

العوامل المؤثرة في السلوك العمالي بين التنظير التسيري والتطبيق

د. نادية سماش¹

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

nadia3130@hotmail.fr

تاريخ الاستلام: 2021/12/05 تاريخ القبول: 2022/03/03 تاريخ النشر: 2022/03/30

الملخص:

نحاول في هذه الورقة التطرق إلى المسألة العمالية في الجزائر في بعدها السوسيو اقتصادي والثقافي من خلال دراسة سلوك وتصرفات العمال الصناعيين في ظل هذا البعد اعتمادا ، نطرح من خلاله مراحل التسيير التي مرت بها المؤسسة الصناعية الجزائرية لنعرج بعدها إلى الجانب التطبيقي وبعض النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة دراسة ميدانية. الكلمات المفتاحية: وهران (2016-2019)، السلوك، العمال، المؤسسة الصناعية، النقابة

المؤلف المرسل: د. نادية سماش

تقديم:

إن فهم السلوك الإنساني ضروري لقيام علاقات اجتماعية سليمة فكل إنسان له ذاتيته الخاصة وفرديته المتميزة، وسلوكه مرتبط كل الارتباط بتكوينه النفسي، ولا يكفي أن يفهم الفرد نفسه لكي يكون قادراً على إنشاء علاقات اجتماعية سوية مع غيره، وإنما يلزمه أن يفهم نفسه، على أساس هذا الفهم يتحدد مدى نجاحه أو فشله في علاقاته بالآخرين على أساس هذا الفهم يستطيع

د. نادية سماش

القائد الإداري فهم طبيعة علاقاته بالتابعين والرؤساء وعلاقتهم به وإدارة المنظمة ؛ وعليه فإن المؤسسات الاقتصادية وجدت أصلا من أجل الربح والبقاء ولم توجد من أجل تحقيق أهداف اجتماعية فقط، والربح هو الذي يحقق لها البقاء في حين أن العامل لا يأتي إلى المؤسسة عادة من أجل خلق الربح لصاحب المؤسسة وحده، بل يأتي بالدرجة الأولى ليحقق حاجاته التي يطمح إليها. لذلك فإن المؤسسة الإنتاجية لا يمكن أن تنجح إلا إذا عملت على تحقيق الهدفين معا، الرفع المستمر لإنتاجيتها لتحقيق المنافسة وبالتالي الربح من جهة وإرضاء العاملين بتحقيق حاجاتهم المادية والاجتماعية من جهة ثانية، وقد ثبت من الدراسات الحديثة أن العامل لكي يتحقق الرضى الوظيفي لديه لا بد أن تتحقق حاجاته المادية المتمثلة في السكن، والنقل، والأجر المناسب لعمله، والعلوّة المناسبة لجهدّه، والترقية الملائمة لطموحه دون إغفال الحاجات الإنسانية المتمثلة في التقدير والاحترام و الإحساس بالأهمية والشعور بالأمان والاستقرار في العمل.

من خلال هذا التقديم سنتطرق في هذه الورقة بعدين هامين يبحثان في سيرورة المؤسسة الاقتصادية ، يتمثل البعد الأول في القاء نظرة عن مختلف المراحل التسييرية التي مرت بها هذه الأخيرة، لنعرج بعد ذلك إلى البعد الثاني المتمثل في اجراء حوصلة عمل ميداني تم القيام به بإحدى المؤسسات العمومية الصناعية الاقتصادية المتواجدة بولاية وهران المختصة في صناعة السباكة قصد التعرف أكثر على أهم النتائج المتعلقة بالعوامل المؤثرة في سلوك العمال الصناعيين وذلك في الآتي ذكره:

• البعد الأول : مختلف مراحل تسيير المؤسسة الاقتصادية الصناعية :

بالرغم من الاهتمام الكبير بدراسة الإنسان العامل الذي يعتبر اللبنة الأساسية التي تبنى عليها أي مؤسسة والوقوف على تمثلاته حول أي ظاهرة

العوامل المؤثرة في السلوك العمالي بين التنظير التسيري والتطبيق

اجتماعية ، والتركيز على تنشئته الثقافية ومسألة الثقافة ، وتكملة لما جاء به الكتاب والباحثون في ميدان التسير نستعرض فيما يلي أهم مراحل التسير التي مرت بها المؤسسة الجزائرية ابتداء من بداية الاستقلال (1962) حتى الآن ، وذلك لمعرفة واقع سلوك وتصرفات العمال وماهي تمثلاتهم لمنصب عملهم في ظل التحولات السوسيو-اقتصادية والثقافية للمجتمع ، وقد ارتأينا عرض هذه المراحل نظرا للذاكرة العمالية داخل وحدة ألفو* مجتمع البحث حيث ما فتئ العمال المبحوثين إلا وعادوا في تصريحاتهم إلى الماضي إما في مرحلة عايشوها هم بأنفسهم أو عايشها آبائهم أو أجدادهم أو حتى أقاربهم نظرا لكون فاعلي الوحدة يعتبرون امتداد ليد عاملة عائلية ، ذلك ما استخلصناه من التحقيق الميداني، فالذاكرة المقارنة بين مراحل تسييرية حتمت علينا الاعتماد على مختلف المراحل التسييرية التي مرت بها المؤسسة الوطنية خاصة تلك التي تنشط في المجال الصناعي والتي يمكن استعراضها في الآتي:

التسيير الذاتي (1962-1965) وهي المرحلة التسييرية الأولى من عمر المؤسسة الجزائرية في ظل الاستقلال، عرفت هذه المرحلة برحيل الأوروبيين الجماعي وترك معظم المؤسسات شاغرة من العمال والإطارات القادرة على إدارتها، فقد رحل ما يقارب 95% أي حوالي 800.000 منهم 350.000 إطار عال و 350.000 إطار

*- التعريف بالمؤسسة: أنشئت المؤسسة الوطنية للسياكة ألفو من طرف سلسلة ديكرو سنة 1921 تحت اسم ورشات ومسابك ديكرو أما الآن فهي فرع من مجمع FONDAL المستوحى من الاسم القديم وحدة السياكة وهران (UFO) قامت المؤسسة مع مرور السنوات وذلك منذ سنة 1974 بتطوير هيكلها وذلك بالقيام ب:

-ترميم وتجديد أجهزتها وتوسيع طاقتها الإنتاجية.

-استثمار وتممين الإمكانات الموجودة .

وهذه العملية مست جميع ورشات السياكة بما فيها ورشات التلحيم والصناعة الميكانيكية، بعد إعادة الهيكلة أدمجت الوحدة في المؤسسة الوطنية للسياكة ، بعد ذلك احتفظت الوحدة بالطابع الخاص الذي يميزها وبأنشطتها في ميدان سباكة الألمنيوم إضافة للنموذجة التصنيع والتلحيم. ومنذ سنة 2000 تم تحويلها إلى فرع المجمع الصناعي FONDAL مع الاحتفاظ بنفس أنشطتها الإنتاجية.

د. نادية سماش

متوسط و 100.000 موظف (إسماعيل بوخارة وسمراء دومي، جوان 2002، ص 81).

كان الهدف من هذه المرحلة التسييرية رفع التحدي من طرف المسيرين والعمال الجزائريين، دافعهم في ذلك هو الروح الوطنية والإشكالية التي طرحت آنذاك هي الإبقاء على المؤسسات الوطنية تعمل مهما كانت نسبة الإنتاج دون النظر إلى فعاليتها، مما حتم صدور قانون التسيير الذاتي في مارس 1963 نتيجة لشغور المؤسسات الإدارية، حيث بادر عمال نفس المؤسسات إلى تسييرها، وكان وراء ذلك الشعور الوطني الذي لعب دورا أساسيا في دفع الحركة العمالية إلى تشكيل لجان التسيير الذاتي في أكثر من 500 مؤسسة شاغرة بعد أن وضعت هذه المؤسسات تحت وصاية الدولة الجزائرية المستقلة مباشرة ، إلا أن انتشار الأمية بين العمال أدى إلى مركزية اتخاذ القرارات بسبب (حق الفيتو) الذي تمتع به المدير الذي يرأس المؤسسة. (محمد، السويدي، 1990، ص. 107).

هذا ما أدى إلى مجموعة من السلبيات نذكر منها: (مصطفى

، عشوي، 1992 ، ص 329-330)

أ - شعور العمال بالغبن لعدم تحسين أوضاعهم عما كانت عليه في عهد الاستعمار.

ب - سوء الاتصال بين العمال والإدارة.

ج - انخفاض الروح المعنوية وضعف الأداء.

لتأتي بعد هذه المرحلة مرحلة التأميم وإنشاء بعض الشركات

الوطنية 1965-1971 حيث يكمن هدف هذه المرحلة في استرجاع السيادة الاقتصادية (التأميم)، وقد تميزت بالحجم العملاق لمؤسسات القطاع العام، مما طرح عدة مشاكل إدارية وسلطة ذات حجم كبير في يد الإداريين، إشكالياتها تتمثل في كيف يمكن التخلص من الهيمنة الاستعمارية اقتصاديا؛ تليها مرحلة التسيير

العوامل المؤثرة في السلوك العمالي بين التنظير التسيري والتطبيق

الاشتراكي للمؤسسات (المادة 3 من ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الميثاق ((التي كانت ملكا للدولة ممثل للجماعة الوطنية وهدفها إعادة تنظيم العلاقات بين العمال والمسيرين في المؤسسة الصناعية عن طريق مشاركة العمال الإداريين في التسيير، وإشكالية المرحلة هي مشاركة العمال الإدارة في التسيير تؤدي إلى زيادة الإنتاجية (مصطفى عشوي، مرجع سبق ذكره، ص 233).

لتأتي بعدها مرحلة إعادة الهيكلة 1985-1980 الهدف منها يكمن في سهولة التحكم في المؤسسة وتسييرها وتحسين مردوديتها المالية و الاقتصادية، حتى يمكن إدخال نظام لمراقبة التسيير المالي للمؤسسات الصناعية. إشكالية إعادة الهيكلة هي تصغير حجم المؤسسات وإدخال نظام المراقبة حتى يتمكن مسيروها من زيادة فعاليتهم (تحقيق الأهداف) (نفس المرجع، ص 236) ثم تأتي مرحلة الاستقلالية 1988 الهدف من الاستقلالية يكمن في تسيير مستقل للمؤسسة عن الوصاية (الوزارة التابعة لقطاع) (أحمدني، ط 2، ص 31) ومن ثم إشكالية هذه المرحلة هي: تصغير حجم المؤسسة من خلال استقلالية قرارها الذي يؤدي إلى تسيير أفضل وبالتالي زيادة فاعليتها (محمد الصغير، بعلي، 1992) ، ص. 31) ؛ بعدها تأتي آخر مرحلة الخوصصة 1995 الهدف منها هو تحويل الأصول المادية أو المعنوية أو جزء منها، أو كل رأسمالها، أو جزء منه، لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقطاع الخاص من أجل التحكم في التسيير وإمكانية المراقبة المالية للمؤسسة (عبد العالي، بلعيفة، 2006-2007)، ص 93) وإشكالية هذه المرحلة (الخوصصة) هي : تحميل مسؤولية المؤسسة إلى أشخاص طبيعيين تابعين للقطاع الخاص يؤدي إلى تحكم أفضل في تسيير المؤسسة وبالتالي زيادة فعاليتها.

كانت ترمي إجراءات إعادة تنظيم المؤسسة الاقتصادية العمومية بالدرجة الأولى إلى تفعيل القطاع الصناعي العمومي لارتباط مؤشر النمو الاقتصادي به ،

د. نادية سماش

وكانت الاستراتيجية الموضوعية تهدف إلى تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية العمومية دون أن يؤثر ذلك سلباً على القوى العاملة وحجمها ، في الواقع كانت التغيرات سطحية وشكلية وذات تأثير عكسي ، فالعملية التنظيمية في إصلاحها الأولى لم تتعدى البعد الإداري ، إذ زادت من عدد المؤسسات والمقرات الاجتماعية وخلق لوظائف ذات مهام بيروقراطية دون إحداث أي تغيير من شأنه الرفع من الفعالية الإنتاجية (نادية سماش، 2014 ، ص. 5)

إن النتائج غير المرضية وغير المطمئنة لأداء القطاع الصناعي العمومي بعد إعادة الهيكلة كمرحلة أولى في مسار إعادة التنظيم دفع بالجهات الرسمية والوصية باستمرار إلى المزيد من الإجراءات لتفعيل ذلك القطاع لكن دون جدوى ، وقد يرجع ذلك إلى تزامنها مع التحولات السياسية والاقتصادية الشاملة التي عرفت البلاد خلال هذه المرحلة ، وإلى بداية ظهور التناقضات الاجتماعية خاصة بعد التخلي المفاجئ واللامتناهي للدولة عن دورها الاجتماعي المألوف المتمثل في الحفاظ على مناصب العمل و على الخدمات الاجتماعية للعمال (نفس المرجع، ص6)

• البعد الثاني: حوصلة عمل ميداني

لا ندري من خلال تحديد مراحل تطور المؤسسة العمومية، إن كان هذا الكائن العضوي الاجتماعي يمتلك القوة الكافية للتأثير على المحيط السياسي ليتخلص من وصايته ، بمعنى أن المؤسسة الاقتصادية العمومية بلغت مرحلة النضج ، انتزعت بعد مواجهة استقلالها لصيانة نظام تسيير وتنظيم يتلاءم مع نشاطها ، محيطها وأنها أصبحت قادرة على المنافسة (نفس المرجع، ص 7-8)

فهل حقا هذه المؤسسة اكتسبت تجربة حقيقية وعقلانية في تسيير مواردها المادية والمالية والبشرية على وجه الخصوص؟

العوامل المؤثرة في السلوك العمالي بين التنظير التسيري والتطبيق

من خلال القراءات التي تمت حول المسار التاريخي والتنظيري للمؤسسة الاقتصادية والصناعية في الجزائر قمنا بدراسة العلاقة بين ما آلت إليه هذه الأخيرة وبين فعل جميع الفاعلين الذين ينتمون إليها بمعنى اليد العاملة على اختلاف مستوياتها التعليمية ومناصب العمل التي تنتمي إليها يمكن لنا بلورة التساؤل الآتي : بماذا يتأثر السلوك العمالي داخل المؤسسة العمومية الصناعية الاقتصادية الجزائرية؟

الهدف من هذه الدراسة يكمن في الكشف عن العديد المعارف التي يمكننا ذكر البعض منها فيما يلي:

- 1- معرفة أثر العلاقات الرسمية وغير الرسمية للمسير الجزائري في الجماعات العمالية، ونتائج ذلك على تماسك هذه الأخيرة.
- 2- معرفة ما إذا كان المسير الجزائري يهتم بمقتضيات التسيير من خلال العمال أم لا.
- 3- معرفة دور المشرف المباشر للعمال على العمل في مسألة التسيير، بصفته وسيطا بين العمال والإدارة.
- 4- معرفة عوامل ومسببات تماسك الجماعات، ومعرفة العوامل والمسببات التي أدت إلى ارتفاع درجة التماسك أو انخفاضه.
- 5- معرفة طبيعة التسيير والجماعات العمالية، أثناء الوضعية الحالية التي تعيشها المؤسسات العمومية الجزائرية، مثل: عمل الجهة الوصية على خصوصيتها أو تصفيتها.
- 6- معرفة حقيقة دور التسيير في المؤسسة الجزائرية وأثره على رضى العمال، لأنه الأساس في تحقيق أهداف المؤسسة.

تكمن اهمية دراسة السلوك التنظيري في المؤسسات أيضا الى تحليل اشكال التحالفات والصراعات ذلك ان العامل في الغالب لا يسلك اي سلوك

د. نادية سماش

بمفرده بمنأى عن المجموعة التي ينتهي اليها ففي الكثير من الأحيان يتصرف باعتباره عضو في جماعة رسمية كالتنظيم النقابي مثلا او في جماعات غير رسمية قصد تحقيق اهداف او المطالبة ببعض الحقوق ذلك ان الانضمام الى جماعة مهنية يلبي للعامل نوع من الشعور بالانتماء .

تبقى إذن دراسة السلوك الإنساني داخل المؤسسات من أهم عناصر التنظيم التي لا بد من إعطائها الاهتمام الكبير حتى لا يبقى ينظر إليه نظرة تايلورية-فوردية معتبرة إياه آلة يجب تغذيتها بالحوافز المادية ،مقابل بذل جهد أكبر متناسية بأن هذه الآلة ليست مصنوعة من فولاذ، وإنما إنسان له مكوناته يتعب، يحس ، يدرك واجباته وحقوقه؛ وعليه يمكن اعتبار السلوك الإنساني داخل المنظمة أحد الدعائم الرئيسية في خلق الحركة نتيجة لدخول الأفراد في علاقات تسودها ممارسات وتصرفات تقتضي الحصول على فائدة ،هذا ما يحاول معظم العمال فعله بالبحث عن منبع يساعدهم على تحقيق مصالحهم دون الدخول في صراع مع إدارة المؤسسة وهكذا نجد " فرانكستين يعرف السلوك البشري بأنه مجموعة التصرفات والتعبيرات الخارجية والداخلية التي يسعى الفرد عن طريقها لتحقيق عملية الأقامة والتوفيق بين مقومات وجوده ومقتضيات الإطار الاجتماعي الذي يعيش داخله " (Crozier, Michel, 1963,p.10).

الجانب المنهجي للدراسة:

• المقاربة النظرية:

تم الاعتماد في تحليل المعطيات المتحصل عليها على نظرية التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه ، إذ يعد هذا التحليل الأكثر ملائمة لتفسير الظاهرة التنظيمية ، وتعد طريقة التحليل الاستراتيجي أفضل وسيلة لفهم ، ثم تحليل السلوكات اليومية للفاعلين داخل المؤسسة.

تتمثل التقنيات الدراسة فيما يلي :

العوامل المؤثرة في السلوك العمالي بين التنظير التسيري والتطبيق

1- الاعتماد على المسح المونوغرافي للمؤسسة محل الدراسة وذلك لمعرفة السلوك التنظيمي السائد داخلها، والذي من خلاله سيتم الاعتماد في المرحلة النهائية من الميدان على طريقة دراسة الحالة نظرا لاعتبارها الطريقة الفعالة لتحقيق أهداف هذه الدراسة التي تعد بمثابة دراسة وصفية تساعد على التعرف على الخصائص السلوكية للعمال الصناعيين المنفذين.

2- الإستعانة بالملاحظة المباشرة: اعتمدنا على هذه التقنية قصد سد النقص في أجوبة الباحثين بتتبع العمل بدقة لفهم أحسن وأوضح للإشكال.

• المقاربة الميدانية: تم النزول إلى ميدان الدراسة على فترات زمنية متباعدة والتي تم تقسيمها كالآتي:

1- تم النزول إلى الميدان لإجراء الدراسة الاستطلاعية حيث تم التوجه إلى المؤسسة الوطنية للسباكة **FONDAL** وحدة ألفو **ALFON** وهران وذلك في الفترة الممتدة ما بين 25-29 سبتمبر 2016 ، أين تم ملاً ما يقارب الـ70 استمارة تم توزيعها بشكل عشوائي على مختلف أقسام وورش الوحدة.

2- تم النزول إلى الميدان وذلك لإجراء دراسة مونوغرافية مسحية للمؤسسة قصد التعرف على جميع الفاعلين داخلها على اختلاف شرائحهم المهنية ، تم في هذه المرحلة ملاً ما يقارب 150 استمارة من مجموع 219 فاعل (عامل-موظف)، وذلك في الفترة الزمنية الممتدة ما بين شهر ماي إلى غاية بداية شهر جوان 2017.

النتائج المتحصل عليها:

النتائج التي توصلنا إليها تشير الى أن العامل الصناعي بوحدة ألفو هو العامل الذي يقطن بالقطاع الحضري ، من اصول شبه حضرية في الغالب، منظوره للعمل الصناعي لا يتعدى منظور العامل الشائع الذي ساد المؤسسة الصناعية العمومية في سنوات السبعينات والثمانينات من القرن الماضي (حسب تعريف جمال غريد) ، محدود المستوى التعليمي، يبني علاقة ادائية محضة مع

د. نادية سماش

العمل، لم يكتسب بعد العقلانية الاقتصادية والفعالية في العمل، مازال يعتبر نفسه أجيرو أكثر منه منتج، ولا يولي اهتماما كبيرا في تحقيق الجوانب الغير مادية للعمل كتحقيق شخصيته وإنمائها مثلا وافتخاره بالعمل الذي يقوم به، بل كل المعطيات التي استقينها من التحقيق الميداني تدل على أن تواجد العامل الجزائري في المصنع ما هو الا انتظار استلام المرتب الشهري لا اكثر ولا أقل، هذا الطرح يتوافق ومنظور الاستاذ دراس عمر حول العامل الصناعي الجزائري وهو يفسر بعض السلوكات السلبية لعمال الورشات بوحدة ألفو.

ولأن الفئة التي أجرينا معها المقابلة على شكل استبيان، هم فئة العمال الصناعيين (المنفذين) عبروا بصريح العبارة عن تدمرهم من الأوضاع المهنية والإنسانية داخل الوحدة .

من خلال طرح الأسئلة على المبحوثين حول أهم الاسباب التي تؤثر على السير الحسن لعملك؟ جاءت الاجابات على ان المشكل مطروح على مستوى المسؤولين من رؤساء الورش والأقسام والمدير شخصيا والنقابة التي لا تقوم بأي دور فعال في نظرهم أي ان الاتصال الصاعد وحتى النازل يكاد يكون معدوم ، على غرار الاتصال غير الرسمي الذي غالبا ما تديره الجماعات غير الرسمية التي تتكون وفقا للذهنيات المتشابهة وتعمل على تحقيق مصالح مشتركة، كما يؤدي التقسيم المكاني لوحداث الوحدة المختلفة إلى حدوث نتائج مماثلة فقد تكون الوحدات المختلفة لتنظيم ما منعزلة الى حد كبير وهي في منطقة واحدة فغالبا ما يؤدي البعد المكاني الي البعد الاجتماعي وهنا نعود دائما الى إجابات المبحوثين لما سألناهم عن جماعة العمل حيث أجاب كل واحد منهم ، أن جماعة العمل هم زملاءه في الورشة التي يعمل فيها فالاحتكاك اليومي بالأشخاص القربين منك يخلق تلقائيا اتصالات طيبة وعلاقات اجتماعية وثيقة.

العوامل المؤثرة في السلوك العمالي بين التنظير التسيري والتطبيق

فيما يتعلق بخطابات العمال حول الفعل النقابي لممثلي العمال النقابيين، اجمع غالبية المبحوثين على الغياب الفعلي والحقيقي للنقابة في الدفاع عنهم، في تحسين ظروف العمل، في الوقوف امام تجاوزات الإدارة، بالمقابل خطاب ممثلي النقابة مغاير تماما حيث تولي النقابة حسب خطابات ممثلها إلى اهمية التغير جذري لأوضاع العمل بالوحدة، من خلال مساعمتها لتحويل المصنع ولتجديد الآلات، وبهذا يتم القضاء حسب ممثلها على مشاكل العمال التي يحصرها ضمن خانة الظروف الفيزيقية للعمل بالورشات ، في حين مطالب العمال من خلال إجابتهم على اسئلة الاستمارة تتعدى ذلك ، فهم يطالبون بتقدير لذات العامل، بحسن التعامل، بالاحترام، بالمساواة وبالعدالة في توزيع المنح والخدمات الاجتماعية .

وهكذا فإن دراسة أبعاد هذا العنصر (السلوك الإنساني)، تكمن في معرفة أسس تكوينه وأنماط سلوكه وأشكال تفاعله في الجماعات الرسمية وغير الرسمية داخل المؤسسة ، ومعرفة طرق تأثيره على المؤسسة وتأثره بها، بما فيها من علاقات مباشرة وغير مباشرة ، والبحث عن أسباب إبداعه بالمشاركة في اتخاذ القرارات والإبداء بالرأي، أو البحث عن أسباب إحباطه عندما لا يعترف بما يقدمه من إنجازات ولو كانت بسيطة، وما إلى ذلك من العمليات النفسية والاجتماعية والسلوكية ، والتي تدعو المنظمين وأصحاب السلطة والإداريين بأن يولوا هذا العنصر اهتماما خاصا ، وأن لا يظنوا أن المؤسسة " مجرد قوانين وأنظمة وموارد مادية وأن يضعوا هذا العنصر الخطير في اعتبارهم لدى وضع الخطط المستقبلية أو إجراء التغييرات التنظيمية المختلفة" (محمد قاسم، القيوتي ،(1989)، ص11).

د. نادية سماش

المراجع المعتمدة:

- أحمد، هني، اقتصاد الجزائر المستقلة ، ديوان المطبوعات الجامعية .ط
2،الجزائر.
- إسماعيل بوخارة وسمراء دومي،(جوان 2002)، المؤسسات الاقتصادية الجزائرية
في مرحلة اقتصاد السوق ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة.
محمد، السويدي، (1990)، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، الجزائر، ديوان
المطبوعات الجامعية.
- محمد قاسم، القريوتي، (1989) السلوك التنظيمي " دراسة السلوك الفردي
والجماعي في المنظمات الإدارية" ، دار التوزيع والنشر عمان ، الأردن ، الطبعة
الأولى.
- عبد العالي، بلعيفة،(2006-2007) التسيير الفعال وأثره على تماسك الجماعات
العمالية ، دراسة نظرية وميدانية بوحدة التل لإنتاج الحليب ومشتقاته – مزلق
سطيف،دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. الموارد البشرية. .
نادية،سماش، 2014،سلوك وتصرفات العمال الصناعيين في ظل التحولات
السوسيو-اقتصادية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتحويل المنتوجات
الطويلة الحديد، فرع تريفيلور وهران، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية،
قسم علم الاجتماع ، جامعة وهران2.
- محمد الصغير، بعلي،(1992)، تنظيم القطاع العام في الجزائر، ديوان
المطبوعات الجامعية.
- مصطفى ،عشوي،(1992)، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، الجزائر،
المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.

العوامل المؤثرة في السلوك العمالي بين التنظير التسيري والتطبيق

المادة 3 من ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الميثاق والنصوص التشريعية والتطبيقية، اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الطباعة الشعبية للجيش.

Crozier, Michel,(1963), Le phénomène bureaucratique, Edition du SEUIL, Paris, p. 10