الأكسجين	67
02	النموذج النظري التطبيقي	84
03	النموذج العلائقي للمعطيات الواقعية	85

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

المقدمة.....أ- ب- ج- دال

الفصل الأول: مخطط العمل و الإجراءات المنهجية

02.....	المبحث الأول: مخطط العمل
03.....	تمهيد
04.....	1- الإشكالية
10.....	2- أسباب و دوافع اختيار الموضوع
12.....	3- أهداف الدراسة
13.....	4- أهمية الدراسة
15.....	5- نوعية الدراسة و أسباب اختيارها
15.....	6- تحديد المفاهيم
26.....	7- الدراسات السابقة
45.....	8- أسئلة الدراسة
45.....	9- الفرضيات و المؤشرات
62.....	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية
63.....	تمهيد
63.....	1- منهج الدراسة
65.....	2- عينة الدراسة
66.....	3- مجالات الدراسة
84.....	4- أدوات جمع البيانات
85.....	أ- الملاحظة
85.....	ب- المقابلة
86.....	ج- الاستمارة
89.....	د- النموذج التصوري التطبيقي
99.....	هـ- الوثائق و السجلات
100.....	6- كيفية عرض و تحليل البيانات
101.....	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

104.....	تمهيد
106.....	المبحث الأول: التغيير التنظيمي
109.....	المبحث الثاني: الاتجاهات النظرية النفسرة لوضعية العامل و مناقشتها
110.....	1- الاتجاهات النظرية النفسرة لوضعية العامل و مناقشتها
110.....	أ- نظرية التنظيم العلمي للعمل
111.....	ب- نظرية العلاقات الانسانية
112.....	ج- نظرية العدالة
112.....	د- نظرية إشباع القيمة
112.....	هـ- الاتجاه النسقي
116.....	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: التطور التاريخي لوضعية العامل في إطار التغيرات التنظيمية التي عرفتها المؤسسات الصناعية الجزائرية

118.....	المبحث الأول: مرحلة ما قبل الشراكة
119.....	تمهيد
119.....	1- وضعية العامل في إطار المؤسسات الصناعية ذات التسيير الذاتي
123.....	2- وضعية العامل في إطار التسيير الاشتراكي
133.....	3- وضعية العامل في إطار الاصلاحات
137.....	المبحث الثاني: مرحلة الشراكة الأجنبية
138.....	تمهيد
139.....	1- لمحة عامة عن الشراكة الأجنبية
139.....	أ- أنواع الشراكة
139.....	ب- خصائص الشراكة
140.....	ج- أهداف الشراكة
140.....	د- مزايا الشراكة
141.....	2- الجزائر و خلفية الشراكة الفرنسية
143.....	3- وضعية العامل في إطار الشراكة الأجنبية الهندية
148.....	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: عرض و تحليل و تفسير البيانات

152.....	المبحث الأول: عرض و تحليل و تفسير البيانات
153.....	تمهيد
153.....	1- عرض البيانات و تحليلها و تفسيرها
153.....	أ- عرض البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة

211.....	المبحث الثاني: مناقشة العمل الميداني.....
212.....	تمهيد.....
213.....	1- مناقشة العمل الميداني المتعلق بفرضيات الدراسة.....
239.....	2- تفسير نتائج الدراسة.....
250.....	3- الاقتراحات.....
252.....	الخاتمة.....
255.....	قائمة المراجع.....
261.....	فهرس الجداول.....
231.....	فهرس الأشكال.....
265.....	فهرس الموضوعات.....
268.....	الملاحق.....

الملاحق

1- بيانات شخصية

1- السن و الجنس ذكر أنثى

2- الحالة المدنية أعزب متزوج

أرمل مطلق

3- عدد الأولاد

4- مكان الإقامة عنابة

خارج عنابة

5- المستوى التعليمي

ابتدائي متوسط

ثانوي جامعي

6- المستوى المهني عون تنفيذ عون تحكم

إطار

7- نوع السكن فيلا شقة

سكن تقليدي سكن فوضوي

2- بيانات حول الوضعية الاقتصادية للعامل

8- كم تتقاضى من الأجر؟ 25000 - 20000 30000 - 25000

أكثر من 30000

9- هل تحصلت على زيادة في الأجر؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم على أي أساس كانت؟

10- هل شعرت بالسعادة عند زيادة أجرك؟ نعم لا

نوعا ما

11- ماذا حققت لك هذه الزيادة؟

ساهمت في قضاء بعض الحاجات لا شيء

12- هل يغطي أجرك حاجياتك الضرورية؟ نعم لا

في حالة عدم تغطية أجرك لحاجياتك الضرورية كيف تحاول تغطيتها؟

13- هل ترى أنك تملك أكثر خبرة من الزملاء الذين يتقاضوا زيادة أكثر منك؟

نعم لا

14- هل ترى أن هناك عدالة في نظام الأجور؟ نعم لا

كيف تفسر ذلك؟

15- هل العمل الذي تقوم به موازي للأجر الذي تتقاضاه؟ نعم لا

في حالة الإجابة بلا ، فإلى ما يرجع ذلك؟

3- الوضعية المهنية للعامل

16- ما نوع العمل الذي يربطك بالمؤسسة؟ مستديم

مؤقت

17- كيف إلتحقت بمنصب العمل؟

بامتحان

استدعت بعد التقاعد

18- هل تحصلت على تكوين لتقويم أداك في إطار الشراكة ؟

نعم لا

19- كيف تعمل ؟

عادي

بالتناوب (3*8)

20- هل زادت وتيرة العمل ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فبماذا تفسر ذلك ؟

21- هل ترى أن العمل مسؤولية يجب تحملها ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم بماذا تفسر ذلك ؟

22- هل لك القدرة على مضاعفة الأداء ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا ما تعليقك على ذلك العامل و الآلة ؟

23- كيف تسمى الآلة التي تعمل عليها ؟

24- هل تعتقد أن الآلة ضرورية في الحياة العملية؟

نعم لا

إذا كانت ضرورية فما هي المشاكل التي تسببها لكم حسب رأيك ؟

25- كم هي المدة التي قضيتها في العمل؟

أكثر من 5 سنوات

أقل من 5 سن

26- هل تغير عملك في ظل الشراكة ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم إلى ماذا يرجع ذلك ؟

27- هل مازالت الإدارة تعمل بنظام الأقدمية في الترقية؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا ما هو السبب حسب رأيك ؟

28- هل أنت راضي على هذا النظام؟

نعم لا

4- وضعية العامل من حيث علاقاته الاجتماعية

- 29- حسب رأيك ما نوع العلاقة السائدة بين العمال؟
 علاقة عمل رسمية
 علاقة صداقة
 علاقة زمالة
 لا نعم
- 30- هل تشعر بالارتياح مع زملائك في العمل ؟
 لا نعم
- 31- كيف هي علاقتك بالإدارة ؟
- 32- كيف تقضي الوقت المخصص للراحة في المؤسسة ؟

5- الوضعية الفيزيائية للعمل

S فيما يخص الأبخرة و الغازات

- 33- هل تعرضت للاختناق؟
 لا نعم
إذا كانت الإجابة بنعم ما هو السبب في رأيك ؟
- S فيما يخص الضجيج
- 34- هل الضجيج الذي تعمل فيه يسبب لك إزعاج ؟
 لا نعم
إذا كانت الإجابة بنعم فما هي المشاكل التي يسببها الضجيج داخل الوحدة ؟
- 35- ما هي الإجراءات التي لا بد أن تتخذ حسب رأيك ؟
- S التهوية

- 36- هل تشعر بالراحة في العمل ؟
 لا نعم
في حالة الإجابة بلا ما السبب في ذلك ؟
- 37- هل يمكن التأقلم مع هذه الظروف بمرور الوقت ؟
 لا نعم
S الإضاءة

- 38- هل الإضاءة كافية أثناء العمل ؟
 لا نعم
S الأمن الصناعي

- 39- هل تعرضت لحادث ؟
 لا نعم

..... ما هو السبب في وقوع الحوادث حسب رأيك ؟

40- هل تحترم قواعد الأمن الصناعي ؟ نعم لا

41- هل أولت المؤسسة في إطار الشراكة اهتمام بظروف العمل ؟

نعم لا

..... إذا كانت الإجابة بنعم ، في ماذا يتجسد ذلك ؟

42- هل العوائد الإيجابية مثل التأهيل ، الأجر ، الترقية ، تحسين ظروف العمل ، كافية لجعل

العامل راضي عن وضعيته ؟ نعم لا

..... إذا كانت الإجابة بلا فما هو السبب في ذلك ؟

التلخيص

تلخيص باللغة العربية

المقدمة

بدا لي مناسب أن نخصص موضوع هذه الدراسة حول **وضعية العامل في إطار الشراكة** أين يتموقع هذا الموضوع في حقل علم الاجتماع تنظيم و عمل ، و رغم أن علم الاجتماع لازال يبحث عن نفسه من خلال إيجاد تعريف شامل له ، إلا أنه يضع أمامنا مجموعة من القواعد الاجتماعية التي لها علاقة بقواعد العلوم الأخرى مثل علم الاقتصاد ، علم النفس ، القانون ... و كذا فروع علم الاجتماع الصناعي ... و في ضوء المضامين و الأبعاد المنهجية و الموضوعية لعلم الاجتماع تنظيم وعمل الذي يهتم بالتنظيمات لصناعية و أثر العوامل الاجتماعية فيها ، نحاول تحليل وضعية العامل على مستوى وحدة مركز الأكسجين بمؤسسة - أرسولور ميتال عنابة - محل الدراسة معتمدين في ذلك على القواعد السوسولوجية النظرية و المنهجية التي يتطلبها الموضوع .

ولمعرفة تطورات وضعية العامل تعين علينا العودة إلى المراحل التاريخية التي مرت بها الدولة الجزائرية منذ 1962 عهد القطيعة مع السياسة الاستعمارية ذات التوجه الرأسمالي ، أي من فترة التسيير الذاتي الذي كان العامل يتمتع فيها بوضعية المسير و المنتج إلى فترة التسيير الاشتراكي التي تميزت باتخاذ قرارات إدارية ذات حلول جزئية للمشاكل الاجتماعية و الاقتصادية التي كانت و لازالت تعاني منها البلاد وصولاً إلى مرحلة الإصلاحات في إطار إعادة الهيكلة العضوية و المالية لفك أزمة المؤسسات الاقتصادية ، إلا أنها لم تفلح في ذلك ، وقاد فشل الإصلاحات إلى مرحلة اقتصاد السوق ، الذي حمل لنا أسلوب عمل جديد يتمثل في الشراكة الأجنبية وبما أن موضوعنا يهتم بهذه الشراكة فاستدعى منا الأمر الوقوف عليها ، و بالتالي فإن عملنا هذا سيتناول وضعية العامل حسب أسلوب عمل قائم على الشراكة و بالتالي و بما أن لكل دراسة أهداف تتشد التحقيق فإن أهداف دراستنا تتمثل في :

- التعرف على بعض الخصائص الشخصية كالسن ، الجنس ، الخبرة ، التأهيل التي تحدد وضعية العمال في المؤسسة القائمة على الشراكة الأجنبية .
- معرفة الجديد الذي جاءت به الشراكة كالضمان الاقتصادي ، التأهيل ، أسلوب الترقية ، ظروف العمل ، المشاركة في التسيير و إذا كان هذا الجديد يرضي العامل عن وضعيته أم لا .

1- الإشكالية

لقد اخترنا منطلقات إشكالية الدراسة من العمل و تأثيره البالغ في حياة الإنسان من حيث أنه لا ينفك عن تبديل و تغيير وضعية الإنسان على ممر العصور و ما نجاح الثورة الصناعية إلا بتطور العمل ، و تغيير أدواته غير بدوره شروط العمل و طابعه مما أدى إلى تغيير وضعية العامل في كل مرة و جعله مجبر على الخضوع للقواعد التنظيمية و قنوات الاتصال التي فرضها التخصص و تقسيم العمل الذي جاءت به الثورة الصناعية و النظريات التي حملتها هذه الأخيرة من أجل استغلال العامل أكثر ما هو مستغل .

و بما أن الذي يهنا هو وضعية العامل في المؤسسات القائمة على أسلوب الشراكة ، فإننا حاولنا معرفة كيفية تشكيل ملامح الوضعية المهنية للعمال الجزائريين و التغييرات التي أدخلت عليها لتوفير لهم المكاسب الاجتماعية من أجل تحسين وضعيتهم و ذلك من خلال الموثيق و الإصلاحات و القوانين كالقانون الأساسي العام للعامل والتي كلها فشلت في بناء و تأطير العامل الجزائري في المجال الصناعي ليأتي قانون علاقات العمل 11/90 ليحاول أن يرمم ما شئت و بعثر في وضعية العامل إلا أن تازم الوضع الاقتصادية للبلاد تطلب توجه جديد تمثل في تبني الشراكة الأجنبية من أجل تأهيل المؤسسات و تحقيق الفعالية .

و هكذا من كل هذه المعطيات استخلصنا المنطلقات التي عرفتها المؤسسة الصناعية الجزائرية من تغييرات تنظيمية جعلنا نعتقد أن وضعية العامل في إطار الشراكة تعرضت إلى تغييرات و منه تساءلنا الجوهرية كان كالأتي : ما الجديد الذي طرأ على وضعية العامل في إطار الشراكة ؟

2- أهمية الدراسة

إن التحليل السوسيولوجي الذي يقدمه علم الاجتماع هو غايتنا في هذه الدراسة ، و استعراض البدائل التي يمكن من خلالها إبراز المظاهر التي طرأت على وضعية العامل داخل التنظيم القائم على أسلوب الشراكة الأجنبية ، هي التي تحدد القيمة العلمية و العملية لهذا الموضوع و ذلك بناء على المحددات التي توطر الإشكالية المطروحة ، و تتجلى أهمية هذه الدراسة بعد تحديد كل مؤشرات و متغيراتها تحديدا دقيقا ، وذلك لأنها تعالج موضوعين هامين جدا في المؤسسة الاقتصادية ألا وهما: " وضعية العامل " و " الشراكة الأجنبية " واللذين تربطهما علاقة تأثير و تأثير .

3- تحديد المفاهيم

أما بخصوص تحديد المفاهيم فتعين علينا وضع تعاريف إجرائية لكل من المفاهيم التالية :

مفهوم التحليل السوسيولوجي

و يتضمن التحليل السوسيولوجي في موضوعنا تحليل المعطيات الاجتماعية المتعلقة بالعامل في إطار تنظيم عمل قائم على الشراكة .

التعريف الإجرائي للوضعية

الوضعية هي الحالة التي يكون عليها العامل ، والتي تتغير بالإيجاب أو السلب من خلال الدور أو المكانة سواء كانا رسميين أو غير رسميين ، و بالتالي فإن الوضعية ما هي إلا نتيجة تفاعل الدور في إطار مكانة معينة .

التعريف الإجرائي للعامل الصناعي

العامل الصناعي هو الشخص الذي يؤدي عملا يدويا كان أو فكريا ، مقابل أجر داخل التنظيم و يمكن استبداله بزميله و لا يحتاج إلى خبرة معينة دائما ، بل إلى جهد محدد يبذله حسب ما يفترضه مقياس الرشد و العقلنة .

التعريف الإجرائي للشراكة

الشراكة اتفاق بين الأطراف لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة ، بواسطة انجاز عدد من الأعمال مع الأخذ بعين الاعتبار المصالح الخاصة لكل شريك ، و هذا العمل الجماعي المشترك ، يتم على مستوى تعاقد بين الأطراف المشاركة ، و إن اختلفت دوافعهم و مصالحهم بمعنى آخر ، التعاون مع أطراف أخرى لتحقيق هدف أو أهداف ، لا يمكن أن يحققها طرف بمفرده ، أو لا تستطيع هذه الأطراف أن تصل إلى النتائج المرجوة منها بالعمل المنفرد .

التعريف الإجرائي للمؤسسة الصناعية

المؤسسة الصناعية هي وحدة أو مجموعة من الوحدات التي تستخدم عناصر مادية و بشرية لتحقيق أهداف سياسية و اقتصادية و اجتماعية ، و تخضع في معاملاتها إلى قواعد القانون العام و الخاص ، كما تحتفظ بامتيازات السلطة العامة .

4 - الفرضيات والمؤشرات

1- فرضيات الدراسة

إن الذي حاولنا التركيز عليه في المؤسسة الصناعية محل الدراسة هو **وضعية العامل في إطار الشراكة** و لما كانت دراستنا وصفية ، ارتأينا إلى وضع فرضيات للإجابة على التساؤل الجوهرى حتى نعرف **الجديد الذي طرأ على وضعية العامل في إطار الشراكة** ، مستعينين في ذلك بالدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع حيث انتهينا إلى تصميم وصياغة الفرضيات التالية :

الفرضية العامة

إن الشراكة الأجنبية لمؤسسة - أرسولور ميتال عنابة - تستحدث للعامل وضعية مهنية جديدة .
و تتبثق عن الفرضية العامة فرضيات جزئية تمثل في :

الفرضية الأولى : اهتمام الشراكة بالأداء المهني هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

الفرضية الثانية : اهتمام الشراكة بالأجر هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

الفرضية الثالثة : اهتمام الشراكة بالترقية القائمة على الإنصاف هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

الفرضية الرابعة: اهتمام الشراكة بظروف العمل هو الجديد الذي طرأ على وضعية العامل .

الفرضية الخامسة: كلما وفرت الشراكة العوائد الإيجابية ، كلما كان العامل راضيا عن وضعيته .

2- مؤشرات الدراسة

أ-الأداء المهني

يمثل الأداء المقياس الأساسي للحكم على فعالية الأفراد و الجماعات و المنظمات... و يستخدم لإبراز نقاط القوة و الضعف في الأفراد ... كما يصلح تقييم الأداء كأساس للحوافز و العقاب و التغيير و التطوير لإجراء تغييرات في تركيبة المنظمة .

ب- الأجر

ويعرف على أنه : " دخل العامل الذي يستحقه نظير عمله ، مهما كانت طبيعة العمل تنفيذا أو إدارة .

ج- الترقية

و يمكن تعريف الترقية إجرائيا على أنها : الانتقال في السلم الهرمي التنظيمي و ذلك من الأسفل إلى الأعلى ، ولها أهمية تكمن في أنها تجعل العامل يدرك إذا كانت وضعيته المهنية على المسار الصحيح أم لا .

د- ظروف العمل

و يقصد بظروف العمل أنها الظروف التي تحيط بالفرد ، أثناء قيامه بأعماله ، و التي تؤثر بدرجة ملموسة على مقدرة الفرد الذهنية و الجسمية ، و التي لا يستطيع التحكم فيها ، كالحرارة و الرطوبة و الضوضاء و الأتربة و الدخان و التهوية و الاهتزازات و الوهج . . . و تتجلى الظروف الفيزيولوجية للعمل في : الضجيج ، تهوية المحيط ، الإضاءة ، الأمن الصناعي .

هـ- الرضا

ويعرف الرضا عن العمل على أنه " تحقيق التوقعات سواء كانت التوقعات شعورية أو غير شعورية" .

5- منهج الدراسة

إن هذه الدراسة وصفية تتحرى التحليل و التفسير الذي يهتم بمجموعة الظروف المادية و التاريخية التي تدور حول وضعية العامل في إطار الشراكة بالمؤسسة الصناعية ، و عليه فإن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو :

المنهج الوصفي .

- أما عن نمط الدراسة فإنه نظرا لأن مجتمع الدراسة الذي تشمله - وحدة مركز الأكسجين - لا يساعد على أخذ عينة ممثلة لأنه قليل ، و حتى لا تؤثر عينة من وحدة واحدة على تعميم النتائج ، أخذنا مجتمع الوحدة كله كعينة رئيسية بالنسبة لمؤسسة - أرسولور ميتال عنابة - كما كان من المفروض أن تمس هذه الدراسة على الأقل ثلاث وحدات من المؤسسة المعنية ، إلا أنه صادفتنا صعوبات أحالت دون ذلك ، ومنه فالمنهج المعتمد سيأخذ طابع المسح الشمولي .

أما الأدوات التي اعتمدها في جمع البيانات فهي الملاحظة و استمارة المقابلة كما استخدمنا أدوات ثانوية ككاميرا الهاتف النقال و جهاز المانيتوفون ، لجمع القدر الكافي من المعطيات .

6- سير الدراسة

قسمت الدراسة إلى أربعة فصول على النحو تقديمها :

- ✓ **الفصل الأول :** مخطط العمل و الإجراءات المنهجية .
- ✓ **الفصل الثاني :** وتطرقنا فيه إلى الإطار النظري للدراسة الذي يركز على مبحثين ، الأول يلم بالتغيير التنظيمي بينما الثاني يحتوي النظريات المفسرة لوضعية العامل كنظرية التنظيم العلمي للعمل ، نظرية العلاقات الإنسانية نظرية العدالة ، نظرية التوقع و في الأخير الاتجاه النسقي ، لننتهي بمناقشة لهذه النظريات حتى نبرز نقاط الاهتمام بوضعية العامل و العمل .
- ✓ **الفصل الثالث :** و يشمل التطور التاريخي لوضعية العامل في إطار التغيرات التنظيمية التي عرفتها
- ✓ **المؤسسات الصناعية الجزائرية** و ينقسم هذا الفصل إلى مبحثين حيث المبحث الأول يتناول مرحلة ما قبل الشراكة الأجنبية أين نقدم فيه صورة عامة حول تطورات وضعية العامل الجزائري و المبحث الثاني يضم مرحلة الشراكة .
- ✓ **الفصل الرابع :** و يدور هذا الفصل حول عرض و تحليل و تفسير البيانات و مناقشة النتائج ، إذ نعالج فيه الجانب الميداني من خلال مبحثين يلم الأول بعرض و تحليل البيانات و تفسيرها ، بينما الثاني يتناول مناقشة العمل الميداني و النتائج المتوصل إليها .

7- النتائج العامة:

في الأخير لقد كشفت الدراسة أن مؤسسة - أرسولور ميتال عنابة - اهتمت بوضعية العامل في بعض جوانبها كمحيط العمل في إطار مشروع يختص بتنظيم سلوك العامل لتحقيق السلامة و الأمن الصناعي بالإضافة إلى الأجر في حين لم نلمس أي اهتمام على مستوى الأداء المهني و الترقية مما يعني أن النقابة مطالبة ببذل جهد أكبر من أجل ترقية وضعية العامل على مستوى هذه المؤسسة و نأمل في الأخير أن يكون هذا الجهد العلمي المتواضع نافعا للطلبة و كل المهتمين ، كما أمل أن يسد و لو ثغرة بسيطة في المكتبة الجامعية و يلبي حاجة القراء .

تلخيص باللغة الأجنبية

J'ai jugé de consacrer l'objet de cette étude à la situation de l'ouvrier dans le cadre du partenariat , ce dernier se situe dans le champ de la sociologie d'organisation et du travail , et malgré que la sociologie est toujours à la recherche d'elle-même pour trouver une définition globale d'elle , elle nous impose certaines règles sociales spécifique et qui a un rapport avec les règles des autres sciences a savoir l'économie , la psychologie , le droit ... ainsi que ses filières come la sociologie industrielle ...

Ainsi et dans la lumière des contenus et des aspects méthodologiques et subjectifs de la sociologie d'organisation et du travail qui s'occupe des organisations industrielles et de l'impacte des facteurs sociaux , nous essayons

d'analysé la situation de l'ouvrier au niveau de l'entreprise : Arcelor Mittal Annaba , en se basant sur les règles la sociologique , théorique et méthodologiques et ce dans le but de répondre à la question soulevée par la présente étude à savoir :

Qu'elles ont les nouveautés qui ont surgi dans la situation de l'ouvrier dans le cadre du partenariat ?

Pour connaître l'évolution de la situation de l'ouvrier et convient de retourner aux étapes historique traversées par l' état Algérien depuis 1962 , l'époque du conflit avec la politique du colonialisme capitaliste , c'est -à- dire depuis l'époque de l'auto gestion durant laquelle l'ouvrier jouissait de la situation de gérant et de la producteur jusqu'à la période de la gestion socialiste qui a été caractérisée par la prise de décisions administratives solutionnant partiellement des problèmes socio-économiques desquels souffrit l'état .

Cette orientation décisive à été accompagnée par un intérêt envers la mise en œuvre du projet de la participation de l'ouvrier dans la gestion économique selon le droit de gestion socialiste des entreprises de l'année 1971 .

La situation est demeurée un changé jusqu'à 1989 , cette étape a connu une rechute économique et une régression de l'état sur le plan du confort général , l'état qui assurait une vis digne à tous les citoyen et notamment à la tranche des ouvriers dans l'égalité et la justice social garanties par l'idiologie socialiste .

L'échec qu'a connu la politique de gestion socialiste a nécessite des réformes dans le cadre de la restructuration organique et financière pour faire face à la crise des entreprises économique , mais elle n'a pas réussi à le faire malgré les sommes d'argents gigantesque qui a été consacré pour la réanimé et qui s'élève à la somme de 31 mille milliard de centimes .

Si nous essayons de chercher a connaître la cause de l'échec qu'on connu les réformes et la restructuration des entreprises , nous trouvons qu'il s'agit du manque du support de la force sociale et spécialement la force de main d'œuvres qui a été dans la période 1976-1977 le pilier principal dans la création des entreprises publique et qui du au faire que

les projets de reformes ne s'intéressent pas à la situation de l'ouvrier se qui a poussée l'état a procéder un organisation un réorganisation pour l'exploiter d'une sorte qui favorise le développement nationale .

Cette situation de crise a mené vers une autre étape de l'étape de l'économie de marché qui nous a ramené un autre style de travail à savoir le partenariat étranger , et du moment que notre thème porte sur le partenariat nous tenons à discuter la situation de l'ouvrier dans le cadre d'un système de travail qui repose sur le partenariat .

Notre étude à pour objet de dévoiler certains aspects personnels qui déterminent la situation de l'ouvrier dans une entreprise objet d'étude et connaître ce qui a été apporté par le partenariat étranger en terme de perfectionnement , la rémunération , la promotion , les conditions de travail , et si l'ouvrier est satisfait de sa situation , pour tous ça nous allons essayer de connecter les éléments d'analyses les un avec les autres à travers les outils mis a notre disposition par les théories de la sociologie de l'organisation et du travail .

Le travail a été éclairé en quatre chapitres comme suit :

Chapitre 1 : il comprend deux volets : le premier comporte un plan de travail consistant en ; la problématique , les objectives d'étude , l'utilité , les motifs et les raisons relatives d'études aux choix du thème , la détermination des notions , passant par les études précédentes , les questions d'étude , les hypothèses et les indices .

Quant au deuxième volet , il a porté sur les procédures de méthodologie ou nous avons utilisé la méthode descriptive en se reposant sur la récapitulation du moment que la société d'étude ne nécessite pas le travail par échantillon et du moment que notre étude vise la généralité , nous avons pris l'unité centrale d'oxygène en tant échantillon représentatif de l'entreprise - Arcelor Mittal Annaba - .

Si nous parlons des moyens utilisés dans le rassemblement des données nous avons fait recours à l'observation scientifique , le questionnaire , interview – pilote- les documents et les registres et nous avons essayé d'appliquer le système informatique pour trier les donnés et tirer les rapports lions entre les indices de l'objet pour ne pas dévier du plan général .

Chapitre 2 : le cadre théorique que nous avons abordé se repose sur deux volets , le premier touche au changement d'organisation tandis que le deuxième comporte les théories explicative de la situation de l'ouvrier en tant que théorie d'organisation scientifique de travail , théorie des relations humaines , théorie de l'égalité , théorie de la prévision , tendance systématique et en fin la coordination pour finir par la discussion des théories pour démontré les points d'importance accordée à la situation de l'ouvrier et du travail .

Chapitre 3 : l'évolution historique de la situation de l'ouvrier dans le cadre des changements d'organisation qu'a connu les entreprises industrielle Algérienne , ce chapitre comprend deux volets le premier aborde l'étape de pré-partenariat étranger pour la quelle nous avons donnée un aperçu sur l'évolution de la situation de l'ouvrier Algérien , le deuxième volet comporte l'étape de partenariat .

Chapitre 4 : ce chapitre tourne au tour de l'exposé , l'analyse , l'interprétation des données et le débat des résultats , nous avons traité le thème sur le champs a travers deux volets le premier porte sur l'exposé , l'analyse , l'interprétation des donnés , tandis que le deuxième aborde les résultats obtenu .

En conclusion l'étude à démontré que la compagnie - Arcelor Mittal Annaba – a donné de l'impotence à la situation de l'ouvrier sur certains plan a savoir l'environnement de travail et ce là dans le cadre d'un projet qui se spécialise dans l'organisation du comportement de l'ouvrier pour garantir la sécurité industrielle , le salaire cependant ne n'avons constaté aucune importance quant au perfectionnement professionnelle et à la promotion ce qui mène à dire que le syndicat est tenu de fournir plus d'effort pour promouvoir la situation de l'ouvrier au niveau de la dite entreprise .

Nous souhaitons que notre effort scientifique et humble soit utile pour les étudiants et pour tous ceux qui s'y intéressent .

Espérant que ce travail aura une place au niveau de la bibliothèque universitaire et soit util pour les lecteurs .