

تأثير الثقافات المحلية على مستقبل النقابات في الجزائر

The impact of local cultures on the future of trade unions in Algeria.

جامعة محمد بن أحمد، وهران /2 الجزائر	د. ناصري زواوي* zouaoui.nasri@univ-saida.dz
---	--

الإرسال: 2021/06/26 القبول: 2021/09/30 النشر: 2021/12/01

ملخص:

علاقة الفكر التقليدي المحلي بالنشاط النقابي هي علاقة تقصي كل ما تحمله النقابة من قيم عصرية، فوقوف المرأة مع الرجل في صف واحد، وديمقراطية التسيير لا تزال ممارسات يصعب تحقيقها ميدانيا. فالفكر النقابي لا يزال مغيبا على مستوى الممارسة، لأن العامل لا يزال متشبعا بقيمه الأصيلية ولا يريد الإستغناء عنها بسهولة خاصة حين يتعلق الأمر بالدين أو بنشاط المرأة، كما أن النقابة لم تساهم في صناعة قواعد نضالية لا تصنع القرار بقدر ما تعمل على تطبيقه، وأن ما يحدث اليوم من تعطيل للفكر النضالي العمالي هو أيضا نتيجة ممارسات فوقية اتجاه كل ما ينشط في وجه السلطة. كلمات مفتاحية: النقابة؛ الثقافة؛ الأستاذ؛ التقليد؛ الحداثة.

Abstract:

Between traditional local thought and trade union activity there is a relation that eliminates all modern trade union values, because there is an absence of women on the ground, and an undemocratic management of these organizations. Trade union thinking is always absent at the level of practice, because the worker does not want to do without it easily, and the union has not helped to create an activist base that participates in the decision as much as it works to implement it. What is happening today is the result of everything that is active in the face of state power.

Keywords : Syndicat; Culture; Professor; Tradition; Modernity.

* ناصري زواوي، دكتور، جامعة وهران 2، علم إجتماع العمل و التنظيم، zouaoui.nasri@univ-saida.dz

1- مقدمة:

يعتبر هذا البحث امتدادا للدراسات التي اهتمت بالظاهرة النقابية في الجزائر، أين سنحاول تقديم دراسة سوسيولوجية لدور الفكر التقليدي في إنجاح النشاط النقابي، من خلال علاقته بعنصر الثقافة الذي اختلفت الأطروحات النظرية و التصورات الفكرية في الإحاطة به، أين سيبحث الفاعل النقابي "الأستاذ" عن إعادة إنتاج ثقافته في الوسط النقابي الذي يعتبر فضاء له ثقافته الخاصة التي تتميز بالتنظيم والمسؤولية، والذي ستلتاق بداخله الثقافة المهنية مع ثقافة الفاعلين المختلفة، أين ستتزوج تلك الثقافات داخل مؤسسة العمل التي تملك ثقافتها الخاصة، التي تحاول من خلالها دمج جميع الفاعلين في خططها.

فمختلف هذه الثقافات ستؤثر على الممارسة و النشاط النقابي و على دور النقابة، إذ يبقى أن الثقافة التي يحملها النقابي و تساهم في غرسها النقابة هما موضوع الدراسة، لأنهما الأكثر تحديدا للمسار الذي ستتجهه النقابة خاصة على مستوى الممارسة و الميدان، و نظرا لما يحدث اليوم من تهميش لدور النقابات المستقلة في الجزائر خاصة في قطاع التربية موضوع الدراسة، فإننا نحاول أن نسلط الضوء على الأسباب التي أدت إلى الحد من نشاط النقابات المستقلة في هذا القطاع.

- إشكالية الدراسة:

سنحاول تحديد مصطلح الثقافة من خلال ما انتهت إليه التجربة السوسيولوجية في الجزائر، فإن كان دور كايم قد رأى أن تطور المجتمعات مرهون و مرتبط بمدى الوعي الجماعي، و الوعي شرط أساسي أيضا عند آلان توران حتى يقوم الفاعلون بدورهم على أحسن وجه، فإن دور كايم كان يقصد بالوعي الثقافة التي تربط أفراد المجتمع الواحد فيما بينهم و التي تتمثل في العادات المشتركة و القيم.. و التي تتجاوز الفرد لتربط بالجماعة، و أن الثقافة الإنسانية ذات أصل إجتماعي، و لا يمكن تصورها كإنبثاق مباشر من الطبيعة أو من الغريزة الفطرية في الكائن البشري، فالثقافة تأتي من خلق الإنسان للمجتمعات¹.

و بالتالي، فإننا نعتقد بأن الثقافة في مفهومها العام ترتبط ارتباطا مباشرا بديناميات الجماعة، لأنها هي التي تعمل على توجيه العلاقة التي تربط أفراد التنظيم و تقوم على تطوير تلك العلاقة قصد تحقيق غايات و أهداف معينة داخله، و هو ما يجعلنا نطرح التساؤل التالي: كيف يمكن **ثقافة الفاعل النقابي أن تساهم في تحقيق أهداف النقابة أو الحد منها ؟**

- الفرضيات الإجرائية: لقد قمنا بتقديم بعض الفرضيات للإجابة على تساؤل الدراسة:
- تتعارض أهداف نقابة الكناباست مع تصورات مناضليها و مع ثقافتهم التقليدية.

- تساهم ثقافات المناضلين التقليدية في خلق روابط إجتماعية متينة بين المنخرطين، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف النقابة في القطاع.
- الهدف من الدراسة: نهدف من خلال هذه الدراسة السوسولوجية إلى:
 - التعرف بالمشاكل التي تشهدها النقابات المستقلة خاصة في قطاع التربية.
 - التعرف على طريقة إستغلال نقابة الكناباست في الوسط التربوي.
 - أن تكون الدراسة مرجعا لطلبة العلوم الإجتماعية الباحثين في هذا المجال، إثراء الدراسات التي تدور في حقل علم إجتماع العمل و التنظيمات، و لفت إنتباه الطلبة للدور الذي تلعبه ثقافة الفرد أو الجماعة اتجاه التنظيمات.
 - مجالات الدراسة: لقد ساهمت عدة أسس ميدانية في التمهيد لهذه الدراسة، منها:
 - المجال المكاني: بحيث مست الدراسة 23 ثانوية من ولاية سعيدة تنشط بها نقابة الكناباست.
 - المجال البشري: ركزت هذه الدراسة على أساتذة التعليم الثانوي دون غيرهم لأنهم هم من كان سببا في ظهور نقابة الكناباست، فشملت الدراسة 102 إطارا نقابيا.
 - المجال الزمني: من شهر جويلية 2017 إلى نوفمبر 2018.
- ب- المنهج وطرق معالجة الموضوع:
 - اعتمدنا على المنهج الوصفي *La méthode descriptive* لدراسة الظاهرة و التعبير عنها كيقيناً أو كميًا، بحيث سيسمح لنا التعبير الكيفي بوصف للظاهرة موضعًا خصائصها، في حين يعطينا التعبير الكمي وصفًا رقميًا موضعًا مقدار هذه الظاهرة أو حجمها و درجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى²، معتمدين في ذلك على تقنيتي الإستمارة و المقابلة.
 - موجز عن نتائج البحث: لقد سمحت الدراسة من معرفة أن للثقافة التي يملكها الفاعلون النقابيون دور كبير في تحديد المنحى الذي تسير عليه النقابة، إذ كلما اتسمت هذه الثقافة بالمرونة و الفعالية كلما ساهمت في تحقيق أهداف التنظيم، و العكس صحيح إذا كانت هذه الثقافة مقيدة و مسيجة بنوع من الإنغلاق على الذات و رافضة لكل أشكال التغير.
- 2- تأثير الثقافات المحلية على الفعل النقابي:
 - 1.2 ثقافة الفاعل النقابي: يُجمع غالبية علماء الإجتماع على أن الإنسان في المجتمعات التي لا توجد بها حرية التعبير و احترام الرأي يصبح لا يفكر بعقله المجرى بقدر ما يصبح يفكر بعقل مجتمعه، و انطلاقا من هذا الطرح النظري سنطرق لمفهوم الثقافة عند الفاعل النقابي، لأن هذا النقابي "الأستاذ" هو مواطن ابن بيئته.

لقد أثبتت الدراسة بأن نسبة 85.29% من المبحوثين تقرر على أن الغالبية من الأساتذة لهم إزدواجية في الثقافة، هذه الإزدواجية تجعلهم يتملصون أحيانا من الجانب الإيجابي الذي تحمله بعض القيم التقليدية التي طبعت عادات و تقاليد الأسر الجزائرية، وذلك بحجة عدم فعاليتها في مجتمع اليوم الذي أصبح أكثر تعقيدا، بينما في المقابل وجدنا نسبة 72.54% من مجتمع الدراسة تؤكد على أن هناك توظيف ملاحظ للجانب السلبي الذي تحمله الثقافة التقليدية، كتوظيف القبلية و الجهوية، و التركيز على الجانب الغير رسمي في مختلف التعاملات و العلاقات المهنية، وهذا ما أدى إلى جر النقابة كثيرا في متهاتات مع الإدارة، و سنحاول عبر هذا الجدول توضيح أهم الاختلافات الثقافية التي يمكن أن تؤثر سلبا على النشاط النقابي.

الجدول رقم (01): يبين مظاهر الاختلاف بين القيم التقليدية و متطلبات التنظيم الحديث:

المجال	القيم التقليدية	متطلبات التنظيم الحديث
احترام الوقت و المواظبة	- عدم احترام الوقت - التغيب	- احترام الوقت - المواظبة
القيادة	- لها طابع ثقافي - علاقات قبلية و أسرية	- لها طابع رسمي منظم - تنظمها القوانين و أعراف التنظيم
الإنضباط	- أسباب ثقافية للصراع - إحترام الأكبر سنا	- علاقات رسمية تنظمها القوانين - إحترام السلم التنظيمي

المصدر: بوفلجة غياث، القيم الثقافية و فعالية التنظيمات، مخبر البحث في علم النفس و علوم التربية، دار القدس العربي، ط1، وهران، 2010، ص35.

لم يكن هناك فرق كبير بين النتائج المبينة في الجدول و بين ما تم استنتاجها من خلال الدراسة، فهذه الأخيرة قد أثبتت بأن هذا النوع من الممارسات التقليدية قد انتقل إلى التنظيم النقابي، فأصبحت الغيابات عن الإجتماعات التي تعقدها النقابة لا تحتاج إلى تبرير من طرف المتغيبين خاصة لدى فئة المناضلات المتزوجات، و إن تم الإعتذار فيكون متأخرا جدا عن وقته، هذا التغيب الذي يعتقد بعض الباحثين أنه ناتج عن ميل كثير من أفراد المجتمع إلى القناعة و الإتكالية و الخمول عن العمل الجدي، نتيجة طول مدة الإستعمار و التخلف التي عانى منها المجتمع الجزائري³.

أما عن قضية تولي القيادة على رأس مكاتب الفروع النقابية عبر مؤسسات الولاية، فقد أثبتت الدراسة بأن القيادة تتمركز عند الفئة الأكبر سنا بنسبة 68.62%، و بين الذكور بنسبة 87.14%، بحيث تتم بطابع قبلي غالبا، يعني الإلتفاف حول قائد يتمتع بالمكانة الإجتماعية و

الخبرة أكثر من الإلتفاف حول قائد يكون نتاج الإنتخاب، و مرد هذا إلى الثقافة التقليدية الموروثة عن الطابع القبلي و الأسري الذي فرض هيمنته على المجتمع الجزائري لفترة طويلة جدا، و الذي لا تزال بعض رواسبه تعاني منها التنظيمات الحالية، مما يجعل هذا الموروث سيئا حين تغلب عليه مظاهر ثقافية سلبية، كتوظيف النقابة لقضاء مصالح أفراد أو جماعات معينة، أو جرها في صراع لا يخدم المصلحة العامة.

أما سؤالنا عن طريقة تعامل الأساتذة مع القادة النقابيين داخل المؤسسات التربوية فقد لوحظ بأن نسبة 76.47% من المبحوثين تؤكد على أن المنخرطين النقابيين يتعاملون مع القادة النقابيين على أساس أنهم زملاء مهنة، و هذا يدل على أن مفهوم القيادة عند هذه الشريحة يحتكم لممارسات ثقافية تنم عن نظرة تقليدية لمفهوم السلطة، و ليست القيادة التي تتطلبها التنظيمات الحديثة التي تعترف بالطابع الرسمي المنظم، و نحن هنا لا نؤكد على ضرورة و وجوب الرجوع إلى التنظيم الرسمي فقط في التعاملات كما لا نحيد فكرة طغيان الجانب الغير رسمي أيضا، فلكل جانب دور و هو ما أثبتته مختلف مدارس التنظيم خاصة الحديثة منها، و التي تحاول الإستثمار في الجانبين "الرسمي و الغيررسمي" للوصول بأي تنظيم لتحقيق أهدافه.

لقد لاحظنا بأن 62.74% من أفراد العينة يعتقدون بأن سبب التحاق الأساتذة بالكناباست هي محاولة منهم لتحسين ظروفهم المادية و على رأسها الأجر، بينما تختلف المطالب الأخرى من أستاذ لآخر، و قد اختلفت هذه النظرة لدى القادة النقابيين أنفسهم، إذ وجدنا أن أكثر من 91.17% منهم قد تولوا هذه المسؤولية داخل المؤسسات التربوية نتيجة قناعتهم الناجمة عن الإحساس بالمسؤولية اتجاه الآخرين، هذه القناعة الناتجة عن خبرتهم الطويلة في التدريس و درايتهم بمختلف المشاكل التي تتعلق بالقطاع، و هو ما يشكل لديهم دافعا للبحث عن كل ما يحيط بالنقابة من أطر قانونية و تنظيمية، ذلك عكس 08.82% المتبقية التي تبحث على المراكز القيادية لقضاء مصالحها الفردية داخل المؤسسات التربوية.

لا يمكننا الحديث عن هوية الأفراد الفاعلين داخل النقابة بدون أن نتطرق إلى البحث عن مستوهم المادي أيضا، إذ يرى أنتوني غدنز أن طبيعة العمل تُسبغ على المرء هوية اجتماعية مستقرة، و في ما يتعلق بالرجال بصورة خاصة، فإن الإعتداد بالنفس كثيرا ما يرتبط بإسهامهم الإقتصادي في تلبية احتياجات الأسرة⁴، و هو ما نعتقد أنه قد شكل لدى القاعدة العمالية "الأساتذة" دافعا لتوظيف النقابة لتحسين مستوهم المادي، و الجدول التالي يبين لنا دوافع التحاق الأساتذة بالعمل النقابي:

الجدول رقم (02): يبين إجابة المبحوثين حول دوافع التحاق القادة النقابيين و الأساتذة بالعمل النقابي:

بالنسبة للمنخرطين		بالنسبة للقادة النقابيين		
%	التكرار	%	التكرار	
31.07	32	00	00	دوافع مادية
30.39	31	0.98	01	دوافع اجتماعية
10.78	11	7.84	08	دوافع مهنية
27.45	28	91.17	93	قناعة شخصية
100	102	100	102	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

لقد لوحظ كما هو مبين في الجدول أعلاه بأن غالبية القادة النقابيين لم يَسْتَهْوِهِمُ العمل النقابي نظرا لعدم وجود تجربة نقابية رائدة في جزائر ما بعد الإستقلال، بقدر ما دفع بهم توفر عنصر الوعي و الحس النقابي لذلك، بينما غالبية الأساتذة الذين يمثلون القاعدة لا يتوفر لديهم نفس التصور نظرا لثقافة حب الإتكال على الغير كما أشار بعض القادة لذلك، فأصبح الإلتئام عندهم تقليديا هدفه إشباع حاجات مادية لا غير، و بالتالي كلما تحققت تلك الحاجات يضعف النشاط النقابي لديهم و العكس صحيح، فتتأثر التنظيمات النقابية بسبب مختلف مشاكل المجتمع الإجتماعية و المادية و ما يحمله أفرادها من قيم ثقافية لا تتماشى دائما مع ما تتطلبه التنظيمات المهنية الحديثة.⁵

أما عن دور الدين في بناء توجهات الفاعل الإجتماعي، فقد شكل الدين في المخيال الشعبي على أنه قيمة ثقافية ذات دلالة تاريخية، خاصة إذا تعاملنا مع فرضية أن الدين له دور مهم اجتماعيا في بعض المجتمعات⁶، و هو ما جعل الممارسات اليومية لا تكاد تخرج عن توظيفه حتى في الوسط التربوي، رغم أن هناك تحفظ كبير في قضية توظيفه لأن ممارسات الأفراد تتناقض معه، و بالتالي فنحن نعتقد أن مثل هذه الممارسات ستعزز من قيمة المصلحة الفردية عند النقابيين بدل المصلحة العامة التي ينادي إليها الدين و النقابة في حد ذاتها، رغم أن الدراسة قد أثبتت بأن فقط 34.16% من المنخرطين النقابيين يوظفون الدين لتبرير تصرفاتهم أو لإيجاد حجج لتبرير مواقفهم اتجاه بعض القرارات التي تتخذها النقابة، و هذا مجرد غطاء و ليس ممارسة حقيقية للدين، لأن الممارسة الدينية قد تراجعت بقوة حتى أصبح الدين لا يمتلك نفس المكانة و القداسة في فكر شباب ما بعد الإستقلال⁷، يقابل ذلك استقالة غالبية "الأساتذة السلفيين" من النشاط النقابي.

ضف إلى كل هذا و حسب دراسات سابقة، فقد لوحظ بأن طبيعة المخيال الثقافي و الأثروبولوجي للمجتمع الجزائري لا يستطيع لحد الآن الخروج من سيطرة الخطاب الأبوي الذي يهيمش المرأة و يحد من تطورها و مساواتها مع الرجل في القيادات النقابية⁸، و بالتالي فالمرأة لا تزال توجهها التقاليد و الأعراف حتى داخل البيئة المهنية، و قد أثبتت الدراسة صدق ذلك بنسبة 76.66%، بحيث أرجعت هذا إلى طبيعة القطاع في حد ذاته الذي ترسخت فيه قيم "الحرمة" بسبب حضور التوجهات المحافظة و الدينية أكثر داخله "أغلب المرشحين في التيار الإسلامي خاصة لعام 1991 هم من المعلمين"⁹، فمثل هذه الممارسات السلبية في اعتقادنا هي نتاج غالبية التنظيمات التي آمنت بضرورة أن تُبقي الجميع في أدنى سلم الترتيب الذي فرضته عليها القوى الرأسمالية "الإستعمارية" متلقيةً الإشعاع الثقافي و المادي منها، فالإيمان بإسهام أحادي الجانب يؤسس عقيدة العجز الإبداعي للمجتمع المصنف في أسفل سلم المسار الحضاري¹⁰، و هو ما انعكس على جميع الفاعلين في المجتمع و منه المرأة التي تأثرت بها النقابة بشكل مباشر.

لقد أصبحنا نعتقد بأن قضية النضال سواء لدى العامل أو المواطن كانت موضع أخذٍ و ردٍ على أعلى المستويات في السلطة، خاصة بعد فترة الإستقلال و ما انجر عنها من وجود بعض الرواسب التاريخية التي تعود أساسا إلى السياسة الثقافية الإستعمارية التي فُرضت على مثقفينا بهدف تفتيت نضالهم و عزّلهم عن واقع مجتمعهم¹¹، و هو ما أدى في الأخير إلى إنتاج هوة بين القائد و القاعدة ساهمت في صناعة المناضل النقابي على شكله الحالي، المناضل الذي يتحجج بمشاكله الإجتماعية المختلفة حين تطول فترة الإضراب، فيعود إلى عمله و قد ساهم في إضعاف التضامن الذي كانت تبحث نقابته لأن يرقى لأعلى مستوياته.

2.2 ثقافة التنظيم النقابي:

نحاول من خلال هذه الدراسة اكتشاف منظومة القيم السائدة التي تتبناها الكناباست، و التي تجعل أعضاء هذا التنظيم يلتفون حولها كفلسفة عامة تحكم جميع افتراضاتهم و معتقداتهم نحو العمل النقابي، لكن قبل الحديث عن الثقافة التنظيمية و ما لها من دور في توجيه المنظمة نحو أهداف معينة، سنحاول الوقوف عند فكرة أنه لا معنى لطرح مسألة التنظيم إلا بين أناس مقتنعين أنهم يستطيعون النضال معا، بل عليهم ذلك، أي يستطيعون النضال بالتنظيم و لا يبدؤون بإفتراض أن لا دافع لهزيمتهم¹²، و التنظيم الذي نحن بصدد الحديث عنه ليس نفسه ذلك الموجود لدى الغرب، كون أن تنظيماتنا تعرف عدة تناقضات بسبب البنى الثقافية التي تتأثر بعناصر الدين و القرابة و غيرها من الأمور التقليدية التي لا تزال تؤثر في الفرد و الجماعة، فتصنع ثقافة تنظيمية تتأثر غالبا بثقافة الأفراد الفاعلين فيها.

سنحاول عبر هذا الجدول أن نبين مدى إلتزام النقابة والإطارات النقابية بولاية سعيدة بالتحديد بالقواعد التنظيمية في مختلف العلاقات التي تربطهم بالقاعدة النضالية، خاصة و أن اصطدام الثقافة التنظيمية لأي منظمة بثقافات الفاعلين بداخلها يدفعها لأن تتكيف من أجل البقاء والإستمرار، وهذا ما سيرهن في اعتقادنا المسألة النقابية حين تتميز ثقافة الفاعلين "المنخرطين" بالتقليد والسطحية.

الجدول رقم (03): يبين إجابات القادة النقابيين حول مدى إلتزام النقابة بالقواعد التنظيمية:

الأسئلة	نعم		لا	
	التكرار	%	التكرار	%
هل تركزون على الجانب الرسمي في تعاملاتكم مع المنخرطين ؟	08	07.84	94	92.15
هل هناك تكوين نقابي لجميع المنخرطين النقابيين ؟	26	25.49	76	74.50
هل تتم استشارتكم من طرف المكتب الوطني ؟	34	33.33	68	66.66

المصدر: من إعداد الباحث.

لقد حاولت الكناباست كقنابة أن تمرر ثقافتها التنظيمية إلى جميع القواعد النضالية حتى تتحدد لها هويتها التنظيمية، بحيث يلعب الإطار الرسمي جوهر العملية الإدارية في ذلك من أجل ضبط سلوك جميع الفاعلين وتوجيهها نحو أهداف المنظمة، وقد اعتبرت نسبة 92.15 % من المبحوثين بأن طريقة عقد الإجتماعات بين القادة النقابيين وزملاءهم الأستاذة "المنخرطين" لا ترقى لأن تسمى بالإجتماع مادام هذا الأخير يعقد سطوحيا وبطريقة غير رسمية، لأن للإجتماع بعض الخصوصيات التنظيمية والتي على رأسها إبلاغ إدارة المؤسسة التربوية بيوم وساعة إنعقاد الإجتماع، وإبلاغ جميع المنخرطين النقابيين بشكل رسمي عن طريق لوحة الإعلانات كما هو متفق عليه قانونيا، وذلك لتفادي احتمال ظهور أي عراقيل إدارية.

فهؤلاء القادة يستغلون وجود المنخرطين في قاعة الأستاذة ليمرروا رسائل النقابة إليهم، وذلك تفاديا للضغوطات الإدارية التي تستوجب حسب القانون على أن يكون أي إجتماع خارج أوقات العمل، هذا من جهة، أما من جهة أخرى فقد باتت النقابة تعلم بأن غالبية المنخرطين هن من النساء، فتنفادي بذلك إحصارهن خارج أوقات عملهن، لأن ذلك قد يقود إلى إثارة مشاكل

أسرية، خاصة و أن قرار ممارسة مهنة دون سواها بالنسبة للمرأة العاملة لا يكون قرارا لتحقيق الذات بقدر ما يكون أحيانا قرار تتحكم فيه العائلة وتتدخل فيه بقوة¹³.

لاحظنا بأن هيئات اتخاذ القرار لنقابة الكناباست تنقسم إلى ما يلي:

- قاعة الأساتذة: يلتقي فيها جميع المنخرطين تحت إشراف القادة النقابيين للمؤسسة لمناقشة أي طارئ.

- المجلس الولائي: ويتكون من جميع ممثلي الفروع "القادة النقابيين الموجودين عبر كل المؤسسات التربوية"، إذ يعتبر أعلى هيئة رسمية عبر الولاية لإتخاذ القرارات الهامة. ومقارنة بين ما هو قانوني و ما لاحظناه فقد اكتشفنا بأن قاعة الأساتذة ليست هي نفسها قاعة الاجتماعات التي نص عليها القانون "هيئة اتخاذ القرار"، وهو ما يجعل نقابة الكناباست في اعتقادنا تتخطى النص التنظيمي نزولا لقواعدها النضالية، التي أصبح من الصعب جمعها حسب ما صرح به أحد القيادات النقابية في الولاية.

فهذه الطريقة في العمل في حد ذاتها نعتقد بأنها لا تعزز من الأدوار القيادية لدى هؤلاء القادة، كما تقلل من مدى رقابتهم على القواعد النضالية من خلال آليات الرقابة المتاحة، خاصة منها تعزيز نظام الاتصالات بين جميع الفاعلين من أجل تقوية ولائهم لمنظمتهم النقابية و تعزيز دورهم في النقابة، فتؤدي طريقة العمل تلك إلى تغذية الجانب السلبي في المنخرط النقابي و تجعله لا يلتزم بقوانين النقابة التي لم يلتمس منها الجدية في التعاملات: إجبارية حضور كل المنخرطين و إمضاءهم لورقة الحضور، إشراكهم في إتخاذ القرارات المختلفة و غيرها.

فبمجرد أن يحس المنخرط النقابي بأن حضوره أو غياباه عن اللقاءات التي تعقدها النقابة هم سواء فهذا في حد ذاته سيؤسس لثقافة سلبية لا تخدم الفكر النضالي لديه، فيجهل المنخرط النقابي الثقافة التنظيمية التي تتبناها نقابته، وهو ما أكدت عليه نسبة 76.47% بردها نعم على سؤال حول إن تم جر النقابة من طرف الأساتذة في أبسط المشاكل الإدارية، و أن الغالبية التي تقوم بهذا الفعل تمثل فئة "الأساتذات" خاصة الجدد منهن، لأنهن لم يتعرفن بعد على القوانين التي تحكم علاقتهن برب العمل، و بالتالي يلجأن إلى توظيف النقابة كردة فعل عفوية منهن لتعزيز انتماءهن في المؤسسة.

فقلة الوعي هذه راجعة في اعتقادنا إلى قلة التكوين النقابي عبر جل المؤسسات التربوية، و هذا ما أكدت عليه نسبة 74.50% من المبحوثين على أنهم لم يتلقوا تكوينا مباشرا بعد انضمامهم للنقابة، هذا التكوين الذي من شأنه تنمية الشعور بالانتماء و الولاء للمنظمة، كما يجعل القاعدة النضالية الكبيرة تتعرف على طرق الحفاظ على الإستقرار التنظيمي في نقابتهن،

وتتعرف على الأولويات في النضال المطلي و طرق تعزيز الأدوار لكل فرد داخل المنظمة النقابية، فقضت بذلك على روح المبادرة الفردية لجميع الفاعلين، و في ظل غياب هذا أصبحت النقابات متهمة على أنها أصبحت تجري وراء الحصول على أكبر نسبة تمثيل كمي وليس نوعي. فثقافة التنظيم التي لا تعتمد على صناعة قاعدة قوية خوفا من انعكاسات ذلك عليها، نعتقد بأنها لن تساهم في تطور المجتمع، و بالتالي فإن كانت ثقافة مبنية على إقصاء مختلف أدوات تنشئة الأفراد لتطوير ثقافتهم فمن المستحيل أن يحقق التنظيم أهدافه التي خُلق لأجلها.

هذا النموذج التسييري بات يقلق العمال حتى فقد غالبيتهم ثقتهم من التنظيمات المهنية و العمالية، إذ نجد دراسة سعيد شيخي تحت عنوان العمال في مواجهة العمل¹⁴ قد بينت بأن المؤسسة الصناعية لم ترقى أبدا لإنتاج هوية العامل، و ذلك بسبب المشاكل الكبيرة التي آلت إليها و على رأسها عدم وجود ثقة فيها نتيجة سلسلة التسريحات التي طالت العمال في العقود الماضية، و أيضا نتيجة عدم وجود إحساس بالإنتماء إليها من خلال إقصاءهم من كل عمليات الإبتكار و المساهمة في صنع أهم القرارات التي تحتكم إليها، و هو نفس الحال بالنسبة للنقابي الذي أصبح يحس بأنه لا يساهم في صنع القرارات الفوقية بقدر ما يقوم بتنفيذها على حد رأي نسبة معتبرة من مجتمع البحث قدرت بـ 33.33%.

لقد أثبت دراستنا على غرار عدة دراسات وطنية و أجنبية بأن التنظيمات الوطنية لا تزال تعيد إنتاج نفس القيم و الممارسات و حتى الحصيلة رغم اختلاف جميع المؤشرات الاقتصادية و السياسية، و ذلك رغم الحركية التي عرفها المجتمع الجزائري و العالم ككل، إذ أنه و رغم كل تلك التحولات التي عرفتها الجزائر على الصعيدين السياسي و الإقتصادي إلا أنها لم تستطع من أن تقضي على الثقافة التقليدية، و هو ما دفع بها (التنظيمات) في ظل ارتفاع موجة الحركات الإحتجاجية من أن تستثمر في الدينامية التي عرفها المجتمع¹⁵، بدل أن تستثمر بطرق أكثر علمية في العمال من أجل صناعة قاعدة نضالية قوية، و هو ما لوحظ في خطاب نقابة الكنايست و بياناتها أنها دائما تحاول أن تستثمر في مختلف الأزمات التي تفرزها الساحة الإقتصادية على وجه خاص من أجل تدعيم و تعزيز واجهتها النضالية.

و نهاية لما سبق، فقد أصبح من الصعب الحديث عن وجود ثقافة تنظيمية "نقابية" واحدة على مستوى مختلف المؤسسات التربوية، كما هو الحال بالنسبة للإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي يبني فلسفته التنظيمية على مبدأ الحوار مع السلطة، لأن الإستقلالية و اختلاف ثقافات الفاعلين النقابيين بين مؤسسة و أخرى ساهمت في إنتاج أجهزة نقابية بثقافات تنظيمية على حجم و مستوى ثقافات الفاعلين بداخلها.

3. خلاصة الدراسة:

لقد لاحظنا بأن المؤسسات الموجودة بقلب ولاية سعيدة ليست نفسها الموجودة في أقاصي الولاية، إذ ساهمت الأولى في تغيير ذهنيات العديد من الأساتذة وتوجيههم نحو النشاط النقابي للمطالبة بتغيير أوضاعهم المادية، وذلك نظرا للديناميكية الكبيرة التي تميز هذه المؤسسات ودرجة المخاطرة وسرعة المبادرة فيها، بينما الثانية هي عكس الأولى تماما أصبح النشاط النقابي فيها شبه منعدم نظرا للإستقرار الذي ميز العلاقات الإجتماعية بين جميع الفاعلين فيها من جهة، ومن جهة ثانية بسبب تأثير البيئة الخارجية عليها لأنها لم تعد نسقا مغلقا، وهي تبحث باستمرار من خلال القادة النقابيين أن تحقق مجموعة من الأهداف التي كانت محل بحث من طرف هذه الدراسة، ولعل أبرزها:

- دمج الفاعلين فيها إجتماعيا عن طريق القيم التي تحملها في إطار بنيتها التنظيمية.
- محاولة تحقيق الضبط الإجتماعي ليكون الإطار المرجعي لدى جميع الفاعلين فيها واحد.
- تعزيز قيمة النضال كُبعدٍ إجتماعي.

4. خاتمة:

لقد سمحت لنا النتائج المستخلصة من الوصول إلى عدة نتائج نعتبرها حقائق تشهدنا التنظيمات النقابية في قطاع التربية لاسيما نقابة الكناباست، ولعل أبرزها هي:

- أن الثقافة التي يمتلكها المنخرطون النقابيون هي التي أسست للحالة التي تعيشها النقابة اليوم.

- وجود ضغوطات وإكراهات ممارسة على النقابات المستقلة ومحاولة شراءها لولا وجود وعي نقابي لدى القادة النقابيين، وهنا تستوقفنا آراء المفكر الفرنسي **Etienne de la Boétie** في مؤلفه " Discours de la servitude volontaire "، التي قال من خلالها بأن البلد الذي يتعرض مطولا للقمع تنشأ منه أجيال لا تفكر في الحرية لأنها اعتادت على الإستبداد، ويظهر في هذه البلدان ما يسميه بالمواطن المستقر الذي تتوقف مطالبه عند أبسط الأشياء.

- أن هناك فرق ثقافي موجود حتى على المستوى المحلي، بين فئات قيادية تُلَاقِي فيما بينها الروح النضالية والإحترام المتبادل والواجبات المختلفة إتجاه النقابة بسبب عنصر التكوين والتأقف، وبين قاعدة نضالية لا تصنع القرار بقدر ما تعمل على تطبيقه في الميدان، وبالتالي إذا فقدت هذه القاعدة تَمَيَّزُهَا الثقافي فَفَقَدَتْ هويتها الخاصة التي تميزها، واندمجت مع غيرها من خلال المحاكاة أو التمثل أو الخضوع، ولا يبقى لها بالتالي سوى ملامح فولكلورية أو تاريخية جامدة¹⁶.

- أن الكناباست التي حققت الكثير في الماضي القريب أصبحت اليوم تعيش مشاكل داخلية وتنظيمية، كون أنها ضعفت منذ أن تقاعد غالبية إطاراتها عبر 48 ولاية لتعيش أزمة تمثيلية حقيقية حتمت عليها أن تندمج وتتكتل مع غيرها من النقابات المستقلة للوقوف في وجه الدولة، وهي التي كانت ترفض سابقا وفي عز قوتها مثل هذه التكتلات.
- أن نقابة الكناباست اصطدمت كتنظيم حديث بقاعدة نضالية لا تزال غالبيتها تحمل تصورات وثقافات تقليدية.
- * ومن أهم الإقتراحات التي نعتقد في فعاليتها لإثراء هذا الموضوع، نقدم:
- أنه على القيادة النقابية أن تهتم بتكوين المنخرطين لمجابهة مختلف التحديات.
- أن يندمج جميع الفاعلين في المشروع النقابي خدمة للسياسات التربوية العامة، وبدون تفضيل للمصالح الضيقة.
- أن يكون هناك اهتمام ودراسات سوسولوجية تختص بالنقابات العمالية، لأنها هي التي كانت سببا في إخراج دول كثيرة من دائرة القهر والعبودية في ظل الأنظمة الرأسمالية، مما ساهم في خلق أنظمة سياسية واقتصادية أكثر مرونة وفتح.

5. قائمة المراجع:

¹ - هارلبس وهولبورن، سوشولوجيا الثقافة والهوية، ترجمة حميد محسن، دار كيوان للطباعة والنشر، ط1، سوريا، 2010، ص25.

² - ذوقات عبيدان وآخرون، مذكرات عن مناهج البحث، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن (بدون تاريخ)، ص 13.

³ - بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية، دار القدس العربي، ط1، وهران، 2010، ص26.

⁴ - أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، ط1، بيروت، 2005، ص436.

⁵ - بوفلجة غياث، المرجع السابق، ص.ص 36-37.

⁶ - BRUNO S.Frey and STUTZER Alois, **Happiness and economics. How the economy and institutions affect Human Well-Being**, Princeton University Press, Princeton USA, 2002, p60.

⁷ - ADAMS André, **Une enquête auprès de la jeunesse musulmane du Maroc**, Edition la pensée universitaire, Aix-en-Provence, 1963, p 128.

⁸ - عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة، مقارنة سوسيولوجية لنقابة الكناباست، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة وهران2، السنة الجامعية 2015-2016، ص243.

⁹ - حسين زيبيري ، مساهمة في سوسيولوجيا النقابات العمالية، دار الخلدونية، الجزائر، 2019، ص196.

¹⁰ - أرمان ماتلار، التنوع الثقافي و العولمة، ترجمة خليل أحمد خليل، ط1، دار الفارابي، لبنان، 2008، ص18.

¹¹ - محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص42.

¹² - نفس المرجع ، نفس الصفحة.

¹³ - KERZABI Abdelatif et Tabet LACHACHI Wassila, **L'entreprise familiale en Algérie: de l'indépendance au conservatisme**, colloque international: la vulnérabilité des TPE et PME dans un environnement mondialisé, 11es journées scientifique du réseau Entrepreneuriat INRPME- AUF-AIREPME, Trois Rivières, Canada, du 27 au 29 mai 2009, p02.

¹⁴ - SAID Chikhi, **Les ouvriers face au travail au c.v.i**, Les cahiers du CREAD, Volume2, Numéro9, Alger, 1987, P.P 33-52.

¹⁵ - BOUKHOBZA Mohammed, **Rupture et transformations sociales en Algérie**, Tome 02, OPU, Alger, 1989, p334.

¹⁶ - عبد الغني عماد، سوسيولوجيا الهوية، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2017، ص127.