

علي سموك قسم علم الاجتماع جامعة باجي مختار - عنابة	إشكالية التراتبات الاجتماعية وتعدد الولاءات في المؤسسات الصناعية العمومية الجزائرية
--	---

استلم في 02/07/01 قبل في 11/12/02

ملخص

ليست فوارق الامتياز والسلطة والمنصب في المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية، سوى نتيجة لمنظومة تغيرات تخضع لأحكام غير مؤسسة، ومرد ذلك أن نسق العلاقات العام الذي يشكل البنية الفوقية الاقتصادية تقوم على اللاتكافؤ بين مكوناتها وطبيعة التحالفات الجهوية والعصبية. ومن ثم، أضحت العمل لا يشكل القيمة المركزية التي تؤطر المؤسسة.

Problématique des stratifications sociales et Appartenances dans l'entreprise industrielle publique Algérienne.

Résumé

La description de cette situation particulière fait l'objet d'un questionnement de portée plus générale sur la rationalité des situations d'entreprise et des comportements d'acteurs dominés par des décalages et contradictions en liaisons avec les facteurs déterminants globaux, d'ordre social culturel et politique qui génèrent un contexte de crise.

تمهيد

جاء في خلاصة أحد الخبراء في شؤون المؤسسة الصناعية الجزائرية ما مضمونه: إن المؤسسة الصناعية الجزائرية العمومية تأسست بمنطق إيديولوجي وبأهداف اجتماعية، مفلسة اقتصاديا مسبقا، مسيرة بمنطق القبيلة، جعلتها الدولة أداة للسياسة.. العمال فيها متعبون من آثار إيديولوجيا لا يهتم بها

قادتهم إلا على المستوى الخطابي، يتقاضون أجورا غير مبررة اقتصاديا.. الولاء فيها لمصادر القوة السياسية.

وبالتالي، فإن الصراع فيها صراع عصبية قبلية وسياسية. (1) من جهته خلص مكتب الدراسات الفرنسي SEGOS الخبير هو الآخر في شؤون المؤسسات إلى ما يلي: إن تقسيم العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية ومنظومتها التسييرية الرسمية والعلاقات الاجتماعية والمهنية التي أسست عليها تتميز بعدم موضوعيتها ولا تشكل مسارات حقيقية سائدة في تنظيم العمل وتجلياته الحديثة. (2)

فالمشكلة بالغة الأهمية، لأنه ثبت أنها ترهن إلى حد بعيد مجموع التوازنات الاجتماعية، بترابها بين الأوجه الأكثر تقنية، كالأوجه السائدة على مستوى تنفيذ النشاطات الإنتاجية نفسها والأوجه السياسية والعصبية الأكثر إحكاما كالأوجه المتعلقة بممارسة سلطة الدولة، تبدو أنها مطروحة على كافة المستويات داخل المؤسسة، وفي ظلها يبنى شكل التراتب الاجتماعي.

أولا: البنية المؤسسية وإشكالية فهم التراتب الاجتماعي

لقد تبين في بعض الدراسات تجاهلها مشكلة الدور الذي تلعبه جماعة أو نظام أو علاقة معينة داخل النسق الاجتماعي الكلي، حيث جرت العادة دراسة المؤسسة الصناعية دون ربطها بالصورة الكلية للعلاقة بين الطبقات وفي هذه الحالة، فإننا ننظر إلى المؤسسة الصناعية على أنها نسق في حد ذاته. وحينما نقول أن بالإمكان النظر إلى النسق في ذاته فإننا لا نقصد، أن النموذج الذي يمكن أن يستخدم هو نموذج التكامل. فقد يتوافر لدى طرف معين قدر كبير من الاتفاق فيما يتعلق بسلوك الطرف الآخر داخل موقف ضيق النطاق.

إن دراسة المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية دون إبراز إفرازات التفاعل الاجتماعي، قد يجعلنا نتجاهل العنصر الدينامي في الموقف، ولكي نفهم مثل هذه المواقف، فإن ذلك يتطلب فهم الطريقة أو الوسيلة التي من خلالها تستند العلاقات والمعايير السائدة إلى توازن المصالح أو تضاربها بين مختلف الفاعلين. ولأن ثمة قاعدة نفسية اجتماعية مفادها، أن نظام الحياة خارج المؤسسة الصناعية في حالة ترابط وتناسق مع هذه الأخيرة، فإن حصل الانسجام والتوافق بين العامل والمؤسسة فمرده أن عمليات الترقية القبلية قد تمت داخل المجتمع بنجاح وفعالية، وفي حالة حدوث العكس، أي فقدان ذلك التوافق والتطابقية

بين المؤسسة والمجتمع ككل، ولدت صراعا داخل المؤسسة عموما وفي سلوكيات وأفعال العامل على وجه الخصوص. (3)

إذا فاللائمات واللاتطابق بين العامل الاجتماعي والعامل الصناعي *L'OUVRIER SOCIAL ET L'OUVRIER INDUSTRIEL* الذي يحمله ذلك الجزائري العامل بإحدى المؤسسات الصناعية هو نقيض ذلك العامل في اقتصاديات السوق المتقدمة، إذ أن العامل في شركة < فورد FORD > مستقر STABLE لا يعاني من الانفصام الذي يعانيه العامل الجزائري، إذ الأول يحمل العلاقة والاستمرارية والتمثل بين نظام الحياة العامة اليومية وما يحتاجه رب العمل من الانضباطية العمالية. (4)

وبتعبير أدق، إن كان العامل في شركة < فورد FORD > مشكلته الأساسية تنحصر في كيفية تعبئة قوة عمله والتمرس التقني *L'APPRENTISSAGE TECHNIQUE*، مقابل هذا فتمرسه الاجتماعي *L'APPRENTISSAGE SOCIAL* (شكل العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع وداخل المصنع) محقق مسبقا.

على عكس ذلك يوجد العامل الجزائري في وضع علاقاتي غير منسجم ويدفع إلى اللانضباط والاستقرار. (5) وإذا كانت المؤسسات تشكل علاقات إستيعاب بين النشاطات المختلفة، فلا مفر من التساؤل عن القوة، وبالأخص عن التماسك الذي يحكم مثل هذه الأواصر والعلاقات.

من الملاحظ أن هذا التماسك هو من النوع الإشكالي، خاصة إذا تساءلنا عن صحة التطابق في المجتمع الجزائري، ما بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات الحقوقية والسياسية.

وفي هذا السياق لا يمكن الأخذ بالتصور الوظيفي الذي حصر < غورفيتش GURVITCH > المؤسسة في إطاره، لأنه لا يوجد مجتمع رسمي ومؤسسات رسمية نهائية، بل يجدر بنا تفحص الواقع العيني حيث يتجاذبه المجتمع الرسمي (المؤسسة وهرميتها) والمجتمع المعاكس (الجماعة العمالية، النقابية، حزب الطبقة العاملة...). مع معايير وقيمه ومنظومته الطباقية الخاصة *SYSTEME DE STRATIFICATION* يقدمان صورة عالمين مؤسسين ومتعارضين بقوة، زد على ذلك أنه توجد أحكام مؤسسية وأحكام لا مؤسسية أو قابلة للتأسيسية (مواقع، مناصب تأسيسية، مناصب ومواقع لا تأسيسية). (6) في المقابل، نجد أن الدارسات المتخصصة في التراتب الاجتماعي والتي تطورت منذ الخمسينات في الولايات المتحدة، تنزع بشكل عام نحو

الأغراض الوصفية وغايتها إبراز المراتب الاجتماعية المميزة لأفراد مجتمع أو جماعة معينة، ويتم تحسين المراتب انطلاقاً من معايير معينة كالدخل وامتيازات المهنة الممارسة ومستوى التأهيل العلمي... الخ.

وحين ندقق في مسألة الترتيب نلاحظ على الأقل وجود ثلاثة أنماط نظرية:

أولها، < الماركسية >، التي تجعل من تنظيم علاقات الإنتاج علة وجود التراتبات الاجتماعية، ولهذه النظرية أهمية تاريخية بالغة، ولكن حقلها التطبيقي مازال إشكالياً ويحتل النقد وفي النهاية عصي التطبيق.

وثانيها، < الوظيفية >، لقد صاغها **DAVIS** و**MOOR** نظرية الترتيب الوظيفية واعتبرا أن الترتيب الاجتماعي هو نتيجة مباشرة لتقسيم العمل فالأعمال تتطابق مع وظائف متباينة الأهمية في منظومة تقسيم العمل، ولا مفر من دفع أجور متفاوتة مقابل القيام بهذه الأعمال. (7)

وثالثها، نمط نظري يجعل من ظواهر الترتيب الاجتماعي نتيجة لأوليات السوق، وهذه النظرية تجد إرهاباتها الأولى عند **آدم سميث - A. SMITH**، فالأجور، وبوجه أعم المكافآت الاجتماعية تتوقف على العرض والطلب المقابلين لهذا النمط من العمالة (الاستخدام) أو ذاك، ولهذا يكون أجر المهندس وفقاً لمقامه ولعرض خدماته أرفع من أجر العامل البسيط، وفي الوقت نفسه يجب الإحاطة بالقيود المادية والاجتماعية التي يسير بمقتضاها سوق المراكز. (8)

إن التراتبات لا تفسر كلياً بالأهمية الوظيفية للمواقع الاجتماعية ولا بتراتب القيم المشتركة، ولا بتنظيم العلاقات الإنتاجية. فقط بعض جوانب الترتيب يمكن تفسيرها بهذا التصور النظري، لأن مفهوم الأهمية الوظيفية لا يكتسب دلالاته الدقيقة إلا في حالة المؤسسات، وحتى في هذه الحالة، لا يسمح المفهوم الوظيفي بوضع **ORDRE** < راتوب > شامل أو جزئي لمجمل المواقع أو المراكز والقيم المشتركة قادرة في أحسن الأحوال على الإحاطة ببعض الفوارق بين المنظومات التراتبية، وأخيراً لا تستطيع علاقات الإنتاج أن تحدد راتوبا كلياً أو جزئياً، إلا في أحوال خاصة.

وفي الواقع، ليست فوارق الامتياز والسلطة والمنصب ما بين الجماعات سوى نتيجة لمنظومة متغيرات يختلف تركيبها وبنياتها باختلاف الأنظمة الاجتماعية، وربما يكون نموذج السوق هو الوحيد القادر على ادعاء بعض العمومية، إذ الامتياز والدخل والنفوذ والسلطة، هي على الدوام مكافآت وتعويضات متطابقة مع طلب اجتماعي معين. (9)

ثانيا التناقض بين المنظومة المؤسسية والتكوين الاجتماعي الجزائري

لقد شكل التصنيع في الجزائر الكيفية الاستراتيجية لمعالجة التناقض بين التكوين الاجتماعي الجزائري ومخلفات البنى الاستعمارية الرأسمالية.

كما أن محاولة بناء قاعدة اقتصادية وطنية عصرية تسمح بتطور مركز ذاتي مع تجنب تعميم العلاقات الرأسمالية يعتبر أحد الطموحات الاستراتيجية للدولة الوطنية عند تحقيق الاستقلال مباشرة، إنه طموح مجزأ بصورة واسعة على مختلف تركيبات المجتمع الجزائري. وقد أنجزت هذه المحاولة لتتمركز الاقتصاد الجزائري بناء على التراكم الاستعماري وجزء من العائد البترولي.

إن هذه العملية خلقت تغيرات بنوية في المجتمع الجزائري بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، تمثلت في حركة كبيرة للتحرك الاجتماعي، وذلك بهدم التباين القديم والأنظمة الاجتماعية وأشكال العلاقات القديمة، وانتقال مركز الثقل في الجزائر من الأرياف نحو المدن.

وبمرور السنوات والاستفادة الفعلية من ريع البترول أصبح مجال الإمكانات مجالا لا متناهيا. إن هذه الأفعال قبل كل شيء، تعبر عن تعويضات لإحباطات قديمة مكبوتة، مما يفسر الرغبة الجامحة للاستهلاك، والصعود الاجتماعي، حيث كثيرا ما لجأت الدولة الجزائرية في مرحلة من البناء المؤسسي إلى (أسلوب سد الفراغات الملاحظة في النظام) في معظم المؤسسات الاقتصادية وبالتالي، فأى شخص بحوزته معلومات وخبرات محدودة بإمكانه أن يتحول عاملا مختصا أو رئيس مصلحة. (10)

ومن ثم يمكن القول إن سياسة التصنيع لم تتشد التطابقية **LA CONFIRMITE** بين عناصر البنية المؤسسية: العامل، المؤسسة، المجتمع، بحيث أن إنشاء مؤسسات صناعية لم يسبقه تغيير في نمط الحياة، ممثلا في منظومات التعليم العام، التكوين المهني، السكن، طرق الاستهلاك والانضباط الاجتماعي والصناعي...

حيث ظلت هذه الأخيرة متخلفة أو مفقودة ولا تتماشى والمنظومة الاجتماعية والتنظيمية داخل المؤسسة الصناعية المستوردة من بيئة ثقافية واجتماعية تختلف جذريا عن البيئة الجزائرية.

وأمام هذا المعطى قد يتبادر للذهن للوهلة الأولى، أن العامل الجزائري الحامل لثقافة تقليدية، شكلت الأخيرة معوقا للتكيف مع المنظومة المؤسسية وشكلت لديه صراعا قيميا في مجال عمله وخارجه.

إلا أن بعض الدراسات أظهرت أنه رغم انعدام التنشئة الصناعية، واقتصارها على التكوين المهني المحدود للتحكم في آلة فقط. فإن هذا العامل لا يوجد في وضعية عداء بين عناصر الحداثة التي تحملها المؤسسة الصناعية

والثقافة التقليدية التي يحملها العامل، إلا أن إقصاءه من منظومة المشاركة داخل المصنع وخارجه - المجتمع ككل - كانت وراء شعور العامل باللاهوية - NON IDENTITE (11).

يجمع العمال الجزائريون على أن العمل لا يعتبر القيمة المركزية التي توطر المؤسسة الصناعية. (12)

ومنه أضحي العمال يحسون بالإقصاء، لأنهم باتوا متيقنين أن النظام الاجتماعي يمنح المفاضلة لاعتبارات أخرى، غير تلك المبنية على التبرير الاقتصادي *LA JUSTIFICATION ECONOMIQUE*. وقد ترسخ هذا الاعتقاد بعد أن اكتشفوا أن الإطارات المسيرة عاجزة عن أداء مهمتها التسييرية، أكثر من هذا اكتشفوا أن همّ المسيرين الوحيد، هو العمل على إرضاء حمايتهم السياسيين داخل السلطة، دون الاكتراث بالإنتاج ومصير المؤسسة والسعي لإحكام قبضتهم عن طريق تعزيز سيطرتهم البيروقراطية، مما ولد لدى العمال الشعور بالهيمنة والشتات واللاوجود في ميدان العمل.

أضحت المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية كمجموعة بنى وتراتبات، تجري فيها تحالفات وائتلافات، كما أن مسؤوليها أو مديريها القائمين عليها، لا يشكلون سوى قلة من مجموع أعضائها ولا يمثلونهم تمثيلا صحيحا ومناسبا.

وفي هذا الصدد لا يمكن وصف قرارات مسؤولي المؤسسة بأنها عقلانية، أي مختارة بمقتضى العقل وحده، علاوة على هذا فإن أهداف وحاجات العاملين في المؤسسة غير متناسبة مع أهدافها.

لقد بينت الملاحظة، تبلور إحساس عام داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، بأن مجتمع المصنع تعددي تراتبي، بمعنى أنه يتضمن عناصر متباينة ومصالح مختلفة وأعضاء ذوي اتجاهات وميول متنوعة، ولا حتى طرائق العيش التي باتت بادية في أفعال بعض المجموعات، خاصة منهم الإطارات.

إن المسألة هي معرفة، إلى أي حد هذه الفوارق يشعر بها كل الفاعلين في المؤسسة كفوارق أساسية أو أن الفوارق المحددة موضوعيا (اجتماعية اقتصادية) بواسطة مراكز السلطة والأجور، تستلزم التساؤل، هل كل فرد فاعل ومجموعة فاعلين واعية بذاتها، وهل هي في وضع تعارضي مع الفاعلين الآخرين؟.

إن تمثيلات التراتب الاجتماعي داخل المؤسسة الصناعية وتعارضها أضحت واضحة بفعل تباين منظومة الأجور، التي وسعت من المسافة الاجتماعية بين مختلف الفاعلين، حيث اتخذت كل فئة تتوقع وتتحصن في موقع معين، بحيث أن فئة الإطارات جعلت من الولاء للسلطة السياسية غطاءها ومجال مناورتها،

والسعي لإرشاء الفاعلين المأثرين ومحاولة استقطابهم إلى جانبها كلما ظهر في الفئة الثانية (بقية العمال) منحى معين لخلخلة نسق المؤسسة العام السائر باتجاه فئة الإطارات والمؤثرين فيهم على مستوى هرم السلطة السياسية.

إن محاولة فئة العمال، وما تحتويه من زمر فئوية تشكيل فعل تمردي لكسر التراتب عن طريق محاولة التأثير على نسق المؤسسة من خلال إعادة النظر في نظام الأجور وظروف العمل، يلقي ردة فعل عنيفة من طرف الإطارات المسيرة، وأمام ضعف التأطير النقابي للعمال فإن كل محاولات كسر التراتب الاجتماعي داخل المؤسسة كان مصيرها الفشل.

ومنه ينتقل العمال إلى البحث عن أشكال أخرى لتسلق سلم التراتب الاجتماعي للمؤسسة، وقد أفضت هنا الملاحظة أن هذا الفعل يأخذ أشكالا معزولة تنفادي إثارة الفاعلين من الإطارات، بل أن مهادنتهم **والتملق لهم** بإظهار علامات الطاعة والانضباط من خلال التحالف معهم، وهذا عن طريق إعلامهم وترصد كل محاولات الإخلال بالنسق الوظيفي، بغض النظر عن التوجهات التسييرية لهؤلاء الإطارات وأفعالهم، مهما كانت غير رشيدة ولا تحقق أهداف المؤسسة.

وفي هذا المجال كثيرا ما يشكل المتنفس القبلي والجهوي والعائلي مجموع يمتص الفرد و يخضعه إلى ضرورات أخلاقية وتنويبه في بنية تراتبية داخل المؤسسة، لا تعرف شكلا محددا، وتؤمن له في المقابل، ضمانة التضامن والتماثل الاجتماعي بنسبة أرقى مما يؤمنه له الشكل الرسمي للمؤسسة.

لقد بينت الملاحظة استمرار فكرة القرابة الاجتماعية داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية لتعزيز أفعال السلطة، بحيث ما تزال تعاش القرابة الاجتماعية داخل المؤسسة مثل القرابة البيولوجية (وهي الشكل الشائع).

والغرض من هذا الفعل خلق قابلية التخفيف من النزاعات المحتملة ويرفع نسبة التضامن بوجه الآخر وليس ذلك التضامن الذي يخدم مصلحة المؤسسة، لكن ما لمسانه، أنه مهما كانت الانضباطية القبلية متجذرة داخل المؤسسة، لم تعد تكف وحدها لدرء كل التناقضات المصلحية التي تظهر داخل الفريق القبلي المهيمن داخل المؤسسة، مما يخلق صراعات بين مجموعات مختلفة تطمح إلى وظائف نفوذ.

إن طغيان هذه الأفعال التي لم يفلح المسار التحديثي في قلع جذورها، مرددها بالأساس إلى قوة ومقاومة الأنساق الخارجية للمؤسسة وعلى رأسها أفعال الدولة الاقتصادية والسياسية التي جعلت من المؤسسة الصناعية إحدى أدواتها لتكريس تراتب معين على مستوى المجتمع الكلي.

ثالثاً: انكسار التراتبات الاجتماعية وانغلاق الأقلية

يشكل مفهوم انكسار التراتبات الاجتماعية بؤرة تصورات، بحيث أننا لا نجد عالماً اجتماعياً مثل < دوركايم > يستعملها بالمعنى نفسه في كتابه *تقسيم العمل* فهذا المفهوم له معنى أصلي يدل على حالة غامضة تعرف بالاختلال الاجتماعي أو بالجنوح عن المألوف الاجتماعي (الخروج عن القاعدة). وللانكسار التراتبي والتدخل علاقة بالاستلاب لأنهما يصوران من خلال مرجعين نظريين مختلفين، فكرة الاختلال الأساسي في ميزان علاقات الفرد والمجتمع.

ومما يلاحظ أن < دوركايم > يرشدنا في استعماله مفهوم الانكسار *التدخل* إلى مدى تعلقه بنموذج تبسيطي، قوامه الخلط بين المجتمع والمؤسسة. (13)

ويوصف منظور < دوركايم > بأنه اجتماعي كلي في حين أن < ميرتون > يستعين بالمنظور الاجتماعي الجزئي ومرد ذلك إلى واقع المجتمعين الفرنسي والأمريكي المختلفين، من حيث التطور. ومن معاني الانكسار عند < ميرتون > كون البنية الاجتماعية تدفع شريحة من السكان على الإبداع الذي يمكنه ارتداء صورة (الانحراف) فردي أو تمرد جماعي.

ويكون ثمة تدخل في حال انعدام الوسائل الشرعية المباحة لبلوغ الأهداف والوسائل كما أن مفهوم الأقلية يعني وجود انقسام داخل المجتمع. وتفرعه على الأقل إلى فرعين أحدهما أكبر من الآخر، أو أكبر من الفروع الأخرى حال وجود أقليات.

وهل التفريق بين أقلية وأكثريّة اجتماعية في مؤسسة ما ناجم عن انقسام سياسي، اجتماعي، معتقدي، ثقافي... الخ؟.

إذا كان الأمر كذلك، فمعناه أن وحدة الجماعة مكسورة وأنها جماعة صراعية، في حالة تغالب وصراع، ويمكن للأقليات أن تختار بين ثلاثة سياسات صراعية:

أ - الولاء للجماعة الكلية والتقيد بمشيئة الأغلبية، وإذا ارتدت هذه المشيئة رداء الاستبداد لا يبقى أمام الأقليات الأخرى سوى الاختيار بين الانفصال أو الاعتراض.

ب - البحث عما يقيد صلاحيات الأغلبية الحاكمة ويحد من استبدادها.

ج - لا يمكن اختزال مفهوم الأقلية إلى مفهوم المعارضة التي تنشط في النظام الديمقراطي، وبفارغ الصبر. تنتظر دورها للوصول إلى الحكم مستقوية بأغلبية جديدة.

يمكن لكل فريق أولي أن يتصرف على حدة، ويمكنه أن يتحالف مع سواه لتحقيق مطالب مشتركة، فإذا سعت أقلية للتحالف مع أقليات أخرى، ومعناه أنها توظف مطالبها الإصلاحية أو التغييرية في مشروع أوسع يجعلها مطالب مقبولة من طرف الرأي العام.

وبفضل هذه السياسة تسعى الأقلية إلى انتزاع الاعتراف بشرعية مطالبها. أما إذا حدث العكس، وانعزلت (انغلقت الأقلية في مطلبها الخاص، فإنها تعزل نفسها وتتصلب في موقعها).

إن الفعل الاقتصادي الدولاتي المؤطر والموجه للفعل المؤسساتي، أراد فرض تراتبا اجتماعيا على منوال التراتب المجتمعي الكلي، تقلص فيه المسافات الاجتماعية وفقا لرؤية إيديولوجية تنقصر إلى الموضوعية.

إن فرض شكل من التراتب الوظيفي الذي تستدعيه العملية الإنتاجية وفقا لرؤى إيديولوجية، لم يحقق من ناحية، فاعلية المؤسسة الصناعية، ولم يقلص المسافة الاجتماعية (المنصوص عليها في مشروع الفعل الدولاتي الاقتصادي) من ناحية ثانية.

وبتكريس هذا الخلل اتسعت المسافات بين مختلف المراتب الاجتماعية داخل المؤسسة حيث بدأت تظهر أقليات أحاطت نفسها بدون أن تشعر، بسياج من الإجراءات البيروقراطية، بمرور الوقت انفصلت عضويا وسلوكيا عن باقي الفاعلين في المؤسسة.

لقد أفضت لنا الملاحظة، أن المؤسسة الصناعية الجزائرية، أضحت تعيش تمفصلا تنظيميا، بين أقلية من الإطارات وأغلبية من العمال المنفذين منشطين بدورهم إلى أقليات تفرعت إلى زمر اجتماعية كثيرا ما تربطها مجالات الورشة، أو مجال القرابة، أو مجال الحي (مقر السكن).

كما تبين أيضا أن جماعة النقابة، كأقلية مصلحة، تفعل فعلا متناقضان داخل المؤسسة، تحدد المصلحة الشخصية في أغلب الأحيان للزمرة القائدة لها.

فإن أختلت موازين القوة ومالت لصالح الإدارة أظهرت ميلا لها ومجاراة واستحسانا لقراراتها وتركيزا لها خوفا على ضياع مصالحها الخاصة.

أما إذا مالت كفة القوة (محصلة الصراع) لصالح الأغلبية من العمال، وظهر في نفس الوقت - بواحد فاعلين قياديين جدد داخل الجماعة النقابية، وإظهار الإدارة نيتها في عقد تحالفات جديدة - ، تظهر الزمرة النقابية القديمة، ميلا لسلوك أفعال مضادة للإدارة، وإظهار الزمرة النقابية الصاعدة بمظهر الخائن لمصالح العمال، وبالتالي تعتبر هذه الأفعال مقدمة الفعل الصراعى داخل المؤسسة الصناعية.

إن الفعل الاقتصادي الدولاتي قرر للمؤسسة الصناعية الجزائرية القيام بعدة أدوار متناقضة: **وظيفة الإنتاج**، بدون توفير الشروط الموضوعية، ودور تهديم المسافات الاجتماعية الكلية الموروثة، والتأسيس لمسافات اجتماعية جديدة تتوافق والمنظور الأيديولوجي، ودور الترقية والحماية الاجتماعية لأغلبية العمال.

دون أخذ في عين الاعتبار الفروقات السوسيولوجية المتجذرة ثقافيا وسيكلوجيا في أفعال العمال الجزائريين. صحيح أن الصدمة السيكوسوسيولوجية والاقتصادية للفعل التحديثي، لم تلق ردة فعل مقاومة له، لكن غياب مرحلة التمهيد لهذا الفعل من جهة، أو الاستثناءات في تطبيقه، خاصة في المنظومتين التكوينية والتربوية من جهة ثانية.

وإذا كان غياب أفعال موازية ومساندة للفعل الصناعي كنسق آلي، والعمليات والأفعال المصاحبة له مثل الأفعال الرشيدة في نظم المشاركة الديمقراطية وسلم توزيع القيم بطريقة رشيدة، بحيث ترتب الأفعال الرشيدة على سلم القيم، وعلى رأسها، قيمة العمل المنتج والكفاءة والفعالية محدد رئيسي للسياق بغرض ارتقاء سلم الترقية الاجتماعية والتنقل الاجتماعي من مرتبة اجتماعية إلى أخرى، دون غيره من الاعتبارات غير الرشيدة. (كنسق القبلية، الجهة، السياسي...) فإنها لا تزال باقية وممارسة كأفعال رئيسة في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

إن الفعل التراتبي القصدي خلق تشويها في النظام القيمي الرشيد، الذي يهدف إلى تحقيقه الفعل التحديثي، كما أن هذا الخلل انجر عنه إنكسارات في التراتبات الاجتماعية المنطقية، وخلق ولاءات غير منطقية (الولاء للقبيلة، الجهة، السياسي...) عوض الولاء للنسق التنظيمي الرسمي للمؤسسة وما تحمله من أنساق رشيدة، أفرزت أقليات اجتماعية مجهرية مغلقة على ذاتية سوسيوت قافية تصدر ردة أفعال انفعالية، تؤثر بصفة جلية على نسق المؤسسة الرشيد وفعاليتها.

وفي ظل هذا الوضع لم تعد المؤسسة ذلك المجال الذي تتم فيه التنشئة الاجتماعية المؤسساتية، حيث يسمح للعمال بتبادل معارفهم المهنية، والإبداع، وبالتالي لم ترق المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية إلى تلك الوحدة الاجتماعية **UNITE SOCIALE** التي تساعد على بناء علاقات بين كل الفاعلين فيها، إذ أضحت مجالا للانضباط البيروقراطي محكوم على العاملين فيها بلا هوية جماعية، مردها انسداد قنوات الاتصال.

مما ساهم في خلق وحدات اجتماعية موازية يهرب إليها العمال كبديل عن المؤسسة يبنون فيها علاقات تقوم على عناصر الانتماء العائلي و الجهوي، كما عززت لديهم سلوكات اللامبالاة والعنف.

قائمة المراجع

- 1- **DANIEL LAVOIX** : *L'entreprise Algérienne*, in revue canadienne – l'homme et l'entreprise .N°312.Avril – 8 Mai 1994.P.P.12.1
- 2- **SEGOS** : *Bureau d'Etudes Français : les problèmes de l'entreprise - Etude sur l'entreprise Algérienne* - ED., SEGOS .1994.
- 2- **SAID CHIKHI**: *Non IDENTITE au travail*, In revue tunisienne du travail, 1. S N°09 1987 P.P.41-42.
- 4- **IBID**: P.P.42.43
- 5- **IBID**: P.P.43.44
- 6- **LAMAS LEBOYER**: *La psychologie des organisations*, in revue de psychologie française, PARIS, 1976,257.
- 7- **IBID** : P.259.
- 8- **IBID** : P.262.
- 9- **ALAIN GORZ**: *Critique de la division de travail*, ED., LE SEUIL , PARIS, 1973 P.48.
- 10- **SAID CHIKHI** : *op cit P.P .42.44.*
- 11- **ALI EL KENZ**: *MONOGRAPHIE D'une expérience industrielle en Algérie*. Thèse D'ETAT université de PARIS , 1984 P.587
- 12- **IBID**.P.P 586 – 590
- 13- **HERBERT LE VINSON** : *Les Motivations de l'homme au travail*, ED., organisations PARIS, 1989, P.252.