

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية -

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية -

أ.غراز الطاهر

جامعة جيجل

ملخص:

تهدف الدراسة الراهنة إلى تبيان أهم المراحل التسييرية التي ميزت المؤسسة الصناعية الجزائرية منذ مرحلة ما بعد الاستقلال وإلى غاية تبني السلطة الجزائرية لخيار التوجه نحو الاقتصاد الحر والتخلي عن الاقتصاد الموجه. كما تحاول الدراسة الحاية ربط فشل معظم الخيارات التنموية المتبعة بعدم وجود علاقة بين هاته السياسات التنموية من جهة والعامل الجزائري من جهة ثاني ، هذا الأخير الذي يحمل ثقافة وتراث حضاري مغاير لذلك الذي استوردت منه التكنولوجيا التي تبنتها الجزائر في مجال التصنيع. وعليه تهدف هاته الدراسة إلى تشخيص الخلل الذي نجم عن عدم الانسجام بين الثقافة التنظيمية للعامل الصناعي الجزائري والثقافة الأم التي أنتجت التكنولوجيا الصناعية التي حاولت السلطة تطبيقها في المجتمع الجزائري دون الأخذ بعين الاعتبار للخصوصية الثقافية للعامل الصناعي الجزائري.

كلمات مفتاحية حول المقال: المؤسسة الجزائرية، أساليب التسيير، مشكلات التنظيم ، مشكلات التصنيع، مراحل تسيير المؤسسة الصناعية الجزائرية.

Abstract:

The study aims to identify the most important stages of the direction that characterized the Algerian industrial company in the post-independence until the adoption of the Algerian authorities to the option of the trend to the economy free and abandon the planned economy. The study also attempts to connect to most development choices one side followed the failure of that there is no relationship between the circumstances of the development policies of the Algerian factor across , the latter bringing the culture and heritage of civilization different from that which spawned the technology adopted by Algeria in the field of industry. Thus, this study aims to diagnose the situation caused by the lack of harmony between the organizational culture of industrial Algerian worker and mother culture that produced industrial technology, the Algerian government has tried to apply in society Algerian, regardless of the cultural specificity of Algerian worker.

تمهيد:

تعاني المؤسسة الصناعية في الجزائر من صعوبات كبيرة في تحقيق الأهداف التي كانت سببا في وجودها، وهي العمل على تحقيق التنمية والتقدم للمجتمع ككل. هذا ما جعلها محل اهتمام لكثير من الدراسات ولمختلف التخصصات العلمية من جهة و محورا أساسيا لكل الرهانات والسياسات الاقتصادية للحكومات المتعاقبة من جهة ثانية ولكن كان لكل منها تصوره الخاص لأسباب هذه الأزمة وللحلول المقترحة لها فلا سياسة نقل التكنولوجيا المتطورة ولا سياسة إعادة الهيكلة التنظيمية والمالية ولا سياسة التطهير المالي ولا حتى سياسة التغيير المؤسساتي والقانوني المتمثل في الخصخصة والشراكة أعطت النتائج المرجوة منها فهذا الإخفاق المتواصل في الدور وفي الأهداف رغم تعاقب السياسات الإصلاحية يجعلنا نتساءل ونبحث عن المعوق الفعلي والحاسم الذي يقف وراء ذلك . في الحقيقة إن الأزمة التي تعرفها المؤسسة الصناعية الاقتصادية في الجزائر ليست حديثة والنقاش العلمي والدراسات الميدانية حولها ليست حديثة كذلك ، فمنها من ربطت هذه الأزمة التي تعيشها المؤسسة الاقتصادية بطبيعة البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري كون أنه متخلف ولم يصل إلى المرحلة الرأسمالية التي أنتجت هذه المؤسسة الاقتصادية كمنتوج حضاري فالأطروحة التي خرج بها "علي الكتر" من دراسته لمركب الحجار بعناية في الثمانينات

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية -

تعبّر عن هذا الموقف العلمي بحيث أرجع الأزمة التي كان يعيش فيها هذا المركب الصناعي والذي اعتبره أحد الأقطاب الرئيسية للصناعة الجزائرية إلى العوامل الثلاثة التالية:

1- التركيبة غير الرأسمالية التي تميز البناء الاجتماعي في الجزائر وما ترتب عن ذلك من عجز وقصور في إقامة تنظيم صناعي تايلوري، لأن التaylorية حسبه ليست مجرد تنظيم تقني للعمل فقط بل هي نظام متكامل وليد وناتج البنية الرأسمالية.

2- أما العامل الثاني الذي يعتبر نتيجة مباشرة للعامل السابق يتمثل في التبعية التكنولوجية التي أصبحت تطبع النشاط الصناعي في الجزائر والذي ترتب عنه تبعية اقتصادية وسياسية.

3- أما العامل الثالث الذي يوليه علي الكثر أهمية كبيرة يكمن في التحالف غير المنطقي وضد طبيعة الأمور الذي تم في الجزائر بين شريحتين اجتماعيتين والذي من المفروض أن يكونا لهما مشروعين متناقضين وهما البيروقراطية السياسية من جهة والتقنوقراطية التي تشكلت حديثا وكتيجة حتمية للنشاط الاقتصادي الصناعي من جهة ثانية فالتحالف المنطقي كان من المفروض أن يكون بين قوتين منتجتين أي التقنوقراطيين من جهة والشريحة العمالية من جهة ثانية لكون أهم الطرفين المعنيين مباشرة بالنشاط الاقتصادي والصناعي واللذان كان عليهما أن يقفا ضد النخبة البيروقراطية السياسية "الطفيلية" غير المنتجة والتي تنهك المجتمع بمسئلات المكانة الاجتماعية التي تشغلها.

إن هاجس رفع الفاعلية والمردودية والاستقلالية الذي كان من الأسباب الرئيسية في اختيار التكنولوجيا المتطورة أفضى إلى نتيجة معاكسة تماما وهي استمرار وتجدر هذه التبعية سواء على مستوى الإنتاج أو الاستهلاك ونفس المنحى ذهب إليه كذلك "عبد الرحمان بوزيدة"² بحيث يرى أن أزمة المجتمع الجزائري ومؤسساته الاقتصادية بصفة عامة تكمن في التحويل التكنولوجي الذي قامت به الجزائر والذي لم يفض إلا إلى بروز نخبة أو فئة اجتماعية جديدة قضت على ما يعيق وجودها من نخب تقليدية منتجة لقيم اجتماعية وثقافية تقليدية أصلية لكنها لم تستطع أن تجعل من هذا الوجود قوة إنتاج حقيقية وفعالية تنتج للمجتمع الحلول التي يحتاجها للخروج به من الحالة الانفعالية إلى حالة الفاعلية.

في ضوء هذه المقاربات السوسولوجية نحاول في هذا المقال التطرق إلى علاقة الثقافة التي يحملها العامل الجزائري حول التنظيم الصناعي الذي يعمل به والتي هي امتداد طبيعي لثقافة المجتمع الجزائري بكل أبعادها، وكيف أدت إلى ظهور مشكلات تنظيمية ناجمة بدورها عن فشل أساليب التنظيم التي انتهجتها المؤسسة الصناعية الجزائرية منذ فترة ما بعد الاستقلال وإلى غاية بداية الألفية الثالثة.

أولا : سياسة التنمية الصناعية في الجزائر.

واجهت الجزائر غداة الاستقلال مرحلة انتقالية صعبة جدا جراء الوضعية الاقتصادية

المزدوجة التي تشتمل آنذاك على قطاع متطور موجه للتسويق و مدمج مع الاقتصاد

الفرنسي من ناحية و قطاع تقليدي فقير و قائم أساسا على الكفاف من ناحية أخرى ، حيث أصبح من الضروري إقامة اقتصاد و طني مستقل تستمد منه جميع القطاعات فوائده للتنمية.

إن التنمية هدف تطمح لبلوغه كل الدول و خاصة الدول الحديثة بالاستقلال و السائرة في طريق النمو ، و انطلاقا من النظر إلى التنمية على أنها تعبير حضاري شامل، تهدف إلى الارتقاء بالمجتمع اقتصاديا و سياسيا ، و نجاحها يتوقف على مدى تفاعل العديد من القوى على مستوى الأفراد أو الجماعات أو المصانع أو مختلف الأبنية الاجتماعية و التنمية عبارة عن عملية شاملة تمس كل القطاعات خاصة الصناعة و الزراعة... فمن هذا المنطلق اختلفت آراء المفكرين و المنظرين و السياسيين حول نموذج

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية -
لدفع عجلة التنمية ... و بالتالي وضع إستراتيجية تنموية للنهوض بالمجتمع و تجاوز التخلف الذي تعانيه مختلف الشرائح الاجتماعية.

إن السياسة التنموية الناجحة هي التي تنطلق من واقع المجتمع الموجود، واستغلال كل الطاقات و الإمكانيات ... و على اعتبار أن الجزائر كانت تزخر بالبتروول و الطاقة و المواد الأولية فقد اختارت التصنيع كوسيلة لتحقيق التنمية ، زيادة على الاعتقاد السائد في تلك المرحلة الذي كان يرى بأن التصنيع هو أساس النهوض بالاقتصاد الوطني و تحقيق الاكتفاء الذاتي كأسرع وسيلة نحو التنمية و بالتالي القضاء على " المشاكل الاجتماعية التي ورثتها الجزائر عن الاستعمار"³

1-التصنيع:

بعد الاستقلال مباشرة و جهت الجزائر سياستها الاقتصادية نحو التصنيع ، اعتقادا منها بأنه أساس التنمية ، و لهذا تركزت جهود الدولة على الاهتمام بالقطاع الصناعي الذي عرف اتساعا كبيرا نتيجة اتباع برامج و مخططات تنموية .
وقد لقيت الصناعات القاعدية الأولية خصوصا تلك التي تسمح برفع الإنتاجية في القطاعات الأكثر أهمية، نظرا لما يهدف إليه هذا النوع من الصناعة من توفير أرضية ضرورية لعملية

التصنيع من خلال إنتاج السلع لتنمية مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني و توفير المعدات "الضرورية لتلبية الاستهلاك المحلي".⁴
إن النموذج الجزائري للتنمية الذي يقوم على الصناعات المصنعة التي تسهل عملية التكامل الاقتصادي و خلق صناعات جديدة يسمح توسعها بإنشاء تنمية ديناميكية في الاقتصاد بصفة عامة و في الصناعة بصفة خاصة مثل " صناعة الحديد و الصلب و الصناعات الميكانيكية و البترولية و الصناعات البترولية"⁵

إن اعتماد الجزائر على الصناعات المصنعة تجسيدا للاعتقاد السائد في البلدان النامية أن رمز التصنيع يتمثل أساسا في الصناعات المصنعة التي تعزز عملية التنمية الشاملة حيث بدأ القطاع الصناعي في التوسيع و ذلك بفضل التأميمات المتتالية و "التوسع في إقامة صناعات استهلاكية إلى جانب الصناعات الثقيلة"⁶

كل هذا كان لدى السلطة السياسية تمهيدا للعصرنة و إقامة مجتمع كبير و هام و ما ينتج عنه من تغير في ملامح الحياة الاجتماعية و الثقافية للمجتمع ككل كنتيجة لظهور مدن صناعية أو مجتمع صناعي و منه فإن عملية التصنيع لقيت أهمية بالغة لدى السلطة السياسية و كانت تهدف في الأساس إلى:

— " تشييد اقتصاد وطني مستقل من شأنه أن يدعم الاستقلال الفعلي للبلاد من خلال زيادة العائدات الوطنية و توسيع الأسواق الوطنية التي تعني أقل تبعية للأسواق الأجنبية"⁷

— التصنيع يضع الأسس المادية لبناء الاشتراكية و يدعم الشروط الذاتية لتحقيقها من خلال خلق مناصب الشغل و تحسين المستوى المعيشي ، حيث تحتل مشاكل " التشغيل و مستوى المعيشة مكانة أساسية في تنظيم المجتمع الاشتراكي"⁸

— تنويع القاعدة الإنتاجية و تلبية حاجيات القطاع الزراعي بهدف ضمان الأمن الغذائي و بالتالي الاستقلال الاقتصادي.
و لتحقيق هذه الأهداف باشرت الجزائر باستثمارات ضخمة في المجال الصناعي خصوصا في الصناعات المصنعة و التي رصد لها في المخطط الرباعي 1970—1973 أكثر من 12 مليار دينار و استفادت الصناعة البتر و كيمياوية و حدها ب 36 % من ذلك الغلاف المالي و الصناعة الحديدية ب 15 % و الصناعة الميكانيكية ب 6 %."⁹

إن الأهمية التي أولتها السلطة السياسية للصناعة على حساب القطاعات الأخرى " أدى إلى ارتفاع الإنتاج الصناعي سنة 1971 إلى 50 % في حين الإنتاج الزراعي بقي ثابتا"¹⁰

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية -
 هذا الأمر أفرز الكثير من المشاكل و العراقيل التي وقفت عائقا في وجه ما تصبو إليه السلطة السياسية ، حيث " بدأت المشاكل نتيجة التركيز على توفير القاعدة المادية على حساب العلاقات الإنسانية و البناء الفوقي"¹¹ و إهمال دور الفرد العامل كهدف إستراتيجي في الصناعة التي أصبحت مصدرا للعمل و موردا الرزق بالنسبة لكثير من الأشخاص و ذلك كون المؤسسات الصناعية تحتاج إلى مديرين للقيام بعملية التنظيم و الإدارة و إلى مهندسين لإعداد و تصميم العمليات الإنتاجية و الإشراف على تنفيذها و إلى فنيين و عمال مهرة لإدارة الآلات و إصلاحها و إلى إعداد العمال الذين تتطلبهم القطاعات الصناعية ، و نتيجة لعدم الاهتمام بالجانب البشري واحتكاك هؤلاء العمال فيما بينهم داخل المصنع ولد بعض المشاكل الناجمة عن اختلاف القيم الثقافية التي تحملها كافة الفئات العمالية.

2- طرق التصنيع:

بدأت الجزائر في عملية التصنيع منذ عام 1967 ، و تجلّى ذلك من خلال بداية إنجاز المصانع لهذا الاعتبار أقامت عدة علاقات مع العديد من الدول خاصة الغربية للاستفادة من طريقتها في التصنيع و اتبعت لتحقيق ذلك سياسة العقود في عملية بناء المصانع التي انتهجتها مع هذه الدول للاستفادة من التكنولوجيا في ميدان التصنيع ، و قد تعاملت الجزائر مع شركائها وفق صيغتين هما:

أ - طريقة المفتاح في اليد:

بدأ في تطبيق هذه الطريقة ابتداء من سنة 1970 ، و تقوم على أساس لجوء الدولة إلى الشركات الأجنبية و مكاتب الدراسات التقنية لتجسيد المشروع واقتناء الآلات و التجهيزات و التقنيات و تدريب العمال على العمل و الصيانة ثم يسلم جاهزا لمباشرة عملية الإنتاج بأيادي جزائرية. إن هذه الطريقة مكلفة من الناحية المادية زيادة على ذلك إن تحكم العامل في الآلات "أصبح يشكل عائقا أمام تحقيق أهدافه"¹²

ب - طريقة المنتج في اليد:

وفق هذه الطريقة و بالإضافة إلى تجسيد المشروع و تجهيزه تضمن الشركة المكلفة بالإنتاج تكوين عمال متخصصين و مؤطرين و تتولى هذه الشركات عملية الإنتاج التحريبي إلى غاية الوصول إلى الإنتاج الفعلي ، الذي يكون مطابقا للمواصفات العالمية ثم تتولى عملية الإنتاج فيما بعد اليد العاملة الجزائرية التي تكونت لدى هذه الشركات ، إن هذه الإستراتيجية التي اتبعتها الجزائر في عملية التصنيع ما لبثت أن تراجعت عنها في بداية التسعينات كنتيجة حتمية للتحويلات السياسية و الاقتصادية التي عرفتها البلاد ، حيث حاولت بواسطتها مواكبة التطورات العالمية التي أفرزتها تكنولوجيا متطورة و معقدة و كانت من نتائجها أن أعطت روحا للتطور الصناعي.

و من هذا المنطلق نجد أن الجزائر حاولت مواكبة هذه التطورات بتغيير التوجهات السياسية اتجاه التصنيع و رسم إستراتيجيات جديدة تقوم على أساس الانفتاح الاقتصادي الذي يعطي للاستثمارات الخاصة سواء كانت وطنية أو أجنبية أو صيغة الشراكة دورا ، و هذا ما فتح الطريق لخصوصية بعض المؤسسات الصناعية و إعادة هيكلة البعض الآخر و هذا ما انعكس على اليد العاملة و حجم التشغيل داخل القطاع الصناعي.

3- السياسات الاقتصادية في الجزائر:

نحاول هنا تناول مختلف السياسات الاقتصادية في الجزائر و كيف أثرت على علاقات العمل في المصنع خصوصا إذا كان هذا المصنع مصنعا متضارب المصالح كما هو الشأن بالنسبة للمصنع الجزائري الذي يحمل علامات البيئة الاجتماعية الموجود فيها:

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية -

أ-التسيير الذاتي:

لقد ظهر هذا النمط من التسيير بطريقة عفوية تلقائية نتيجة لاستحواذ العمال على المزارع و الورشات الصناعية غداة رحيل المعمرين حيث شكل العمال لجانا للتسيير الشيء الذي دفع بالحكومة المشكلة إلى الاعتراف " بالتسيير الذاتي " عن طريق " إصدار مرسوم في 22 أكتوبر 1962 ، الذي حدد لجان للإدارة في المشاريع الزراعية و الصناعية و التعدينية المهجورة التي تضم أكثر من 10 عمال¹³ ... و التي " شملت على 330 مؤسسة و بلغ عدد العاملين فيها حوالي 3000 عاملا¹⁴ و بعد النداءات المتكررة التي وجهتها الحكومة للمالكين الحقيقيين للعودة إلى أملاكهم ، و بعد ما تأكد بأن ملاكها غير مستعدين للعودة ، اعتبرت الحكومة في مارس 1963 المزارع و الورشات التي يديرها العمال ظاهرة دائمة و اعتبر بذلك التسيير الذاتي الذي لم يكن وليد تفكير عميق بل كان استجابة اقتصادية واجتماعية و سياسية فرضت على العمل بهذا النمط¹⁵ حيث أصبح واقعا معترفا به قانونيا ، و قد حدد مرسوم 1963 الهيئات التي يقوم عليها التسيير الذاتي و هي:

1-الجمعية العمومية للعمال.

2-مجلس العمال و يضم من 10 إلى 100 عضو.

3-لجنة الإدارة و تضم من 03 إلى 11 عضو.

4-المدير ، و الذي يعين بقرار مركزي و تحكمه اعتبارات سياسية و إيديولوجية.

إن التسيير الذاتي لم يمس القطاع الصناعي ، بالقدر الذي لمس القطاع الزراعي ، و ذلك يعود إلى غياب أرضية صناعية حقيقية خلال تلك الحقبة ، إلى جانب ذلك ، محاولة الوقوف في وجه البرجوازية الصغيرة التي كانت تحاول الاستيلاء على الورشات الصناعية و المزارع و كان الهدف من التسيير الذاتي هو إشراك العمال في إدارة الورشات الصناعية و إدارة شؤون المزارع و بالتالي قمع كل سلطة مركزية سواء كانت سياسية أو اقتصادية و توزيع القوة بين الأفراد المشكلين للمنشأة و الورشة ، و ذلك من خلال توزيع المهام و الصلاحيات بين هيئات التسيير التي تعمل في تناسق فيما بينها و بالتالي مراعاة البيئة الثقافية الجزائرية التي تختلف تماما عن نظيرتها الغربية.

إن قرارات مارس 1963 كانت هشة حيث كانت هناك ازدواجية، مدير معين من طرف الوصاية مهمته التسيير ، و هيئة منتخبة مهمتها التسيير أيضا ، الشيء الذي ساهم في صعوبة تجسيد هذه التجربة عمليا ، و تعقدت بين عفوية التجربة و بين التعيين الإداري المطبق من طرف الدولة ، إن ما خيب أمل العمال حيث لم تتجسد الأفكار النظرية التي كانوا يحملونها أثناء معركة التحرير ، إذ نادرا ما انعقدت الجمعية العمومية للعمال لإقرار برنامج الإنتاج ، و لم تلعب في أي مكان دور الهيئة صاحبة السيادة في شأن الإنتاج و نجم عن هذا أن عبر العمال عن رفضهم لهذه الأوضاع بواسطة إضرابات رغم كونها كانت ممنوعة آنذاك و تعتبر عملا غير قانوني و تخريبي.

ب-التسيير الاشتراكي:

بدأت هذه المرحلة بصور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في 16 نوفمبر 1971 و هي عبارة عن تجربة أصبحت بموجبها كل المؤسسات سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو اشتراكية أو في طريقها نحو الاشتراكية حيث جاء في "الميثاق الوطني أن الاشتراكية هي اختيار الشعب الذي لا رجعة فيه¹⁶

لقد وضع " ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات مبدأ حق المشاركة العمالية في التسيير داخل المصنع انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج ، بما أن العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة لدولة أي للشعب فإن له الحق أيضا في أن يشارك في

17 التسيير

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية -
 و عليه فإن العامل قد أصبح هو المسير و هو المنتج في آن واحد، و بناء على هذا فإن العامل يتحول من أجير إلى شريك يهتم برفاهية المجتمع. و يتمثل إطار المشاركة العمالية في تسيير المصنع وفق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في مجلس العمال للمصنع الذي ينتخب من طرف جميع العمال أو المؤسسة أو الوحدة ، و هذا هو الشيء الذي يعطيه سلطة و قوة داخل المصنع تمكنه من إبراز قوة و سلطة العمال من خلال قيامه بوظيفتين أساسيتين "هما:
 أ-الإسهام في اتخاذ القرارات.

ب-الرقابة على تسيير المصنع من خلال عملية توزيع السلطة بين الإدارة و مجلس العمال...¹⁸ و بالتالي تصبح وفقا لذلك أهداف العمال هي نفسها أهداف الإدارة و هي أهداف المشروع الاشتراكي.

إن الدعاية الاشتراكية قد لعبت دورا في محاولة إقناع العمال بدورهم و قوتهم داخل المصنع و ذلك عن طريق خلق سياسة اجتماعية تفيد الجماهير للرفع من مستوى معيشة العمال و القضاء على الأمية ... و في ظل هذا النظام و إيديولوجيته فإنه من الناحية القانونية كانت الإضرابات التي تعتبر مؤشر من مؤشرات النزاع و الصراع ممنوعة.ولكن من المعلوم أن مشاركة العمال في التسيير كانت شكلية حيث بقيت قرارات التسيير الاشتراكي حبرا على ورق بل أنها زادت من هموم الطبقة العمالية الواسعة حيث أصبح العامل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية يحس بالاغتراب لأنه يدرك أنه ينتمي إلى مجتمع جزائري مسلم و يؤمن بقيم و مثل ثقافية نابعة من هذا الانتماء و في نفس الوقت يطبق تدابير تسييرية اشتراكية غريبة عن البيئة الثقافية التي ينتمي إليها .

"غير أن الحد من صلاحيات العمال و تمركز القوة في يد الإدارة و تجريدهم من الصلاحيات الحقيقية داخل المصنع دفعهم للمطالبة بتحقيق التوازن بين العمال و البيروقراطيين و ذلك عن طريق إعادة توزيع القوة داخل المصنع¹⁹ و قد عبر العمال عن رفضهم لهذه الوضعية داخل المصنع.

إن بداية تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات كانت كتجربة بالنسبة للعمال مكتتهم من تكوين و عي عمالي و أصبحوا يدركون أن ما تعملوه من الغرب غير لائق في واقع يختلف عن الواقع العربي و أن تجربة التسيير الاشتراكي لم تحقق ما كان يطمح له "العمال من القضاء على التناقضات داخل المصنع²⁰. على اعتبار أنها هي الأخرى غريبة عن المجتمع الجزائري و تحمل قيم و معايير الإيديولوجية الاشتراكية.

ج-قانون اتقاء الخلافات الجماعية في العمل:

لقد برزت الخلافات الجماعية في العمل بالمؤسسات الاشتراكية بعد المصادقة على الميثاق الوطني العام 1976 ، برزت بسبب توسع القاعدة الصناعية و أن المؤسسات الاشتراكية بلغت درجة من التعقيد ، كما أن جلها بدأ بالإنتاج ، و أيضا بسبب الطابع البيروقراطي في تسيير المؤسسات فضلا عن أنه يظهر و أن علاقات الإنتاج قد بلغت درجة متطورة بدأت تثير تناقضات بين المشروع الاجتماعي و الاقتصادي المهيمن حينئذ و الذي يقوم على جماعية وسائل الإنتاج من جهة و التيارات الفكرية الأخرى المناوئة" للجماعية و لرأسمالية الدولة من جهة أخرى²¹
 د-استقلالية المؤسسات:

يعني استقلالية المؤسسات تلك القوانين و الأوامر التي تجبر المؤسسات على الخضوع للسلطة الوصية أو السلطة المركزية ، و بموجب هذه النصوص الحديثة تستطيع المؤسسة أن ترم العقود و تجري الصفقات التي تمهها ، دون أن ترجع في الموافقة على ذلك إلى السلطة الوصية لتأخذ موافقتها.

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية -
والاستقلالية تتضمن أبعادا اجتماعية واقتصادية وسياسية لم تستطع إعادة الهيكلة من تغطيتها ، فقد تبين من خلال تطبيق إعادة الهيكلة أن تلك العملية وحدها غير كافية ، إذ لا بد لها من أن تتدعم بالاستقلالية لذلك بادرت السلطات السياسية إلى إصدار قانون استقلالية المؤسسات و النصوص المدروسة ، كما في خطاب الرئيس الشاذلي بن جديد : " لم تلغى أبدا ملكية الدولة لهذه المؤسسات كما أنها لم تلغ أبدا المبدأ الجماعي للتسيير و كل ما هناك أنها ضبطت بشكل دقيق صلاحيات كل واحد داخل المؤسسة حيال أربع قضايا أساسية هي التخطيط ، الإنتاج التسويق ، الوصاية²² و هي قضايا جوهرية أساسية و حاسمة في التأثير على المؤسسات بدرجة متفاوتة الخطورة لذلك و وضعت التشريعات الجديدة حدودها و ضوابطها و حددت قواعدها بدقة لكي لا يختلط الأمر، و تظل المؤسسة تعاني من ثنائية القرار و من مركزية التخطيط و مشاكل الإنتاج و التوزيع.

ه-الإصلاحات الاقتصادية:

عشية الاستقلال احتارت الجزائر لنفسها نموذجا تنمويا بغية بناء قاعدة صناعية ثقيلة و القضاء على التخلف الاقتصادي و الاجتماعي الذي ورثته عن الاستعمار و قد كان هذا النموذج الذي اختارته الجزائر هو النموذج الشائع خلال فترة الستينات و المعتمد على الصناعات المصنعة و اختيرت المؤسسة العمومية كأداة لتنفيذ هذا النموذج حيث تم إنشاء مؤسسات صناعية عملاقة سخرت لإنجازها إمكانيات مالية و بشرية ضخمة.

غير أن تغير النظام السياسي في نهاية السبعينات بعد وفاة الرئيس هواري بومدين كان عاملا مساعدا في إبراز عيوب تجربة بومدين حيث انطلق النظام السياسي الجديد في نقد ذلك النموذج و إبراز نقاط ضعفه و كانت المؤسسة الصناعية التنظيم المفضل لعملية النقد فقد أهملت بعدة عيوب منها كبر حجمها ، ضعف مردوديتها ، سوء تسييرها ... و كانت كبداية لانطلاق حملة رسمية ضد التصنيع على اعتبار أن النتائج المحققة من الاستثمارات الصناعية لم تكن في مستوى الطموحات المنتظرة ، حيث أن المصانع العمومية التي كان ينتظر منها أن تبلغ مستوى النضج في الثمانينات لم تقم بالدور المنوط بها ، لذلك عمدت الدولة إلى تطبيق بعض الإصلاحات الاقتصادية حيث كانت نتائجها: " تفاقم الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للعمال انطلاقا من أزمة متعددة اقتصاديه اجتماعية²³ و سببها يعود بالدرجة الأولى إلى كون هذه الإصلاحات انطلقت في ظروف تميزت بتشديد الضغوط المالية الخارجية لتدني أسعار النفط التي أدت إلى " ركود اقتصادي كان من مظاهره العجز في الموازنات العامة ، ارتفاع نسبة التضخم ، ارتفاع نسبة البطالة ، تدهور أسعار الصرف ، انخفاض إنتاجية المصانع²⁴ و كان من نتائج هذه الإصلاحات تراجع دور العمال داخل المصنع لصالح المدراء الذين زاد احتكارهم للسلطة و القوة و هذا راجع إلى كونهم يمثلون الدولة و النظام السياسي متخذين من الظروف الصعبة التي يمر بها المصنع ذريعة لذلك و كانت هذه الإصلاحات تحت تسميات مختلفة:

1 — إعادة الهيكلة:

لقد بدأت سياسة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية في بداية الثمانينات ضمن مهام المخطط الخماسي الأول 1980-1984 حيث تقرر إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة الحجم و تقسيمها إلى وحدات يسهل تسييرها " إذ تم تقسيم المؤسسات الوطنية من 150 مؤسسة إلى 450 مؤسسة عام 1982 ، و امتد هذا أيضا إلى المؤسسات الولائية ليرتفع عددها إلى 504 مؤسسة ، و إلى المؤسسات البلدية لتبلغ 1979 مؤسسة²⁵ .

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية -
و قد نتج عن عملية إعادة الهيكلة العضوية فصل ثلاث عمليات اقتصادية عن بعضها البعض هي عملية الإنتاج ، التسويق ،
التمية و هذا ما أضر المؤسسة الإنتاجية حيث جردت من وظيفتي التسويق و الاستثمار فتجمد نشاطها الاقتصادي كمرکز
إنتاج الثروة ، و يعتبر هذا تفكيك اقتصادي للمؤسسة مما أدخلها في متاعب مالية.

حيث أجريت " دراسة سنة 1986 لمعرفة انعكاسات إعادة الهيكلة على تطور نشاط المؤسسات المحلية في 28 ولاية تبين أن
وضعية وحداتها تسير في اتجاه سيئ منذ عام 1983 بسبب وضعيتها المالية السيئة ، و تقلص نشاطها و الكثير منها اضطرت
لغلق أبوابها أو هي في طريق الغلق²⁶

و كان من " النتائج الاقتصادية و الاجتماعية لعملية الهيكلة تراجع مناصب الشغل من 120900 منصب عمل سنة 1967
إلى 105000 منصب عمل سنة 1984 وإلى 75000 منصب عمل سنة 1986 و لم يتجاوز 64500 منصب عمل
سنة 1987 كما ارتفع معدل البطالة من 15 % سنة 1984 إلى 22.04 % سنة 1988 ووصل إلى 24.04 %
سنة 1993.²⁷

و هذا نتيجة للضغوط التي أصبحت تعاني منها المصانع و المؤسسات و بالتالي عجزها عن خلق مناصب عمل و لجوعها إلى
تسريح ما يقارب 90.000 عامل خلال الفترة الممتدة ما بين 1985 — 1987 نتيجة غلق العديد من المصانع و المؤسسات
بسبب إعادة الهيكلة و هذا ما أدى بالعمال إلى تحميل المسؤولية في كل ذلك للمسؤولين الإداريين و السياسيين و بدأت
مظاهر التذمر تتطور انطلاقا من خلق العمال إستراتيجية كالتغيب و كبح الإنتاج و التخريب و الإضراب.
2 — الخوصصة:

الخوصصة هي أحد الجوانب الأساسية لعملية إعادة الهيكلة ، كما تعتبر إحدى الأدوات المستعملة لبعث و تحسين أداء المصنع
و جعله أكثر منافسة و هي تعتبر مرحلة جديدة بالنسبة للوضع الراهن لاقتصاد الجزائري من مراحل بناء و تطور نظام إنتاجي
جديد خاصة في الميدان الصناعي.

تعرف الخوصصة على أنها " مجموعة من السياسات المتكاملة التي تستهدف اعتماد الأكبر على آليات السوق و مبادرات
القطاع الخاص من أجل تحقيق أهداف التنمية²⁸
نفهم من هذا التعريف أن الخوصصة عبارة عن توجه سياسي تتحول بموجبه المشاريع و المؤسسات و المصانع العامة إلى
مشروعات و مؤسسات و مصانع خاصة سواء في مجال الملكية أو الإدارة بمعنى تحويل ملكية الدولة من "القطاع العام إلى
القطاع الخاص²⁹

و بذلك فإن الدولة بطريقة إرادية تتخلى عن بعض الصلاحيات داخل المصنع و هذا يعتبر تراجعا من طرف الدولة الشيء
الذي أدى لحدوث تشققات فيما يعرف بالنموذج التنموي الجزائري الذي كان يأخذ بالعدالة الاجتماعية ضمن أولوياته.
و كان من نتائج الخوصصة تسريح الآلاف من العمال بعدة صيغ ، كالتقاعد المسبق ... و من آثار إعادة الخوصصة عدم توازن
القوة بين العمال و صانعي القرارات داخل المصانع أو المؤسسات ، إذ يعتقد العمال بأن إفلاس المؤسسات و المصانع و
خوصصتها سببه المسؤولين الإداريين الذين كانوا يمتلكون حق إصدار القرارات ، حيث أن عدم توازن القوة داخل المصنع
يمكن أن تؤثر على الشعور بالأمان نحو الآخرين و من أهمها الاتجاه نحو التأثير و القوة.
إن عدم الأمان يجعل العمال الأقل قوة يراقبون أولئك الذين يمتلكون القوة، و قد يفقدون الثقة في نواياهم و ذلك لأن
خوصصة المؤسسات لا يقرره العمال بل يمتلكون القوة.

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية - لقد تجسدت المعارضة العمالية للخصوصية في النزاعات و التوترات داخل المصنع بسبب تجاهل من يمتلكون القوة لاهتمامهم و رفضهم اقتراحاتهم و بذلك أصبحوا يخافون التسريح الفردي و الجماعي المقنن ، حيث أن العمال عملوا لسنوات طويلة داخل هذا المصنع و رتبوا أوضاعهم على الدخل الناتج عن هذا العمل و من ثمة لا يجب الاستغناء عنهم دون إيجاد بدائل أخرى سواء للعمل أو الدخل خصوصا في ظل ظروف و أوضاع يعيشها المجتمع الجزائري و الاقتصاد الوطني من حيث عدم توفر بدائل في سوق العمل.

إن تراجع مناصب العمل بسبب الخصوصية و تراجع بعض الحقوق المكتسبة و على رأسها حق العمل و شعور العمال بعدم الأمان و شعور الأفراد الأكثر قوة بالثقة العالية أثناء اتخاذ القرارات زاد من التوترات التي عرفتها المؤسسات و المصانع بسبب الخصوصية.

إن الهدف الأساسي من الخصوصية هو مواكبة التحولات الاقتصادية الدولية التي تعطي الأهمية للمبادرة الفردية في رسم سياسة المؤسسات و المصانع إلا أنه من أخطر المشاكل الاجتماعية التي تواجه تطبيق هذه السياسة و التي تعتبر كابوسا بالنسبة للعمال هي مشكلة اليد العاملة ، فقد ينتج عن هذه السياسة تقليص عدد العاملين في المؤسسة و هو ما قد يخلق معارضة من طرف العمال تتطلب المواجهة بشتى الطرق و هذا ما يخلق بدوره مشاكل عديدة للدولة.

ثانيا : العمل الصناعي.

يحتل العمل مكانة هامة في حياة الإنسان، فهو المصدر الذي يحصل بواسطته على معاشه و هو الميدان الذي يظهر فيه ما لديه من قدرات و كفاءات التي حصل عليها في مراحل التدريب و التكوين.

إن العمل قد يكون مصدر سعادة للفرد، و قد يكون مصدر شقاء له ، فهو الذي يمنحه الفرصة للحصول على الدخل أو الأجر اللازم لضمان حياته ، فإذا كان نوع العمل مناسباً لقدراته و ميوله المختلفة و آماله كان مصدر سعادة له أما إذا كان هناك تناقض بين نوع العمل و هذه القدرات و الآمال و الميول فيكون بذلك مصدر شقاء بالنسبة للعامل ، من أجل ذلك وجه الباحثون في مجال علم الاجتماع الصناعي عناية خاصة للعامل و العاملين يهدف إخراجهم من الأوضاع غير اللائقة التي كانوا يعملون فيها ، " خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر ، و بدأ التركيز على العمال بصفتهم العنصر الأساسي في الإنتاج ، و قد ازدادت هذه العناية مع تطور أو تعقد وسائل العمل فنتج عن ذلك حركة التوجيه و حرية الاختيار المهني، و كذلك ظهرت عمليات التدريب و التكوين المختلفة و المكثفة في المصانع و خارجها من أجل جعل هذا الإنسان قادرا على تحمل مسؤولياته كاملة عند مباشرة العمل³⁰

و لقد توصلت الدراسات التي أجريت في ميدان العمل إلى التركيز على أربع جوانب أساسية يجب توفرها في العامل ليكون قادرا على الوصول إلى الإنتاج المناسب في العمل الذي يؤديه و أول هذه العوامل:

1- القدرات : و يعني ذلك مستوى الذكاء و مستوى القدرات التي تلزم للعمل و هذا يعني أن يكون مقدار ما يحمله العامل من هذه القدرات واقعا في حدود لا تقل عن الحد الأدنى اللازم لمستوى العمل.

2- الكفاءة المهنية : و ذلك يعني المستوى الذي يكون العامل قد وصل إليه في مراحل التكوين قبل الشروع في العمل.

3- الصفات الشخصية : و هي التي تنطوي عليها شخصية العامل .

4- "عامل الاهتمام : و الذي يعبر عن الميول و الطموح و حب العمل³¹

كذلك للعمل أهميته و ضرورة عند الفرد و ذلك للأسباب التالية:

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية -

أ —هناك فكرة تبادل المنافع بين أفراد المجتمع ، فسواء كنا نتحدث عن مدير أو موظف أو عامل بسيط متطوع أو غيرهم ... فكل يتلقى أجرا في مقابل ما يقوم به من عمل و قد يكون هذا الأجر ماديا على شكل نقود أو معنويا.

ب —يحقق العمل العديد من الوظائف الاجتماعية فإن مكان العمل و موقعه يتيح الفرصة للعامل لمقابلة أفراد جدد و تكوين صداقات و علاقات اجتماعية متنوعة.

ج — يحقق العمل للفرد مكانة اجتماعية معينة أو درجة تليق به داخل مجتمعه ، و هذا نابع من الدور أو الوظيفة التي يؤديها و نظرة المجتمع لتلك الوظيفة أو ذلك الدور.

د — و هناك الجانب الذي يرتبط بالمعنى الاجتماعي للعمل بالنسبة للفرد ، فيمكن أن يصبح العمل مصدرا هاما لتحقيق الذات ، من خلال ما يقدمه الفرد من إنجازات للمجتمع.

ثالثا: خصوصيات العمل في الصناعة:

تقوم الحياة الاقتصادية في عصرنا الحالي و في جميع المجالات على التخصص ، إذ بهذه الوسيلة يتمكن الإنسان العامل من زيادة كفاءته الإنتاجية بغرض إشباع رغباته المتنامية و لهذا كان تقسيم العمل و التخصص الدقيق من خصوصيات و مزايا العمل الصناعي إذ أن تقسيم العمل في المجال الصناعي معناه التركيز الكلي لنشاط و وقت كل عامل على أداء عملية إنتاجية واحدة ، فبدلا من أن يعهد إليه القيام بجميع العمليات لإنتاج سلعة معينة يقوم بعملية يكررها على الدوام و على هذا نجد أن كثيرا من الأعمال المعقدة أصبحت بسيطة نتيجة تقسيمها إلى عمليات عديدة كل واحد منها سهل و بسيط في حد ذاته ، بحيث يستطيع كل فرد بعد تدريب بسيط أن يقوم بأدائها ، و هذا التقسيم قد يكون له منافع و قد يكون له مضار ، و يمكن حصرها فيما يلي:

أ -المنافع:

زيادة الإنتاج و الثروة المادية .

توفير الوقت اللازم للإلمام بعمل ما .

فتبسيط العملية الإنتاجية و تقسيمها إلى أجزاء أولية يسهل على العامل أداءها و السيطرة عليها في أقل من وقت ممكن.

هذا التقسيم الجديد و الدقيق يستدعي استخدام العامل باستمرار في عملية إنتاجية واحدة.

ب -المضار:

تقسيم العمل أدى إلى تضيق أفق الأفراد و انحصارهم في دائرة واحدة .

يؤدي في كثير من الأحيان إلى الملل و الكراهية من العمل .

تركيز العامل على عملية واحدة في الإنتاج يجهد فكره و يفقده القدرة على الإبداع و الابتكار.

رابعا: دوافع العمل في الصناعة بالجزائر:

جل الدراسات التي أجريت حول دوافع العمل نجدها دراسات أجريت في بلدان رأسمالية خاصة في أمريكا و بريطانيا ومن المعلوم أن النظام الرأسمالي و الاشتراكي نظامان متوازيان لا يلتقيان و أن وضعية العامل مختلفة تماما في كل منهما ، و قد ظلت البواعث أو الحوافز من بين المشكلات الرئيسية التي تواجه أي مجتمع صناعي بغض النظر عن الاتجاه الاقتصادي أو الإيديولوجي و ذلك بقصد " تحفيز العمال على تحقيق مستويات أفضل من الأداء"³²

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية - في المجتمع الرأسمالي حلت الحوافز المادية محل الضغط كوسيلة من وسائل رفع الإنتاجية عكس ما كانت عليه في السابق و إن كان التهديد بالفصل أو الطرد يبقى وسيلة من وسائل الضغط.

إن الرأسمالية مهما كانت مزاياها في مرحلة توسعها ظلت مرتبطة أساسا بعملية استغلال الإنسان للإنسان بارتكازها على قانون الربح وحده ، فقد حولت الإنسان إلى مجرد بضاعة و جعلت الفلاحين و الحرفيين أجراء كادحين.

أما الاشتراكية فتختلف في مفهومها و أهدافها عن الرأسمالية ، حيث أن الاشتراكية تعيد لعمل الإنسان كامل اعتباره و ذلك بالقضاء على القواعد الموضوعية للاستغلال و بتحرير القوى المنتجة ، إنها تعتبر العامل هو العنصر الأساسي للإنتاج و المنبع الرئيسي "لكل تقدم اجتماعي ، و المصدر الحقيقي للثراء الاقتصادي"³³

ففي الميثاق الوطني لسنة 1975 جاء : " لقد أدخلت الثورة في ظروف عشر سنوات

تغيرا جذريا على حالة العمال و فتحت أمامهم آفاق التحسن المتواصل لمستواهم

الاجتماعي و التقني و الثقافي و وسعت دورهم داخل وحدات الإنتاج و أبعدت تدريجيا

خطر التشغيل الناقص و شبح البطالة و أخيرا ضمنت الاستقرار في العمل الذي بدونه

يستحيل التطلع إلى مستوى معيشي لائق يعتمد على دخل منتظم ³⁴

من هنا نجد أن السلطة السياسية في الجزائر قد ضمت قوانينها و موثيقها في مجال العمل ما ينص على سعادة العامل واعتباره

مسيرا و منتجا في آن واحد و ذلك من خلال الحوافز التي تعمل على رضا واستقرار العامل في عمله. و كذلك تضمنت المادة

10 من القانون الأساسي العام للعامل 1978 على " أن الدولة تؤمن الاستقرار و الأمن في العمل لجميع العمال ضمن الشروط

المنصوص عليها في هذا القانون و في النصوص التطبيقية المستمدة منه ³⁵

خلاصة:

غير أن اهتمام السلطة السياسية كان ولا يزال منصبا على الجوانب المادية للعامل وأهملت الجوانب المعنوية التي لها دور

كبير في تحقيق الاستقرار النفسي للعامل، لأن كل السياسات التنموية التي مرت بها المؤسسة الصناعية الجزائرية كانت

مستوردة و تحمل الخصائص الثقافية للجهة التي استوردت منا وهو ما جعلها تصطدم بثقافة محلية يتشبع به العامل الجزائري

و يتعامل بمقتضاها مع كل وافد جديد.

فإن كانت علوم التسيير انطلاقا من هذا الطرح ترى أن عجز المؤسسة الاقتصادية بصفة عامة مرده أو سببه قصور في المنظومة

التسييرية لكل مؤسسة و ناتج في الأساس من عدم قدرة مسيرها على تنشيط و تفعيل هذه المنظومة أو عدم قدرتهم على الربط

بين الأهداف الاقتصادية للمؤسسة و اختيار الوسائل المناسبة لها ، إلا أنها بقيت صامته أو عاجزة عن تفسير السبب الجوهرية

و الحقيقي الذي يقف وراء عدم قدرة هؤلاء المسيرين على إنتاج أو إعادة إنتاج العقلنة الاقتصادية و التقنية التي تقتضيها

المؤسسة الاقتصادية أو في أحسن الأحوال تربط ذلك بعدم الكفاءة التعليمية و المهنية للطواقم المسير. فتصور هذه المقاربة يقوم

على احتزال كبير لواقع المؤسسة الاقتصادية على أنها مجرد عون اقتصادي يضم مجموعة من الوسائل و الموارد المادية و البشرية

التي لا تتطلب إلا تنشيطها و تجاهل كلي للمؤسسة على أنها كيان بشري له خصوصياته السوسولوجية و الثقافية بل أن هذه

الخصوصية السوسولوجية و الثقافية التي تحكم العلاقات و الممارسات التي تتم بداخلها و تحدد كذلك طبيعة العقلنة أو العقلنات

الجزئية و اللذان يؤثران بدورهما على مدى قدرة هذا العون الاقتصادي على تجاوز أزمته الداخلية هذا ما تؤكده مداخلات

مجموعة من الأساتذة في الملتقى الوطني الأول حول " المؤسسة الاقتصادية و تحديات المناخ الاقتصادي الجديد ³⁶ والتي ترى في

مجموعها أن سبب أزمة المؤسسة الصناعية في الجزائر ترجع في الأساس إلى فاعلية العوائق غير الاقتصادية و يقصدون بذلك

مقاربة نظرية في تفسير علاقة الثقافة التنظيمية بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة نظرية -
العوائق الاجتماعية والثقافية وحتى السياسية، وكذلك بعض الدراسات الحديثة التي قام بها بعض الخبراء المعتمدين من طرف
صندوق النقد الدولي بدأت تقتنع وتشير كذلك لأهمية العوامل الثقافية و ليست المنظومة المؤسسية التي كانت تنادي
وتطالب دول العالم الثالث والمتخلفة لتغييرها و تكيفها مع مقتضيات ومعايير الاقتصاد العالمي المتطور حتى يتحقق لها النمو و
الفعالية فمن هذا المنطلق يتبين لنا أن الخصوصية السوسولوجية للكيان البشري المكون للمؤسسة و ما ينتج من قيم ومعايير
ثقافية ليست عوامل تابعة ومنفصلة بالقواعد التنظيمية الرسمية والمؤسسية التي تحكم هذا العون الاقتصادي بل أن هذا الكيان
البشري يتميز بالاستقلالية والفاعلية النسبية.

سواء في علاقته بالمجتمع الكلي أو في علاقته بهذا العون الاقتصادي فالمؤسسة الاقتصادية بالنسبة لعلماء الاجتماع كما يقول
رونو سان سوليو " ليست مجرد نصوص وقواعد قانونية وليست كذلك نماذج وهياكل رسمية، بل أنها تتشكل كذلك من
روابط اجتماعية معقدة وأصلية، فالمؤسسة لها تاريخها الخاص بها الذي يصنعه الفاعلون الاجتماعيون، كرد فعل منهم على
الإشكالات الداخلية والخارجية المطروحة عليها³⁷

فالمؤسسة الاقتصادية بهذا المعنى هي كذلك مجال وإطار للتفاعل والفعل الاجتماعي يتجاوز الضوابط والقواعد القانونية الرسمية
بل تتحكم فيه أطر مرجعية أخرى غير رسمية نابعة من الخصوصية السوسولوجية والثقافية للتشكل الاجتماعي القائم.

قائمة المراجع والهوامش:

¹ Ali El Kenz le complexe sidérurgique d'El Hadjar une expérience industrielle en Algérie, Paris, ed,CNRS 1987, p 124

² Abdarrahmane Bouzida, industrie mécanique et relations sociales dans le projet social, Algérie, ed O.P.U 1989, p 92

³ الطاهر بليور ، الإضرابات العمالية في مجتمع المصنع ، رسالة الدكتوراه ، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005 ، ص 81.

⁴ جمال الدين لعويسات ، التنمية الصناعية في الجزائر ، ترجمة الصديق سعدي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1986 ، ص 25 .

⁵ علي غربي ، يمينة نزار ، التكنولوجيا المستوردة و تنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية ، مخبر علم اجتماع الاتصال ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2002 ، ص 63 .

⁶ نفس المرجع ، ص 140 .

⁷ أحمد حويبي ، التغيير التكنولوجي و أثره على عملية الإنتاج و اليد العاملة الفنية في القطاع الصناعي العام ، مجلة بحوث الجامعة ، الجزائر ، العدد 1 ، 1993 ، ص 25 .

⁸ ناجي سفير ، محاولات في التحليل الاجتماعي ، ترجمة الأزهر بوغبنوز ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 41 .

⁹ عبد القادر جغلول ، تاريخ الجزائر الحديث ، ترجمة فيصل عباس ، دار الحداثة ، ط 2 1982 ، ص 183 .

¹⁰ نفس المرجع ، ص 183 .

¹¹ علي غربي ، يمينة نزار ، مرجع سبق ذكره ، ص 139

¹² BIDOU, ALAINE, la politique d'industrialisation de l'Algérie, Paris, 1985, page 60.

¹³ الجريدة الرسمية رقم 1 ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادرة سنة 1962 .

¹⁴ عبد اللطيف بن أشنهو ، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط 1962 — 1980 ديوان المطبوعات الجامعية، 1982 ص 28 .

¹⁵ السعيد لوكيل، المؤسسة العمومية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 34 .

¹⁶ صمويل عبود ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 2، 1989، ص 33 .

- ¹⁷ أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 2 ، 1994، ص 230
- ¹⁸ عبد اللطيف بن أشنهو ، مرجع سبق ذكره ، ص466 .
- ¹⁹ مغنية الأزرق ، نشوء الطبقات في الجزائر ، ترجمة سمير كرم ، مؤسسة الأبحاث العربية ، 1980 ، ص 61 .
- ²⁰ SAID CHIKHI , La classe ouvrière aujourd'hui en Algérie , 1982 , page 22 .
- ²¹ بشاينية سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، 2002، ص278
- ²² خطاب الرئيس الشاذلي بن جديد حول استقلالية المؤسسات العمومية، جريدة النصر، عدد 4319 بتاريخ 1 أكتوبر 1987 ،
- ²³ محمد الصغير بعلي ، تنظيم القطاع العام في الجزائر ، استقلالية المؤسسات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص77
- ²⁴ عبد الوهاب بن دعيده ، الإصلاحات الاقتصادية و سياسات الخوصصة في البلدان العربية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ط 2 ، 1999 ، ص365 ،
- ²⁵ محمد قاسم بلهول ، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية و الأزمة السياسية ، منشورات حلب ، 1993 ، ص 46.
- ²⁶ نفس المرجع، ص 48.
- ²⁷ AMAR BELHIMER , de l'état gestionnaire a l'état régulateur , Paris , 1995 , page 196.
- ²⁸ إيهاب الدسوقي ، التخصصية و الإصلاح الاقتصادي في الدول النامية ، دار النهضة العربية ، 1995 ، ص13
- ²⁹ حميدي حميد ، الإصلاحات الاقتصادية و سياسة الخوصصة في البلدان العربية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ط 2 ، 1999، ص369 .
- ³⁰ صالح بن نوار ، أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر ، رسالة ماجستير(غير منشورة) 1995، ص 23 .
- ³¹ نعيم الرفاعي ، الصحة النفسية ، دراسة في سيكولوجية التكيف ، مطبعة طربين ، دمشق ، ط 2 1969 ، ص 127 .
- ³² صالح بن نوار ، أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، مرجع سبق ذكره، ص35 .
- ³³ نفس المرجع، ص ، ص 43،29.
- ³⁴ الميثاق الوطني، 1975 ، ص50
- ³⁵ القانون الأساسي العام للعامل ، 1978 ، ص24 .
- ³⁶ مجموعة من الأساتذة ,تحديات المناخ الاقتصادي الجديد ,الملتقى الوطني المنعقد بين 22 — 23 أفريل، جامعة ورقلة، الجزائر، 2003.

³⁷ Renaud SainSaulieu. L'entreprise c'est une affaire de société, Paris, ed, Fondation nationale des sciences politiques. 1990