



الإنتماء الجغرافي للعامل والصراع التنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية

-دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال ولاية تيارت-

Geographical affiliation of the worker and organizational conflict within the economic institution –practical study in Naftal Tiaret-

نظرة ميلاط

جامعة محمد البشير الإبراهيمي
(برج بوعرييج)

n.milat@yahoo.com

طاهر بوزغلان

جامعة محمد البشير الإبراهيمي
(برج بوعرييج)

taher.bzgh@gmail.com

الملخص:

معلومات المقال

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة الفروق للصراعات التنظيمية من حيث الإلتماء الجغرافي للعمال داخل مؤسسة نفضال ولاية تيارت، وتم استعمال المنهج الوصفي، مع تطبيق تقنية المقابلة واختبار "ت" لعينتين مستقلتين من أجل معرفة الفروق بين المتغيرين. ومن جانب آخر توصلت الدراسة إلى أن هناك صراعات عمالية داخل المؤسسة مجال الدراسة وذلك بنسبة 68,3%، كما تم التوصل إلى نتائج الفرضية الفرعية الأولى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للصراعات العمالية من حيث الإلتماء الجغرافي للعمال $\text{sig} = 0,68$ وهي أكبر من 0,05 كذلك توصلت نتائج الفرضية الفرعية الثانية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للصراعات حول الترقيية من حيث الإلتماء الجغرافي $\text{sig} = 0,52$ وهي أكبر من 0,05.

تاريخ الارسال
2021/11/14
تاريخ القبول
2022/01/04

الكلمات المفتاحية:

- ✓ الإلتماء الجغرافي
- ✓ العامل
- ✓ التنظيم
- ✓ الصراع التنظيمي

Abstract :

Article info

The current study aimed to identify the differences in terms of the geographical affiliation of the worker within the State of **Tiaret**, the descriptive method was used in the current study to describe the two variables of the study within the organization, and the corresponding technique and the T test were used for two independent samples to identify the differences between the two variable and the study found that there are labor conflicts within the institution field of study and by 68.3% and on the other hand, the results was :

Received
14/11/2021
Accepted
04/01/2022

1- There are no statistically significant differences of labor conflicts in terms of geographical affiliation of workers $\text{sig} = 0,68$ and is greater than 0,05.

2- There are no statistically significant differences in the conflicts about the upgrade in terms of geographical affiliation, $0,05 \text{sig} =$ More than 0,05

Keywords:

- ✓ Geographical affiliation.
- ✓ worker
- ✓ Organization
- ✓ organizational conflict
- ✓ econokmic institution

المؤلف المرسل.

تشهد المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في العصر الحالي رهانات وتحديات سواء في أنساقها الداخلية أو الخارجية، على المستوى التكنولوجي والتنظيمي والقانوني والاجتماعي، وفي مختلف علاقاتها التبادلية من خلال النمط التسييري الذي تنتهجه وثقافة عمالية مختلفة توابك مجموعة التغيرات الداخلية والخارجية الحاصلة خلال فترات زمنية مستمرة، فالفاعلون داخل المؤسسة لهم خلفيات اجتماعية وثقافية فرعية ذات أصول مختلفة تكونت لديهم، وأصبحوا ينتسبون لها أو يتم على أساسها الأمر الذي أدى إلى خلق ثقافة جزئية أخرى تمتد إلى الانتماء أو الأصل الجغرافي، ويكون هذا البعد يعمل عليه الكثير من العمال أو ما يجعلهم يكونون جماعات عمالية وعلاقات اجتماعية بناء على انتماءات جغرافية أو قريبة، ما يجعل المؤسسة لها معايير لا رسمية تسهم في تقسيم العمال إلى فئات أخرى أو ما يسمى بالعروشية والقبلية ويشكلون فيما وقواعد تحدد لهم علاقاتهم داخل النسق التنظيمي.

فقد عرفت المؤسسة الجزائرية الاقتصادية بشقيها الخدماتي والصناعي هذه الممارسات منذ الاستقلال وتوالي الأنظمة الاقتصادية عليها وذهنيات تعيش مشاكل مختلفة من بينها الصراع التنظيمي بين العمال ما يكون سببه الانتماءات الجغرافية، وما يجعل المؤسسة تبتعد عن تحقيق أهدافها هو هذه الأفعال بحيث يعتقد الفاعلين أنها عقلانية في نظرهم ويجعلهم يصيغون قواعد خاصة بهم في تسيير شؤون المؤسسة غير القواعد الرسمية للمؤسسة وتثير صراعات تنظيمية بين الفاعلين ما يجعل هذا الأمر يتطلب التقصي والفهم في أسباب هذه الظواهر التنظيمية داخل المؤسسة.

2- الإشكالية:

تعيش المؤسسة الاقتصادية الجزائرية واقعا يشهد الكثير من الإشكاليات والتناقضات على مستواها الداخلي والخارجي يجعلها تبتعد عن تحقيق مسار أهدافها التي أنشئت من أجلها سواء في الجانب التنظيمي أو التسييري أو الاجتماعي، فالعمال في مختلف الفئات السوسيو مهنية يشكلون علاقات عمل، منها ما هو رسمي ومنها ما هو غير رسمي، وتكون هذه العلاقات مؤسسة على قواعد محددة مسبقا سواء من طرف التنظيم أو الجماعة وتميز كل فئة عن الأخرى فيما بينها، فالفاعل السوسيو-تنظيمي الذي يكون فيما بينهم يكون ممتدا من أصل وانتماء جغرافي معين له خصوصياته الثقافية والاجتماعية، فالعمال يحملون معهم اتجاهات وأفكار وذهنيات التي تشكلت من خلال خلفية اجتماعية معينة ترسخت فيه، فالعمال يقومون بأفعال معينة تندرج ضمن قيم معينة حسب ما هو متعارف عليه داخل النسق التنظيمي للمؤسسة، إلا أن هذا الأخير له قوانينه الخاصة به والمتمثل في النظام الداخلي المعمول به، والذي يستند إليه الفاعلون، لينظم حقوق وواجبات كل عامل منهم والمهام الموكلة إليهم بناء على تخصصاتهم الوظيفية وخبراتهم المهنية ومستواهم العلمي والمعرفي من خلال المسابرة الموضوعية للمؤسسة.

إلا أن الباحث والمهتم في المجال السوسيو- تنظيمي يلاحظ منذ الوهلة الأولى أثناء دراسته لمختلف الظواهر التنظيمية أن هناك عمالا ذو انتماء جغرافي معين يقومون بتشكيل علاقات خارجة عن الإطار الرسمي تظهر من خلال البحث والاستفسار على مكائهم الجغرافي المشترك، فهناك ممارسات غير رسمية تكون على أساس الجهوية والعصبية الواحدة من خلال الفعل الناتج عنهم والمبني على علاقات معينة بحيث ترى الجماعات العمالية الممارسة لها على أنها أهداف ذات مستوى من التقبل والوعي بينما تراها جماعة أخرى أن هناك مفارقة وغير راضين عما يقومون به، وقد تركز هذه الأهداف أو المصالح في إطار جماعة معينة ما يثير ذلك تدمرهم وعدم رضاهم، و يظهر ذلك في صراعات تنظيمية لها أثر على أهداف المؤسسة سواء على المستوى الداخلي كالصراع حول أداء المهام أو الترقية الوظيفية أو تصادم في العلاقات وتتدخل فيه أطراف خارجية للحصول على مصالح معينة، فالواقع المعاش للمؤسسة الجزائرية لا زال يعرف تناقضات لها أسبابها الظاهرة منها والخفية ولا يمكن أحيانا تفسير هذه الأفعال إلا إذا حدد للعامل خلفيته الاجتماعية وأصله وانتمائه

الجغرافي وحتى طبيعة شخصيته ومكوناتها بناء على الوسط الاجتماعي أو البيئي الذي كان أو لا زال يعيش فيه فقد أصبح متغيرا هاما لتفسير مرجعيته وطريقة عمله أو حتى الثقافة السائدة داخل المؤسسة.

والأمر الذي يثير تساؤلات عديدة هو على أي أساس تم جلبهم إلى العمل داخل المؤسسة على أسس موضوعية أم على اعتبارات شخصية؟ بحيث يشكلون جماعة عمل تنتمي إلى جهة معينة تحمل قيما وتفرض سلطة معينة داخل التنظيم للتواصل فيما بينهم والمحافظة على مصالحهم الخاصة، ويشكلون عصابة وتكون أحيانا طريقة أو أداء العمل بطريقة موضوعية ومتفهمين لبعضهم البعض وأحيانا عكس ذلك، وقد لا ترغب بها أطراف أخرى داخل التنظيم، فالمؤسسة لها إطارها القانوني والقيمي الخاص بها بحيث تفرض قيما وخصوصيات تنظيمية يلتزم كل العمال بها لتحقيق الأهداف العامة، كما أن هناك جماعة عمل معينة تريد فرض قيما خاصة بها بطريقة اعتبارية خاصة لما يكون هناك فاعل ذو مكانة وسلطة وظيفية داخل المؤسسة لجماعة ذات انتماء جغرافي معين يكونون سندا لبعضهم البعض ويطبقون قيما متفق عليها خاصة فيما بينهم، فالمشرف يطبق قيما ذات الامتداد الجغرافي أو محيطه الاجتماعي الذي ينتمي إليه وتكون ذات اتجاه وتأثير سلبي على المؤسسة ويصبح التسيير بمنهج يحتكم إلى العلاقات العاطفية أو الاجتماعية، ما يطرح إشكالات متعددة داخل النسق التنظيمي حول الانتماء الجغرافي للعمال وتواجدهم كجماعة تستمد قوتها من داخل المؤسسة والاحتكام إلى اعتبارات شخصية أو الحكم عليها بناء على ما يشهده الإطار الجغرافي للعامل، فتساهل المشرف مع العمال الذين ينتمون إلى منطقته يشكل قيما غير معيارية داخل التنظيم مما ويشكل ذلك صراعا تنظيميا له أبعادا تؤثر على أهداف المؤسسة وتوجه نحو تسيير يخرج عن النطاق التنظيمي الفعال ويزيد من تآزم العلاقات المهنية وتكون أفعالهم وذهنياهم تنتج خلافات جميع الفئات السوسيو-مهنية.

وبناء على ما سبق ذكره يتم إبراز التساؤل المركزي التالي: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الانتماء الجغرافي للعمال

والصراع التنظيمي في مؤسسة نفضال بولاية تيارت؟

ويتفرع عن هذا التساؤل المركزي تساؤلات فرعية كالآتي:

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية للصراعات العمالية من حيث الانتماء الجغرافي؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية للصراع حول الترقية من حيث الانتماء الجغرافي؟

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء الجغرافي للعامل والصراع التنظيمي داخل مؤسسة نفضال بتيارت؟

الفرضيات الجزئية:

الفرضية الجزئية الأولى :

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وجود الصراعات العمالية من حيث الانتماء الجغرافي للعمال عند مستوى الدلالة 0,05
- الفرضية الجزئية الثانية:

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وجود الصراع حول الترقية من حيث الانتماء الجغرافي للعمال. 0,05

3- أهداف البحث:

- معرفة العوامل المؤثرة في الصراع التنظيمي.
- معرفة ثقافة وذهنيات العمال ذات الانتماءات الجغرافية المختلفة.
- معرفة الفروق للصراعات العمالية من حيث الانتماء الجغرافي للعامل.
- معرفة الفروق للصراعات حول الترقية من حيث الانتماء الجغرافي للعامل.

4- منهج الدراسة:

لقد تم توظيف المنهج الوصفي للإحاطة بجوانب الموضوع وتفسيره تفسيراً سوسيوولوجياً كما يهدف توظيف هذا المنهج إلى وصف طبيعة العلاقة بين الانتماء الجغرافي للعامل والصراع التنظيمي الذي كانت أبعاده كالأتي: الصراعات العمالية داخل المؤسسة ، والصراع حول الترقية بحيث يعتبران بعدين هامين داخل الفئات السوسيو مهنية ويعكسان طبيعة العلاقة بينهما وبين الانتماء الجغرافي للعامل على أنهم يميلان جزاء من الواقع المعاش للمؤسسة كما يتم تطبيق هذا المنهج الوصفي من بداية الدراسة إلى آخرها وذلك لتغطية واكتشاف الأبعاد الحقيقية التي تعرقل عملية التسيير الإداري وتحد من العلاقات الاجتماعية الإيجابية داخل التنظيم.

4-1- أدوات الدراسة: لقد تم توظيف أدوات منهجية وذلك من أجل الحصول على معلومات مختلفة وهي كالأتي:

- الاستبيان: لقد تم استعمال تقنية الاستبيان باعتبارها الأداة الأولى والأنسب التي تتماشى والدراسة الراهنة لجمع البيانات اللازمة. وقد يعطي نوعاً من الخصوصية للمجيب عن الأسئلة كما يساعد في الحصول على بيانات حساسة أو محرجة. ¹ (بلخيري، 2018، صفحة 21) وقد تم استخدام تقنية الاستبيان التي تعتمد على الأسئلة المغلقة والمفتوحة من أجل ترك الحرية للمجيب وتقديم بعض التبريرات وقد تسهل هذه التقنية تحليل البيانات والتعرف على آراء ومعارف أخرى.

- المقابلة:

لقد تم توظيف أداة المقابلة للاستفسار حول بعض أسئلة الدراسة ولتغطية الأسئلة التي لم يجب عليها المبحوثين في أداة الاستمارة وقد تم استعمال المقابلة الحرة لجمع المعطيات بطريقة المباشرة من خلال مقابلة العمال وطرح أسئلة عليهم تخص كلا المتغيرين سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

4-2- الأساليب الإحصائية:

لقد تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وذلك من أجل تفرغ بيانات الاستبيان والتحكم فيها وإعطائها تفسيراً إحصائياً وسوسيوولوجياً. وقد تم الاعتماد على معامل اختبار "ت" لعينتين مستقلتين من أجل معرفة الفروق للصراعات التنظيمية من حيث الانتماء الجغرافي.

5- تحديد المفاهيم:

للمفاهيم البحثية أهمية علمية نظرية باعتبارها الموجه والمبين لما قام به الباحث أثناء دراسته وتعطي لها دقة وخصوصية معينة لمعنى الكلمات أو المصطلحات المستعملة في العناوين، والموضحة للقارئ عن ما قام به الباحث في عمليته البحثية وقد تعتبر خطوة من خطوات إجراء الدراسة، فالباحث في علم الاجتماع التنظيم والعمل يستعمل مفاهيم تنتمي إلى مجال تخصصه، لا بد عليه أن يبين مسار بحثه من خلال المفاهيم التي يندرج تحتها أبعاد ومؤشرات التي تختبر فيما بعد، ويوظفها كي تحقق الترابط بين الجانب النظري والميداني وظيفية من اختبار فرضيات البحث، بحيث تحدد المفاهيم سياق الموضوع وباعتبارها المفاتيح الرئيسية كي يفهم الدارس أو القارئ الموضوع وفي أي تخصص وفي أي اتجاه تصنف الدراسة.

5-1- مفهوم الانتماء الجغرافي للعامل:

يمكن إعطاء تعريف للانتماء الجغرافي للعامل على أنه: هو المكان أو الحدود التي ينتمي إليها العامل ونقصد به مكان إقامة الفرد بحيث يستمد منها عاداته وقيمه وتصرفاته وخصوصيات اجتماعية وثقافية تميزه عن باقي العمال، وقد تكون فيها خلفيته الاجتماعية فالعمال داخل المؤسسة قد ينتمون إلى مكان معين يكونون حاملين لمعتقدات تميزهم عن عمال ينتمون إلى جهة جغرافية أخرى.

5-2- مفهوم العامل:

يعتبر العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا مارسيل موس ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه ومنها ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل² (التايب، 2011، صفحة 12) فالعلاقة بين العامل والعمل هو بيع الجهد من أجل توفير متطلبات الحياة اليومية.

وبالتالي لابد من إعطاء تعريف اصطلاحيا للعامل على أنه الذي يمارس العمل في ميادين مختلفة وقد عرّفه زكي بدوي العامل على أنه " كل ذكر أو أنثى يؤدي عمل يدوي أو غير يدوي مقابل أجر مهما كان نوعه ويكون في خدمة صاحب العمل تحت سلطته وإشرافه".³ (بدوي، 1982، صفحة 293)

يشير هذا المفهوم إلى أن العمل يختلف في كيفية تقديمه، قد يكون ماديا أو معنويا إضافة إلى تلك العلاقة التي تجمع بين العامل وصاحب العمل التي تتمثل في السلطة والإشراف على العامل الذي قدم الخدمة له. يركز هذا المفهوم على أن الفرد له علاقة ترتبط بالعمل بحيث الفعل الذي يقوم به، يكون بطريقة واعية وذلك من أجل جلب القيمة المكتسبة مقابل أدائه للعمل، كما يعتبر أيضا جزءا من العملية الإنتاجية في المؤسسة الصناعية وعنصرا مقدما للخدمة في المؤسسة الخدمائية.

5-3- التعريف الإجرائي للعامل: من خلال ما سبق ذكره يتم التطرق إلى ذكر تعريفا إجرائيا للعامل والذي كان كالآتي:

هو الفرد الذي يبذل جهد ونشاط إما بمقابل ويكون ذلك من خلال بيع جهده لتأدية مهام معينة مقابل أجر يومي أو أسبوعي أو شهري أو بدون مقابل من خلال القيام بأعماله الخاصة وبالتالي يقوم العامل بالعمل لتحقيق هدف ما خاص به.

5-4- مفهوم الصراع: "يعني في اللغة اللاتينية (Conflit) ويعني " الصدمة " أي (Choc) ويعني كذلك (La lutte)

أو القتال (Combat) أي الصراع المفتوح وأحيانا المسلح، وهو إجابة فاعل ما على عدم تكيفه مع رهانات معينة بناء على رهانات اتخذها من قراءته لمحيط العمل وطبيعة العلاقات السائدة رسمية كانت أم غير رسمية".⁴ (قاسيمي، الصراع التنظيمي وفعالية التسيير ، 2013، صفحة 72)

اصطلاحا:

لقد تعددت التعاريف التي أعطيت للصراع من وجهات نظر متعددة وقد عرفه محمد قاسم القريوتي كالآتي: "هو عملية تفاعل اجتماعي بين طرفين أو أكثر تبدأ عندما يدرك أحد أطرافها أن الطرف الآخر يعيق تحقيق أهدافه مما يخلق لديه شعورا بالإحباط يقوده إلى تفسير طبيعة الموقف ومقاصد الطرف الآخر وبالتالي إلى القيام بسلوك معين وقد ينهي الصراع ويؤدي إلى تطورات أخرى واستمرار الصراع".⁵ (القريوتي، 2008، صفحة 355)

يركز هذا المفهوم على عملية التفاعل بين الأفراد الذي يعتبر بمثابة المحرك الأول للصراع بالإضافة إلى تعارض الأهداف مما ينجم عنه القيام بسلوكيات تدرج ضمن نسق صراعي مقصود وواعي وقد يتطور حسب الموارد المتنازع عليها.

كما عرفه لويس كوزر كذلك على أنه "تنازع حول قيم أو مطالب لمكانة وسلطة وموارد نادرة تتحقق بها أهداف الجماعات المتصارعة وقد يحدث مثل هذا الصراع بين أفراد وأفراد أو بين أفراد ومجموعات والصراعات بين الجماعات والصراعات داخل الجماعات هي صفة مستديمة للحياة الاجتماعية".⁶ (فرحات، 2008، صفحة 21)

يركز هذا المفهوم أهم الموارد المتنازع عليها الذي تدخل ضمن أهداف الجماعات المتصارعة وتختلف حسب الأهمية سواد داخل التنظيم أو داخل أي مجال آخر، بحيث ما جعل عملية الصراع صفة دائمة يكون حسب الحاجة.

5-6- مفهوم التنظيم:

يعتبر التنظيم حيز مكاني يلتقي فيه العمال مع بعضهم البعض لتنفيذ المهام وهذا يطلق عليه تسمية خاصة بحيث تتفاعل فيه العلاقات الرسمية والغير الرسمية لتحقيق الأهداف التي أنشئ من أجلها وقد يعرفه أميتاي أتزيوني "هي الوحدات الاجتماعية التي يتم إنشاؤها من أجل تحقيق أهداف معينة وتستثنى من هذه الوحدات جماعة الأصدقاء والأسرة فهذين الشكليين لا يدخلان ضمن التنظيمات أما جميع الأشكال الأخرى فهي تدخل ضمن التنظيم ويرى أن التنظيم يقوم على الخصائص التالية:

- تقسيم العمال والسلطة.

- وجود عدة مراكز لاتخاذ القرارات.

- استبدال العاملين".⁷ (الجيلاني، 2008، صفحة 60)

يشير هذا المفهوم إلى أن التنظيم هو وحدة اجتماعية وجدت من أجل تحقيق هدف معين ويتكون هذا التنظيم من عمال تتفاوت بينهم درجة السلطة ويكون ذلك من خلال تقسيم المهام، كما يفسر كذلك مراكز اتخاذ القرار التي تندرج ضمن مكوناته من جهة والتنسيق بين مهامه من جهة أخرى.

5-7- مفهوم الصراع التنظيمي:

يعرف الصراع التنظيمي: "على أنه تلك الوضعية الدينامية الناتجة عن عملية التفاعل الاجتماعي الضروري في التنظيم والتي تكون بين فردين أو أكثر أو بين جماعتين أو أكثر في المستوى الرسمي أو الغير الرسمي ولكل صراع تنظيمي أطرافه ودوافعه ووسائله ونتائجه الإيجابية أو السلبية على التنظيم"⁸ (قاسيمي، 2012، صفحة 12)

يرى صاحب هذا المفهوم أن عملية الصراع ناتجة عن تفاعل ديناميكي بين الأفراد سواء في الجانب الرسمي للمؤسسة أو الغير رسمي داخل المؤسسة كما لم يركز هذا التعريف على الصراع في المستويات التنظيمية.

أو هو نتيجة جانبية للتغيير وأنه من الممكن أن تتم الاستفادة منه ووضعه تحت سيطرة المنظمة ويمكن أن يكون الصراع هادفا وفعالا بحيث يؤدي إلى تفجير الطاقات والمواهب والكفاءات الفردية والجماعية الكامنة.⁹ (حمود، 2000، صفحة 287)

يركز هذا التعريف على جانب آخر من الصراع التنظيمي على نتاج مجموعة من الظروف التنظيمية التي يسعى العمال إلى تغييرها كما تنول كذلك الصراع من وجهة نظر إيجابية باعتباره العملية التي تغير مسار التوجه للمؤسسة إلى الأفضل كما ركز على الصراع التنافسي بطريقة غير مباشرة الذي قد يخلق القيمة المضافة للفرد.

5-8- التعريف الإجرائي للصراع التنظيمي:

هو عملية ديناميكية تشهدها المؤسسة في جميع مستوياتها قد ينشأ عن تعارض وعدم توافق فكري أو قيمي أو عملي، بحيث كل عامل داخل التنظيم معرض له بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ويكون معبرا عن الأوضاع التي يعيشها العمال والمؤسسة على حد سواء، وقد يحمل جزءا من تغيير الواقع المعاش للمؤسسة، كما قد يكون نتاجا عن أفعال حقيقة وأخرى مصطنعة لكسب رهان أو مصلحة داخل المؤسسة.

5-9- مفهوم المؤسسة الاقتصادية:

"تعرف المؤسسة الاقتصادية كمنظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة نوعا ما، تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية والمالية والمادية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمني."¹⁰ (عامر، 2017، صفحة 3)

يتمحور هذا التعريف حول المؤسسة التي لها وظائف مستقلة وتؤدي دورها ضمن النسق المجتمعي قد تخلق القيمة المضافة كما لم يتطرق هذا التعريف إلى الجانب التنظيمي الذي قد يعكس الجانب النفسي والاجتماعي أو حتى جوانب أخرى تسهم إعطاء المعنى الحقيقي للمؤسسة الاقتصادية.

يتميز نظام المؤسسة بالقواعد وطرق التسيير المحددة من طرف إدارة المؤسسة لتحقيق السير العقلاني للعمل بهدف تقليص إلى حد ما كل السلوكيات والتصرفات وكذا كل أنواع العلاقات الإنسانية التي تعرقل السير الحسن لنظام المؤسسة.¹¹ (زكار، 2013، صفحة 15)

6- المقاربة النظرية للدراسة:

تم الاعتماد في الدراسة الراهنة على المقاربة السوسيو-تنظيمية لنظرية التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه " Michel Crozier" وإرهارد فريدبارغ " Eried Friedberg":

تعتبر نظرية التحليل الاستراتيجي من بين المنظورات التي ساهمت في تحليل الفعل الاجتماعي والاهتمام بالسلوك التنظيمي وعلاقات السيطرة والنفوذ والصراع داخل المجموعات فقد ساهمت هذه النظرية في فهم السلوك التنظيمي ووصف الواقع المعاش للمؤسسة وتحليل أفعال وتصرفات يقوم بها الفاعل داخل التنظيم، فمن خلال الدراسات والأبحاث التي قاما بها الباحثان في المجال التنظيمي استطاعا أن يعطيا تحليلا عميقا للفاعل داخل التنظيم وانطلاقا من نقده للنظرية البيروقراطية لماكس فيبر التي تبين أنه يمكن التنبؤ بتصرفات العاملين من خلال الرشد والعقلانية، وبالتالي أصبح هذا القول هو المنطلق الأساسي لميشال كروزيه الذي بين فيه أن العامل الإدارة داخل المؤسسة لا يمكن التنبؤ بتصرفات الفاعلين داخل المؤسسة بحيث أن لكل فاعل له إستراتيجيته الخاصة به التي يصيغها من خلال الواقع المعاش للمؤسسة وهذه النظرية مسلمة يم الاعتماد عليها من أجل تحليل الظواهر السوسيو تنظيمية داخل المؤسسة.

وقد قام مع مجموعة من الباحثين في الدراسات السوسيوولوجية ومعهد العلوم الاجتماعية للعمل بأبحاث ألف من خلالها كتاب ظاهرة البيروقراطية وقد ارتكزت في بدايته على تحليل علم الاجتماع العام بتوسيع نطاق نظريته في تحليل التنظيمات التي قدمت إسهامات حاسمة في بناء تفكير جديد ورثيا جديدة في تحليل الفعل الذي يقوم به الفاعل داخل النسق التنظيمي من خلال علاقات السلطة في ظل التناقضات النسقية والنتائج التي تترتب عن هذه التناقضات التي أدت إلى إخلال التوازن الداخلي لنسق علاقات السلطة داخل التنظيم.¹² (خربيش، 2007، الصفحات 576-599)

- التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه: (Espace_réserve 2صفحة 12)

فمن خلال الدراسة الميدانية التي أجراها بإحدى المصانع حاول من خلالها دراسة وتفسير الصراعات الحاصلة بين العمال داخل الورشات وهم عمال الصيانة وعمال الإنتاج ورئيس الورشة فكل مستوى من العمال يطمح إلى نيل أكبر قدر ممكن من الموارد المتاحة داخل المؤسسة كالترقية مثلا، فكل جماعة وكل فرد داخل هذه الجماعة يحاول أن يصيغ قواعد لعبة خاصة به. وقد توصل كروزيه إلى أن عمال الصيانة لهم منطقة اللآيقين كبيرة لهم نظرا للخبرة والتحكم الذي يمتلكونه من خلال التعامل مع الآلات وقد يتيح لهم هامشا من الحرية وامتلاك نصيب من الموارد المتاحة داخل الورشة أما عمال الإنتاج الذين لديهم التبعية للآلة بحيث يمكن استبدالهم بينما عمال التحكم لا يمكن استبدالهم بينما عمال التحكم لا يمكن استبدالهم بقوة الخبرة التي لديهم تمكن لهم المكانة الوظيفية داخل الورشة مما يجعل المشرف كذلك يخضع لهم.

7- الجانب المنهجي للدراسة:

7-1 عينة مجتمع البحث:

تم اختيار أسلوب المسح الشامل كي يتم دراسة الإشكال المطروح في كل مستوى من المستويات التنظيمية وبطبيعة الحال أن كافة العمال داخل التنظيم لهم انتماء جغرافي معين ويعيشون صراعات متعددة الأبعاد منها ما هي رسمية ومنها ما هي غير رسمية. ويتكون مجتمع الدراسة من فئات سوسيو مهنية مختلفة وعدد العمال في مديرية نفضال 60 عامل، ومن خلال هذا تم استخدام أسلوب المسح الشامل لمجتمع البحث ككل وهو كالآتي:

الإطارات : 9

أعوان التحكم: 19

أعوان التنفيذ: 32

الجدول رقم 01: يبين الانتماء الجغرافي للعمال

النسبة	التكرار	الانتماء الجغرافي:
61,7	37	حضري
38,3	23	شبه حضري
100,0	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss

تبين الشواهد الإحصائية أن نسبة 61,7% تعود للعمال الذين لهم انتماء جغرافي حضري، بينما تعود نسبة 38,3% للعمال الذين لديهم انتماء جغرافي به حضري وهذا راجع إلى سياسة التوظيف التي تعتمد عليها المؤسسة من خلال فتح المجال أمام الطالبين للوظائف بحيث أنها تفتح المجال للتوظيف للمناطق شبه حضرية كما أن من العمال الذين لديهم تخصصات علمية ومهنية ينتمون إلى مناطق شبه حضرية قد تحتاجهم المؤسسة من أجل ضمان سير العمل. ويعتبر الانتماء الجغرافي للعمال جزءا من انتماءاتهم الثقافية والاجتماعية بحيث يسهم بدوره في عملية التنشئة الاجتماعية واكتساب ثقافة فرعية تصاحب الفرد في كل المؤسسات التي ينتمي إليها ويعتبر وريثا لثقافة المنطقة التي ينتمي إليها، فالمؤسسة تمثل نقطة التقاء العمال والثقافات المختلفة لهم، وما هو ملاحظ داخل المؤسسة أن العمال لازالت لديهم تصرفات أو تصنيفات أو يلقبونه بالمكان الجغرافي الذي ينتمون إليه وهذا التصرف أمرا مثيرا للاهتمام داخل المؤسسة وأنساقها حتى أصبحت تسمى بالعروضية أو الجهوية أو هذا العامل ينتمي لمنطقة معينة.

كما صرح أحد العمال الذين تمت مقابلتهم صرحوا بأن هناك من العمال من يسعى إلى تشكيل علاقات على أساس الانتماء الجغرافي أو انتمائهم لعرش واحد، فالعلاقات الرسمية للعمل أصبحت تتدخل فيها جزءا من التصنيفات الاجتماعية والمعايير المختلفة من اتجاهات وأفكار وعادات وتقاليد، تتشكل منها علاقات لا رسمية تعيق عملية سير المهام الرسمية وتزيد من تعقديها وتؤدي إلى صراعات تنظيمية متفاوتة.

8- الجانب الميداني للدراسة:

8-1- التعريف بميدان الدراسة:

- نبذة تاريخية عن مؤسسة نפטال:

تعتبر مؤسسة نפטال الشركة الوطنية لتسويق وتوزيع المواد البترولية، وهي مؤسسة اقتصادية تجارية وهي شركة ذات أسهم برأسمال يقدر ب: 15.650.000.000.00 دينار جزائري (مصلحة المستخدمين، مقاطعة الغاز المميع، نפטال تيارت). يتمثل هدفها في خدمة الصالح العام وتحقيق أقصى ربح ممكن.

تعد الهيكلية التي مسّت العديد من المؤسسات العمومية وفقا لمرسوم رقم 1010/81 الصادرة بتاريخ 06 أفريل 1980 والذي نص على إنشاء مؤسسات، فتمرعت عن شركة سوناطراك

ERDP Entreprise de Raffinage et Distribution les produit Pétrolières

مؤسسة تكرير وتوزيع المواد البترولية.

عدل هذا المرسوم تحت رقم 189/87 الصادر بتاريخ 25 أوت 1984 والذي نص على مؤسستين:

1- نفتيك: NAFTEC: المؤسسة الخاصة بتكرير المواد البترولية ولها وحدات في كل من "الجزائر، سكيكدة، حاسي مسعود، حاسي الرمل، أرزيو، أدرار".

2- نפטال: NAFTAL: المؤسسة الخاصة بتسويق وتوزيع وبيع المواد البترولية بحيث لها 48 وحدة موزعة على كامل التراث الوطني، ومنها وحدة تيارت و 04 وحدات خاصة بالموانئ، كما أنها فرع 100 بالمائة من شركة سوناطراك.

P : بترول، ن: نفط، وهي مؤسسة اقتصادية SPA مؤسسة ذات أسهم و فروعها هي:

1- غاز البترول المميع GPL ; Gaz pitrol liquafie

2- فرع التسويق Branche comersialisation

3- فرع الوقود Branche carburants

4- فرع الزيوت و الشحوم Branche bitume

5- Aviation marine

- التعريف بمؤسسة نפטال:

إن مؤسسة نפטال الشركة الوطنية لتسويق وتوزيع المواد البترولية نפטال هي مؤسسة اقتصادية، تجارية وهي مؤسسة ذات أسهم فهي تبيع الغاز وسيرغاز.

لها رأسمال موضوع في البنك قدره 15.650.000.000.00 دينار جزائري وفي حالة الإفلاس تقوم الدولة ببيع أسهم. أما فيما يخص قرارات العمل فهي تأتي من المؤسسة الأم مؤسسة نפטال بالجزائر العاصمة ويتم تطبيقها والعمل بها في المؤسسة الفرعية نפטال تيارت، بالإضافة إلى أن هناك قرارات تصدر أحيانا من المدير ويتم العمل بها فبطبيعة الحال تكون في صالح المؤسسة.

وعن الشريك الاجتماعي لا يوجد شريك اجتماعي في مؤسسة نפטال بل هي مؤسسة مستقلة بذاتها وهي تابعة للدولة وتوجد هناك نقابة عمال من أجل الدفاع عن مصالحهم وتعرف بنقابة عمال نפטال وليست حرة، ومقرها الاجتماعي هو كالتالي:

طريق الكتبان ص ب 73 الشارقة، الجزائر، الهاتف 021381313 .

المؤسسة الفرعية تيارت: شارع معروف أحمد ، تيارت.

أما التمثيل الديمقراطي:

فيما يخص قرارات العمل فهي تأتي من المؤسسة الأم مؤسسة نפטال بالجزائر العاصمة، و يتم تطبيقها والعمل بها في المؤسسة الفرعية نפטال تيارت، بالإضافة إلى أن هناك قرارات تصدر أحيانا من المدير ويتم العمل بها فبطبيعة الحال تكون في صالح المؤسسة. **GPL** مؤسسة غاز البترول المميع وهي مؤسسة مقاطعة الغاز والبترول المميع تيارت، وتعد وحدة من وحدات توزيع وبيع المواد البترولية، وأصبحت الوحدة تدعى بالمنطقة وتمثل التقسيم التالي:

- وحدة توزيع الغاز والبترول المميع **GPL** وتضم مركزين في تيارت "زعرورة ولاية تيارت" والأخرى "تيسمسيلت" علاوة عن ذلك فهي تحتوي على عدة مستودعات تابعة لها إقليميا "فرندة ولاية تيارت، آفلو ولاية الأغواط، سوقر ولاية تيارت.

- الإطار القانوني للمؤسسة:

CNRC

المركز الوطني للسجل التجاري:

شركة ذات أسهم نפטال

التسمية أو العنوان:

شركة أسهم

الشكل القانوني للشركة:

23 شارع جيش التحرير الوطني حسين داي

عنوان المؤسسة الثانوية :

محافظة الجزائر الكبرى

الولاية:

طريق الكتبان الشراقة

عنوان المؤسسة الرئيسية :

24 جانفي 2001

تاريخ بداية النشاط :

المسير أو المدير العام

الممثل القانوني للشركة:

24 جانفي 2001

تاريخ القيد :

99 ب 01/0009691

رقم التسجيل :

التجارة بالجملة

قطاع النشاط:

الجدول رقم 02: يبين نشاط المؤسسة

نص النشاط	رمز النشاط
تجارة بالجملة للزيوت والشحوم الصناعية	31002
تجارة بالجملة للمحروقات الصلبة والسائلة والغازية	310001
تجارة بالجملة للعجلات المطاطية	306004
إمضاء الممثل القانوني للشركة	تاريخ وإمضاء مأمور المركز الوطني

(المصدر): مؤسسة نפטال ولاية تيارت

نشاط مؤسسة نפטال:

تقوم الشركة الوطنية لتسويق وتوزيع المواد البترولية نפטال بنشاط اقتصادي وتجاري فهي مقاطعة الغاز والبترول المميع **GPL** تيارت تقوم بتوزيع وبيع المنتجات البترولية وتتم هذه العملية بجلب البترول المميع من المنطقة الصناعية أرزيو في صهاريج خاصة تابعة للمؤسسة ثم تقوم بتحويلها إلى نوعين من الغاز:

1- سيرغاز: **GPL/C** الخاص بالسيارات.

2- قارورات الغاز التي تلبى حاجات المواطن.

مؤسسة نفضال مثلها مثل المؤسسات المنتجة الأخرى فهي تحظى بالمشاركة في التظاهرات الاقتصادية الوطنية، وكذلك المعارض التي تقام لهدف نشر التوعية للمواطن والتعريف بكيفية الاستعمال قارورات الغاز وأخذ الحذر الاحتياطي اللازمة عند الضرورة وكيفية الوقاية عند وقوع حدث بسبب الغاز، أما عن التظاهرات الدولية لم يسبق لها وان شاركت فيها حتى يومنا هذا وهذا ما تأمله المؤسسة. (المصدر): مؤسسة نفضال ولاية تيارت

9- تحليل النتائج:

الجدول رقم 03: يبين الصراعات العمالية الموجودة في المؤسسة.

ن	ت	التكرار			البدائل
		ن	ت	ت	
68,3	41	28,7	33	صراع بين العمال التنفيذيين مع بعضهم البعض	نعم
		25,2	29	صراع بين أعوان التنفيذ بين وإطارات	
		22,6	26	بين أعوان التحكم والإداريين	
		23,5	27	بين أعوان التحكم والتنفيذ	
31,7	19				لا
100	60	100	115	المجموع	

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS

* إن المجموع المتحصل عليه لا يمثل إجمالي عدد مجتمع البحث بل يمثل إجمالي عدد إجابات المحوئين كون السؤال لا يحتمل إجابة واحدة فقط وهذا ما أدى إلى تضخم إجابات أفراد مجتمع البحث.

حسب الإحصائيات للجدول أعلاه والمتعلق بوجود الصراعات العمالية بالنسبة لأفراد العينة المبحوثة يتضح أن إجاباتهم انقسمت إلى على الاختيارين بحيث نجد نسبة 68,3% تعود إلى الخيار نعم، ويدعم هذه النسبة البدائل المختلفة بحيث نجد نسبة 28,7% تعود إلى الصراع بين العمال التنفيذيين مع بعضهم البعض، بينما نجد نسبة 25,2% تعود إلى الصراع بين العمال التنفيذيين والإطارات، كما نجد نسبة 23,5% بين أعوان التحكم والتنفيذ، كما ترجع نسبة 22,6% بين أعوان التحكم والطاقم الإداري.

وهذه الشواهد الإحصائية تبين أن هناك صراعات عمالية بين مختلف الفئات السوسيو مهنية وقد يرجع ذلك لأسباب تنظيمية منها أمور متعلقة بالعمل كصراع المهام بين العمال وعدم توضيح الأدوار أو الأعباء المترتبة عن العمل أو أسباب ترجع إلى عدم معرفة القانون المعمول به داخل المؤسسة، فقد يكون للصراع داخل النسق التنظيمي أسبابا متعددة وحسب الأهداف التي تسعى إليها كل جماعة عمالية فقد تقوم كل جماعة بالتخطيط لنيل أهداف معينة أو تسعى لزيادة سلطتها خاصة لدى أعوان التحكم كوثم يمتلكون المهارات التقنية التي تسير عمل المؤسسة ما يصبح الصراع لديهم صراع مصلحي يسعى إلى زيادة نقاط القوة لديهم ويمتلكون أداة ضغط على الجماعات العمالية الأخرى، فكل طرف منهم يوجه صراعا سواء مع الفئة السوسيو مهنية التي ينتمي إليها ويكون هدفه ضمن هذه فئته فقط أو يكون مع فئة سوسيو مهنية أخرى ما يجعل هدفه موسعا حسب حاجات الفاعلين داخل النسق التنظيمي.

وللصراع التنظيمي جانبين : الجانب الأول السلبي أو المعيق لسير الحركة الوظيفية ويزيد من تعقد المشاكل ويضعف التنسيق بين العمال ومختلف الوحدات التنظيمية، وما أوضح به بعض العمال التقنيين من خلال المقابلة أن المؤسسة تضررت لسنوات عديدة نتيجة

عدم التحكم في هذا الصراع وسببه التصرفات السلبية و الدهنيات المتعصبة وعدم تقسيم المهام ونقص المحاسبة الموضوعية لكافة العمال. أما الجانب الثاني والمتمثل في الصراع الإيجابي: الذي يدفع بالمؤسسة إلى التطور والمنافسة في وتقوية التنسيق بين الفاعلين داخل الأنساق التنظيمية ويبعث بسير الحركة التنظيمية بقواعد واضحة لكافة العمال أثناء تأدية مهامهم، ويرجع تسيير الصراع إلى ذكاء قادة المؤسسة ومدى تفعيل القوانين المختلفة لسير علاقات العمل.

الجدول رقم 04: يبين الصراعات حول الترقيات:

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	47	78,3
لا	13	21,7
المجموع	60	100,0

من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج SPSS

تشير البيانات الإحصائية أعلاه أن نسبة 78,3 تعود للعمال الذين يقرون بأن هناك صراعات حول الترقية الوظيفية بينما ترجع نسبة 21,7 إلى العمال الذين يقرون عكس ذلك.

وتفسر هذه الأغلبية المذكورة بين مختلف الفئات السوسيو مهنية تعود لأسباب مختلفة كحجب السلطة والزيادة في مستوى الدخل وما يترتب عن هذه الترقية من مزايا وحقوق، كما يلجأ الفاعلين إلى استعمال أساليب مختلفة من أجل الحصول على الترقية وما أقره احد المجيبين من خلال المقابلة على أنه تستعمل الوساطة والمحسوبية والجهوية في اعتلاء المراتب الوظيفية داخل المؤسسة ما يجعل الصراعات تتفاقم بسبب عدم التسيير الموضوعي في عمليات الترقية وغياب الشفافية ويتم الحصول على المناصب العليا بطرق غير مشروعة وغير مبررة على أساس وظيفي معترف به وهذا ما جعل العمال يفسرون الواقع المعاش داخل المؤسسة.

و نظرا لأهمية الترقية كهدف يسعى إليها كل العمال لها مساومات من أطراف عدة داخل المؤسسة وكل فاعل يستخدم الأساليب المتاحة منها ما هو موضوعي كالاجتهد والقيام بالمهام وسجل خالي من الإنذارات والكفاءة المهنية والتحكم في المهام. بينما يوجد بعض العمال يسعون إلى نيل الترقية بطريقة غير موضوعية، كالتدخلات من طرف إطارات عليا خارج المؤسسة أو جماعة الانتماء لما تكون ذات سلطة ولديها مراكز وظيفية ويسعون إلى تقوية سلطتهم اللأرسمية و يكونون جماعات خاصة بهم وهذا ما صرح به أحد العمال أن مسألة الترقية لما نتحدث عنها من الجانب القانوني يمكن القول أن كل العمال راضين عنها بينما نجد في الأمر الواقع ممارسات صادرة من الإطارات العليا هذا يعرف هذا وهذا يوصي على هذا ما جعل الترقية تسند لغير من يستحقها ما يجعل من احتمالية الصراع متزايدة بين كافة الفئات المهنية التي لها حق في الترقية.

جدول رقم 05: يبين الجماعات العمالية التي تنتمي إلى جهة جغرافية معينة وتسعى إلى الحصول على ترقية وظيفية

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	45	75
لا	15	25
المجموع	60	100

من إعداد الطلبة بالإعتماد على برنامج SPSS

تشير البيانات الإحصائية أعلاه على أن غالبية العمال أكدوا إجاباتهم بنعم وذلك بنسبة 75% في حين نجد نسبة 25% للعمال الذين يرون عكس ذلك وهذا راجع إلى سيادة مفهوم السلطة الوظيفية لديهم أو على أساس العلاقات المصلحية بحيث كل فاعل يسعى للترقية لا بد له أن

يكون من له وسيطا يساعده في الحصول على هذه الترقية وهذا يكرس ردود أفعال سلبية وما يفتح المجال أمام الفاعلين يوسعون من مناطق نفوذهم أو يستحوذون على المناصب الهامة والحساسة وتصبح المؤسسة تدار بذهنية ذات الانتماء الجغرافي وهذا مستمد من المحيط الاجتماعي الذي يسيطر على ذهنيات العمال ووضعه في إطار العلاقات المصلحية حتى وإن كانت بطريقة خفية وهذه التصرفات السلبية كانت ولا زالت، وما صرح به عامل تقني " ليس المشكل في قوانين الترقية بل المشكل المسيرين وتصرفاتهم وتعاملهم حتى التعامل معك يكون معك على أساس جهوية وأنت ابن منطقة معروفة ولها جماعة لهم رتبة وظيفية هامة يحترمونك وإن كنت عكس ذلك لا يقيمونك" فهذا الفعل يعتبر بعدا سلبيا ويسهم في تشكيل ثقافة ذات قيمة سلبية داخل بيئة العمل أي أن الجماعة العمالية ذات الانتماء الجغرافي الواحد هي التي ستنال الترقية ويتم استبعاد العمال الآخرين حتى وإن كان حقهم في عملية الترقية مشروعاً فهذا الممارسات كانت ولا زالت سائدة ومحافظة على النمط التقليدي لعملية الترقية فهذا ما يطرحه الواقع المعاش للمؤسسة من استنطاق هذه الظاهرة التي آلت إلهيها الكثير من المؤسسات، وتغييب المنهج العلمي الصحيح والرشد بالرغم من ترتيبه الهيكل التنظيمي ووجود ترسانة قانونية منظمة إلا أنه يتم اختراق هذه القوانين فهذا ليس إعطاء الرؤية السلبية وإنما هو ترجمة لما يعيشه العمال. ومقابل ذلك ترى نسبة 25% من العمال أن الترقية ليس لها أي علاقة مع الانتماء الجغرافي في نظرهم.

جدول رقم 06: يبين الترقية وظيفية على أساس اعتبارات شخصية:

النسبة	التكرار	البدائل
51,66	31	نعم
48,33	29	لا
100	60	المجموع

من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS

حسب البيانات الإحصائية أعلاه نجد نسبة 51,66% تعود للعمال الذين يرون بأن الترقية الوظيفية تقوم على اعتبارات شخصية وذاتية في عملية الترقية من رتبة إلى رتبة أخرى ويفسر هذا أن العلاقات الغير الرسمية أصبحت عائقا كبير أمام الشفافية والموضوعية بين العمال وهذا ما يفقد الثقة في التنظيم ككل ويشجع على التسبب الوظيفي أو عدم إتقان المهام وزيادة الصراعات من فترة لأخرى فالواقع المعاش لعملية الترقية داخل المؤسسة أصبحت تستند إلى الوساطة والتدخلات كما صرح به أحد المجيبين أن عملية الترقية غير واضحة وغير منظمة بالرغم من ترسانة القوانين وسلم التنقيط وهذا يظهر بعد غياب العدالة التنظيمية ما جعل الكثير من العمال متذمرين ويدخلون في صراعات من رؤساء المصالح أو مع مسئول فرع المستخدمين كما أن هناك بعض العمال نالوا مناصب لا يستحقونها من خلال تفعيل خططهم وهذا يروه فعلا عقلا نيا يكسبون به مصالحهم وأهدافهم بينما يرى الطرف الآخر أنه غير موضوعي وتغييب الشفافية التي تعتبر من بين أهم الأبعاد الرئيسية التي تحتاجها كل الأنساق والفروع التنظيمي من أجل تطوير المؤسسة، لكن المؤسسة تعاني من الأمر الواقع من هذه الذهنيات وهذه التصرفات وما صرح به أحد العمال " أنا لذي خبرة 20 سنة وأطمح أن أترقى ولو لمرة لكن أصحاب الجهوية جعلوا من الأمر شبه مستحيل" إن هذه التصرفات تعتبر من بين الثقافة السلبية التي تزيد من الصراعات والتناقضات داخل المؤسسة وتجب من عزيمته العامل وتغير له رأيه أثناء قيامه بالمهام وتجعله يفكر أن معايير الترقية هي الانتماء والجهوية والوساطة وليس الكفاءة والخبرة والأداء الجيد ويتبادر في أذهان العمال أن معايير الترقية أصبحت تحمل طابعا ذاتيا غير نزيه وغير موضوعي وهذا ما ينقص دافعيتهم للعمل.

في حين نجد نسبة 48,33% تعود للعمال الذين لديهم يرون بأن الترقية تتبع مسارها الصحيح وتتبع التعليمات والنظام الداخلي للمؤسسة ولكن ما هو ملاحظ أنهم متحفظين على ويبدون رضاهم على عملية الترقية.

جدول رقم 07: يبين التصنيف للعمال في العمل على أساس الانتماء الجغرافي:

النسبة	التكرار	البدائل
56,66	34	نعم
43,33	26	لا
100	60	المجموع

من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج Spss

تشير البيانات الإحصائية أعلاه أن أعلى نسبة تعود للعمال الذين يؤكدون بأن هناك تصنيف للعمال على أساس الانتماء الجغرافي وذلك بنسبة 56,66% وهذا ما يفسر أن هناك ثقافة اجتماعية فرعية مترسخة في ذهنيات العمال، تعود إلى علاقات مبنية على خلفية اجتماعية من مستمدة من المحيط الاجتماعي التقليدي الذي لا زال يسيطر على تفكير لدى الكثير من العمال، وهذا ما صرحت به مسئولة العلاقات العامة على أنها تنتمي لمكان شبه حضري وهي تتعرض لإحراج لما يصنفوها على أساس منطقتها ويشكل لها انخفاضاً في الروح المعنوية للعمل وهذا ما قد يؤدي إلى نتائج سلبية على أدائها في العمل، فتشكل هذه الثقافة داخل المؤسسة أنتجت نسقا قيمي سلمي داخل الهيكل التنظيمي، فالفاعلين يتعمدون بتصنيف العمال، وهذا ما يحدث ثغرات على مستوى العلاقات العمالية الرسمية وينقص من روح فريق العمل وديناميكيته ويزيد من احتمالية حدوث صراعات، بينما نجد نسبة 43,33% تعود للعمال الذين يرون عكس ذلك وكما صرح رئيس مصلحة العتاد والإعلام الآلي أنه قد صدرت تعليمة تنص على عدم التصنيف العمال أو حسب انتماءهم سواء الجغرافية أو العرقية أو الجهوية وتبقى العلاقات في إطارها الرسمي فقط، لكن بالرغم من ذلك نجد عكس هذا داخل المؤسسة، مما جعلهم يستمرون في هذا النسق الاجتماعي داخل المؤسسة الذي له مرجعيته الموروثة من الثقافة التقليدية للمجتمع.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

الجدول رقم 05: يبين وجود الصراعات العمالية تعزى لمتغير الانتماء الجغرافي

Test des échantillons indépendants

Moyenne erreur standard	Ecart type	Moyenne	N	الانتماء الجغرافي	
0,07618	0,46337	1,2973	37	حضري	هل يوجد صراعات عمالية في المؤسسة
0,10154	0,4869	1,3478	23	شبه حضري	

Test échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes			Test de Levene des sur l'égalité des variances		
Sig. (bilatéral)	Ddl	T	Sig.	F	
0,689	58	-0,403	0,440	0,603	Hypothèse de variances égales هل يوجد صراعات
0,692	45,0 18	-0,398			Hypothèse de variances inégales عمالية في المؤسسة

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن $sig = 0,68$ وهي أكبر من $0,05$ وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الصراعات العمالية تعزى لمتغير الانتماء الجغرافي داخل مؤسسة نفضال بحيث لهم فكرة القبول والعمل مع الآخر حسب إجابة عينة مجتمع البحث.

إلا أنه من خلال المقابلة تم الإدلاء بمعلومات أخرى أن الانتماء الجغرافي للعمال قد يؤدي إلى صراعات عمالية بحيث يستعمل الفاعلين الانتماء الجغرافي كنقطة قوة لإثارة الصراعات داخل المؤسسة وزيادة سلطتهم ونفوذهم داخل الفئات السوسيو مهنية وقد سماه بعض المحييين بالجهوية أو ابن العرش أو ابن المنطقة بحيث يصيغ الفاعلين الذين ينتمون إلى مكان جغرافي واحد قواعد خاصة بهم لإثارة الصراعات أو تسويتها وهذا ما يزيد في توسيع هامش الحرية لديهم وقد تكون جماعات ضاغطة على طرف آخر ما يوسع ذلك نطاق الصراعات بينهم ويزيد من وتيرة التوترات هذا ما جعل من الفوارق موجودة حقيقة لكن الجزء الكبير من عينة مجتمع البحث لم يقرأوا بذلك نظرا لأسباب داخلية

- إختبار الفرضية الفرعية الثانية:

الجدول رقم 07: يبين وجود الصراع بين العمال حول الترفيات تعزى لمتغير الانتماء الجغرافي:

Statistiques de groupe					
Moyenne erreur standard	Ecart type	Moyenne	N	الانتماء_الجغرافي	
0,06528	0,39706	1,1892	37	حضري	هناك صراع بين العمال حول الترفيات في المؤسسة
0,09362	0,44898	1,2609	23	شبه حضري	

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes			Test de Levene des sur l'égalité variances		
Sig. (bilatéral)	Ddl	T	Sig.	F	
0,520	58	-0,647	0,212	1,594	Hypothèse de variances égales
0,533	42,459	-0,628			Hypothèse de variances inégales

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss

تشير البيانات الإحصائية إلى $sig=0.52$ وهي أكبر من $0,05$ وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الصراع حول الترقيات في المؤسسة من حيث متغير الانتماء الجغرافي.

فعملية الترقية داخل المؤسسة تكون وفق إطار قانوني ينظمها وذلك من خلال سنوات الأقدمية داخل كل مجال أو تخصص وظيفي معين، والمسار الوظيفي للموظفين الذي يضمن لهم ذلك سواء الترقية في الدرجة أو الترقية في الرتبة بناء على المعايير المحددة والاستحقاق. إلا أن بعض المجيبين من عينة مجتمع البحث صرحوا بأن هناك بعض الممارسات من طرف الفاعلين داخل النسق التنظيمي يلجؤون إلى أبناء منطقتهم حتى ولو كان ذلك خارج المؤسسة، فالصراع حول الترقية تعمل على إثارة جماعات عمالية لها انتماء جغرافي مشترك وهذا ما يبرز عملية الصراع التنظيمي كلعبة يتحكم بها من طرف فاعلين لهم انتماء جغرافي موحد. فالترقية الوظيفية تصبح خيار استراتيجي لدى الفاعلين، ويصيغون كل استراتيجياتهم من أجل الحصول عليها فهي من بين الموارد النادرة التي داخل النسق التنظيمي وهذا ما يفسر أن عملية الترقية تتعد عن مسارها الموضوعي لترقية موظفيها الذي يستحقون ذلك.

خاتمة :

من خلال ما سبق تم التوصل إلى عدم صدق الفرضيتين الفرعيتين واللذان تخدمان الفرضية العامة بشكل مباشر وبالتالي يمكن القول إلى عدم صدق الفرضية العامة والتي مفادها لا توجد فروق بين الانتماء الجغرافي للعامل والصراع التنظيمي داخل مؤسسة نفضال من خلال المعلومات التي تم جمعها من طرف عينة مجتمع البحث وقد يبقى موضوع الانتماء الجغرافي للعمال والصراع التنظيمي داخل المؤسسة موضوعا قابلا للطرح والنقاش من جديد باعتباره يتطرق إلى الجانب الاجتماعي والجانب التنظيمي من جهة أخرى، كما أن النتائج المتوصل إليها في الفرضية العامة تثبت عكس ذلك في الواقع المعاش للمؤسسة أي أن الانتماء الجغرافي للعمال قد يثير عملية الصراع التنظيمي ويؤثر فيه من خلال عدم تقبل العامل لعامل آخر نظرا لأنه ليس من منطقتهم أو ابن عرشه هذا كما يثير هذا كذلك مجموعة من الأسئلة تطرح في السياق السوسيو تنظيمي والتقصي الميداني من أجل الإحاطة بجوانب علمية مختلفة ومحاولة تفسيرها تفسيراً علمياً فالأفعال الصادرة عن الفاعلين داخل التنظيم تحتاج إلى تفسير وتحليل واستمرار ما تم التوصل إليه فبعض الفاعلين داخل التنظيم لهم ذهنيات تتعامل على أساس الانتماء الجغرافي حتى ولو كان ذلك في الممارسات الخفية للعاملين ما يجعل التنظيم داخل المؤسسة أكثر

تعقيد وغير واضح وغير مبررة علميا والقواعد التي تسير هذا النسق يشكل في صراعات تنظيمية تستدعي البحث الدائم في مسباته كما يتم تقديم بعض الإقتراحات تم التوصل إليها من خلال الدراسة الراهنة كالاتي:

- ضرورة توفير أخصائي اجتماعي لفهم مسبات الصراع من وجهة نظر سوسيو تنظيمية.
- توفير قنوات اتصال من أجل الإحاطة بالصراعات المختلفة.
- ترسيخ ثقافة تنظيمية تقوم على الشفافية والموضوعية وإلغاء فكرة الانتماءات والجهويات.
- تشجيع روح الحوار والإصغاء إلى المشاكل المترتبة عن العلاقات العمالية.
- إلغاء التعصبات التي تقوم على مبدأ الانتماء الجغرافي باعتبارها سببا في إثارة الصراعات التنظيمية.
- توفير الشفافية في عملية الترقية

8- قائمة المراجع:

- بدوي زكي، (1982)، معجم العلوم الاجتماعية، لبنان، مكتبة بيروت.
- حسان الجيلاني، (2008)، التنظيم والجماعات، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- حمودخ م، (2000)، نظرية المنظمة. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عائشة التايب، (2011)، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة، منظمة المرأة العربية.
- علي بوشيشة نصر الدين زكار، (2013)، الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، الأبيار، الجزائر، كنوز الحكمة .
- فرحات ث، إ، (2008)، الصراع التنظيمي في دار الكتب المصرية-دراسة ميدانية، القاهرة، درا الثقافة العلمية.
- قاسمي ن، (2013)، الصراع التنظيمي وفعالية التسيير، القاهرة، دار الكتاب الحديث.
- قاسمي ن، (2012)، الصراع داخل المنظمة وفعالية التسيير الإداري-دراسة نظرية وتطبيقية -القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- محمد قاسم القريوتي، (2008)، نظرية المنظمة والتنظيم، عمان، دار وائل للنشر.
- مراد بلخيري، (2018)، تصميم وتفرغ الاستبيان، قسنطينة الجزائر، منشورات ألفا للوثائق.
- الأطروحات:

- عامر حبيبة، (2016)، دور المؤسسات الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة في ظل التكتلات الاقتصادية العالمية، - دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016-2017، ص3.

المقالات:

- عبد القادر خريش، (2007)، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه النظرية والمفاهيم، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 16، 576-599.

قائمة الملاحق:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل
السلام عليكم:

في إطار إنجاز مقال بعنوان "الانتماء الجغرافي للعامل والصراع التنظيمي في المؤسسة الجزائرية" - دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال ولاية تيارت - تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.

يشرفنا أن نقدم لكم هذه الاستمارة التي صممت خصيصا للحصول على البيانات الضرورية لإتمام الدراسة ونرجو منكم التكرم بالإطلاع على محاور الاستمارة المرفقة وقراءة كل عبارة بدقة ووضع علامة x في المكان المناسب بما يعبر عن رأيكم. علما أن جميع الإجابات ستكون محل العناية والاهتمام والسرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة.

* إشراف:

د. ميلاط نظرة

الموسم الجامعي 2020/2019

* إعداد طالب دكتوراه

- بوزغلان ظاهر

أسئلة الاستمارة:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- الانتماء الجغرافي: حضري شبه حضري
- 3 - هل يوجد صراع في المؤسسة: نعم لا
- في حالة الإجابة بنعم:
- 1-3- صراع بين العمال التنفيذيين مع بعضهم البعض
- 2-3 - بين العمال التنفيذيين والطواقم الإداري
- 3-3 - بين أعوان التحكم والإداريين
- 4-3 - بين أعوان التحكم والتنفيذ
- أخرى تذكر:
- 4- هل هناك صراع بين العمال حول الترقيات في المؤسسة نعم لا
- 5 - هل هناك ترقية وظيفية على أساس اعتبارات شخصية نعم لا
- 6- هل هناك تصنيف للعمال في العمل على أساس الانتماء الجغرافي: نعم لا