



قسم: العلوم الاجتماعية

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

الموضوع:

الاتجاهات نحو العمل وعلاقتها بالأداء التنظيمي في

القطاع الخاص

-دراسة ميدانية لمؤسسة اركوديوم لصناعة الأجهزة

الكهرومنزلية برج بوعريريج-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

* إشراف الأستاذ:

د/ بوقفة عبد الرحمان

* إعداد الطلبة :

✓ تميمونت طارق

✓ حاج مبارك غادة

السنة الجامعية: 2021-2022

شكر وتقدير

قال الله تعالى: ﴿ رَبِّي أَرْزُقْنِي أَمْ أَنْشُكِرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالطَّيِّبِ وَأَنْ

أَعْمَلُ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَمْ لَنْفِي بِدَعْوَتِكَ فِي مَبَادِيكَ الصَّالِحِينَ ﴾

نحمد الله ونشكركه على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل مصداقا لقوله تعالى "لئن شكرتم لأزيدنكم"

في هذا المقام تتوجه بأرقى عبارات الشكر والعرفان للأستاذ الدكتور "بوقفة عبد الرحمان"

الذي أشرف على هذا العمل من بدايته إلى نهايته ولم يخل علينا بتوجيهاته ونصائحه فجزاه الله عنه خير الجزاء .

نشكر كل الأساتذة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وكل الإداريين

نشكر جميع الطلبة الذين بدأنا معهم الدراسة ووقفنا معهم في نهاية المشوار الدراسي

وكل من ساهم في مد يد العون لنا

جزاكم الله كل خير

أهدي هذا العمل إلى أُمي العزيزة أطال الله في
عمرها، وحفظها تقديرا و عرفانا بفضلها العظيم،
وإلى أبي الحبيب إلى كل إخوتي حفظهم الله
ورعاهم إلى من جمعني بهم روابط المحبة
والمودة إلى من معهم سعدت برفقتهم في دروب
الحياة الحلوة والحزينة.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	كلمة شكر
	المحتويات قائمة
	قائمة الجداول
3-1	مقدمة.....
	الفصل الأول: موضوع الدراسة
5	1- الإشكالية.....
8	2- أهمية الموضوع.....
8	3- أسباب إختيار الموضوع.....
9	4- أهداف الدراسة
9	5- تحديد المفاهيم.....
16	6- الأصول الفكرية والنظرية.....
18	7- الدراسات السابقة.....
21	8- فرضيات الدراسة.....
	الفصل الثاني: العمل والأداء الوظيفي
23	تمهيد.....

23	1- ماهية العمل.....
23	2- التطور التاريخي للعمل.....
27	3- تطور تشريعات العمل في الجزائر.....
28	4- المنظومة القانونية للعمل في الجزائر.....
30	5- أهمية العمل بالنسبة للفرد والجماعة.....
31	6- وظائف العمل.....
32	7- تصنيفات العمل.....
33	8- إسهامات فكرية حول العمل.....
36	I - الأداء الوظيفي:.....
36	1- ماهية الأداء الوظيفي.....
37	2- عناصر الأداء الوظيفي.....
37	3- أنماط الأداء الوظيفي.....
38	4- محددات الاداء الوظيفي.....
39	5- طرق قياس الأداء الوظيفي.....
40	6- تقييم الأداء الوظيفي.....
42	خلاصة.....
الفصل الثالث: المؤسسة الجزائرية وعلاقتها بالقطاع الخاص	
44	I - ماهية المؤسسة الجزائرية.....

44	1- ماهية المؤسسة الجزائرية.....
44	2- مراحل تطور المؤسسة الجزائرية.....
50	3- عناصر ومكونات المؤسسة.....
50	4- دور الهيكل التنظيمي للمؤسسة.....
51	5- الثقافة المؤسسية.....
52	6- معايير المؤسسة الجزائرية.....
53	II - القطاع الخاص.....
53	1- ماهية القطاع الخاص.....
54	2- أنواع وتصنيفات القطاع الخاص.....
54	3- نشأة وتطور القطاع الخاص بالجزائر.....
55	4- مراحل تطور القطاع الخاص بالجزائر.....
62	5- أهمية ودور القطاع الخاص.....
62	6- أسس وميكانزمات القطاع الخاص.....
63	7- تقييم القطاع الخاص بالجزائر.....
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
66	1- مجالات الدراسة.....
67	2- المنهج.....
67	3- أدوات جمع البيانات.....

68	4- الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
68	5- عينة الدراسة.....
68	5-1- العينة وكيفية اختيارها.....
69	5-2- خصائص أفراد العينة.....
الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية	
73	1- عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة الميدانية.....
73	1-1- الحقوق والواجبات والأداء التنظيمي.....
78	1-2- علاقات العمل والأداء التنظيمي.....
84	1-3- التفاعل الاجتماعي والأداء التنظيمي.....
90	2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.....
90	2-1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى.....
92	2-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية.....
94	2-3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة.....
96	3- النتائج العامة.....
98	خاتمة.....
100	قائمة المصادر والمراجع.....
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
60	مخطط الإنعاش الإقتصادي	1
69	كيفية إختيار العينة	2
69	توزيع الجنس على العينة	3
70	توزيع الفئات العمرية للعينة	4
70	المستوى التعليمي لأفراد العينة	5
71	الحالة العائلية للمبحوثين	6
71	الأصل الإجتماعي للمبحوثين	7
73	الضمان الإجتماعي للمبحوثين	8
75	الحوافز والأداء التنظيمي	9
76	الإحتجاج والإضراب	10
78	الإشراف والتوجيه والأداء التنظيمي	11
80	الكفاية الإنتاجية والأداء التنظيمي	12
82	تقييم الأداء للعمال والأداء التنظيمي	13
84	ديناميكية جماعات العمل على الأداء التنظيمي	14
86	النقابة والأداء التنظيمي	15
88	الصراع الوظيفي والأداء التنظيمي	16
90	الحقوق والواجبات والأداء التنظيمي	17
92	علاقات العمل والأداء التنظيمي	18
94	التفاعل الإجتماعي والأداء التنظيمي	19
96	الإتجاهات نحو العمل والأداء التنظيمي	20

الفصل الأول : موضوع الدراسة

1- الإشكالية

2- أهمية الدراسة

3- أسباب إختيار الموضوع

4- أهداف الموضوع

5- تحديد المفاهيم

6- الدراسات السابقة

7- الأصول الفكرية والنظرية

8- فرضيات الدراسة

الفصل الثاني: العمل والأداء الوظيفي

تمهيد

I - مدخل حول العمل:

- 1- ماهية العمل
- 2- التطور التاريخي للعمل
- 3- تطور تشريعات العمل في الجزائر
- 4- المنظومة القانونية للعمل في الجزائر
- 5- أهمية العمل بالنسبة للفرد والجماعة
- 6- وظائف العمل
- 7- تصنيفات العمل
- 8- إسهامات فكرية حول العمل

II - مدخل حول الأداء الوظيفي:

- 1- ماهية الأداء الوظيفي
- 2- عناصر الأداء الوظيفي
- 3- أنماط الأداء الوظيفي
- 4- محددات الأداء الوظيفي
- 5- طرق قياس الأداء الوظيفي
- 6- تقييم الأداء الوظيفي

خلاصة

الفصل الثالث: المؤسسة الجزائرية وعلاقتها بالقطاع الخاص

I - المؤسسة الجزائرية

- 1- ماهية المؤسسة الجزائرية
- 2- مراحل تطور المؤسسة الجزائرية
- 3- عناصر ومكونات المؤسسة
- 4- دور الهيكل التنظيمي للمؤسسة
- 5- الثقافة المؤسسية
- 6- معايير المؤسسة الجزائرية

II - القطاع الخاص

- 1- ماهية القطاع الخاص
- 2- أنواع وتصنيفات القطاع الخاص
- 3- نشأة وتطور القطاع الخاص بالجزائر
- 4- مراحل تطور القطاع الخاص بالجزائر
- 5- أهمية ودور القطاع الخاص
- 6- أسس وميكانزمات القطاع الخاص
- 7- تقييم القطاع الخاص بالجزائر

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1- مجالات الدراسة

2- المنهج

3- أدوات جمع البيانات

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة

5- عينة الدراسة

5-1- العينة وكيفية اختيارها

5-2- خصائص أفراد العينة

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة الميدانية

1- عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة الميدانية

1-1 - الحقوق والواجبات والأداء التنظيمي

1-2- علاقات العمل والأداء التنظيمي

1-3 التفاعل الإجتماعي والأداء التنظيمي

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

2-1 - مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى

2-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية

3-3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة

3- النتائج العامة

مقدمة

تعتبر الموارد البشرية مكونا أساسيا داخل المنظمة كونها مرتبطة بأهداف المؤسسة، وتحقيق النجاح والنمو والتطور في ظل خطط المؤسسة ولجان الإشراف فيها، ولعل من بين الدوافع والأسباب التي تشغل إهتمام الموارد البشرية في حد ذاتها من جهة ومن جهة أخرى تشغل هيئات الإشراف والتخطيط والباحثين في ميدان ظاهر العمل في التنظيم هي بناء الموارد البشرية لاتجاهاتهم حول العمل الذي يؤديه داخل المؤسسة الخاصة بصفة التحديد لكافة معايير الاختلاف الموجود بين القطاع العام والخاص للمؤسسة الجزائرية، حيث يمثل موضوع الاتجاهات نحو العمل موضوع معقد في عمليات الفهم والتنفيذ داخل الأوساط العمالية في المؤسسات وهذا لكونه يرتبط بجانبين أساسيين

هما التنظيم بكل أسسه ولوائحه، وكذلك برغبات وتوجهات العامل الجزائري في ظل الانتشار الواسع للمؤسسات الخاصة، إلا أن موضوع الدراسة لا يمكن حصره في هذان الجانبان فقط، بل يتعدى إلى جوانب وإرتباطات علائقية أخرى تصاحب العمال طيلة مشوارهم ومسارهم المهني داخل المؤسسة منها ما يرتبط بالحقوق والواجبات في ظل الأداء العمالي ومنها ما يرتبط بأساليب التنظيم والتأطير والإشراف ومنها ما يشمل علاقات العمل داخل جماعات العمل والجهاز التنظيمي، ومما لا شك فيه فإن هذه الجوانب والأسباب تلعب دورا أساسيا في ظل القطاع الخاص وكذلك تساعد على معرفة الدوافع التي ساهمت في بناء العمال إلى اتجاه معين حول ظاهرة العمل في المؤسسة الخاصة متأثرين بجملة من العوامل والأسباب انطلاقا من الخدمات المقدمة للعمال وتأثيرها على الأداء التنظيمي للمؤسسة الخاصة وكذلك من خلال علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل ودورها على الأداء التنظيمي وعامل جماعات العمل ونشئت الفروق نحو اتجاهات العمل لفئة العمال في المؤسسة الخاصة ونؤكد جزما أن اتجاهات نحو العمل لا يتلخص في هذه العوامل والأسباب وحسب بل تتقاطع معه عوامل وأسباب عديدة قد تؤثر

على أداء العمال داخل المؤسسة الخاصة إيجابيا أو سلبيا وذلك باعتبار الأداء التنظيمي معيارا نحو البحث ومن ثم الحكم على هذه العوامل والأسباب على ضوء تحسين الأداء التنظيمي ورفعته من عدمه داخل المؤسسة الخاصة وقد إحتوت هذه الدراسة على خمسة فصول وهي:

الفصل الأول يحتوي على الإطار العام للدراسة من بناء إشكالية الدراسة ثم أهمية الدراسة أسباب إختيار الدراسة وتحديد مفاهيم الدراسة وأصولها النظرية وكذلك توظيف الدراسات السابقة ووضع الفرضيات لها.

أما الفصل الثاني جاء تحت عنوان العمل والأداء الوظيفي موزع على محورين العمل والأداء الوظيفي أما المحور الأول المتعلق بالعمل فقد شمل ماهية العمل والتطور التاريخي له وتشريعات قانون العمل في الجزائر ومنظومته القانونية ثم تبيان أهمية العمل بالنش=سبة للفرد والجماعة ثم التطرق إلى وظائف العمل وإسهامات فكرية حول العمل ،أما المحور الثاني من نفي الفصل فقد تعلق بالأداء الوظيفي وذلك من خلال التطرق لماهية الأداء الوظيفي وعناصره وأنماطه وكذلك طرق قياس الأداء الوظيفي ثم تقييمه.

وقد حمل الفصل الثالث عنوان المؤسسة والقطاع الخاص بالجزائر وقد قسم هذا العمل بدورره إلى محورين :المحور الأول كان حول ماهية المؤسسة الجزائرية وقد تطرق إلى ماهية المؤسسة بصفة عامة ومراحل تطور المؤسسة الجزائرية ومكوناتها ودور الهيكل التنظيمي للمؤسسة مرورا بالثقافة المؤسساتية ووقفا عند أهم المعوقات التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية ،أما المحور الثاني فقد عمل إلى التطرق إلى القطاع الخاص من حيث ماهيته ومراحل تطوره والميكانيزمات المتحكمة فيه وصولا إلى تحديد العلاقة بين المؤسسة الجزائرية بالقطاع الخاص وإنتهاء بتقييم القطاع الخاص بالجزائر .

وكان **الفصل الرابع** تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية إنطلاقاً من منهجية البحث وأدوات جمع البيانات النظرية والميدانية وصولاً عند عينة البحث، ومجالات الدراسة المكانية والبشرية والزمنية.

وفي **الفصل الخامس** تم عرض منظم للبيانات التي جمعت ميدانياً من خلال عرضها ومناقشتها على ضوء تساؤل رئيسي للإشكالية ومن خلال العرض الكمي للجداول بعد تفريغها وكذلك تفسير معمق لبيانات الجداول وتحليلها وربطها بين المتغيرات وإختبار الفروض وتحليل النتائج المتوصل إليها وعرض النتيجة العامة والتوصيات.

الفصل الأول : موضوع الدراسة

1- الإشكالية

2- أهمية الدراسة

3- أسباب إختيار الموضوع

4- أهداف الموضوع

5- تحديد المفاهيم

6- الدراسات السابقة

7- الأصول الفكرية والنظرية

8- فرضيات الدراسة

1- الإشكالية:

يعتبر العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية ملازمة في الوجود البشري وتشكل المجتمعات والشعوب كونه يرتبط بالأساس بفرض إشباع الحاجات والدوافع لدى المجتمعات وهذا بالرغم من اختلاف أنماطها وأشكالها داخل الحياة الاجتماعية للأفراد والجماعات انطلاقاً من الأهداف التي يسطرها الفاعلون في المجتمع ويسعون إلى تحقيقها من خلال العمل، وهذا على مدار حقبة زمنية متفاوتة وكذلك متغيرة من فترة زمنية إلى أخرى حسب المعطيات والعوامل المتجددة داخل سوق العمل الذي لا يزال هو الآخر يعرف تبايناً في حركة نشاطه بمختلف ميادينه ومجالاته، كونه متعلق بالدرجة الأولى بعنصر المورد البشري الذي يمثل عصب ظاهرة العمل من جهة، ومن جهة أخرى يلعب دوراً أساسياً في معادلة توازنات سوق العمل حيث يعتبر العمال حلقة وصل بين مؤسسة العمل وطبيعة العمل بحد ذاته، وعلى هذا الأساس والمنطلق تتشكل لدى العمال أفكار تكسيبهم اتجاهات معينة يقومون بتبنيها وفق تصوراتهم المختلفة حول حقيقة العمل وطبيعة المؤسسة التي ينتمون إليها ويكتسبون هوية العمل انطلاقاً من الأطر واللوائح التي تفرضها على أعضاء المنظمة والعمال، حيث أن العمل كظاهرة وميزة إجتماعية من حيث الخصائص والآفاق ترتبط بها مجموعة من الإرتباطات بين العمال والعمل وهي فكرة الإتجاهات التي يتبناها العمال نحو عملهم حيث ومع تطور ظاهرة العمل، صار موضوع الإتجاهات متشعب المفاهيم وواسع المعارف وكذلك سوق العمل الذي يمثل القطاع المؤسسي جزء هام ونشط لسوق العمل إذ تطرح قضايا التأطير والتنظيم والتحكم إذ حاول الكثير من الباحثين والمفكرين والمختصين السوسيوولوجيين في أطروحاتهم وأبحاثهم خاصة في مجال الدراسات السوسيواقتصادية نحو إمكانية ضبط موضوع الإتجاهات والبحث في قضايا ظاهرة العمل والمشاكل التي تطرح بالنسبة لفئة العمال وأرباب العمل والمشاكل البارزة داخل المؤسسات بين العمال وأرباب العمل على إختلاف مكانتهم وأدوارهم ومستوياتهم داخل المؤسسة ويظهر هذا من خلال التأثير المباشر لفكرة الإتجاهات لظاهرة العمل بكل أركانها وأسسها وهذا ما جعل علم الإجتماع الصناعي والعمل والتنظيم بكل تراثه الإستقصائي الأكاديمي يولي أهمية

بالغة لموضوع الإتجاهات لظاهرة العمل، حيث سنقوم من خلال دراستنا هذه بربط فكرة الإتجاهات في إطار البيئة التنظيمية بين العمال والعمل حيث يلعب الأداء التنظيمي بين هذين المعادلتين دور أساس في بناء إتجاهات العمال نحو عملهم، حيث يتسنى للجهاز التنظيمي داخل المؤسسات مسؤولية تنظيم وتسيير العمل وفق منطق قيادي حسب متطلبات المؤسسة والأهداف التي يسطرها القادة وهيئات الإشراف والتخطيط للعمل حيث يلعب نوع العمل وبيئته والنظم التي ينتمي إليها دور فاعل في تحديد إتجاهات العمال نحو عملهم، وعليه فقط شهدت المرحلة الحديثة والمعاصرة بالخصوص تطورا وتنوعا من حيث الكم والكيف في مجالات العمل وكذلك إتساع وضخامة رقعة سوق العمل مع النمو الديموغرافي المتزايد لسكان العالم وظهور المناطق الحضرية والأقطاب الصناعية والخدماتية الأمر الذي يستدعي وجود خطط وأجهزة تنظيمية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتسهر على السير الحسن للعمل داخل المؤسسات الإقتصادية، وذلك من خلال تنفيذ مختلف الأهداف والبرامج التي أسست من أجلها المؤسسة إذ أن الجزائر بلد سائر في طريق النمو تحتوي على مقدرات مؤسسية لا بأس بها تنشط في مجال القطاع العام والخاص حيث عرفت المؤسسات الخاصة في الجزائر نموا و توسعا في المجال الإقتصادي بنمو رأس المال الخاص لدى الأفراد والجماعات والرغبة في توجيهه نحو سوق الأعمال والإستثمار حيث دعم الإنتاج الإقتصادي للجزائر خاصة في العشرون سنة الأخيرة، لعبت دورا في ميلاد القطاع الخاص في الجزائر، وعجلت الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية التي انتهجتها الدولة الجزائرية في تسارع وتيرة نمو القطاع الخاص حيث تبلورت أفكار جديدة داخل لأوساط العمالية والمهنية لاسيما داخل المؤسسات التابعة للقطاع الخاص، التي لا تزال هي الأخرى هي الأخرى في الجزائر كمؤسسات غير واضحة المعالم بالنسبة لسوق العمل وللعمال الجزائريين بحد ذاتهم، إذ ان دراستنا ستقوم بكشف وإيضاح اتجاهات العمال الجزائريين نحو عملهم القطاع الخاص مقممة الجهاز التنظيمي في الموضوع، وانطلاقا من الإرث السوسيولوجي لعلم الإجتماع الصناعي الذي ساد في الجزائر أيام هيمنة القطاع العمومي في المؤسسات الجزائرية عبر مراحل التسيير الذاتي ومرحلة الشركات الوطنية الى مرحلة التسيير

الاشتراكي للمؤسسات الجزائرية، الى مرحلة إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية وبعد فشل هذه الإختيارات كلها تم اقرار نمط مغاير عرف بمرحلة إستقلالية المؤسسات الذي عجل بالدخول الى مرحلة الخصخصة من خلال ميلاد القطاع الخاص ومنافسته وتحييده مع مرور وقت وجيز لدور الذي سبقه "القطاع العمومي" في كثير من المجالات الاقتصادية و الخدماتية الجزائرية،ولهذه الأسباب تبقى فكرة الاتجاهات نحو العمل في ظل القطاع الخاص لدى العامل الجزائري مختلفة انطلاقا من طبيعة ونمط كل قطاع للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، إذ بالرغم من أن فكرة إتجاهات العمال نحو عملهم تعبر عن مشكلة جوهرية في عمليات التنظيم داخل المؤسسات وتعتبر عائقا بالدرجة الأولى أمام الجهاز التنظيمي على فهم ومواجهة المشاكل التي تطرح دخل المؤسسات وتثار من قبل النقابات والتنظيمات والجماعات الهامشية العمالية داخل المؤسسة الجزائرية لإيجاد الحلول اللازمة للعمال وعليه فإنشكالية بحثنا تتمحور حول التساؤل العام الآتي:

كيف تؤثر اتجاهات العمال نحو العمل ودور الأداء التنظيمي للمؤسسة في القطاع الخاص؟

نتفرع عن هذا التساؤل العام التساؤلات الجزئية الآتية:

-كيف لنوعية الحقوق والواجبات المقدمة للعمال تأثير على الأداء التنظيمي للمؤسسة؟

_ كيف تؤثر علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل على الأداء التنظيمي ؟

_ هل ديناميكية جماعات العمل في التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة الخاصة؟

2- أهمية الموضوع: تكمن أهمية الدراسة في ما يلي:

- أنها تعالج موضوع يتعلق بفئة مهمة من فئات المجتمع ألا وهي فئة العمال في القطاع الصناعي.
- إنتماء هذا الموضوع إلى نسق إجتماعي مزدوج سوسيو اقتصادي وإلى مجال حيوي وذو أهمية في حياة ونشأت المجتمعات.
- كذلك من أهمية هذا الموضوع هو أن العمل والقطاع الخاص هو من إهتمام الدول و الحكومات والشعوب والمجتمعات.

- كما تبرز أهمية هذا الموضوع لم يعالج ولم يدرس من قبل في كليتنا.

- كما تبلغ أهمية الدراسة في محاولة الكشف عن الجوانب التنظيمية وعلاقات العمل بين مختلف الفاعلين بالمؤسسة الجزائرية الخاصة.

3- أسباب إختيار الموضوع: ترجع أسباب اختيارنا لموضوع البحث كما يلي:

- لأن موضوع اتجاهات العمال نحو العمل وعلاقة الأداء التنظيمي للمؤسسة في القطاع الخاص موضوع حيوي داخل المؤسسات وكذلك في الوسط الأكاديمي، وكذلك من أسباب اختيارنا لموضوع الدراسة كون أننا مقبلون على الحياة العملية والمهنية في المجتمع.
- كما أن موضوع الدراسة يعد موضوعا مهما كونه يرتبط بسوق العمل وبالحياة الاجتماعية وللعمال والاقتصادية للمجتمع لإرتباطه بالموارد البشرية والمادية تسعى الدول والحكومات من أجل استغلال الأمتل لها يعد موضوع الساعة لا يمكن تأجيله.
- كذلك من أسباب اختيار موضوع الدراسة كونه موضوع متجدد مهما تم تناوله من قبل العديد من الدراسات السابقة.

- كذلك من أسباب اختيارنا لموضوع الدراسة هذا هو اطلاعنا الشخصي على الموضوع في إطار الدراسة الجامعية وذلك من خلال قراءتنا لبعض المصادر والمؤلفات العلمية من كتب ومجلات علمية ومقالات تحاكي موضوع الدراسة الذي نحن بصدد انجازه.

4-أهداف الدراسة: تهدف الدراسة بالدرجة الأولى إلى ما يلي:

- محاولة فهم ومعرفة مدى تأثير اتجاهات العمال نحو العمل على الأداء التنظيمي للمؤسسة.
- محاولة ترويض الموضوع من خلال توظيف المعطيات والمعارف العلمية وربطها بالنتائج السوسولوجية لعلم الاجتماع العمل والتنظيم وكذلك الرفع من القدرة العلمية لمجموعة البحث وتصويب عملية البحث في الإطار الموضوعي والمنهجي.
- كما تهدف الدراسة إلى الإحاطة بمجمل المتغيرات والعوامل والتأثيرات التي تصاحب العامل الجزائري أثناء تأدية عمله ومحاولة تفسير كل تلك الإجراءات.
- تهدف الدراسة إلى الكشف عن مجمل الصعوبات والحقائق العلمية داخل المؤسسة الخاصة بكل أدواتها وأطرها.

5- تحديد المفاهيم

5-1- مفهوم العمل:

لغة العمل هو المهنة وفعل مقصود ونشاط تلقائي ومكسب ذهني أو جسمي يعبر عن نشاط مأجور، أما اصطلاحاً فيعرف العمل في معجم العلوم الاجتماعية على أنه مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير عن الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد.¹

¹ كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للنشر، القاهرة، مصر، ط1، 2001 ص 5 .

وقد تناول العديد من علماء الاجتماع والمفكرين لمفهوم العمل حيث عرفه كارل ماركس على أنه "العقد القائم بين الإنسان والطبيعة حيث يلعب الإنسان ذاته دور إحدى القوى الطبيعية فالقوى الممنوحة لجسده أي السواعد والسيقان واليدين يضعها كلها في حركة تهدف إلى دمج المواد وإعطائها شكلا ذا منفعة لحياته"¹.

أما عبد الباسط محمد حسن يعرفه على أنه "النشاط الموجه لتحويل القوى الطبيعية والسيطرة عليها من أجل تلبية حاجيات الإنسان"²

كما يعرفه مصطفى التيلالي في كتابه مجتمع العمل "على أنه أداة فعالية الجهد البشري لها بالطبيعة من مصاعب وفوز إرادته على البيئة جعلت مسخرة للتأنيس والتمدن"³.

من خلال مجموع هذه التعاريف نخلص إلى مفهوم إجرائي للعمل "على أنه نشاط إنساني واعي وهادف: يبذل من خلاله الإنسان مجهوداته سواء الفكرية أو العضلية من خلال تقديم العامل لمنتوج مادي أو غير مادي بهدف الحصول على أجر متفق عليه.

5-2- مفهوم الإشراف:

في اللغة يعني الإعتناء بالشيء ومتابعته، أما اصطلاحا الإشراف هو عملية تعاونية تتم بين المشرف والمشرف عليه ويقصد بها تطوير وتحسين مستوى الأداء داخل المؤسسات حيث عرف الباحثين في علم الاجتماع كسيد حسن حسين على أن الإشراف هو نشاط موجه يعتمد على دراسة الوضع الراهن ويهدف إلى خدمة جميع أعضاء المؤسسة لإطلاق قدراتهم ورفع مستواهم

كما عرفه حامد الأفندي على أنه العمل المتواصل من أجل النهوض بعمليتي التأسيس والتأطير والإنتاج.

¹كمال عبد الحميد الزيات: مرجع سابق، ص 6.

² نفس المرجع، ص 7

³ نفس المرجع، ص 7

كما عرفه آدمز "على أن الإشراف هو خدمة فنية تقوم على أساس التخطيط السليم الذي يهدف إلى تحسين عملية التنظيم والإنتاج داخل المؤسسة"¹.

من خلال هذه التعاريف لإجرائيا الإشراف هو مجموعة من التوجيهات الممنهجة بطرق فنية تسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسات والمحافظة على استقرارها.

5-3- مفهوم التوجيه :

في اللغة مصدر التوجيه مشتق من لفظ وجه بوجه أي قدم رشدا أو نصحا، أما اصطلاحا من توجيه الرئيس إلى مرؤوسيه من نصح و إرشادات تتعلق بأمور معيارية في الحياة من علاقات اجتماعية و تكوينية و مهنية و غيرها من مجالات الحياة وقد عرفه الجويمي بأن التوجيه هو عملية إرشاد لنشاطات الأفراد المنظمة والغير المنظمة²

إجرائيا التوجيه هو عملية نصح و إرشاد لأفراد المنظمة في كل مجال عبر الاتصال و التفاعل ووفق معايير و شروط معينة.

5-4 مفهوم المؤسسة:

لغة من أسس يؤسس تأسيسا و يقصد به أنشأ، أما اصطلاحا : عرفها أميتاء اتزيوني بأنها عبارة عن وحدات اجتماعية أو تجمعات بشرية تنشأ بقصد الوصول إلى أهداف معينة.

كما عرفها باك و أرجريس يعتبران أن المؤسسة بأنها مجموعة من الأفراد مجتمعين مع بعضهم البعض لحل مشكلات معتمدين على بعضهم البعض في هذا الحل على مختلف الموارد البشرية و المادية المتاحة لتحقيق أهداف شخصية و جماعية من شأنها الحفاظ على المؤسسة و بقائها.

¹ كمال الزيات: مرجع سابق، ص ص 5،7.

² سعيد اسماعيل علي: نشأة الفكر التربوي و تطوره، عالم الكتاب للنشر ط1 القاهرة مصر 2002.

أما من البعد السوسيولوجي الدقيق لمفهوم المؤسسة نجد عالم الاجتماع الأمريكي تالكت بارسونز يحدد مفهوم المؤسسة عللا أن المؤسسة كتنظيم عبارة عن تجمعات أو أهداف محددة وهو عبارة عن نسق اجتماعي يوجه مسبقا نحو انجاز هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة.

يمكن تعريف المؤسسة إجرائيا بأنها عبارة عن تنظيم رسمي ذو طابع عقلاني مميز تسعى لتحقيق أهدافها و إشباع حاجات أفرادها و أعضائها .

5-4- مفهوم الكفاية الإنتاجية:

هي الاستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج بهدف تحقيق أكبر قدر من الإنتاج بمستوى معين و في وقت معين بأقل تكلفة ممكنة.

كما يعرفها أحمد عرفة على أنها الاستخدام الأمثل للمدخلات و الموارد و العمالة و الآلات و المعدات للحصول على أفضل المخرجات متضمنا الأساليب العلمية في الإدارة متمثلا في التخطيط و التنظيم والتوجيه والرقابة.

كما عرفتھا الباحثة في علم اجتماع الصناعي سمية شلبي هي العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية بين الناتج من تلك العملية و بذلك ترتفع الكفاءة الإنتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج إلى المستخدم من الموارد¹

يمكن تعريف الكفاية الإنتاجية الإجرائي بانها مجموع الموارد المستخدمة في عملية الإنتاج موجهة نحو تحقيق فائض في الإنتاج

5-5- مفهوم الأداء التنظيمي :

يعرف اصطلاحا على أنه مختلف البرامج و الخطط التي تمكن المؤسسة من رفع مستوى فاعلية العمال اتجاه العمل.

¹ أحمد عرفة و سمية شلبي ، الإدارة الإنتاجية و الفراغ فعاليات نظام و تخطيط و رقابة الإنتاج ، القاهرة ، مصر ، ط4، 2016 ص 51 .

كما يعرف الأداء التنظيمي الباحث حمود اللوزي إلى أن الأداء التنظيمي يساوي الأداء الفعال يتأتى من خلال دراسة العوامل البيئية والتكنولوجية والمنافسة وتحديد الفرصة والتهديدات.

كما يعرف الأداء التنظيمي على أنه رسم الاستراتيجيات و الاستراتيجيات البديلة و اختيار البديل الذي يضمن تحقيق أفضل منفعة و أعلى مستوى من الأداء من خلال ثلاثة أبعاد و هي البعد المالي والتشغيلي والفاعلية والتنظيمية.

أما التعريف الاجرائي للأداء التنظيمي هو بناء استراتيجيات نحو الأداء الفعال للعمل من أجل رفع مستوى الفاعلية التنظيمية.

5-6- مفهوم التفاعل الاجتماعي:

اصطلاحا هو زيادة الانسجام و الترابط و التفاهم بين أعضاء المنظمة يعرفه الفياض على أنها علاقة ناشئة نتيجة توافق الأفراد على أهداف محددة و كذلك على أساس سمات مشتركة بينهم.

كما تعرف على أنها نمط من أنماط العلاقات الاجتماعية السائدة داخل الجماعات لها قوانين متعارف عليها بين أعضاء الجماعة¹

التعريف الإجرائي للتفاعل الاجتماعي هو سلوك اجتماعي داخل المنظمة ينشأ من خلال ترابط وتشارك مصالح الأعضاء فيما بينهم.

5-7- مفهوم الحقوق والواجبات

- الحقوق: إصطلاحا هي مختلف الحقوق الطبيعية الملازمة للذات البشرية كونه فرد في المجتمع الإنساني.

وقد عرفها الكثير من الباحثين على أنها "كل ما يستحقه الإنسان من قبل الآخرين عبر أبعاد متعددة

كبعد المواطنة أو من بعد العمل والرفاهية الإجتماعية"

¹ طالب محمد ابو عليم: أثر التمكينة الادائري في الأداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في عمان، إشراف محمد عبد العال النعيم، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في ادارة الأعمال، تخصيص ادارة الاعمال، كلية الأعمال جامعة الشرق الأوسط ، كلية الأعمال 2014 ص 26 .

وقد عرفها أحمد رشوان على "أنها تلك المكاسب التي تعطي لأفراد المنظمة نتيجة مطالبتهم بها تحت كفالة القانون".

التعريف الإجرائي للحقوق هي مختلف المزايا والإمتيازات والمنح التي يمنحها صاحب العمل الى عماله.

-الواجبات: إصطلاحا هي مسؤوليات على كل إنسان وما يتوجب عليه إتجاه الآخرين وقد عرفت الواجبات هو سبب ونتيجة حتمية في مسألة النشاط الإنساني.

كما تعرفه هيئة المصرية لحقوق الإنسان: هي مختلف الإلتزامات والأفعال التي يقوم بها الأفراد اتجاه منظماتهم ومجتمعاتهم وأوطانهم¹.

5-8- مفهوم علاقات العمل: هي مختلف الروابط الموجودة في مجال العمل بشكل عام وتكون بين العمال بحد ذاتهم وكذلك بين أرباب وأصحاب العمل وقد عرفها كارل ماركس على أنها تلك الروابط والجسور المتناقضة والمتضاربة بين العمال ورأس المال في إطار العملية الإنتاجية والمصالح والحاجات المادية.

كما عرفتها منظمة العمل لدولية على أنها ذلك الميثاق وعقد العمل الذي يلتزم به جميع الأطراف والذي ينص على حقوق وواجبات كلا الطرفين (العمال وأرباب العمل) في صيغتها الفردية والجماعية.

كما عرفها المشرع الجزائري على أنها: التزام بين الدولة ورأس المال والعمل في أركانها تنشأ من خلال تفاعل العمال داخل مكان العمل².

التعريف الإجرائي لعلاقات العمل هي مختلف الروابط والأنماط التي تنشأ بالتقاء أطراف عديدة من أهمها العمال وأصحاب العمل ورأس المال داخل مكان العمل.

¹أحمد محمد مصطفى: مرجع سابق، ص 26 .

²محمد كمال مصطفى: معجم المصطلحات الموارد البشرية التخطيط والتنمية والإستخدام، مركز الخبرات المهنية لإدارة يميك للنشر والتوزيع ط1 ، القاهرة مصر 2013 ، ص 265 .

5-9- مفهوم النقابة: لغة مصدر نقب ينقب أي بحث وإستقصى، اصطلاحا هي قيام النقيب مقام من يمثلهم في رعاية شؤونهم وجماعة يختارون لرعاية شؤون طائفة من الطوائف منهم النقيب ووكيله وغيرهما حسب كل مهنة¹.

أما من ناحية القانون فالنقابة هي بناء إداري وقانوني يعمل بقوة القانون الدستوري من أجل الدفاع عن مصالح العمال بعد إعتمادها وتصريحها من قبل الأعضاء المؤسسين لدى السلطات المعنية. أما من ناحية علماء الإجتماع فتعرف على أنها تنظيم جماهيري ينظم في إطاره العاملون لقطاع معين أو في مجموعة معينة من القطاعات وفقا لقانون محدد تتم الاتفاق عليه لإطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحيه التطبيق.

كما يعرفها الدكتور علي عوض النقابة "على أنها اتفاق يتعهد بموجبه شخصان أو أكثر أن يوجهوا نشاطهم لتحقيق غرض غير الربح المادي².

5-10- مفهوم الإضراب: لغة الإضراب في اللغة يعني الإعراض والإمتناع، اصطلاحا الإضراب هو امتناع عمال المنشأة أو فريق منهم عن العمل بطريقة منظمة ولمدة محددة بهدف تحقيق أو المطالبة ببعض حقوقهم.

ومن أشهر التعريفات التي صيغة للإضراب هو تعريف مجلس الدولة الفرنسي في 25 يوليو 1979 والذي عرف الإضراب على أنه "توقف منظم مسبق للعمل من أجل الدفاع عن المصالح المهنية"³.
التعريف الإجرائي للإضراب "هو الإمتناع الجماعي بين العمال على المقاطعة والعزوف عن العمل لفترة مؤقتة عبر وسيلة ممارسة الضغط بغية الإستجابة لمطالبهم.

¹ على عوض حسن النصوص: المحكوم بعدم دستوريته في قانون النقابات، دار الطبوعات الجامعية للنشر، الاسكندرية، مصر، ط1، 2012، ص32.

² شبكة المعلومات الدولة عن موقع www.phosboucraa.com 17 ' 18 / 01 / 2022

³ أحمد محمد مصطفى: الإضراب والإغلاق، مؤسسة فريديش (مكتب مصر) ط1، الاسكندرية ، مصر، 2017 ، ص ص 11 ، 12 .

5-11- مفهوم الحوافز: الحوافز لغة هي من التحفيز أي التشجيع والمكافئة، اصطلاحاً هو محاولة الربط

بين الإنجاز والمكافأة في محاولة لزيادة الإنتاج أكثر من المعدل العادي ودفع مكافأة مقابل ذلك إذ نجد

ماسلو يعرفها بمجموع العمليات المادية والمعنوية التي تستهدف رغبات وحاجات الأفراد قصد إشباعها¹.

التعريف الإجرائي للحوافز هي مختلف الإمتيازات المادية والمعنوية التي تقدم للعمال من أجل تلبية

حاجاتهم وإشباعها للحفاظ على الفاعلية في المؤسسات وإستقرارها.

التعريف الإجرائي للثقافة هي ممارسة يومية لإيجاد حلول للمشاكل العمالية وتلبية مطالبهم المختلفة،

من خلال التشكيل.

6- الأصول الفكرية والنظرية للموضوع:

6-1- المدخل الماركسي للصراع: (نظرية الماركسية المحدثه)

يطلق مصطلح الماركسية المحدثه "نيوماركسيزم" على المفكرين المتمسكين بالمنطق الإبستمولوجي

لنظرية الماركسية التقليدية كما جاءت عند كارل ماركس مؤسسها كإطار نظري ومنهجي لكنه كطرح نظري

جديدا يهتم ببعض التعديلات كونها تنطلق من واقع سوسيولوجي جديد لكن يتسن لها مجارات وتفسير معرفة

تلك الحقائق التي تحوم على ظواهر إجتماعية في المرحلة المعاصرة إذا أبدت وحافظت هذه النظرية على

المفاهيم الأساسية للماركسية التقليدية كمفهوم المادية التاريخية والمادة الجدلية والإغتراب وقامت بإحداث نقلة

نوعية في مجال مفهوم الصراع، حيث انتقدت الماركسية المحدثه الطرح النظري الماركسي التقليدي ومجالاته

حيث يرى الطرح التقليدي بأن الصراع هو صراع اقتصادي مادي ولا يمكن ان يخرج هذا النمط أي الصراع

عن النسق الإقتصادي بشقه المادي فقط، وبهذا أكدت الماركسية الكلاسيكية من أن لا يكون أي نوع من

أنواع الصراع خارج النسق الإقتصادي والمفهوم المادي في حين أن الماركسية المحدثه تؤكد على أهمية

مفهوم الصراع لا ينحصر في المسائل المادية والنسق الإقتصادي وحسب بل يتعدى إلى مجالات أخرى

¹ طاهر محمود الكلاله: إدارة الموارد البشرية الحديثة، عمان، الاردن، 2012، ص ص 111، 112، 117.

كصراع الثقافي والصراع السياسي وحتى صراع بين الأجيال وصراع وظيفي بين العمال وأرباب العمل، كما أن الوسيلة التقليدية للسيطرة على وسائل الإنتاج عن طريق الثورة والعنف حيث عدلت هذه النظرية في أسلوبها وعليه فقد تعرضت هذه النظرية في دراستنا هذه لمفهوم الصراع بين العمال وأرباب العمل وعلاقات العمل والإنتاج¹.

6-2- نظرية التحليل الإستراتيجي لميشال كروزيه:

حاول ميشال كروزيه حول نظريته الموسومة بالتحليل الإستراتيجي في البداية لظاهرة البيروقراطية في دراسة ميدانية في تنظيمين مختلفين من درجة البيروقراطية فيهما وهما وكالة حكومية فرنسية للأعمال الإدارية ومصنع للتبغ .

حيث يعرف نظرية التحليل الإستراتيجي بأنه ذلك التشخيص الذي يهتم بكيفية بناء الأفعال الجماعية انطلاقاً من السلوكيات الفردية والتنسيق في العمل الذي يفترض جملة من الأفعال الفردية ويكون التشخيص استراتيجياً عندما يعاين سلوك الفاعلين المتعلقة بالأهداف الواضحة والواعية وضغوط المحيط والمواد المتاحة لهم، كما تنطلق هذه النظرية من مسلمات ومفاهيم كثيرة ومتمثلة في أن التنظيم هو بناء أو تشكل اجتماعي ينتج عن أفعال الأفراد وأن المنظمة تجسد من خلال الفاعلين فيها عن طريق ميلهم الدائم واللعب من أجل السيطرة على مناطق الإرتياب لبناء استراتيجيات ناجحة قصد التحكم في علاقات السلطة داخل المنظمة، كما أنه يوجد داخل المنظمة دائماً مجالاً من الحرية للفاعلين كما تقوم هذه النظرية على ثلاثة مبادئ هي مبدأ السلطة ومبدأ الشك ومبدأ نسق الفعل الملموس وعليه فإن دراستنا تتوافق مع مفاهيم ومؤشرات الدراسة كونها حاملة لنفس المفاهيم هذه النظرية كأهداف المؤسسة واستراتيجياتها ودراسة سلوك الفاعلين داخل المنظمة وأنساق مصالحهم داخل المؤسسة.

¹مصطفى عبد الجواد: نظرية علم الاجتماع العاصر، دار النشر عمان ، الأردن، ط1، 2009، ص 115.

7- الدراسات السابقة:

7-1- الدراسة الأولى:¹ دراسة حول إتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية دراسة ميدانية لعمال الصناعات المعدنية بمنطقة غليزان، قام بها السيد بوجي وتم إجراء الدراسة من 17 نوفمبر 2013 إلى 19 فيفري 2014 بغليان الجزائر. واستغرقت الدراسة حوالي 3 أشهر وهذه الدراسة دراسة ميدانية ونوعها دراسة محلية وطنية. وتمحورت إشكالية الدراسة حول:

- 1- ما طبيعة اتجاهات العمال نحو استعمال معدات الوقاية والسلامة الفردية؟
- 2- هل توجد فروق في اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية تبعا لمتغير المستوى التعليمي؟
- 3- هل توجد فروق في اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية تبعا لمتغير الفئات العمرية؟
- 4- هل توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات العمل نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية وبين الإلتزام بها في العمل.

فلقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وقام بصياغة الفرضيات الآتية:

- 1- توجد فروق في اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية تبعا لمتغير المستوى التعليمي
- 2- توجد فروق في اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية تبعا لمتغير الفئات العمرية
- 3- توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية وبين الإلتزام بها في العمل

وأما فيما يتعلق بأدوات البحث العلمي فهي الملاحظة، المقابلة، الإستبيان وشملت عينة البحث 182 عاملا، وشملت الدراسة عدة محاور رئيسية وهي:

الفصل الأول: فصل تمهيدي شملت فيه إشكالية البحث، فرضيات البحث، أهداف الدراسة، أهمية الموضوع، مفاهيم الدراسة، أما الفصل الثاني فشملت معدات الوقاية والسلامة الفردية: مفهوم السلامة المهنية،

¹بوجي العباس: اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية و السلامة الفردية، اطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل و التشخيص، اشراف الاستاذ ماجي ابراهيم ، قسم علم النفس كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران 2 ، الجزائر 2017 ، 2014 .

مفهوم معدات الوقاية والسلامة الفردية، الشروط الواجب توفرها بمعدات الوقاية الفردية، متطلبات معدات الحماية، أما الفصل الثالث اتجاهات العمال شملت مفهوم الاتجاهات النفسية، وظائف الاتجاهات، أنواع الاتجاهات، الاتجاهات النفسية والسلوك البشري ، الفصل الرابع شمل الإجراءات المنهجية، والفصل الخامس شمل عرض النتائج .

وعرض الباحث أهم النتائج التي توصل لها :

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الشخصية والالتزام بمعدات الوقاية والسلامة الفردية.

- أظهرت النتائج أن معدات الوقاية الفردية لا تتصف بالجودة العالية من حيث الفعالية والراحة.

- **توظيف الدراسة:** تتفق هذه الدراسة مع موضوع دراستنا من حيث ميدان الإشكالية العامة المطروحة وكذلك من حيث تبني الاتجاهات النظرية حول أساس الاتجاهات نحو العمل وكذلك من حيث الجانب الميداني كزنه يقيس عينة الدراسة إنطلاقا من ميدان الدراسة مؤسسة صناعية وكذلك من حيث أنها تتطرق الى فئة العمال لكن دراستنا تختلف عن هذه الدراسة في بناء الإشكالية وفرضيات الدراسة وطرق المعاينة والقياس يمكن تقييم هذه الدراسة من منطلق أن هذه الدراسة إستطاعت الكشف عن اتجاهات العمال نحو الخدمة الوقائية للعمال من خلال قياس الوعي الوقائي لدى العامل بنجاح إلا أنها لا تتمكن من ضبط الموضوع في الجانب الميداني كون أنها استعملت بناء نظري ضخم لم يكن فيه توازن مع الجانب الميداني.

7-2- الدراسة الثانية:¹

أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين ،دراسة ميدانية في مؤسسة الكوابل -بسكرة

قامت بها الطالبة زرفاوي أمال عام 2014/2013 في بسكرة -الجزائر دراسة ميدانية نوعها محلية مشابهة لموضوعنا.

¹ زرفاوي أمال: أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم، إشراف العقبي الأزهر، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر 2013 ، 2014 .

وتناولت الإشكالية سؤال رئيسي: إلى أي مدى يؤثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين؟

وإعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وقامت لباحثة بصياغة الفرضيات الآتية:

- الفرضية العامة: يتأثر الرضا الوظيفي للعاملين بحالات الصراع السائدة داخل التنظيم.

- الفرضيات الجزئية:

- الفرضية الأولى: عدم إشراك الرئيس لمرؤوسيه في عملية اتخاذ القرارات يؤثر سلبا على رضا العاملين عن

الوظيفة

- الفرضية الثانية: عدم مرونة الاتصال غالبا ما يتسبب في انخفاض مستوى أداء العمال داخل المؤسسة.

- الفرضية الثالثة: كلما زادت الفروق الوظيفية داخل المؤسسة زادت ظاهرة التغيب عن العمل.

- الفرضية الرابعة: الفروق الثقافية في العمل عادة ما تؤدي الى انخفاض في مستوى الإنتاجية

أما فيما يتعلق بأدوات البحث فهي الملاحظة، المقابلة، الاستمارة

وإعتمدت الباحثة على عينة تمثيلية لمجتمع الدراسة وحددتها بنسبة 10 بالمئة.

وجاءت الدراسة في أربعة فصول تناولت فيها موضوع الدراسة، الرضا الوظيفي أهميته ومؤشرات قياسه

وعوامله، الصراع التنظيمي أسبابه ونتائجه، تحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج

- نتائج الدراسة:

- تميل مفردات الدراسة الى الانقسام بين الرضا وعدم الرضا وأن درجة عدم الرضا العام تزيد عند الأساتذة

المبتدئين أكثر من غيرهم

- عدم رضا أغلب الأساتذة عن الجوانب المادية وخاصة الأجر الذي يتقاضونه

- يؤثر نمط الإشراف المهتم بالعمل وأهدافه سلبا في مستوى الرضا عن العمل

يمكن توظيف هذه الدراسة من خلال النظري الى الجانب المطابق لموضوع دراستنا من حيث تعاطي الدراسة

لمفهوم الصراع الوظيفي للعاملين ودور الجهاز التنظيمي في إدارة الصراع في المؤسسات الاقتصادية، حيث

أن موضوع دراستنا يندرج ضمن اتجاهين أساسيين هما الصراع العمالي في إطار وجود الجهاز التنظيمي وكذلك في نوع الدراسة سوسيو اقتصادية وكذلك في الجانب الميداني للدراسة كزنها دراسة بالمؤسسة الاقتصادية وكذلك استخدمت الاستمارة لجمع المادة العلمية.

- **توظيف الدراسة:** لقد قامت الدراسة بالكشف على طبيعة الصراع بين العمال واتجاهاتهم نحو الرضا الوظيفي وكيفية تحقيق تلك الغايات إلى أن محتوى الإشراف عن العمل داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لم يكن معمق من حيث النتائج وكذلك من حيث أساليب القياس كتطرق إلى العملية الاتصالية والتفاعلية وعلاقات العمل داخل المؤسسة التي أهملتها الدراسة.

8-فرضيات الدراسة:

- **الفرضية العامة:** يؤثر تشكل إتجاهات العمال حول العمل على أدائهم التنظيمي بالمؤسسة الخاصة.

- **الفرضيات الفرعية:**

✓ لنوعية الحقوق والواجبات المقدمة للعمال تأثير هام على الأداء التنظيمي للمؤسسة.

- الضمان الاجتماعي

- الحوافز

- الإحتجاج والإضراب

✓ تؤثر علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل على الأداء التنظيمي.

- الإشراف والتوجيه

- الكفاية الإنتاجية

- تقييم الأداء

✓ يساهم التفاعل الإجتماعي في التأثير على الأداء التنظيمي داخل المؤسسة الخاصة.

- ديناميكية جماعات العمل

- النقابة

- الصراع الوظيفي

الفصل الثاني: العمل والأداء الوظيفي

تمهيد

I - مدخل حول العمل:

- 1- ماهية العمل
- 2- التطور التاريخي للعمل
- 3- تطور تشريعات العمل في الجزائر
- 4- المنظومة القانونية للعمل في الجزائر
- 5- أهمية العمل بالنسبة للفرد والجماعة
- 6- وظائف العمل
- 7- تصنيفات العمل
- 8- إسهامات فكرية حول العمل

II - مدخل حول الأداء الوظيفي:

- 1- ماهية الأداء الوظيفي
- 2- عناصر الأداء الوظيفي
- 3- أنماط الأداء الوظيفي
- 4- محددات الأداء الوظيفي
- 5- طرق قياس الأداء الوظيفي
- 6- تقييم الأداء الوظيفي

خلاصة

تمهيد

يعتبر العمل والأداء الوظيفي المادة الخام في الشط المهني والمؤسساتي إذ أن العمل والأداء الوظيفي كمفهومين متلازمان من حيث الغاية والهدف: كما أنهما يقومان في مجال اهتمام ومتابعة من قبل الخبراء والمهندسين والمنظمين لعمليات العمل والأداء الوظيفي لهذا فإن هذا الفصل سيسلط الضوء على شقين أساسيان هما العمل والأداء الوظيفي بالنسبة لماهية العمل وجوهر الأداء الوظيفي.

I - مدخل حول العمل:

1- ماهية العمل:

قام المفكر في علم الاجتماع والفيلسوف الألماني كارل ماركس إلى تحديد مفهوم للعمل على أنه العقد القائم بين الإنسان والطبيعة فالقوى الممنوحة لجسده أي السواعد والسيقان واليدين يصنعها كلها في حركة تهدف إلى دمج وإعطائها شكلا ذا منفعة لحياته.

وبين العمل يؤكد ماركس أن العامل قبل أن يعمل فهو يتصور العمل وينجزه في ذهنه قبل أن يجسده على الطبيعة والواقع وبالتالي فإن العمل عند كارل ماركس يساوي إتحاد كل من ذهن والجسد¹.

2- التطور التاريخي للعمل: لمعرفة ظاهرة العمل لابد من الرجوع إلى العصور القديمة والحديثة لظاهرة العمل وكذلك إلى الحضارات الإنسانية التي شكلها الإنسان في مجتمعه محليا وإقليميا وكذلك أميا حسب كل حضارة.

2-1- العمل في عهد الحضارات القديمة:

- عند الإغريق: اعتبر الإغريق العمل ضروريا لتلبية الحاجات المادية حيث أو كل جانب كبير منه إلى العبيد وذلك من منطلق أن الأعمال الشاقة هي من اختصاص العبيد، كما كان ينظر إلى العمل في هذه المرحلة أن الذي يعمل يجب أن يكون فاقدًا للحرية وكانت المجالات الأخرى كالفلسفة والسياسة لا يعد

¹ عبد الحميد الزيات: مرجع سابق، ص 8 .

ممارستها عاملا بل هو يعبر عن مظهر من مظاهر الحرية والنبيل والشرف، وعندما نجح الإغريق في بناء الحضارة اليونانية كأقدم حضارة إنسانية منذ القرن الخامس قبل الميلاد وإرتبط معنى العمل بثلاث أنماط وهي كالتالي: عمل شاق يقوم به العبيد والرقيق: العمل الزراعي هو الآخر موكل إلى طبقة العبيد والرقيق، أما العمل العقلي يقوم به الفلاسفة ورجال السياسة والحكم، وبهذا نستنتج أن العمل كان ينطوي على مظهرين نمط العمل اليدوي ونمط العمل العقلي، وقد أولى المجتمع اليوناني (طبقة الأسياد والنبلاء) اهتماما بالغاً للعمل الزراعي كون أن ملكية الأرض تعود إلى نفس الطبقة²¹.

– **العمل في الحضارة الرومانية:** لم يتغير معنى العمل كثيرا في الحضارة الرومانية وامتدت نظرت العمل نفسها القائلة بأن العمل هو من اختصاص العبيد والمملوكين، وكذلك امتدت أن فكرة العمل هو شقاء لدى العبرانيين حيث ظهر وعلى أنه شر من سرور وشقاء، كما اعتبر العمل في هذه الحضارة تكفيرا يكفر به الإنسان عن خطيئة أسلافه لكن مع تطور وازدهار المجتمعات بدأت كظهر أفكار جديدة حول العمل في أواخر هذه الحضارة وربط بمجموعة من القيم الاجتماعية ودينية حيث أعلن القديس "سانت أغسطين" دفعه عن العمل الذي ينتفع به عامة الناس لا العمل الذي يستغل فيه الإنسان استغلالا يهين كرامته كما اعتبره القديس سان توماس أن العمل هو حاجة اجتماعية.

– **العمل في الحضارة الإسلامية:** أعطى الإسلام أهمية بالغة للعمل لكونه يحافظ على كرامة الإنسان واعتبر الدين الإسلامي العمل شكلا من أشكال العبادة حيث ورد قوله الله عز وجل "فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله واذكروا الله كثيرا لعلكم تفلحون" سورة الجمعة، الآية 10 والرسول

¹ عوارم مهدي: دراسات حول سيولوجيا العمل في الجزائر، محاضرات مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع

النتظيم والعمل، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد البشير الابراهيمي ، برج بوعريبيج الجزائر السنة

2021 / 2020 ص 7.

صلى الله عليه وسلم كان راعيا وتاجرا وأوصى بالعمل وإتقانه وتجنب الكسل، كما حارب الإسلام الاستغلال واستيلاء على الحق الأجير كمقصد من مقاصد الشريعة الإسلامية.

2-2- العمل في العصور الحديثة: يعتبر نظام الطوائف شكل من أشكال وأنواع التنظيمات التي يعمل فيها مجموعة من الأفراد في حرفة معينة (الحداد و،النسيج،الصباغة....) حيث يقوم نظام الطوائف على ثلاث مجموعات هي: المعلمون والصناع والصبيان وقد كان كل عضو في كل مجموعة من هذه المجموعات متواجدا في الطائفة ومدموجا فيها بعمق في الأنساق الاقتصادية والاجتماعية التي سادت في هذه الفترة كان لها انعكاس مباشر على طبيعة الأعمال ونشأت عنه ارتباطات عاطفية وثيقة التي نشأت بين الفرد وأسرته، غير أن هذا النظام بدأ يفقد مكانته تدريجيا وبدأ في الإضمحلال نتيجة لبداية حركة الصناعة التي بدأت تنتشر في أوروبا وكذلك نتيجة لما أحدثته الثورة الفرنسية (1789) من وعي للتححر من مختلف القيود التي كانت سائدة¹.

2-3- العمل في عهد الثورة الصناعية: كان للثورة الصناعية دور كبير في تغيير النظرة للعمل، كما إرتبطت بإستخدام الآلة في العمل كمتغير جديد يربطها بالإنسان الحرفي بالمادة التي يحولها ويصنعها، وقد بدأ ظهور الثورة الصناعية ببريطانيا (انجلترا) في القرن 17 ميلادي حيث ظهرت ورشات العمل خاصة في قطاع الحديد والصلب والصناعات النسيجية، أما المورد البشري (العمال) في هذه المرحلة فقد كانت مهيكلة حسب طرق ومجموعات إنتاج موزعة حسب التخصص داخل المصانع والورشات وفق البناء الهرمي داخل الهيكل التنظيمي للمصنع، أما في القرن 18 حيث يرى توم بيرنس أن الحقبة الثانية من التطور الصناعي انطلقت عام 1850 وصار التركيز على نوعية الإنتاج واهتمام بصناعات الغذائية والكيميائية مما أدى إلى زيادة التنظيم الإداري واتساع الجهاز البيروقراطي الذي يمارس عملية التخصص والرقابة والمرافقة والتسيير للمصانع ودوائر الإنتاج وقد ساعد هذه المرحلة الثانية من

¹عوارم مهدي: مرجع سابق، ص 8.

الثورة الصناعية كثرة المنافسة على الإنتاج بعد تصدير الثورة الصناعية الى فرنسا وألمانيا وبعض الأقطار الأوروبية وذلك من خلال إنتشار وسائل النقل والاتصال داخل أوروبا، كما يجدر بذكر بأن العمل في هذه المرحلة عرفت صراعات وحركات احتجاجية عمالية داخل المصنع لتناقض الموجود بين طبقة العمال وأرباب وأصحاب العمل داخل الهياكل التنظيمية للمنشآت الصناعية الأوروبية¹.

2-4- العمل في عهد التطور التكنولوجي: تمثل مرحلة التطور التكنولوجي لميدان العمل أسمى مرحلة عرفها التطور البشري في مجال الصناعات حيث أحدثت ثورة المعلومات والاتصالات التي شهدها العالم في القرن التاسع عشر (19)م في بداية الخمسينيات والستينيات من القرن 19 نقلة نوعية في مجال العمل والصناعة حيث صار الإنسان يوظف الصناعات التكنولوجية عالية التطور في عمليات الإنتاج والإبتكار، وقد عزز هذه المرحلة ظهور ما يسمى بالصناعات الإلكترونية والذكاء الإصطناعي عالي المدى و الدقة لسيما في مجال الإتصال والأقمار الصناعية وكذلك في مجال المكننة التي تعمل على تدوير الإنتاج وكثافته في وقت وجيز، إلا أن هذه المرحلة في حقيقتها إستطاعت تحقيق تقدم رؤوس المال اقتصادي وتكنولوجي في وسائل الإنتاج والعمل إلا أنها كشفت على مشاكل جد كثيرة منها حلول الآلة محل الإنسان وشدة التنافس بين أصحاب رؤوس المال وظهور الشركات الأجنبية العابرة للقارات وسيطرتها على ثروات الأمم والمجتمعات وكذلك اغتراب الإنسان وتفشي البطالة بين الشباب وكذلك نمو نسب الكساد العالمي نتيجة تدفق السلع بنسبة 13% سنويا إلى 23% وكذلك ظهور المشاكل المناخية والبيئية بالغة الخطورة على حياة الكائن الحي².

¹سفير ناجي: محلات في التحليل الاجتماعي التشغيل الصناعة و التنمية، ترجمة الأزهر بغنيز، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 1989، ص 11

²عوارم مهدي: مرجع سابق، ص 20.

3- تطور تشريعات العمل في الجزائر: إهتم المشرع الجزائري بمجال العمل وذلك بسن تشريعات التي شملت مختلف جوانب علاقات العمل وقد اختلف هذا التشريع من مرحلة إلى أخرى حسب الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة.

3-1- قانون 31 ديسمبر 1962: أمام الفراغ القانوني والتنظيمي الذي تميزت به هذه الفترة وضرورة مواصلة تسيير الحياة الاجتماعية والاقتصادية اعتمد نص قانون 31 ديسمبر الذي نص في مادته الأولى على استمرار سريان التشريع الفرنسي بإستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية.

3-2- قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات سنة 1971: تجسدت أول محاولة للتنظيم الاجتماعي للعمل، يتماشى مع المفهوم الاشتراكي بصور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي كرس في المادة 09 منه مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين مختلف فئات العمال، والاعتراف لهم بالحق النقابي والترقية الاجتماعية والثقافية والمساهمة في تسيير المؤسسات¹.

3-3- قانون الأساس للعمال 1978: كان هذا القانون يهدف إلى تنظيم العمل وفقا للتطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد وجاء بصفة توحيدية لمجال العمل و العمال من حيث علاقة العمل من خلال الفصل التام بين العلاقة التنظيمية و العلاقة التعاقدية و كذلك من حيث الحقوق و الواجبات المرتبطة بالعمل التي هي موجودة بقوة النص و السندات و الأحكام القانونية و التنفيذية كما تضمنت هذه المرحلة صدور القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية سنة 1988 في إطار الإصلاحات الاقتصادية لعالم الشغل التي أنتجتها الدولة من خلال الليونة في التسيير دعيت باستقلالية المؤسسات.

¹ بشير هدي: الوجيز في شرح القانون العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2008، ص ص 13، 14، 15.

4-3 - تطور تشريعات العمل منذ سنة 1989 حتى الآن: بدأت هذه المرحلة بصدور دستور 04 فبراير 1989 الذي أقر مبدأ حق العمل مبدأ و حمايته و المساواة في الحقوق والواجبات و نتيجة لهذا الوضع الجديد صدرت عدة تشريعات لتنظيم مجالات علاقات العمل و التي حاول المشرع من خلالها الموازنة بين الجانب الاجتماعي و الجانب الاقتصادي للعمل و يمكن أن نذكر من أهم التشريعات القانون المتعلقة بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب و القانون المتعلقة بمفتشية العمل و القانون المتعلقة بالنزاعات الفردية للعمل ثم قانون علاقات العمل .

وقد صدر قانون علاقات العمل ليعيد تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجه الليبرالي الجديد وجاءت نصوصه بصياغة أكثر مرونة و قابلية للتغيير والتعديل و التكيف مع الواقع المعاش و مسابرة التطور خاصة مع ميلاد القطاع الخاص و فتح مجال الاستثمار الاقتصادي في الجزائر¹

4-المنظومة القانونية للعمل في الجزائر: عرفت المنظومة القانونية و التشريعية للعمل في الجزائر تطورا وتنظيما في العديد من الأوجه والمراحل وذلك من أجل حماية حقوق العمال و تنظيم سوق العمل في الجزائر و قد كان للمشرع الجزائري حماية العلاقة التي تنشأ بين العامل والمستخدم حيث أقر القانون 90-11 أكد على احترام حقوق العمال كالمساواة في الأجر وممارسة حق الإضراب و العمل النقابي من خلال ما يلي :²

- **حماية العامل :** لما كانت العلاقة غير متكافئة بين العامل و المستخدم رغم حرية الإرادة فان الشك يفسر لصالح العامل مع مراعاة توازن العلاقة بينهما و حماية الدولة للعامل

¹ بشير هدي: مرجع سابق، ص 16

²أمال مرابط: محاضرات في تشريعات قانون العمل في الجزائر السنة الثانية ماستر على اجتماع العمل، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعرييج - الجزائر - السنة الجامعية 2020 / 2021

- **واقعي عملي** : تتجلى خاصية الواقعية في قدرة و مسايرة قانون العمل لمختلف التغيرات التطورات و يطبق في كافة الظروف و الأماكن و الأوقات لذلك يتميز قانون العمل بأنه قادر على مراعاة حالات العمل و تقدير ظروفهم و قدرات العمال

- **قواعد امرة** : تبرز مظاهر السلطة العامة في الباب و تحد من تلك الإرادة رغم أن علاقة العمل قوامها الرضا و الإرادة.

كما تقوم مصادر قانون العمل على مصادر دوائية ومنظمات إقليمية كمنظمة العمل العربية تصدر تلك القواعد في شكل اتفاقيات دولية المصادر الوطنية تتنوع هذه المصادر بحسب قوتها القانونية التنظيمية كآتي:

أ- **المبادئ الدستورية** : و تتضمن المبادئ العامة وتخص جملة الحقوق المرتبطة بالعمل تختلف حسب التوجهات السياسية و الاقتصادية للجمهورية الجزائرية حيث ورد في المادة 66 من دستور 2020 للدولة الجزائرية (العمل حق وواجب كل عمل يقابله أجر)

كما ورد في نص المادة 68 من دستور 2020 إلى الاعتراف بحق المرأة في العمل إذ نصت المادة تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجل و النساء في سوق التشغيل كما تنص المادة 70من دستور 2020 و الحق النقابي بموجب نص المادة 69 من دستور 2020 و كذلك الحق في الإضراب و الاحتجاج¹.

ب- **النصوص و القواعد التشريعية** : هي مجموعة النصوص التي تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة و المطبقة لأحكام ومبادئ الدستور و تحل هذه القواعد المرتبة الأولى من مصادر قانون العمل في العصر الحديث وذلك بسبب تدخل الدولة في تنظيم العمل و قد صدرت عدة نصوص تشريعية في الجزائر لتنظيم مجال العمل وعلاقته الفردية والجماعية نذكر من بين هذه القوانين قانون علاقات العمل الصادر بتاريخ

¹أمال مرابط: مرجع سابق، ص 9 .

21 أبريل 1990 والقانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية في العمل وغيرها من تشريعات العمل التي من اختصاص البرلمان

ج- **النصوص و الأحكام التنظيمية** : تنوع مجال العمل و طابعه الواقعي المرن إذ تحول الهيئة التنفيذية عملية إصدار هذه النصوص و الأحكام عن طريق المراسيم الرئاسية التي يصدرها رئيس الجمهورية ثم الوزير الأول بواسطة المراسيم التنفيذية كما يضطلع أيضا أعضاء الحكومة كل في نطاق اختصاصه بالمجال التنظيمي عن طريق القرارات و المناشير و التعليمات في حدود الصلاحيات المفوضة إليهم

د- **الاتفاقيات الجماعية** : هي مصدر من مصادر الهامة لقانون العمل لكونها تتبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل إذ تبرم عن طريق التفاوض بين ممثلي العمل و أصحاب العمل حول شروط العمل ه- **اللوائح و الأنظمة الداخلية** : وهي تعليمات يصدرها صاحب العمل و تحكم سير العمل داخل المؤسسة من النواحي الإدارية والفنية والمالية والصحية

و- **الاجتهاد القضائي** : تمثل الأحكام و القرارات القضائية أحد المصادر الهامة للقانون انطلاقا من الدور المنوط بالقضاء في تطبيق القواعد و تفسير و حل النزاعات في علاقات العمل بمبدأ الفصل بين الأطراف المتنازعة في حالة حدوث نزاع بين العمال و صاحب العمل¹

5- **أهمية العمل** : يمثل العمل أهمية بالغة على مستويات عديدة من أهمها ما يلي :²

5-1- **على مستوى الفرد** : تكمن أهمية العمل على مستوى الفرد فيما يلي :

- إشباع حاجات الفرد المادية و المعنوية

_ تحقيق الذات و الشعور بالرضا

¹أمال مرابط : مرجع سابق، ص 10

² رافدة الحربي: **مهارات القيادة في اتخاذ القرارات الادارية** ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن، ط1، 2008 ص ص 286 . 287

_ العمل يكسب الفرد ميزة تنافسية وتشاركية

_ فيه نشاط و ديناميكية مستمرة للفرد

_ اكتشاف العامل صاحب المهارة وإبراز المواهب الفنية و التقنية

5-2- على مستوى الجماعة تكمن أهمية العمل على مستوى الجماعة فيما يلي:

-أساس بناء علاقات العمل و اكتساب علاقات اجتماعية جديدة نتيجة الاتصال و التفاعل بين جماعات العمل.

-أساس اكتساب و اكتشاف خبرات جديدة في مختلف ميادين العمل و تبادل المعارف و الخبرات.

-تحفيز جماعات العمل و تولد العمل الإبداعي و التنافسي بينهم.

-له دور في الوصول إلى الكفاية الإنتاجية من خلال تواصل و تعاون أفراد جماعات العمل وزيادة هامش الربح لجماعة العمل.

6-وظائف العمل : للعمل عدة وظائف يشغلها فهو لا يقتصر وحسب على تحقيق الإنتاج و فقط بل

يتعدى إلى وظائف أخرى من أهم هذه الوظائف ما يلي :¹

6-1-الوظيفة الاقتصادية : ان من أهم وظائف العمل و هو تحقيق الرفاهية الاقتصادية و توليد الثروة

من خلال تحقيق الكفاية الإنتاجية في مجالات عديدة خاصة المجال الزراعي و الصناعي و كذلك

الوصول إلى معايير الجودة لسيطرة على الأسواق العالمية و تحقيق الأرباح.

¹على السلمي: ادارة الموارد البشرية ، دار غريب للنشر و الطباعة ط1 ، القاهرة مصر ، 1998 ص 267 .

6-2- الوظيفة الاجتماعية : تمثل الوظيفة الاجتماعية للعمل من أهم انشغالاته حيث يساهم العمل في توفير السلع و الخدمات للمجتمع وكذلك يجعل من أفراد المجتمع أفراداً فاعلين و منتجين ويأخذ بيدهم نحو تحسين ظروف المعيشة كـ مجال التعليم والصحة وغيرها من الأنساق الاجتماعية وكذلك يعمد العمل إلى تحقيق و بلوغ الرفاهية الاجتماعية للمجتمع و تخليص أفراد وجماعات المجتمع من الظواهر السلبية التي تعيق نموه و تطوره.¹

6-3- الوظيفة النفسية : تكمن وظيفة العمل النفسية في المحافظة على استقرار نفسية العامل وكذلك تجنبه الفراغ القاتل في حياته و يساعده العمل على الاندماج في الحياة الاجتماعية و اكتساب مهارات وخبرات جديدة.

6-4- الوظيفة السياسية : تتمثل الوظيفة السياسية للعمل من خلال مشاركة العمال في العمل السياسي من خلال الممارسة النقابية للعمال وكذلك من خلال عمليات التعبئة الجماهيرية للعمال و اختيار من يضمن مصالحهم وحقوقهم المشروعة.

6-5- الوظيفة الثقافية : للعمل وظيفية ثقافية تتمثل في الانفتاح على العالم وكذلك في تولي الوعي لدى العمال واكتساب ثقافة تنظيمية ومؤسسية للعمال.

7- تصنيفات العمل :

للعمل عدة تصنيفات تتماشى مع أصل العمل و طبيعته تمثل أنواعه وصفاته الأساسية حسب الجهد الذي يبذله العامل و كذلك حسب ميدان العمل وقد تعارف سوق العمل على صنفين أساسيين للعمل وهما:

¹علي السلمي: مرجع سابق، ص 268.

7-1- **الصنف الأول:** الأعمال الشاقة: وتتمثل في الأعمال التي تتطلب جهدا عضليا أو حتى جهد فكري كبير لإنجاز العمل ونأتي بالذكر إلى الأعمال الشاقة هي تلك الأعمال المهنية المتعلقة بميدان الحرف والوسائل البدائية والبسيطة في الإنتاج كالتحيم والتفحيم والعمل في المناجم وورشات البناء وكذلك فقد أقرت وزارة التربية والتعليم للحكومة الجزائرية سنة 2018 إصدار مرسوم المعدل والمتمم بأمر من وزارة التربية والتعليم السابقة نورية بن غبريط تصنيف مهنة التعليم ضمن المهن الشاقة.

7-2- **الصنف الثاني:** الأعمال المريحة: وتتمثل في مختلف الأعمال والمهن قليلة الجهد والتعب من جهة و كثيرة الأرباح والمداخيل لأصحابها وعلى سبيل المثال لا حصر قطاع الأعمال والإستثمار وكذلك نشاطات الإستيراد والتصدير التي إضافة إلى مسؤوليين يوجهون بتعليماته فقط وكذلك قطاع الخدمات كالمهن المتعلقة بالإعلام والاتصال على الميديا ومنصات التواصل الإجتماعي وكذلك الإنتاج الفني والسينمائي¹.

8- إسهامات فكرية حول العمل:

- **عند ابن خلدون :** تناول ابن خلدون ظاهرة العمل عندما قام بتقسيمات الصنائع و الحرف و اعتباره إياها أحد تجليات العمران من خلال كتابه المعروف ب المقدمة انطلاقا من دراسة الوقائع التاريخية بعد فحصها و تمحيصها لإبراز ارتباط الأحداث الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية في أماط محددة وذلك من خلال ربط آثار البيئة الاجتماعية و الجغرافية و السلوك الإنساني ونشاطه الاقتصادي حيث نجده يقول : إنما الكسب إنما يكون بالسعي في الاقتناء و القصد إلى التحصيل فلا بد في الرزق من السعي و عمل و لو في تناوله و ابتغائه من وجوهه كما تكلم ابن خلدون على مفهوم الضريبة انطلاقا من تقوية

¹ قاموس المعاني الجامع حول شؤون العمل و التنظيم عن الموقع www.almaang.com ، تم الاطلاع في

موارد السلطان كما يعتبر ابن خلدون ان الفلاحة والصناعة والتجارة هي وجوه طبيعية للمعاش ويعتبر الفلاحة من أقدم وجوه المعاش وهي أساس النظم الاقتصادية كونها متعلقة بالسلوك الإنساني، كما يربط ابن خلدون القيمة المادية للعمل والمكانة الاجتماعية التي يكتسبها الفرد تكون تبعا لمقدار الثروة والجاه الذي يكسبها كما يطرح ابن خلدون فكرة متمثلة في قطاع الخدمات كمهنة المعلم والقاضي والإمام هي ليست مصدرا لثراء كونها تحمل في طياتها قيم دينية واجتماعية أكثر مما تحمله من كسب وثراء لصاحبها¹.

- عند إميل دوركايم: تمثل إسهامات إميل دوركايم حول ظاهرة العمل في فكرة تقسيم العمل وهي الدراسة التي أنجزها دوركايم في مرحلة الدكتوراه وصدرت في مؤلفه "تقسيم العمل الاجتماعي: حيث يرى بأنه يوجد نمطين من المجتمعات وهو ما أطلق عليه مسمى المجتمع المتضامن الآلي والآخر المجتمع العضوي ويؤكد دوركايم، بأن المجتمعات تنتقل من مرحلة الميكانيكية إلى مرحلة العضوية فحالة الميكانيكية يكون المجتمع بسيط مثل المجتمعات البدوية، أما في المرحلة العضوية فهو مجتمع حديث معقد ومتنوع وغير متجانس وهذا ما ينعكس على ظاهرة العمل عكس الأول، كما هو الحال بالنسبة للمجتمعات الحضرية والصناعية فتطور المجتمع حسب إميل دوركايم يؤدي إلى تقسيم العمل فكلما تطور المجتمع ازداد تقسيم العمل بين الناس والعكس صحيح وكلما تباين تقسيم العمل صحبة مزيد من التطور والتعقيد الاجتماعي، وان اختلاف في المسؤوليات هو الذي يساهم في تحقيق التضامن بين الناس، كما يرى دوركايم بأن المجتمع قيام الجماعة يكون لدور الأخلاق المهنية أساس لقيامها ونشوتها، كونها قادرة

¹ عوارم مهدي: مرج سابق، ص 15. 16.

وحدها على الوصول إلى مشاعر اللاإرادي وذواتهم وتكون روابط تظهر من خلال العلاقات المهنية والنقابية حيث تهدف لأسس الأخلاقية إلى تحقيق قدر من التوازن والانسجام¹.

- **عند جورج فريدمان:** وتظهر إسهامات فريدمان حول العمل وذلك من خلال مؤلفه "رسالة في سوسيولوجيا العمل" سنة 1961، أحد أهم الدراسات الفرنسية في مجال سوسيولوجيا العمل من خلال قيامه بدراسة حول العمل التقليدي والعمل في العهد الصناعي التكنولوجي ومكانة العامل في هذين النمطين فالعامل حسب جورج فريدمان في عصر التكنولوجيا صار يمثل سدا ليؤرو الثغرات حسب الطلب حيث حمل أصحاب العمل المسؤولية الاجتماعية الأولى عن تبعات التكنولوجيا وآثارها السلبية على العامل، كما أكد أن هنالك تأثيرات تكون مصاحبة للتطور التكنولوجي والتقني على المجتمع ليلاحظ أنه ضمن هذا التفاعل بين الإنسان ومحيطه عبر التقنية، وهذا ما شهده المجتمع الفرنسي بصفة خاصة والمجتمعات الصناعية عامة حيث عرفت هذه المجتمعات زيادة كبيرة في عدد المصانع مما أحدث تحولات هيكلية في المجتمع بإمتداد أطراف المدن، وهجرة داخلية وخارجية نحوها للعمل في تلك المصانع: كما يؤكد فريدمان على أن التكنولوجيا لم ترى كمتغير جديد حتى على العامل في مجال إبداعاته في العمل حيث أصبح عبدا لها، وهذا ما انعكس على سلوكه وتصرفاته وثقافته في العمل اتجاه الظروف المجتمعية المتغيرة حتى يحفظ المجتمع وجوده وتطوره، وفي تحليله للعلاقة الوظيفية المتبادلة بين المهنة والمجتمع يخلص دوركايم إلى أنها ليست في كل الحالات تؤدي إلى التضامن الاجتماعي فهناك حالات تفشل الأدوار المهنية في تحقق أهداف الجماعة نتيجة فقدان الجماعة لمعاييرها الخلقية، وقد حاول دوركايم تشخيص أمراض الرأسمالية ومشاكل المكننة والتكنولوجيا الصناعية، أما فكرة اللامساواة في المجتمع الرأسمالي فنناقشها في إطار المشاكل والقيود الناجمة عن تقسيم العمل واعتبارها من المظاهر الغير سوية في

¹ عوارم مهدي: مرجع سابق، ص ص 17 ، 18

المجتمع وتؤدي الى تفكك مقومات التضامن العضوي، حيث أرجع دوركايم مشكلة اللامساواة في المجتمع الرأسمالي كان نتيجة سببين هما¹:

-الوضع الغير الملائم للأفراد بالنسبة للقواعد والنظم الاجتماعية

-العجز في نظم تبادل البضائع والخدمات

كلها أسباب حسب تصور دوركايم أدت الى وجود تناقض في الوظائف والقواعد لعامة في المجتمع وانعكست على ظاهرة العمل وقد رأى دوركايم في فكرة المجتمع الوظيفي الحل لكل هذه التناقضات والمشاكل².

II - مدخل حول الأداء الوظيفي:

1- ماهية الأداء الوظيفي:

قبل التطرق لتعريف الأداء الوظيفي يجب إعطاء تعريف للأداء بمفهومه العام والذي يمكن توضيحه من خلال التعريفات التالية:

يعرف الأداء على أنه: النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل، كنتائج التي تم تحقيقها لدى ممارسة عمل والمعبر عنها بوحدات قياس معينة" ويعرف أيضا أنه"الانجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذل الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني"³.

بينما الأداء الوظيفي فيشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث ليس تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.

¹ جورج فريدمان و آخرون: الرسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة بولاند كما نوير، منشورات عويدات، ط1، بيروت، لبنان، ط1، 1985، ص ص 31 . 32 . 44

² نفس المرجع ، ص 19، 20،

³ علي السلمي: ادارة الموارد البشرية ، دار غريب ، القاهرة، مصر، 1998، ص 267

ويعبر مفهوم الأداء الوظيفي عن "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد.¹

وفي تعريف لآخر للأداء الوظيفي بأنه "تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها".²

2- عناصر الأداء الوظيفي:

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية.
- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد من عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في أخطاء.
- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه.
- المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية.

3- أنماط الأداء الوظيفي:

1/ أداء المهمة والأداء السياقي:

- 1-1- أداء المهمة: تعد نماذج أداء المهمة تلخيصاً للأبعاد التي تعبر عن الأنشطة والسلوكيات التي تشير إلى مدى وفاء الفرد بمجموعة محددة من المهام المتصلة مباشرة بوظيفته، ويحوي هذا النموذج الأبعاد التقليدية والمتمثلة في كمية الأداء، الإتقان، الكفاءة، الوقت المحدد للإنجاز.³

¹ كامل بربر: إدارة الموارد البشرية و كفاءة الاداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 1997، ص156.

² هلال محمد عبد الغني: مهارات ادارة الاداء ، مركز تطوير الاداء و التنمية مصر 1996، ص 195 .

³ زيد صالح حسن سميع: أثر الثقافة النعمية على الأداء الوظيفي ، جامعة حلوان ، مصر ، 2009، ص 91 - 97

1-2 الأداء السياقي: يسمي البعض أنماط الأداء السياقي بأنماط الأداء خارج الدور وذلك لعدم اتصالها مباشرة بالأداء وغنما تقيس جوانب الأداء التي لا ترتبط بمهام محددة ولقد أشارت الأبحاث إلى الدرجة التي يسهم فيها العاملون في سياق العمل وبشكل غير مباشر في تنظيم وزيادة الفعالية التنظيمية.

2/الأداء السلبي والأداء المتكيف:

1-2 الأداء السلبي: يشير إلى تلك السلوكيات التي ينتج عنها اختلال وظيفي في أداء الفرد لمهامه الوظيفية.

2-2 الأداء المتكيف: أصبح الأداء المتكيف أكثر حضورا في ظل التغير السريع في متطلبات العمل الناجم عن الابتكارات التكنولوجية، الإندماج، إعادة الهيكلة.

ويشير الأداء المتكيف إلى: ذلك السلوك الذي يعبر عن مدى كفاءة الفرد وقدرته على تغيير سلوكه وذلك لمقابلة متطلبات التغير في البيئة والانتقال المستمر من حال إلى آخر.

4- محددات الأداء الوظيفي:

تحدد من خلال المعادلة التالية:

$$\text{أداء الفرد} = \text{الدافعية} + \text{القدرة} + \text{الدعم التنظيمي} + \text{الإدراك}$$

- **الدافعية:** منبع السلوك ووقود الأداء وتشير إلى مدى قوة الرغبة لدى الفرد للقيام بمهام العمل المحددة والاندفاع الذاتي الفوري لأداء هذه المهام.

- **القدرات:** عبارة عن الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد العامل في أداء عمله مثل القدرة على القيام بالعمل كما هو مخطط له، القدرة على الاستيعاب والفهم الصحيح لما هو مطلوب للقيام بالعمل بشكل صحيح ويمكن بناء هذه القدرات من خلال عملية التدريب، التعليم، ويجب أن تتناسب هذه القدرات مع الوظيفة.

- **الدعم التنظيمي:** يشير إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها من خلال معاملتهم بعدالة، تقديم المساعدات والمساهمات والعناية بهم وبصحتهم النفسية مما ينعكس في صورة إدراك الأفراد لهذا التأييد والدعم.

- **الإدراك:** يشير إلى العملية المعرفية الأساسية الخاصة بتنظيم المعلومات أو أنه عملية استقبال المؤثرات الخارجية وتفسيرها م قبل الفرد تمهيدا لترجمتها إلى سلوك معين.

ويجدر الإشارة إلى أن الإدراك يختلف بين الأفراد لذا لا بد من تفهم قدرات الموظفين وأسلوب تنظيمها للمعلومات الواردة إليها¹.

5- طرق قياس الأداء الوظيفي:

ان قياس أداء العاملين عملية ضرورية لأية منظمة خصوصا عندما تكون هذه المنظمة خدمية، لذلك لا بد للمنظمة أن تقيس هذه العناصر البشرية في قيامها بالمهام الموكولة إليها، أما بالنسبة لطرق قياس الأداء، عادة ما تستخدم أساليب القياس الموضوعية للأداء وهذه الأساليب تقسم إلى ثلاثة مجموعات هي:

1- كمية ناتج الأداء: يمكن الحصول على مقياس موضوعي لكمية ناتج الأداء ان أمكن تحديد ناتج الأداء وتحديد وحدة قياسه، ومن الأمثلة على هذا النوع، عدد الوحدات التي تم انجازها خلال وقت محدد أو عدد الغرف المباعة بالنسبة لعامل المبيعات في الفندق، أو عدد الفواتير التي يمكن حسابها ومراجعتها بالنسبة للمحاسب في الفندق .

2- جودة ناتج الأداء: من أهم يسير قطاع ما هو جودة الخدمة التي تقدمها المنظمة، ففي بعض الحالات يتطلب معرفة جودة الخدمة المقدمة من العامل بصرف النظر عن سرعته في الأداء.

¹حسين عبد الحميد أحمد رشوان :علم اجتماع التنظيم ، دار غريب للنشر و التوزيع ط1 ، القاهرة ، مصر 2007 ، ص52 .

3- **كمية وجودة الناتج معا:** وهو عملية الجمع بين الكم والجودة معا، وهذا المقياس يعتبر أفضل من حيث شموله، ويتضح من هذه الأساليب أنه من الضروري بعد تعيين العاملين، التأكد من مدى قيامهم بالأعمال المطلوبة منهم من خلال عملية تقييم أدائهم الذي يمكن أن يوصلنا إلى نتائج نستطيع من خلالها التعرف على الضغوط التي تواجه العاملين أثناء عملهم¹.

6- طرق تقييم الأداء الوظيفي:

6-1- **طرق التقييم التقليدية:** هي الطرق التي تعتمد على أحكام التقييمين سواء المشرف أو الإدارة، ومن هذه الطرق نذكر:²

- **طرق الترتيب البسيط:** ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل، حيث يقوم المقيم بإعداد قائمة بأسماء العاملين معه.

- **طريقة المقارنة المزدوجة:** بموجب هذه الطريقة يقوم المقيم بمقارنة كل فرد عامل مع جميع الأفراد العاملين الذين يخضعون هم أيضا للتقييم في المجموعة نفسها.

- **طريقة التدرج:** يتم وضع تصنيف للأفراد العاملين يمثل كل تصنيف درجة معينة للأداء.

- **طريقة التدرج البياني:** تعتمد على صفات محددة في المقارنة وتقييم العاملين ليتم تحديد أوزان للتقديرات بالتدرج كالتالي: 1 ضعيف، 2 مقبول، 3 جيد، 4 جيد جدا، 5 ممتاز.

- **طريقة القوائم المراجعة:** تستخدم مجموعة من السلوكيات والمواصفات المطلوبة للعمل.

- **طريقة المراجعة الميدانية:** قيام ممثل عن إدارة الموارد البشرية بإجراء المقابلات ميدانية لمدراء الإدارات العامة في المنظمة للاستفسار عن أداء العاملين.

¹ عيس إبراهيم المعشر: أثر ضغوط على أداء العاملين دراسة ميدانية في الفنادق الأردنية، إشراف البرفسور عامل الغريب، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية و المالية قسم ادارة الاعمال جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، 2009، ص 34

² محمد انس قاسم جعفري: مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقها على التشريع الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع، ط 1، الجزائر، 1984، ص 72.

- طريقة الاختيار الإجباري: للتقليل من عامل التحيز الشخصي عن طريق إيجاد نظام يقوم بتزويد المقيم بمجموعة من عوامل التقسيم ويطلب منه إعادة ترتيبها حسب تناسبها مع الإدارة والتي على العامل إظهارها.

- طريقة المواقف الحرجة: عن طريق خطط الرئيسي يسجل وتدون فيه الوقائع أو الأحداث الجوهرية التي تواجه الفرد في عمله وكيفية سلوكه.

- طريقة المقالة: يقوم المقيم بكتابة التقارير المفصلة ليصف فيها انجازات وأداء العاملين بطريقة استثنائية يختارها على أن يلتزم بمواضيع معينة كمية ونوعية الإنتاج ومعرفته بالعمل والقدرات ونقاط القوة والضعف في الأداء.

6-2 طرق تقييم الأداء الحديثة:¹

- طريقة مقياس السلوكية المندرجة: تعتمد على الأداء المتوقع وفقا للصفات السلوكية المحددة على المقياس العمودي للتدرج، حيث أن كل صفة من الصفات السلوكية المرتبطة بالأداء المطلوب تحدد لها درجات ويتم وضع وصف كامل لكل هذه الدرجات.

- طريقة التقييم السري: عن طريق تقييم كل فرد عامل في المنظمة من قبل الرئيس المباشر وزميله في العمل ومرؤوسيه ثم تصميم نتائج تحتوي على أسئلة يطلب الإجابة عليها حول أداء العامل من قبل الرئيس المباشر ومرؤوسيه وزملائه.

- طريقة مقياس الملاحظات السلوكية: طور هذا المقياس لتلاقي العيوب والمآخذ المترتبة على طريقة المقياس السلوكية المتدرج، ولا يختلف هذا المقياس عن المقياس السابق إلا في أن المقيم بملاحظته لسلوك الأفراد العاملين يرتبهم على (5) أوزان لكل بعد سلوكي خاص بالعمل ويميز هذه الطريقة عن سابقتها فقط أنها تركز على السلوك الملاحظ أي تتم ملاحظة السلوك المتوقع.

¹ محمد انس قاسم جعفر: مرجع سابق، ص 74 - 81 .

-طريقة الإدارة بالأهداف: انتشر حديثاً استخدام هذه الطريقة وبشكل حول إثر العيوب والانتقادات التي وجهت لأساليب التقييم السابقة الذكر،فهذه الفلسفة الإدارية إقترحها المفكر الأمريكي"بيتر دراكر"سنة 1957 وتعرف الإدارة بالأهداف على أنها "عملية اجتماع الرئيس مع مرؤوسيه في بداية المشروع أو فترة العمل والإتفاق على النتائج التي ينبغي إنجازها بحيث تتبثق الأهداف من معدلات الأداء "فإذا ما تدنى مستوى الأداء الفعلي من المعدل المطلوب عندئذ يوضع هدف لإعادة الأداء إلى ما يجب أن يكون عليه

خلاصة:

من خلال هذا الفصل الذي تطرقنا فيه الى العمل والأداء الوظيفي على موضوع الدراسة محددين بذلك السمات الأساسية لظاهرة العمل داخل المؤسسات الاقتصادية كزنها ترتبط بالعمال واختياراتهم واتجاهاتهم نحو العمل،انطلاقاً من مفهوم العمل والتطورات التاريخية للعمل والمنظومة القانونية والتشريعية وصولاً عند أهمية ووظائف وإسهامات فكرية حول ظاهرة العمل وكذلك الحال إلى الأداء الوظيفي في إبراز أهم أسسه ومرتكزاته.

الفصل الثالث: المؤسسة الجزائرية وعلاقتها بالقطاع الخاص

I - المؤسسة الجزائرية

- 1- ماهية المؤسسة الجزائرية
- 2- مراحل تطور المؤسسة الجزائرية
- 3- عناصر ومكونات المؤسسة
- 4- دور الهيكل التنظيمي للمؤسسة
- 5- الثقافة المؤسسية
- 6- معايير المؤسسة الجزائرية

II - القطاع الخاص

- 1- ماهية القطاع الخاص
- 2- أنواع وتصنيفات القطاع الخاص
- 3- نشأة وتطور القطاع الخاص بالجزائر
- 4- مراحل تطور القطاع الخاص بالجزائر
- 5- أهمية ودور القطاع الخاص
- 6- أسس وميكانزمات القطاع الخاص
- 7- تقييم القطاع الخاص بالجزائر

I - المؤسسة الجزائرية:

1- ماهية المؤسسة:

تتمثل ماهية المؤسسة كونها عبارة عن وحدات اجتماعية أو تجمعات بشرية تنشأ بقصد الوصول إلى أهداف معينة كما أن كل من باك وأرجريس يعتبران أن ماهية المؤسسة على أنها ما يلي:

- مجموعة من الأفراد
- مجتمعين مع بعضهم البعض لحل المشكلات معتمدين على بعضهم البعض في هذا الحل
- يستخدمون موارد بشرية ومادية وطبيعية
- تسعى المؤسسة لتحقيق أهداف شخصية وجماعية، خاصة بالأفراد وبالمجموعات وبقاء المؤسسة بواسطة سلوك منظم (المعايير)

كما أن ماهية المؤسسة عند عالم الاجتماع الأمريكي "تالكت بارسونز" فالمؤسسة عنده عبارة عن تنظيم وكذلك عبارة عن تجمعات أو أبنية توجه أساسا نحو تحقيق هدف أو أهداف محددة وهو عبارة عن نسق اجتماعي يوجه مسبقا نحو انجاز هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة.

كما يشير فييب سالزنيك أن المؤسسة تعتبر نظاما رسميا ذوطابع عقلاني مميز في تحديد الأهداف التي ترمي على تحقيقها¹.

2-مراحل تطور المؤسسة الجزائرية

2-1- مرحلة التسيير الذاتي(1962-1964): معنى التسيير الذاتي هو إدارة أو تسيير أو أنها تشير إلى الإدارة الذاتية حيث عرف التسيير الذاتي على أنه المشروع التمهيدي لمبادئ التسيير الذاتي الرئيسية على أنه نوع من التنظيم السياسي والإقتصادي والاجتماعي يمثل محتواه الإديولوجي السبل الرئيسية التي اختارتها الجزائر غداة الإستقلال بالتوجه نحو الإشتراكية والتي توفق بين مصالح العمل الذين ارتقوا من صف الأجير إلى صف المنتج الحر المسؤول وذلك لمشاركتهم المبشرة في تسيير الوحدات الإنتاجية واهتمامهم المعنوي والمادي بثمرة إنتاجهم.

وقد عرف ميشال رابتييس "التسيير الذاتي في ضوء التجربة الجزائرية بأنه تسيير العمال الديمقراطي للمنشآت والمستثمرات التي هجرها الأوروبيون أو التي تم تأميمها"

وبقوم التسيير الذاتي حسب قرارات 22 مارس 1963 يقوم على ثلاث دلالات أساسية وهي:¹

¹ ميلاط نظرة: مرجع سابق، ص 3 .

- أ- الإستقلال الإقتصادي للوحدة الإنتاجية في إطار أهداف الخطة العامة.
- ب- الإستقلال الإداري للوحدة الإنتاجية التي يسيروها العمال في إطار اللوائح التي تحددها الدولة.
- ت- حصول العمال على أرباحهم من عوائد الوحدة الإنتاجية بعد خصم الحصة المقررة للمجموعة الوطنية.

إن طابع التجربة الجزائرية في مجال التسيير الذاتي يقوم أساسا على مبدأ الملكية الإجتماعية لوسائل الإنتاج في الممتلكات التي استرجعها المجتمع بعد رحيل المعمرين ونقل تسييرها إلى مجموع العمال.

2-2- مرحلة الشركات الوطنية:(1965-1971): في هذه المرحلة توجهت الدولة للقطاع الصناعي من خلال تأسيس شركات وطنية عمومية ففي سنة 1965 تأسست كل من الشركة الوطنية للنفط والغاز، شركة الوطنية للحديد والصلب، الشركة الوطنية للصناعات النسيجية sonitex، الشركة الوطنية للتأمين SSA، وقد تدعم القطاع العمومي بتأميم القطاع الصناعي والمناجم (البنوك والمناجم 1966) وقطاع المؤسسات من 1966 إلى 1970 وقطاع المحروقات 24 فيفري 1971 وتزامنت هذه المرحلة مع ظهور المخططات التنموية ابتداء من المخطط الثلاثي الأول (1967-1969) إلا أن الحجم الكبير للمؤسسات العمومية سجل عدة مشاكل تنظيمية تتعلق بالتسيير والتحكم في الإنتاج، حيث ظهرت طبقة من الميسيرين تمتلك السلطة الاقتصادية كبيرة بفضل مراقبة الدولة التي تمارسها على الشركات العمومية وهو ما تسبب في بيروقراطية الاقتصاد وأدى إلى أزمة تسيير من قبل الدولة مما دفع بها إلى التسيير الإشتراكي للمؤسسات التي شرعت في تطبيقه سنة 1971².

حيث حاول الفلاحون في ذلك الوقت على اختلاف فئاتهم وقدراتهم ملء الفراغ الذي تركه الميسرون الأجانب بهدف حماية الإقتصاد الوطني ومواصلة العملية الإنتاجية في المؤسسات قصد مواجهة احتياجات المجتمع وهذا التجاوب من طرف العمال تجسد في عملية التسيير الذاتي الذي طبق أول مرة في يوغسلافيا 1950 في مجال التجارة والصناعة والمرافق الإجتماعية، لكن فكرة التسيير الذاتي هي الأخرى حملت العديد من التناقضات والمشاكل منها:

- 1- كون أن تجربة التسيير الذاتي في الجزائر لم تكن تطبيقا لأديولوجية واضحة بقدر ما كانت واقعا مرفوضا أملتة مجموعة العوامل والظروف التي كانت آنذاك خاصة ظاهرة الأملاك الشاغرة

¹ ميلاط نصره: مرجع سابق ، ص 5

² نفس المرجع ، ص 6

- 2- هشاشة الهيكل الإقتصادي بعد الرحيل الجماعي لقوى العمل الأجنبية
- 3- نقص الخبرة المهنية والوعي ونقص التربية الإشتراكية للعمال والصراع بين العمال الدائمين والغير دائمين.
- 4- نقص رؤوس الأموال وقلة الإمكانيات المادية البشرية، وهذا ما عجل بظهور القطاع العام وإنشاء ما يسمى بالشركات الوطنية التي أخذت الطابع الإشتراكي¹.
- 2-3- **مرحلة التسيير الإشتراكي (1971-1980):** عرفت هذه المرحلة تحولات هيكلية بإعتبار صدور قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسة حيث تم التطبيق الفعلي في 6 نوفمبر 1971 وذلك بموجب صدور وثيقة رسمية لتسيير المؤسسات العمومية وفقا للنهج الإشتراكي وتطبيق مبادئها في الإنتاج والتسيير من خلال التركيز على ثلاثة مبادئ أساسية هي :
- أ- ملكية اجتماعية لوسائل الإنتاج
- ب- تسيير ديمقراطي لهذه الوسائل
- ت- توجيه الإنتاج لإشباع حاجات الأفراد في المجتمع
- وتبقى المؤسسة في ظل التسيير الإشتراكي تابعة للقطاع العام اي للدولة حيث كانت الدولة هي من تؤمن رأس المال لإستثمار والإنتاج بالمؤسسات العمومية الجزائرية مع إشراك العمال في التسيير والإنتاج وقد حملت المؤسسة الإشتراكية أجهزة تسييرية وتنظيمية لها تتمثل في:
- البيئة الداخلية:** وهي متكونة من :
- أ- **مجلس العمال:** منتخبين من طرف زملائهم في المؤسسة (من 7 إلى 28 عضو) لمدة ثلاث سنوات هذا المجلس يكون مسؤولا داخل المؤسسة ويسهر على السير الحسن للمؤسسة من خلال تحسين الإنتاج والإنتاجية وتطوير ظروف العمل للعمال واحترام الانضباط وتحقيق أهداف المؤسسة.
- ب- **اللجان الدائمة:** تتألف من أعضاء يعينهم مجلس العمال بهدف تسهيل العمل ومراقبة مختلف نشاطات المؤسسة وهي 5 لجان: لجنة المستخدمين والتكوين، لجنة الشؤون الإجتماعية والثقافية، اللجنة التأديبية، لجنة الصحة والأمن، لجنة الشؤون الإقتصادية والمالية.
- ج- **مجلس المديرية:** يتكون من 9 إلى 11 عضو يكون بينهم ممثلان يعينهما مجلس العمال من بين أعضائه يجتمع مرة في الأسبوع يتمثل دوره في اتخاذ القرارات الهامة المتعلقة بالمؤسسة¹.

¹ميلاط نظرة: مرجع سابق، ص 5

كما أن هذه المرحلة لم تحمل فيها المؤسسة الإشتراكية دورا إقتصاديا وحسب بل لعبت أدوارا أخرى كالدور الإجتماعي والسياسي بالخصوص ما تعلق بالفوارق الطبقية في المجتمع حيث اختزل المجتمع بأسره في الطبقة المتوسطة وسعت الدولة من خلال المؤسسة الإشتراكية إلى القضاء على الفئات الهشة والمحرومة داخل المجتمع الجزائري وبعث روح الرفاهية الاجتماعية للجماهير الشعبية في الجزائر المستقلة كما تميزت هذه المرحلة بوجود هيئة مركزية عليا تتمثل في سلطة الحزب الواحد الذي يقوم بإعداد وتوجيه سياسة البلاد ومراقبة تطبيقها والإمساك بزمام السلطة وكان أفراد المؤسسة الإشتراكية يمثلون كعمال القاعدة الشعبية والجماهيرية للحزب الواحد حيث أنه يستمد قوته ووجوده أكثر فأكثر من عمال المؤسسة العمومية الإشتراكية لكن هذه المرحلة هي الأخرى عرفت مشاكل ومعوقات من أهمها:²

- 1- انعدام الاتصالات وقصور نظام المعلومات.
- 2- المركزية في القرار وقتل المبادرات الفردية لحل مشاكل المؤسسة الإشتراكية.
- 3- عدم الفصل بين مراكز الإدارة والتسيير للمؤسسة والتركيز على ظروف العمل وتطويرها.
- 2-4- مرحلة إعادة الهيكلة من 1980 إلى 1984: برزت هذه الفكرة من خلال تطبيق المخطط الخماسي الأول بموجب المرسوم 242/80 المؤرخ في 4 أكتوبر 1980 الذي جاء لتقسيم الشركات العمومية إلى وحدات صغيرة أكثر تخصصا، حيث شرع في هيكلة المؤسسات العمومية واستبدالها بعدد كبير من نظيرتها وهي أصغرها في الحجم نسبيا وأكثرها تخصصا وانسجاما حيث تضمنت إعادة الهيكلة ما يلي:
- إعادة الهيكلة العضوية: وكان الغرض منه هو تحويل مؤسسات القطاع العام إلى مؤسسات صغيرة الحجم وأكثر تخصصا وكفاءة ولقد كان تعداد المؤسسات الوطنية آنذاك 85 مؤسسة وتعداد المؤسسات الجهوية والمحلية 526 مؤسسة وكان العمل المستهدف هو تفتيت الأولي إلى 145 مؤسسة والثانية إلى 120 مؤسسة، وقد أسهمت هذه الإجراءات في زيادة إجمالي الناتج الوطني.³

¹بن عيسى بن عليّة: أساليب إدارة الصراع في المنظمة، دار الروافد للنشر والتوزيع، الجلفة، الجزائر، ط1، 2011، ص 51.

²حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، درا النهضة العربية للنشر و التوزيع، ط3، بيروت لبنان 1980، ص ص 170 ، 171 .

³بن عيسى بن عليّة: مرجع سابق، ص 52 .

- إعادة الهيكلة المالية: وتعتبر بمثابة إعادة توزيع جغرافي لمراكز اتخاذ القرار لإعادة الهيكلة العضوية وكان الغرض منها إعادة هيكلة ديون المؤسسة بإعادة تنظيم سجلات استحقاقات الفائدة ورأس المال وتصفية الذمم بين المؤسسات من خلال:

أ- إعادة تنظيم المؤسسات العمومية وتجنبيها النقائص والانحرافات التي واكبت المرحلة السابقة
ب- إعادة ترتيب أولويات المهام بالمؤسسة في إطار هذا التوجه الجديد الذي إستمد من شعار "من أجل حياة أفضل".

- عراقيل تطبيق إعادة الهيكلة: من أهمها ما يلي: ¹

(1) الإستغلال السيء لموارد وطاقت المؤسسة.

(2) بقاء المؤسسة تتلقى مخططات الإنتاج مهيكلة ومنظمة من السلطات العليا.

(3) مشاكل التمويل نتيجة انخفاض سعر النفط سنة 1986.

(4) التبذير واللامبالاة وتفشي البطالة وانخفاض القدرة الشرائية للمواطن.

2-5- مرحلة إستقلالية المؤسسات: تم الإعلان بصفة رسمية عن إستقلالية المؤسسات في الدورة العامة لحزب جبهة التحرير الوطني في 21-22 ديسمبر 1986 ووضعت الإجراءات اللازمة لدعم القانوني في 12 جانفي 1988 بمصادقة المجلس الشعبي الوطني، وتعني إستقلالية المؤسسة وهي إستقلالية المؤسسات الصناعية عن الإدارة المركزية وحصولها على فرص أكبر للمبادرة وتحمل المسؤولية والنتائج حيث في هذه المرحلة صارت الشركات والمؤسسات الصناعية الوطنية شركات ذات أسهم وكذلك ذات مسؤولية محدودة عن نشاطها تخضع لمبادئ الربحية، ولعله من أهم العوامل التي أدت إلى التحول إلى إستقلالية المؤسسات ما يلي:

(1) الدوافع الخارجية:

أ- شروط المؤسسات المالية العالمية كالبنك العالمي وصندوق النقد الدولي وهي شروط متعلقة بتحرير الاقتصاد من أجل الحصول على القروض.

ب- التوجهات العالمية الجديدة القطبية وإنهيار الإتحاد السوفياتي.

(2) الدوافع الداخلية: ²

أ- إفلاس المؤسسة الإقتصادية نتيجة تراكمات الديون البنكية العمومية .

¹ ابن عيسى بن علي: مرجع سابق، ص 52.

² ميلاط نظرة: مرجع سابق، ص 11 .

- ب- ارتفاع المصاريف المالية مما زاد في عبء الخزينة العمومية.
- ج- التسيير السيء للمؤسسة و ارتفاع المستمر في تكاليف اليد العاملة مقارنة بإنتاج.
- د- إنهيار أسعار النفط 1986 وتزايد تكاليف الاجتماعية الملزمة بها الدولة.
- 2-6- مرحلة الانتقال إلى الخصخصة:** يعتبر مفهوم الخصخصة في أبسط معانيها هو نقل الملكية العامة أو إدارتها إلى القطاع الخاص، حيث تتحول المؤسسات العامة المملوكة للدولة إلى القطاع الخاص المملوك للأفراد سواء أكانوا وطنيين أو أجانب وذلك لتقليص الانفاق العام وتوفيراً لجهود الحكومة فيما هو أنفع للمجتمع.

حيث شرعت الجزائر في تطبيق الإصلاحات الاقتصادية وتنفيذه عملية خصخصة المؤسسات العمومية في الجزائر للمؤسسة العمومية بفتح رأسمالها الاجتماعي للخاص، وبموجب الأمر 95-22 من سنة 1995 المتعلق بالإطار القانوني للخصخصة تجددت القواعد بتنظيم المؤسسة العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها وذلك تماشياً مع المعطيات الاقتصادية الدولية.

ويوجد نوعان من الخصخصة وهما:

- (أ) **الخصخصة التلقائية:** تشجيع القطاع الخاص لزيادة وزنه في الإقتصاد الوطني دون المساس بالقطاع العام من خلال الإعتماد عن نظم الحوافز من أجل تشجيع المبادرة الفردية.
- (ب) **الخصخصة الهيكلية:** تتصرف إلى تقليص حجم القطاع العام من خلال نقل ملكية المشروعات العامة أو إدارتها إلى القطاع الخاص.

2-7- أهداف الخصخصة:

- إعادة توزيع الأدوار بين القطاع العام والقطاع الخاص وانسحاب الدولة تدريجياً من بعض النشاطات الاقتصادية وفسح المجال أمام المبادرات الخاصة عن طريق الإستثمار.
- القضاء على المديونية وتطوير سوق المالية وتنشيطها برؤوس الأموال الخاصة.
- الدفع بمجلة الإستثمار المحلي والأجنبي وبلوغ الكفاءة الاقتصادية عن طريق تعزيز الأسواق والمنافسة.
- الاعتماد على الامكانيات والقدرات التنظيمية للمؤسسات الاقتصادية ومواكبة التكنولوجيا.
- **آثار الخصخصة:** للخصخصة العديد من الآثار وهي نوعان:¹
- **الآثار الإيجابية:** يكمن ذكرها فيما يلي:

¹ميلاط نظرة: مرجع سابق، ص 13

- الحد من تبذير الأموال العمومية وتشجيع الادخار وإعادة الأموال المكتنزة إلى دائرة الاستغلال والإنتاج بواسطة السوق المالية والبنوك.

- تحسين الإنتاج كما ونوعا من خلال المنافسة.

- الشراكة الاقتصادية لجلب التكنولوجيا للمؤسسات.

- التقليل من عجز المالي الميزانية عن طريق توفير أموال من خلال التنازل عن أصول المؤسسات.

- الآثار السلبية: يمكن ذكرها فيما يلي:

- تسريح العمال لأسباب اقتصادية وانخفاض المستوى المعيشي للسكان.

- ظهور الطبقة في المجتمع وزيادة العامة الناجمة عن الخصومة.

- صعوبة إيجاد مستثمرين في بعض القطاعات أو المؤسسات الضخمة.

3- عناصر ومكونات المؤسسة:

- الهيكل التنظيمي: بحيث يبين المكونات والحدود الرسمية للتنظيم ويبرز في شكل خريطة تنظيمية تتكون من مجموعة من الخطوط التي تبين أهم مكونات التنظيم مثل الوظائف الرئيسية والعلاقة بينهما ونطاق الإشراف.

2- الأعمال والنشاطات التي يمارسها التنظيم لتحقيق أهدافه.

3- الأفراد ويكونون مؤهلون ودرابين ولديهم لرغبة في توجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف.

4- الموارد والإمكانات المتاحة للمؤسسة.

5- النظم والإجراءات والقواعد لأداء المهام والأعمال والطرق والخطوات والمراحل المخططة لأداء الأعمال والأنشطة.

6- سلطات ومسؤوليات كل وحدة إدارية وكل منصب عمل وكذلك بوجود أهداف واضحة.

7- شبكة من الاتصالات تكفل ترابطه وانسجامه وتنمية العلاقات بين الافراد و الوحدات التنظيمية.¹

4- دور الهيكل التنظيمي للمؤسسة: لا يمكن سير أي مؤسسة بدون وضع هيكل تنظيمي فعال داخل المؤسسة ومن الأدوار التي يلعبها الهيكل التنظيمي داخل المؤسسة ما يلي:

- تقسيم المؤسسة إلى هيئات تسمح بتحديد المسؤوليات وإضهار نقاط القوة والضعف.

- يقف على عائقه اتخاذ القرارات الرشيدة والمناسبة حسب أسلوب القيادة المتبع داخل المؤسسة.

¹ ابن عيسى بن علي: مرجع سابق، ص 3

- يساهم في تقسيم المهام وحل المشكلات داخل المؤسسة وكذلك ربط العلاقات بين كافة أفراد وأعضاء المؤسسة.

ومن أهم نماذج الهيكل التنظيمي:

أ- **الهيكل التنظيمي العمودي**: يحدد هذا النوع من الهياكل العلاقات الموجودة بين كل من الرئيس ومرووسيه وكذا العلاقات بين مختلف الوحدات الإدارية على جميع المستويات حيث لا يتلقى الموظف تعليمات إلا من طرف مسؤول واحد وهذا حسب مبدأ وحدة القيادة وتحدد السلطة عموديا من المدير إلى أبسط عامل.

ب- **الهيكل التنظيمي الأفقي**: يكثر في المؤسسات ذات الحجم الكبير حيث أن الهيكل التنظيمي الأفقي أكثر إتساعا وبيني مناصب جديدة تسمى مناصب مجلس القيادة بالتنسيق أو الهيكل التنظيمي الأفقي.

ج- **الهيكل التنظيمي المصفوفاتي**: من بين الهياكل التي ظهرت مؤخرا تلك التي تعتمد على تنظيم المؤسسة وفق ربط جميع النشاطات ببعضها نحو متعاملين داخل أو خارج المؤسسة لمختلف الوظائف الموكلة للمؤسسة (الإنتاج وتسويق الموارد المالية والبشرية) وهذا بهدف تحقيق تنسيق وانسجم أكثر من الهياكل التنظيمية التقليدية¹.

5- **الثقافة المؤسسية**: تعود نشأة ثقافة المؤسسة إلى فترة الثمانينات من القرن العشرين بفضل نخبة من الكتاب المتخصصين في الإدارة وعلى رأسهم "ديل" و"كندي" الذين تناولوا هذا المفهوم وكتابهما *CORPORATE CULTURE* بأنها ذلك التماسك والإنسجام للقيم والأساطير والبطولات والرموز التي تنتجها المؤسسة، فهي الكل المركب الذي يشمل المعرفة والعقيدة والأخلاق والقانون ومجموع العادات والمقومات التي ينتجها ويكتسبها الفرد في المؤسسة كما تمثل "ثقافة المؤسسة" هي محرك نجاح أي مؤسسة من خلال تماسك الأعضاء والحفاظ على هوية الجماعة وبقائها، وهي أداة فعالة في توجيه سلوك العمال ومساعدتهم على أعمالهم بصورة أفضل، من خلال نظام القواعد والإجراءات الموجودة بالمؤسسة حيث يرى *WAGMEN* بأن ثقافة المؤسسة تستخدم في أربع وظائف وهي:

1- تحديد هوية المؤسسة وإعلانها لجميع الأعضاء حيث يساهم في خرق العادات والقيم وادراك لهذه المعاني يساعد على تنمية الشعور بالأهداف التنظيمية.

2- نمو الغرض العام عن طريق اتصالات قوية وقبول الثقافة المكتسبة.

¹ عبد الرزاق بن جيب: اقتصاد و تسيير المؤسسة، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر O.P.U، الجزائر،

3- ترويج استقرار النظام من خلال تشجيع الثقافة على التكامل والتعاون بين أعضاء المؤسسة وتطابق الهوية وتوحيد السلوك بين أعضاء المؤسسة¹.

6- معوقات المؤسسة الجزائرية: تطرق أحمد هني في كتابه "الشيخ ورب العمل" إلى أسباب فشل المؤسسة الجزائرية خاصة العمومية منها إلى الجانب الثقافي وفي عقلية المورد البشري السائدة في العالم الثالث وتصورهم لمفهوم الإنتاج والإستثمار والإقتصاد، هذا ككل يعتبر فعل إنتاجي يترجم من خلال التنظيم هذا التنظيم يدور حول التقنية والتدرج السلمي حتى تصبح القوة الفردية للعمل قوة إجتماعية للإنتاج حيث أكد على أن نجاح المؤسسات وتحقيقها لربح في الأسواق هو الذي ينتج المكانة الإجتماعية إذ نجد الرأسمالي يعيد إنتاج مكانته الاجتماعية عن طريق إعادة إستثمار أمواله، عكس ما نجده عند رب العمل في العالم الثالث الذي يخضع لمبدأ إعادة التوزيع الفردي المكون من الزبائن، إذ يسعى رب العمل من خلاله إلى إعادة إنتاج ذاته أو مكانته الإجتماعية، وقد أظهر "أحمد هني" الطريقة التي يستطيع من خلالها المسير في الدولة الغربية الحصول على مراكز ومراتب عليا ثم إنتقل إلى رب العمل أو المسير الجزائري أين حاول شرح سلوكه كصاحب مال أو كصاحب مركز ليلخص إلى أن الطريقة التي يتم بها توزيع الأرباح هي التي تميز أحدهما عن الآخر، فحسب أن المسير "في العالم الغربي" يدعم مركزه من خلال توزيع جزء من الأرباح عبر هيئات مثل المصنع، الدولة، الأحزاب.

أما المسير أو رب العمل في الجزائر فيقوم بتوزيع أرباحه بالطرق التي يختارها هو والتي يهدف من خلالها إلى الحفاظ على مصنعه ومركزه ومكانته الاجتماعية وذلك بتكوين شبكة من المتعاملين: -ربط علاقات مع أصحاب النفوذ.

- التوظيف على أساس الإلتناء القبلي العشائري بهدف كسب الولاء وتعزيز قاعدة المتعاملين². من هنا نجد أن قوة رب العمل ليست نتيجة التنظيم الإداري المؤلف من عماله وإنما هي نتاج للتنظيم الإجتماعي المؤلف من زبائنه ولهذا فإنه حسب الباحث "أحمد هني" أن الفاعل في مؤسستنا لا يشخص على أساس كمي (الوقت+مجموعة الأشياء) ولكن على أساس علاقات قيمية مرتبطة بنوعية علاقاته والمكانة التي يحتلها في شبكة العلاقات وهذا ما توصل إليه الباحث الفرنسي "ميشال فورسي" في دراسته حول دور الرأسمال الإجتماعي في الحصول على منصب عمل للأفراد كونه يمثل ركيزة في الإستثمار وظاهرة التصنيع.

¹ميلاط نظرة: مرجع سابق، ص 4.

²عوارم مهدي: مرجع سابق، ص 1

كما أدرج الباحث جمال غريد مجموعة من الأسباب والمظاهر التي تزال المؤسسة الجزائرية تعاني منها ومن أبرزها ما يلي:¹

-هي أن العمال يدخلون مع المقنع في علاقات أدائية صرفة يتم بموجبها التبادل (الوقت مقابل المال) وغياب المشاريع الجماعية داخل المصنع وبالتالي تغطي المشاريع الفردية الموجودة مسبقا دون مقاومة تذكر داخل المؤسسة، كما تطرق عبد الحفيظ مفدم إلى أن الأفراد يعطون أهمية كبيرة لإحترام الذاتي يشعرون لتذمر في جو تنظيمي يتميز بالإنضباط ويشعرون بانتقاص في كرامتهم عندما يجدون أنفسهم مجبرين على الإمتثال للأوامر والتقييد الحرفي لإجراءات العمل وذلك من خلال عوامل أرجعها إلى أحد الأسباب فشل المؤسسات الجزائرية.

- الأصول الريفية للعامل الجزائري في الصناعة والتركيبية الأسرية للمجتمع الجزائري منحدره من أسر تمارس في غالبيتها النشاط الزراعي .

- الأصل المهني الإجتماعي للعمال الصناعيين (تتقل سكان الريف إلى المدينة من أجل مباشرة العمل في مصانع كبريات المدن).

- الحنين إلى الماضي عند العمال الصناعيين (المشاكل الثقافية داخل الوسط الحضاري وكذلك الحال بالنسبة للمؤسسة الصناعية).

II - القطاع الخاص:

1- ماهية القطاع الخاص:

هو قطاع يشمل الأنشطة الاقتصادية كلها التي تأخذ مكانة في حيز جغرافي معين باستثناء الأنشطة الحكومية أو ذلك الجزء من الإقتصاد الذي لا تملكه الحكومة.

كما هو عبارة عن مجموعة من النشاطات الإنتاجية السلعية منها والخدماتية ذات الصبغة الفردية أو الأسرية أو المؤسساتية التي تقوم أساسا على المبادرة الحرة والتسيير الحر ومخاطرات السوق وقصد بالنشاطات الإنتاجية، كل ما يتعلق بخلق ثروات قابلة للترويج أي تلك التي يقابلها طلب داخلي أو خارجي مضمون ومتوقع يتسم بالقدرة على الوفاء سواء كان ذلك الطلب يهدف إلى تلبية حاجات إنتاجية أو حاجات إستهلاكية كما أن القطاع المملوك للخووص تتولى آليات السوق بتوجيهه ويسعى بالتالي إلى تحقيق أعلى نسب من الأرباح وذلك بالتصرف الحرفي رأس ماله.²

¹ عوارم مهدي: مرجع سابق، ص2.

² نفس المرجع، ص ص 3،4.

2- أنواع وتصنيفات القطاع الخاص:¹

2-1- القطاع الخاص المنظم: هو قطاع يعمل في إطار منظم وفق لمبادئ قانونية تحكمه حسابات نظامية القطاع الخاص الغير المنظم هو قطاع يضم منشآت عديدة منها الحرفية التي تتميز بالمهنة في حدود عائلية أو محلية ضعيفة وغالبا ما تختلط الملكية بالإدارة، لا يملك في تعاملاته حسابات نظامية. كما يوجد القطاع الخاص المحلي الوطني ويصنف على أساس الوجود والانتماء داخل ربوع الوطن.

2-2- القطاع الخاص الأجنبي: ويكون تابعا لمستثمرين أجانب غير مقيمين في البلد المستثمر فيه كما هنالك تصنيف لآخر للقطاع الخاص.

2-3- القطاع الخاص المنتج (محلي أو أجنبي): يختص في القطاعات المنتجة، سواء تعلق بإنتاج السلع والخدمات.

2-4- القطاع الخاص الموجه للإستيراد (المحلي، الأجنبي): هو يعمل أساسا على إستيراد المواد الإستهلاكية لإعادة بيعها داخل الوطن.

3- نشأة وتطور القطاع الخاص في الجزائر:

يعتبر نشأة القطاع الخاص في الجزائر يعود إلى مرحلة الوجود الإستعماري الفرنسي بالجزائر، حيث أنه يعبر بطريقة ما عن التوسع الذي عرضته الرأسمالية التجارية والصناعية الأوروبية التي إمتدت إلى ما وراء البحار بحثا عن أسواق لمنتجاتها المتزايدة وبحثا كذلك عن مصادر المادة الأولية المطلوبة في تشغيل صناعاتها، أما الجزائريين فقد إعتدوا على الأرض كمصدر رزق لهم حيث كانت أهم عناصر الإنتاج بإعتبار الجزائر مشكلة من نظام قبلي يعتمد على الزراعة من أجل الإستهلاك المحلي، كم أن الجغرافيا الواسعة كانت تعيق قيام علاقات تجارية من شأنها إبراز طبقة إجتماعية ذات رؤوس أموال كبيرة قادرة على إقامة صناعة محلية، أما الطبقة الموجودة في المدن فقد تم تحطيمها بوصول الفرنسيين وإحتلالهم².

¹رحودي ليليا: دور القطاع الانفتاح الاقتصادي للجزائر دراسة حالة الاقتصاد الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص سياسات عامة و ادارة جماعات محلية، اشراف الأستاذ أبركان فؤاد، كلية الحقوق و العلوم

السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص ص 15، 16

²Anouar mokrani : l'analyse sociologique de la crise du capital dans l'algerie indépedante sur le site : <http://wwdz//ouvrages/pdfs/2012indepdanceoumaghreb2017>

4-مراحل تطور القطاع الخاص بالجزائر:

4-1- المرحلة الأولى في الفترة الإستعمارية: في هذه المرحلة لم تستطع الرأسمالية الفرنسية بناء قطاع خاص جزائري قوي ولا فائدة صناعية حديثة والسبب في ذلك يعود إلى ضعف الدعم الذي تلقاه القطاع الخاص في هذه المرحلة من طرف الدولة المركزية (فرنسا) والذي منع من وجود تراكم لرأس المال خاصة الصناعي في الجزائر وهذا أدى إلى تراكم العمال في قطاعين وهما التجارة المحدودة والأعمال الحرفية بنسبة 80% والهدف هو تحقيق البقاء حوالي 1559 حرفي جزائري يعملون في الفروع الخاصة بصناعة الألبسة والصناعات الغذائية والحدادة يعتمدون على وسائل تقليدية في إنجاز العمل، إن إدخال الطريقة الإنتاجية الرأسمالية في الجزائر أبان المرحلة الإستعمارية حولت كل البنى الاقتصادية التي كانت موجودة من قبل وأخضعتها لمنطق التراكم الرأسمالي لصالح الكولون إضافة إلى تحويل معظم الجزائريين إلى بروليتاريا لا تملك سوى قوة عملها من أجل العيش فقط بعد نزع أراضيهم وتحويلها لصالح الكولون، وبالتالي أصبح معظم الجزائريين أجراء دى الكولون وعند 1930 سنجد أنه من بين 617,544 جزائري ونجد 434,537 يملكون أقل من 10 هكتار للفرد الواحد منها نستنتج بأن الإستعمار قام بتحطيم البنى الاقتصادية للجزائر وكذلك كبح نشاط الحرفيين عبر القوانين الإدارية 1851،1838 وهكذا نلاحظ أن الدولة الفرنسية لم تسعى لبناء قاعدة صناعية في الجزائر بل حولت الجزائر سوقا لمنتجاتها¹.

4-2- المرحلة الثانية 1962-1965: عرفت هذه المرحلة وضعية سياسية واقتصادية معقدة وأهم ما يمكن الإشارة إليه من أحداث اقتصادية إقامة نظام التسيير الذاتي للمؤسسات حيث شمل حوالي 300 مؤسسة تم منحها للعمال لتسييرها وذلك بإصدار قانون رقم 227/63 في جويلية 1963 حيث تشكل أول قانون يعترف بحق الإستثمار وذلك كان وفق معايير مشددة موجهة أساسا للأجانب أما القطاع الخاص داخل الوطن أصبح خاضعا لأمزجة القادة السياسيين المتراوحة بين النفي التدريجي له أو النظر إليه كشرط لا بد منه ويمكن الإعتماد عليه كمكمل للقطاع العام غير تدخل الدولة في تسيير قطاع الإستثمار، وهذا ما أكدته الميثاق الوطني سنة 1964 على ضرورة الإنتقال من الرأسمالية إلى الإشتراكية مع الإعتراف بالقطاع الخاص بشرط خضوعه للتوجيه على أساس رأسمال الخاص الذي كان موجودا في فرعي التجارة والزراعة، هذا التوجه الغامض للسلطة السياسية من خلال مواقفها وخطاباتها في الدورات والندوات الاقتصادية والإجتماعية للمجتمع دفعت القطاع الخاص الوطني والأجنبي إلى تبني موقف

¹ بهلول محمد بلقاسم: سياسة الإستعمار الاقتصادية في الجزائر، دار جسر للنشر والتوزيع، محمديّة الجزائر، ط2،

الإنتظار، والتوجه نحو القطاعات الغير مرئية كسواء الفنادق والمطاعم، وانطلاقا من الفوضى التي تم من خلالها تأميم الأملاك الكولونيالية¹.

4-3- المرحلة الثالثة: 1966-1980: عرفت هذه المرحلة صعود قيادة سياسية جديدة تمثلت في وصول هواري بومدين إلى السلطة في 1965 وتميزت بعملية إعادة الهيكلة للاقتصاد الوطني والبناء الإجتماعي من خلال التخلي التدريجي عن التسيير الذاتي في السبعينيات وتبني الخيار الإشتراكي ومن خلال تكثيف المؤسسات الوطنية وتوسعها في مجال الصناعات المصنعة وذلك عبر سياسة البرامج التنموية الموجهة من السلطة المركزية نحو مؤسسات الوطنية وكذلك عبر المخططات التنموية للتحكم في شريان الإستثمار المحلي والأجنبي وقد زاد هذا التوجه من خلال اعتماد سياسة التأميم لقطاع المحروقات والمناجم، أما في مرحلة ما بعد 1972 شهد القطاع الخاص تشجيعا من خلال منح تسهيلات وتحفيزات ضريبية وتقديم القروض البنكية عرفت بالجان المحلية والإقليمية لتسيير مشاريع العمومية وإنجازها عبر 688 مشروع منجز وكذلك قطاع الصناعات الغذائية والنسيج تطورا كبيرا بحوالي 318 منهم 135 مشروع في قطاع الصناعات الغذائية لكن في هذه المرحلة لم يعرف القطاع الخاص استقلالا في التسيير والموارد والقطاعات التي ينشئ طبها بل كان موجها عبر الإدارة المركزية وجزءا من القطاع العام.²

أما المرحلة الثانية من سنة 1973-1980 عرفت هذه المرحلة ركودا للقطاع الخاص وذلك من خلال إنقطاع المساعدات من طرف الحكومة للمتعاملين الخواص هذه المرحلة كان لها أثر كبير على الإستثمارات الخاصة، وإستيداله سنة 1974 A.G.I (groupe professionnel), G.P.A

أما فيما يخص القطاع الخاص فإن المكانة في ظل الإستراتيجيات التنموية الجديدة يمكن القول بأن مكانته لم تكن واضحة بل كانت مرفوقة برقابة شديدة وصفه الثورية وحمله على عداء الرأسمالية والامبريالية الغربية هذا التوجه أثر على سير الاستثمارات والقطاع الخاص في الجزائر، وأدى إلى خلق حالات إستثنائية لبعض الخواص فقط، الأمر الذي سيفتح باب التحالف الاحتكاري بين رجال القطاع العام والخاص من خلال الاعتماد على نظام الرخصة الإدارية للقيام بالأنشطة الاقتصادية وذلك عبر تحديد السلطة في طيلة هذه المرحلة القطاع الخاص عن جملة من النشاطات والقطاعات الهامة:³

¹ أم كلثوم بن سلوية : دور القطاع الخاص و التنمية في الجزائر، دار الشهاب للنشر والتوزيع، الجزائر العاصمة،

الجزائر، 2010، ص 114

² بهلول محمد بلقاسم: مرجع سابق، ص 117 .

³ أم كلثوم بن سلوية: مرجع سابق، ص ص 128 ، 129 ، 130 .

-كالإمتناع عن الإستثمار والقطاعات الهامة.

- الإمتناع عن الإستثمار في القطاعات الحيوية والإستراتيجية.

- كل هذه الإجراءات كانت بهدف تشجيع القطاع العام على حساب القطاع الخاص من خلال السيطرة على الموارد والأسواق معا.

4-4-المرحلة الرابعة:(1980-1988):ظهرت خلال هذه الفترة الرغبة في تأطير القطاع الخاص على أساس أن المشروعات الكبيرة وادارتها تخضع هذا الخبرة للعقلية البيروقراطية والتي لا تتناسب مع إدارة الأعمال التي يحكمها مبدأ المخاطرة والعائد وانه بزيادة درجة المخاطرة زائد العائد المتوقع بين المخاطرة والعائد لتفجير الطاقات الكامنة لدى رجال الأعمال الذي يدفعهم للبحث عن كل جديد لقد تم إدراج القطاع الخاص ضمن المحاور التي ناقشها المؤتمر الإستثنائي لحزب جبهة التحرير الوطني في جوان 1980 الذي قض بإدماج القطاع الخاص ضمن المخطط العام للإقتصاد مع عدم مجاوزته الخطوط الخاصة للمبدأ الإشتراكي في الإنتاج والتشغيل والتخطيط التنموي.

ثم جاء الإستثمار 11/82/المؤرخ 21 أوت 1982 الذي يعتبر بمثابة تحول نوعي في التشريع المنظم للقطاع الخاص الوطني واستثنى من ذلك رأس المال الأجنبي، وأشار إلى دور القطاع الخاص في توسيع القدرات الإنتاجية اللازمة وتجسيد المدخرات وإشباع الحاجات الضرورية للمواطن وخلق مناصب الشغل وتحقيق التكامل مع القطاع العام وزاد من هذا التوجه الذي أنشأ الديوان الخاص بتوجيه و متابعة وتنسيق الإستثمارات الخاصة 1983 ومن ثم تحويل القطاع الخاص إلى القطاعات المنتجة سنة 1986 عبر الميثاق الوطني ليؤكد المكانة الخاصة للقطاع الخاص¹.

إن المرحلة التي تلت ذلك عرفت تراجعا كبيرا للمؤسسات الخاصة بعد سنة 1986 حيث عرفت العديد من الصعوبات في الحصول على المادة الأولية ،كما عجزت عن تحصيل القروض البنكية وهذا ما دفع العديد من المؤسسات للتوقف مؤقتا وهو الذي أدى إلى تراجع قدرات الإنتاج وإنخفاض القيمة المضافة وإعتماد صيغة التقاعد في التوظيف وتخفيض عدد العمال وبذلك فقد مست الأزيمة أسعار النفط على الفروع الإقتصادية ملم تصمد سوى المؤسسات الكبيرة قوية التمويل والمداخل.

4-5- المرحلة الخامسة:(1989-1999): عرفت هذه المرحلة تطبيق اصلاحات سياسية وإقتصادية من خلال الإنتقال من النظام الإشتراكي المعادي للقطاع الخاص إلى النظام الرأسمالي المشجع للمبادرات

¹ أم كثر بن سلوية: نفس المرجع، ص 18 .

الخاصة حيث جاء في قانون رقم 10/90 الصادر في 14 أبريل 1990 المعروف بقانون النقد والقرض واعتبر أحد الأدوات القيمة للإستثمارات الخاصة المحلية في الجزائر كونه سمح بإنتشار رؤوس الأموال كما أتى المرسوم رقم (22/95) الصادر في 26 أوت 1995 الذي تضمن خصخصة المؤسسات العمومية، لقد تم إعتراف بالقطاع الخاص في الجزائر في ظروف عسيرة وصعبة جدا حيث أن جميع القطاعات الإقتصادية أصيبت بالشلل بسبب تعودها على دعم الدولة وعدم إستعدادها لخوض غمار المنافسة وفق قوانين السوق وهكذا وجد القطاع الخاص نفسه مدعو للإعتماد على نفسه، وإمكانياته الخاصة لتحصيل الموارد الضرورية للإنتاج والتجهيزات اللازمة لذلك، إذا كانت هذه المرحلة قد عرفت ظهور وإنتشار عديد المؤسسات الكبيرة وفي المقابل عرفت المؤسسات الكبيرة حوالي 217 مؤسسة وقد جاء التعديل الدستوري 1996 الذي يعد ضمان للملكية الخاصة ويؤكد على إهتمام الدولة بالقطاع الخاص من خلال جلب الإستثمارات إنطلاقا من حرية التجارة والصناعة المنصوص عليها في المادة 37 من قانون تنظيم المؤسسات التجارية والصناعية الخاصة.¹

كما شهدت هذه المرحلة لجوء الجزائر إلى الإستدانة من النقد الدولي، الذي أدى إلى تقمق المديونية الخارجية وما ترتب على ذلك من آثار سلبية على التنمية عموما وتمثلت في إنخفاض النمو وزيادة البطالة والديون وركود الإقتصاد بالمؤسسات العمومية حيث بلغت نسبة البطالة 23.2% مما أدى إلى إعتداد الحكومة إلى تثبيت التوازنات الداخلية والخارجية المتعلقة بالميزانية وميزان المدفوعات، وذلك بتسيخ قواعد إقتصاد السوق وتشجيع الإستثمار المحلي والأجنبي، ويمكن القول أن المؤسسات المالية في هذه المرحلة كان لها دور في تجيم القطاع الخاص في الجزائر حيث يمكن القول أن القطاع في الجزائر هو الآخر يعاني من بعض السلوكات المنحرفة تتمثل في ممارسة المضاربة والإحتكار وكذلك تبييض وتهريب الأموال نحو الخارج وغيرها من الممارسات التي تشوه وتحول دون إرساء قطاع خاص منظم بالجزائر كما يمكن القول أن القطاع الخاص بالجزائر شهد منذ بدايته الأولى في تشكله ميلاد طبقة من رجال الأعمال على ما تقدمه الدولة، حيث تشكل تحالف (مالي بيروقراطي) يعيش على ريع الدولة ولا يضيق شيئا للتنمية بدل الخروج إلى ميادين المنافسة المفتوحة.²

¹مصطفى بشير: اقتصاديا الفرصة المتبقية، جسور للنشر و التوزيع، ط1، الجزائر، 2016، ص 124 .

² ام كلثوم بن سلوية: مرجع سابق، ص ص 125 . 126 . 127 .

4-6- المرحلة السادسة: مرحلة الإنعاش الإقتصادي: 2001-2014

يعد مفهوم الإنعاش الإقتصادي هو إحدى أدوات السياسة المالية والتي إستخدمتها الدولة لتدعيم حركة النشاط الإقتصادي وذلك من خلال تحقيق معدلات نمو إقتصادي مرتفعة وتزايد في حجم العمالة حيث أن أنتوني غيدنز يشير إلى أنها فاعلية سياسية ومالية في دعم الإقتصاد الذي يكاد أن ينهار في ظل إتفاقيات تعمل على تنشيط الإنتاجية وخلق السيولة والمرونة داخل القطاع الخاص مما ينعكس على معدلات النمو وحجم العمالة مدعومة بتأسيس البنى التحتية وإشراك القطاع الخاص فيها(كالطريق السيار، إنجاز مليون وحدة سكنية، بناء السدود) وقد ركز هذا البرنامج لكريزيل مخلفات أكثر من 15 سنة من الركود الإقتصادي وما أنجز عنها من إختلالات إقتصادية مالية، سياسية وإجتماعية وقد ركز هذا البرنامج منذ بداياته على القطاع الخدماتي والإجتماعي من خلال تحسين وإعادة هيكلة قطاع الخدمات بتشجيع القطاع الخاص على ولوج¹ قطاع الخدمات لسيما قطاع الصحة من خلال تحسين ظروف العلاج وتطوير أدواته، وكذلك بالجانب الإجتماعي من خلال إستهداف البرامج الحكومية للمخطط الإقتصادي المالي والتكميلي منذ سنة 2001 إلى 2014 إلى بالعمل على تحسين المستوى المعيشي لأفراد المجتمع وكذلك إهتمت بتوفير السكن وإرساء شبكة جديدة من المواصلات وتحسين وتطوير قطاع الإتصالات التخصيص القطاعي لإعتمادات البرنامج التكميلي لدعم النمو الإقتصادي(2005-2009)².

¹مصطفى بشير: مرجع سابق، ص 125.

² زكرياء مسعودي: سياسة التشغيل و فعالية برنامج الإصلاحات الاقتصادية هندسية، 2001 ورقة مقدمة في إطار أبحاث المؤتمر الدولي حول تقييم آثار البرنامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على تشغيل الاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001 - 2014 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 12/11 مارس 2013، ص 04 .

جدول رقم 01: يمثل مخطط الإنعاش الإقتصادي

النسب	المبلغ (مليار دج)	القطاعات
45.5%	1908,5	تحسين ظروف معيشة السكان
40,5%	1703,1	تطوير المنشآت الأساسية
8%	337,2	دعم التنمية الإقتصادية
4.8%	203,9	تطوير الخدمة العمومية
1.1%	50,0	تطوير التكنولوجيا الجديدة للإتصال
100%	4202,7	المجموع

المصدر: مصالح الوزارة الأولى الجزائرية، البرنامج التكميلي لدعم النمو الإقتصادي.

ما بين 2011 إلى 2014 فقد عرف برنامج الإنعاش الإقتصادي تواصل إنطلاقا من زيادة الإنتاج الوطني في قطاع المحروقات التي بلغت 98% سنة 2012 وتدعمت بميلاد المؤسسة العمومية لدعم وتشغيل الشباب وكذلك بمؤسسات مالية لدعم القروض المصغرة والمتوسطة لإنشاء الشباب للمقاولاتية والمؤسسات لدعم المؤسسات الناشئة، وذلك بهدف إمتصاص البطالة وفتح آفاق واعدة لتطوير الإقتصاد الوطني من خلال تقليص فاتورة الإستيراد وتحقيق التوازنات العامة داخل الناتج المحلي وإرساء الموارد داخل القطاع الخاص بما يخدم الإقتصاد الوطني، ويجدد الهياكل التنموية في البلاد من خلال التوسع في مجالات الإقتصاد وتوسع الإستثمارات والإنتاج وفائض المشاريع إلا أن هذه النظرة طويلا كونها تتعلق بجانب كبير من بالهزة التي عرفها قطاع المحروقات في سنة 2014 حيث عرف قطاع المحروقات إنخفاضا في الدخل والإنتاج لأسعار المحروقات، مما أدى إلى تراجع الإقتصاد الوطني وتضرر البيئة القاعدية للقطاع الخاص كونه يعتمد على سياسة الإستيراد للمواد الأولية في الإنتاج وبذلك فهو مربوط بميزانية إحتياط الصرف للعملة الصعبة في البنك المركزي¹.

أما في مجال الصناعة حيث عرفت الفترة ما بين 2009 إلى 2011 إنتعاش مالي مما أدى الإهتمام بسياسة التصنيع المصنع والتركيب المصنع وقد خصص له الدولة الجزائرية في ميزانياتها 286 مليار دولار لتطوير الصناعة في البلاد بتوسيع الشركات الخاصة بكل فروعها في مجالات عديدة كصناعة وتركيب السيارات ووكالات التجارية لإستيراد السيارات وكذلك التركيز على الصناعات ذات

¹www.premierministère.gov.dz/arbe/mediapdf/troference/nepdf

الإستهلاك المحلي كالصناعات الكهرومنزلية وكذلك صناعة وتركيب الهواتف والأجهزة التكنولوجية عبر التحفيزات والقروض الممنوحة للمتعاملين الخواص بموجب الأمر 01-03 المعدل و متمم بموجب الأمر 08.06 الذي ينظم كيفية إستفادة القطاع الخاص من القروض الإستثمارات الوطنية المعلنة ضمن النشاطات الإقتصادية المنتجة للسلع والخدمات وكذا الإستثمارات التي تتجز في إطار إستحداث نشاطات جديدة، وكذلك أعلنت الوكالة الوطنية لمراقبة ودعم الإستثمار دخول القطاع الزراعي هو الآخر حيز الخدمة وذلك بوضع سياسة الإصلاح الزراعي للأراضي وفك العزلة عن المناطق الريفية والزراعية ومنح المواد الأولية والأدوات الزراعية للفلاحين من أجل تحسين الأداء ورفع من مستوى المحاصيل الزراعية سنويا وتقليص فاتورة الإستيراد.

أما المرحلة التي تلت برنامج الإنعاش الإقتصادي ما بعد 2014 عرف القطاع الخاص إنكماشاً بسبب إضطرابات سوق النفط، حيث شهد القطاع الخاص من 2014 إلى 2021 تباطؤ في النمو أدى إلى ركود في مختلف النشاطات الإقتصادية والإنتاجية لكثير من القطاع خاصة الصناعات الصلبة والصناعات النسيجية والصناعات المصنعة، بسبب نقص السيولة كونها مبنية على الإستيراد للمواد الأولية الإنتاجية وكذلك مبنية على إعادة التدوير والتصنيع لمختلف المنتجات المستوردة من الخارج بالعملة الصعبة في الأساس وأمام إرتفاع سعر العملات الأجنبية وإنخفاض إحتياط الصرف والعملة الوطنية في الأسواق والبورصات المالية لجئت الحكومة إلى إقرار جملة من التدابير لإنقاذ الإقتصاد الوطني، وتمثل في إرساء قواعد هامة في سياسة ضخ العملات الأجنبية بفواتير مؤشر عليها من قبل الوزارة الوصية وكذلك تقليص فاتورة الإستيراد و بمنع إستيراد الصناعات المصنعة وتدويرها وتركيبها لما أقرته الحكومة الجديدة 2019 وكذلك إصدام الإقتصاد الوطني في مطلع عام 2020 و 2021 بأزمة العالمية الصحية المتمثلة في كوفيد 19 وما صاحبها من ركود للقطاع الخاص أدى إلى تسريح العمال وكذلك عرفت هذه المرحلة تراجع في الإستهلاك ونمو معدل البطالة إلى 24.6% وضعف القدرة الشرائية للمواطن وإهتزاز قيمة الصرف والنتاج المحلي¹.

¹ زكرياء مسعودي: مرجع سابق، ص 140.

5- أهمية ودور القطاع الخاص: تتمثل أهمية ودور القطاع الخاص كونه يعتبر أساس الإقتصاديات الحديثة حيث تكمن أهميته إنطلاقا من الدور الذي يلعبه في الإقتصاد الوطني ونجمل بالذكر أهم الأدوار والوظائف التي يؤديها القطاع الخاص ومن أهمها ما يلي:¹

- الدور التنموي كونه يستهدف مجموعة من البرامج التنموية داخل الوطن ويسعى لتحقيقها من أجل تحسين واقع الخدمات وكذلك المساهمة في إنشاء البنى التحتية في البلاد.

- تكوين الناتج المحلي حيث أن الناتج الخام هو مؤشر إقتصادي يعتمد على تقييم مدى النمو للإقتصاد الوطني كما هو مجمل ما ينتجه الإقتصاد المحلي يعني الزيادة في قيمة السلع والخدمات في السوق.

-إنشاء الثروة وترقية الإستثمار والصادرات للإقتصاد الوطني .

-زيادة و تقوية مداخيل الدولة من خلال التحصيل الضريبي والجمركي وتوفير مناصب شغل ومحاربة البطالة في المجتمع عبر تشغيل مختلف فئات المجتمع لسيما فئة خريجي الجامعات والمعاهد العليا ذو الكفاءة المهنية والعلمية.

- يفتح آفاق وأبواب للمنافسة الحرة في مجال الإنتاج والتسويق والجودة مما يعزز تدفق السلع والخدمات أكثر داخل الأسواق للمستهلكين وإمكانية التصدير نحو الخارج.

6-أسس وميكانزمات القطاع الخاص: يقوم القطاع الخاص على مجموعة من الأسس والقواعد الأساسية من أهمها ما يلي:

-**الربحية:** يعد الربح من أهم الأسس التي يقوم عليها القطاع الخاص حيث نجده بإستمرار يسعى إلى تحقيق أرباح أكثر وتحصيل فائض لقيمة المضافة في سلم الإنتاج وتحسين مداخيل الشركة أو المؤسسة المنتجة للسلع والخدمات.

- **سعر الصرف:** يعد الإستثمار ركيزة القطاع الخاص خاصة المبني على الإستثمارات الأجنبية ويرتبط هذا الاير ارتباط وثيق بسعر الصرف وما يطر من تغيرات على العملة الوطنية من تقلبات خاصة عند إنخفاض سعر الصرف للمستثمرين المحليين حيث يؤدي إلى الزيادة في معدل التضخم نتيجة لزيادة الصادرات وقلة الواردات مما يعود على القطاع الخاص بتدني نقص الإيرادات والمكاسب للمؤسسات والشركات الخاصة وكذلك يساهم سعر الصرف في فتح المجال من غلقه أمام المستثمرين الأجانب في ظل تدني سعر الصرف.

¹ بشير مصطفى: الإصلاحات التي تريد في الإقتصاد الجزائري، جسر للنشر و التوزيع، ط 1 الجزائر، 2017،

- **الضرائب:** يقوم القطاع الخاص بالأساس على الضرائب التي يدفعها سنويا غلاء الخزينة العمومية قصد التحرر من القيود المفروضة التي تفرضها الدولة على المؤسسات والشركات الخاصة حيث يقوم القطاع الخاص على سداد مستحقات المالية حسب الدخل والنشاط الذي تنشأ المؤسسة الخاصة عليه ويكون التحصيل الضريبي على أساسه¹.

- **القروض:** يقوم القطاع الخاص على التعامل بواسطة القروض والسندات المالية التي تكون على مستوى البنك المركزي العمومي أو من البنوك الأجنبية الخاصة وذلك من خلال تزويد القطاع الخاص بمجموعة من القروض تسمح له بتأسيس عقود الشراكة والإستثمار أو من سداد العجز المالي المسجل جراء ركود أو كساد إقتصادي قصد تمويل الشركات والمؤسسات سواء كان بالعملة المحلية أو الأجنبية وذلك إنطلاقا من وضع الآليات القانونية الأزمة من خلال تطوير التعاملات المالية للمتعاملين الخواص في المجال البنكي والمصرفي.

- **المرونة القانونية:** يعتبر القانون أداة لتنظيم عمل وسير القطاع الخاص وأحد ركائزه حيث إنطلاقا من المواد والنصوص القانونية والتشريعية لتنظيم رأس المال في ظل المنافسة المحلية والدولية للمؤسسات الخاصة حيث نجد أن الوسيلة القانونية المرنة المتمثلة في تغيير النصوص القانونية التي يلجأ إليها القطاع الخاص من أجل المحافظة على توازنه وبقائه ضمن الهيكل التنافس داخل الأسواق المحلية والأجنبية هو تغيير النصوص والأطر القانونية لإدراك مختلف المتغيرات الطائفة على مستوى الأسواق والظروف والعوامل المختلفة، عكس القطاع العام الذي نجده متباطيء من حيث التجديد في منظومته القانونية².

7- تقييم القطاع الخاص بالجزائر: يمكن تقييم القطاع الخاص بالجزائر إنطلاقا من واقع الإقتصاد الوطني ضمن مزايا وعيوب والنقائص التي يعاني منها القطاع الخاص في الجزائر . حيث يمكن القول بأن القطاع الخاص بالجزائر قد نجح في فرض نفسه مع القطاع العام وتعداه في كثير من المجالات التي كانت في السابق حكرا على القطاع العام لوحده، كما أنه إستطاع فرض نفسه كقطاع حساس ومهم في معادلة الإقتصاد الوطني يخضع إلى ملكية الأفراد ومستقل عن ملكية الدولة، كما أنه

¹ عبد الرزاق مولاي لخضر: نطلبات تنمية القطاع الخاص بالدول النامية دراسة حالة الجزائر ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تنمية ، جامعة ابو بتر لقايد ، تلمسان الجزائر، سنة 2009-2010، ص 123 .

² عبد الرزاق مولاي لخضر: مرجع نفسه، ص 124 . 125 .

نجح في المساهمة في عملية التنمية المحلية للوطن وإحتواء ولو بصفة نسبية مسابرة التدفق الهائل لكمية المورد البشري خاصة فئة الشباب العاطلين عن العمل من خلال توفير مناصب شغل هامة هذا من جهة أما من ناحية المجتمع فقد إستطاع القطاع الخاص من تنويع الإنتاج والتحفيز على الإستهلاك وخلق جو تنافسي في الأسواق المحلية في مجال السلع و الخدمات المقدمة للمجتمع في إطار السياسة المنتهجة من طرف الحكومات المتعاقبة التي تركز وتشدد على أهمية تنويع الإقتصاد الوطن.

لكن من الضروري تسليط الضوء على القطاع الخاص بالجزائر بالنظر إلى النقائص التي يعاني منها والتي تمثل في مجملها حسب الخبراء والمنتقدين لوضع القطاع الخاص بالجزائر على أنها إخفاقات وكثيرا ما يوصف القطاع الخاص بالجزائر على أنه قطاع مليء بالتناقضات كونه قائم على الخلط بين مفهوم العمومية في مصدر التمويل للقروض وإستقلالية في التسيير والإنتاج، إذ يمكن القول بأن القطاع الخاص في الجزائر لم يستطع أن يحقق إستقلالية تامة في الموارد وأشكال التموين وبقي دائما يعيش على المزايا والقروض التي تمنحها الدولة في كل مرة لإنقاذ الإختلالات التي يعاني منها القطاع الخاص في الجزائر إضافة عدم قدرته على تحقيق إقتصاد للدخل القومي كونه يتهرب في كثير من الأحيان من الدفع الضريبي وتسريح المفاجيء للعمال كل هذه المشاكل تعيق تطور وتقدم الإقتصاد الوطني وإزدهار القطاع الخاص بالجزائر، كما أنه هو الآخر يعاني من بعض الممارسات والسلوكيات المتعلقة بإحتكار التجارة الخارجية ويتلاعب بالنصوص القانونية في مجال الإستيراد بين أصحاب النفوذ في السلطة ورجال الأعمال من تجاوزات للمبادئ والقواعد الأساسية المبني عليها كبرى إقتصاديات العالم¹.

¹ عبد الرزاق مولاي لخضر: مرجع سابق، ص ص 190، 191 .

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1- مجالات الدراسة

2- المنهج

3- أدوات جمع البيانات

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة

5- عينة الدراسة

5-1- العينة وكيفية اختيارها

5-2- خصائص أفراد العينة

1- مجالات الدراسة:

1-1- المجال المكاني: مؤسسة ميديا (أركوديوم) لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية تابعة للقطاع الخاص المحلي تأسست في 2002/09/01 وقد إقتصرت على الإستيراد لبضائع ومنتجات فقط من الخارج حتى سنة 2012 عرفت مؤسسة أركوديوم الدخول في التركيب لمختلف القطع للمنتجات الكهرومنزلية التي تصنعها المؤسسة وكذلك بها وكالات تجارية لبيع وتسويق المنتجات وفريق صيانة وتقنيين قبل وبعد التسويق للمستهلكين .

أجريت هذه الدراسة في مؤسسة أركوديوم لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية والتي تقع في ولاية برج بوعرييج بالطريق الوطني رقم 5 لاشبور، تحتوي هذه المؤسسة على فروع ووحدات للتخطيط والإدارة ومتابعة الإنتاج، كما أن بها عدة هياكل ومنشآت كإدارة العامة، وجناح إيطارات المسيرين للمؤسسة، وكذلك مستودعات التفريغ والشحن للبضائع والسلع وكذلك حضيرة ركن الشاحنات والمعدات والآلات.

1-2- المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة من خلال مرورها بعدة مراحل تتمثل في:

-مرحلة التفكير في موضوع البحث وقد إمتدت من تاريخ 5 نوفمبر إلى غاية 7 ديسمبر 2021.

-مرحلة جمع المعلومات النظرية والتي إمتدت من 10 ديسمبر إلى 25 فبراير 2022،

-أما الدراسة الميدانية فقد تمت من 02 مارس إلى 8 ماي 2022.

-مرحلة صياغة البحث في شكله النهائي وإمتدت من 9 ماي إلى 29 ماي 2022.

1-3- المجال البشري: أجريت هذه الدراسة على عمال مؤسسة أركوديوم الذي يبلغ عددهم الإجمالي

81 عاملا موزعين حسب فئات مهنية مختلفة منهم الإطارات والتقنيين والعمال البسطاء بنسبة تمثيل 50%.

2- المنهج:

تعد منهجية البحث تقنية أساسية من تقنيات إنجاز البحوث، خاصة البحوث الميدانية، إذ لا يمكن لأي باحث أن يتوصل إلى إستنتاجات ونتائج صادقة قابلة لتعميم، ما لم يعتمد على منهج يتمكن من خلاله أن يفسر ويحلل موضوع دراسته والأبعاد المختلفة التي تناولها الباحث في دراسته وقد إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الأكثر ملائمة لهذه الدراسة ومتغيراتها.

3- أدوات جمع البيانات:

- أدوات جمع المادة النظرية: لكل جانب نظري أصول نظرية، ولقد إعتمدت هذه الدراسة على القواميس، الكتب، والمجالات العلمية وأطروحات ورسائل التخرج.

- أدوات جمع المادة الميدانية: لا يمكن للباحث الوصول إلى معلومات دقيقة عن ميدان الدراسة وذلك بإستخدام أدوات سليمة ومناسبة للبحث وعليه فقد إعتمدنا في هذه الدراسة على مقياس الإتجاهات الذي يحتوي على عدد من العبارات التي لها علاقة بإتجاهات الأفراد حول ما يتعرضون له من مواقف ويشمل الوزن لكل عبارة على خمس درجات.

وقد شمل مقياس الإتجاهات على أربعة محاور:

المحور الأول: شملت البيانات الشخصية للمبحوثين .

المحور الثاني: تمثل في الحقوق والواجبات والأداء التنظيمي متطرقا لعبارات متعلقة بالضمان الإجتماعي والحوافز والإحتجاج والإضراب.

المحور الثالث: شمل علاقات العمل والأداء التنظيمي حاملا عبارات متعلقة بالإشراف والتوجيه والكفاية الإنتاجية وتقييم الأداء.

المحور الرابع: تمثل في التفاعل الإجتماعي والأداء التنظيمي وقد شمل على عبارات متعلقة بدديناميكية جماعات العمل والنقابة والصراع الوظيفي.

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- التكرارات للتعبير عن عدد الافراد المبحوثين حسب كل إجابة والنسب المئوية لتقدير الاجابات ما يسمح بالمقارنة.

- المتوسط الحسابي

$$\bar{x} = \frac{\sum xi \times ni}{\sum ni}$$

- أما بالنسبة لتقدير إحتمالات إجابات المبحوثين حول مقياس الاتجاهات، قمنا بإعطاء الأوزان من 1 إلى 5 لإحتمالات الإجابة موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة على التوالي، ثم قمنا بتحويل هذه الأوزان إلى فئات فكانت النتائج كالاتي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الأوزان
1	2	3	4	5	
[1.8-1]	[2.6-1.8]	[3.4-2.6]	[4.2-3.4]	[5-4.2]	الفئات

5- عينة الدراسة:

5-1- العينة وكيفية اختيارها: هي مجتمع الدراسة الذي يجمع منها البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل، بمعنى أنها تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع الذي تجرى عليه الدراسة، فالعينة إذن هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الكلي ثم تعمم نتائجها على كافة المجتمع الكلي.

لقد استخدمنا في هذه الدراسة العينة الطبقية التي تنتمي إلى العينات العشوائية والتي تستخدم في مجتمعات الدراسة ذات الخاصية الفئوية أو الطبقية وكذلك من مراعاة متغيرات عديدة كالمستوى التعليمي، السن والمهنة...

وقد شملت عينة دراستنا من المجتمع الكلي الذي يبلغ 81 مبحوث إخترانا 50% كعينة بحث من

المجتمع الكلي الممثلة وفق العملية الحسابية التالية:

$$40 = 40.5 = 100/50 \times 81$$

جدول 2: يمثل كيفية إختيار العينة

عدد أفراد العينة	النسبة	عدد أفراد المجتمع	الفئات العمالية
11	%28.39	23	إيطارات
10	%23.45	19	التقنيين
19	%8.14	39	عمال بسطاء
40	%100	81	المجموع

أما عن كيفية إختيار وتوزيع على مفردات العينة في دراسة الميدانية فقد تمت بالطريقة العشوائية.

5-2- خصائص أفراد العينة:

جدول 03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
%72.5	29	ذكور
%27.5	11	إناث
100%	40	مجموع

نلاحظ من الجدول أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث أي 72.5% و 27.5% للإناث والسبب

يعود إلى طبيعة العمل الصناعي الذي هو من خاصية ذكورية لذا نجد حسب الجدول نسبة الذكور أكثر

من الإناث.

جدول 04: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية

النسب	التكرارات	السن
45%	18	أقل من 30 سنة]
37%	15	من]30-40[
17%	7]40 سنة- فما أكثر
100%	40	المجموع

نلاحظ في الجدول أن نسبة فئة الشباب الأقل من 30 سنة أكثر من فئات العمرية الأخرى بنسبة 45% وتليها فئة ما بين 30 سنة و 40 سنة تمثل أقل من الفئة الأولى بنسبة 37% تليها فئة 40 سنة فما أكثر تمثل أقل نسبة في الجدول ب 17% حيث نجد أن فئة أقل من 30 سنة أكثر نسبة في الجدول كون أن المجتمع الأصلي هو مجتمع شبابي وذلك كون أن المجتمع الجزائري يتكون في غالبيته مع الشباب وكذلك نجد فئة ما بين]30-40 سنة[تمثل نسبة معتبرة وهي أيضا تندرج ضمن فئة الشباب بنسبة 37% وذلك بسبب طبيعة العمل والنشاط التي تقوم به المؤسسة كونه يحتاج إلى مورد بشري حيوي يستطيع بذل مجهودات وطاقة أثناء تأدية العمل في حين نجد فئة 40 سنة فما أكثر أقل وذلك تبعا لأسباب المذكورة والغير متوفرة بكثرة في هذه الفئة.

جدول رقم 5: يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسب	التكرارات	المستوى التعليمي
12.5%	5	إبتدائي
17%	7	متوسط
20%	8	ثانوي
50%	20	جامعي
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسب المستوى التعليمي متباينة حيث نجد أن نسبة المستوى الإبتدائي تمثل اقل نسبة ب 12.5% تليها المتوسط ب 17% والثانوي بنسبة 20% أما نسبة التعليم الجامعي نجدها مرتفعة وذلك يرجع إلى الفئات المهنية لأفراد العينة كونها تمثل في مجملها إدارات وتقنيين في الإدارة والإنتاج وهذه الوظائف تحتاج إلى مورد بشري مكون و ذو مستوى عالي عكس

الوظائف البسيطة التي لا تتطلب أن يكون المورد البشري مكون بأعلى درجة كونه يمثل بالمؤسسة فئة العمال البسطاء

جدول رقم 6: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسب	التكرارات	الحالة العائلية
55%	22	أعزب(ة)
42%	17	متزوج(ة)
2.5%	1	مطلق(ة)
0%	0	أرمل(ة)
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة العزوبية مرتفعة في مجتمع الدراسة بنسبة 55% وهي تمثل أكثر نسبة تليها 42% متزوجين في حين نجد سوى حالة طلاق واحدة بنسبة 2.5% وتتعهد حالة الأرملة، وترجع أسباب هذا التباين في النسب إلى إرتفاع نسبة العزوبية راجع إلى عامل السن المتحكم في حالة العزوبية وكذلك إلى عامل الإستقرار والدخل المادي في حين نجد أن المتزوجين أقل نسبة من غير المتزوجين الذين يمثلون فئات عمرية الأخرى خاصة فئة الشباب الأقل من 30 سنة .

جدول رقم 07: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأصل الإجتماعي

النسب	التكرارات	الأصل الإجتماعي
12.5%	5	ريفي
27%	11	شبه حضري
60%	24	حضري
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن هنالك تباين في نسب الأصل الإجتماعي للمبحوثين حيث أن نسبة الأصل الإجتماعي الريفي للعمال 12.5% وشبه حضري 27% في حين نجد 60% من العمال أصلهم الإجتماعي حضري وذلك يرجع إلى المكان الجغرافي للمؤسسة الواقع بين برج بوعريريج(منطقة حضرية) وبلدية البشير (منطقة شبه حضرية) لذلك نجد إرتفاع نسبة العمال ذو الأصل الحضري والشبه الحضري مقارنة مع قلة العمال القاطنين بالريف ضعيفة جدا.

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة الميدانية

1- عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة الميدانية

1-1 - الحقوق والواجبات والأداء التنظيمي

1-2- علاقات العمل والأداء التنظيمي

1-3 التفاعل الإجتماعي والأداء التنظيمي

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

2-1 - مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى

2-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية

3-3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة

3- النتائج العامة

1- عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة الميدانية:

1-1 الحقوق والواجبات والأداء التنظيمي:

1-1-1 الضمان الإجتماعي والأداء التنظيمي:

جدول رقم 08: يمثل الضمان الإجتماعي والأداء التنظيمي

الرقم	عبارات متعلقة بالضمان الإجتماعي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	\bar{X}	الإتجاه
1	تؤثر خدمات الضمان الإجتماعي على أداء العاملين داخل المؤسسة	16 %40	17 %42	2 %5	3 %7.5	2 %5	1.95	موافق
2	تشمل خدمات الضمان الإجتماعي كافة العاملين	20 %50	16 %40	2 %5	5 %12.5	1 %2.5	2.07	موافق
3	تساهم خدمات الضمان الإجتماعي بالمؤسسة على تغطية الخدمات الصحية للعمال	16 %40	16 %40	2 %5	5 %12.5	4 %10	2.35	موافق
4	تتناسب خدمات الضمان الإجتماعي مع الأداء المقدم من طرف العامل	11 %27	9 %22.5	6 %15	10 %25	4 %10	2.67	محايد
	المجموع	15.75 %39.37	14.5 %36.25	3 %7.2	5.75 %14	1.25 %3.12	-	-

نلاحظ من خلال العبارة الأولى في الجدول أن نسبة المبحوثين الموجبين بـ موافق بشدة هي 40%

تليها نسبة الموجبين بـ موافق هي 17% أما عبارة الثانية فقد بلغت 50% موافق بشدة وتليها 40%

المجيبين بـ موافق وكذلك العبارة التالية فقد سجلت نفس النسبة 40% موافق بشدة و 40% موافق كما

بلغت نسب العبارة الرابعة 27% أما الثانية 22.5%.

إن من خلال النسب المتحصل عليها في الجدول أعلاه من المبحوثين يتبين أن العبارة الأولى بأن خدمات الضمان الإجتماعي تؤثر على أداء العاملين داخل المؤسسة، وقد أبدى المبحوثين تأييدهم لهذه العبارة ذلك أن خدمات الضمان الإجتماعي تساهم بالقدر الكافي في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة، كون أن أداء العاملين وفعاليتهم في العمل هو إستجابة مباشرة لخدمات الضمان الإجتماعي، أما العبارة الثانية تشمل خدمات الضمان الإجتماعي كافة العاملين بالتالي فإن جميع المبحوثين يتمتعون بخدمات الضمان الإجتماعي وذلك أن قانون العمل في الجزائر يشدد من حيث ضرورة تطبيق النصوص القانونية الخاصة بتأمين العمال في المؤسسات التي يشتغلون بها، أما عبارة تساهم خدمات الضمان الإجتماعي على تغطية كافة العاملين بالمؤسسة وذلك أن هذه الخدمات حسب المبحوثين هي معممة على جميع العمال دون تمييز، أما العبارة الرابعة المتمثلة في تناسب خدمات الضمان الإجتماعي مع الأداء المقدم من طرف العامل، حيث نجد أن هذه العبارة بين الموافق والمحايد وذلك يرجع إلى إختلاف رتب ومكانة العمال داخل المؤسسة التي من خلالها تعطي خدمات الضمان الإجتماعي حسب مدخول كل عامل لذا نجد تباين في أجوبة المبحوثين على هذا الأساس.

1-1-2- الحوافز والآداء التنظيمي:

جدول رقم 09: يمثل الحوافز والآداء التنظيمي

الرقم	عبارات متعلقة بالحوافز	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	\bar{X}	الاتجاه
5	هنالك اختلاف في الأجور المقدمة بالمؤسسة	17 %42.5	13 %32	9 %22.5	0 %0	1 %2.5	1.87	موافق
6	يساهم الأجر المقدم من طرف المؤسسة على تلبية الحاجات المادية للعمال	5 %12	8 %20	6 %15	12 %30	9 %22.5	33	محايد
7	تعمل المؤسسة على رفع أجور العمال من أجل تحسين آدائهم	6 %15	9 %22.5	13 %32.5	5 %12.5	7 %17.5	2.95	محايد
8	تمنح المؤسسة كفايا معتبرة من المردودية و الامتيازات	4 %10	10 %25	12 %30	9 %22.5	5 %12.5	3.02	محايد
	المجموع	8 %20	10 %25	10 %25	6.5 %16.25	5.5 %13.75	-	-

نلاحظ من خلال الجدول أن العبارة الأولى بلغت نسبة 42.5% موافق بشدة وتليها نسبة 32% كما أن العبارة التي تليها بلغت 15% و 20% أما العبارة الثالثة فقد بلغت 15% و 22.5% في حين الأخيرة من الجدول 25% و 30%.

بناء على النسب المتحصل عليها من الجدول أعلاه يتبين أن عبارة هنالك إختلاف في الأجور المقدمة بالمؤسسة موافقة العمال وهذا يرجع إلى أن المؤسسة فيها رتب ويختلف الأجر من رتبة إلى رتبة بفرق كبير، كما أن العبارة التي تليها حول مساهمة الأجر المقدم من طرف المؤسسة على تلبية الحاجات المادية للعمال حيث عبرت النسب بين الرضا وعدم الرضا بين العاملين حول الأجر وذلك إنطلاقا من أن

العمال البسطاء ذو أجر ضعيف مقارنة مع إيطارات المؤسسة، أما العبارة المتعلقة بسعي المؤسسة على رفع الأجور للعمال من أجل تحسين أداؤهم، حيث تمثل إتجاه العمال نحو هذه العبارة بأغلبية محايدة وذلك إنطلاقاً بجهلهم لإمكانية وجود رفع مستوى الأجور للعمال وكذلك بعدم وجود برنامج من قيادات المؤسسة من أجل رفع أجور للعمال، وبالنسبة لعبارة أخيرة متمثلة بمنح المؤسسة كفايا معتبرة من المردودية والإمتيازات أبدى المبحوثين الحياد والموافقة حول هذه العبارة حيث أن التنظيم داخل المؤسسة لا يطرح ولا يسمح بمناقشة مثل هذه المسائل وليست من أولوياته.

1-1-3- الإحتجاج والإضراب والآداء التنظيمي:

جدول رقم 10: يمثل مدى تأثير الإحتجاج والإضراب والآداء التنظيمي

الرقم	عبارات متعلقة بالاحتجاج والإضراب	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الإتجاه
9	تسمح المؤسسة بالاحتجاج وإضراب العمال	2	5	8	15	10	غير موافق 3.65
10	يهتم الرؤساء بشكاوي عمال المؤسسة	2	10	9	14	5	محايد 3.25
11	الاحتجاجات والإضرابات تعمل على تعديل القرارات المتعلقة بالأداء	5	9	10	11	5	محايد 3.05
12	الاحتجاجات والإضرابات تعمل على تحسين أداء العاملين	5	5	10	11	5	محايد 3.05
	المجموع	3.5	8.25	9.25	12.75	6.25	-
		8.75%	20.6%	23.12%	31.84%	15.62%	

نلاحظ من خلال الجدول أن العبارة الأولى مثلت 5 بنسبة بلغت 12.5 و 20 بين موافق ومحيد، أما العبارة الثانية فقد سجلت 25 موافق و22.5 محايد والعبارة التي تليها سجلت 12.5 و22.5 بين موافق والمحايد أما العبارة الأخيرة فقد بلغت 25 و27.5 بين المحايد وغير موافق بشدة.

يتبين من خلال العبارات المتعلقة بالإحتجاج والإضراب أن المؤسسة لا تسمح بممارسة الإحتجاج والإضراب بمؤسسة وذلك أن القطاع الخاص بالجزائر ككل لا يعترف بمشروعية الإضراب ولا يوجد تأسس قانوني يضمن حق ممارسة الإضراب أما إهتمام الرؤساء بشكاوي عمال المؤسسة، نجد أن المبحوثين بين غير موافقين حسب نسب الجدول كون أن المرؤوسين لا يهتمون بشكاوى العمال من جهة وكذا المحايدون في هذه العبارة وذلك أن بقية عمال المؤسسة لا يعانون من مشاكل كبيرة داخل المؤسسة أما عبارة الإحتجاجات والإضرابات تعمل على تعديل القرارات المتعلقة بالأداء .

فقد أبدى العمال رفضهم وحيادهم لهذه العبارة إنطلاقا من أن إنعدام الإضراب بالمؤسسة وكذلك كون أنه لم يسبق للعمال وأن عدل الأداء بواسطة الإحتجاجات والإضرابات على تعديل القرارات المتعلقة بالأداء، أما عبارة أن الإحتجاجات والإضرابات تعمل على تحسين أداء العاملين هي الأخرى أبدت غير موافقة للعمال كون أن الإضراب بالمؤسسة الخاصة يعتبر معوق وظيفي نحو أداء العاملين عبر عمليات الإشراف وقيادة العاملين لتحسين أداء العاملين.

2-1- علاقات العمل والاداء التنظيمي:

1-2-1- الإشراف والتوجيه والاداء التنظيمي:

جدول رقم 11 : يمثل الإشراف والتوجيه والاداء التنظيمي

الرقم	عبارات متعلقة بالإشراف والتوجيه	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	\bar{X}	الإتجاه
13	يسعى المشرفون على العمل وتحقيق التواصل بين المشرفين وعمال المؤسسة	6 %15	14 %35	10 %25	7 %17.5	3 %7.5	2.67	محايد
14	يسعى المشرفون بالمؤسسة إلى إشراك العاملين في قراراتهم	2 %5	12 %30	9 %22.5	13 %32.5	4 %10	3.12	محايد
15	المشرفون يستشيرون العاملين في قراراتهم من أجل رفع مستوى أدائهم	3 %7.5	8 %20	10 %25	13 %32.5	6 %15	3.27	محايد
16	يحرص المشرفون على إصدار الأوامر من أجل توجيه العاملين نحو الأداء الصحيح	7 %17.5	17 %42.5	6 %15	7 %17.5	3 %7.5	2.55	موافق

		4	10	8.75	12.75	4.5	المجموع
-	-	%10	%25	%21.82	%31.87	%11.25	

نلاحظ من خلال المعطيات بالنسبة للجدول أن العبارة الأولى بلغت نسبة 47.5% موافق بشدة و35% موافق أما العبارة الثانية بلغت 55% و17.5% بموافق بشدة وموافق في حين بلغت نسبة المحايدين 35% و32.5% غير موافق في العبارة الثانية من الجدول، أما آخر عبارة في الجدول فقد بلغت نسبة الموافقين بشدة 17.5% وموافقين ب 42% من المبحوثين .

يتبين من خلال العبارات المتعلقة بالإشراف والتوجيه والأداء التنظيمي حيث كانت العبارة الأولى متعلقة بسعي المشرفون على تحقيق التواصل وعمال المؤسسة حيث أبدى المبحوثين حيادهم وذلك أن نمط التواصل بالمؤسسة هو نمط تواصل غير مباشر ولا يتم في مجال مفتوح لكل الفئة المهنية، وأنت العبارة التي تليها حول سعي المشرفون بالمؤسسة إلى إشراك العاملين في قراراتهم، وذلك كون أن المشرفون عن العمل يمانعون بإشراك تنظيم هرمي يعمل على إصدار الأوامر للعمال، كما أن عبارة أن المشرفين يستشيرون العاملين في قراراتهم من أجل رفع مستوى أدائهم حيث أن المشرفون على العمل بالمؤسسة يقومون بإشراك فئة العمال والإطارات والتقنيين بالمؤسسة وليس كافة العمال وذلك من أجل حلول لمشاكل العمل والإنتاج بما يخدم مصلحة المؤسسة فقط ويحقق لها التقدم في النقائص التي تعاني منها، أما العبارة الأخيرة من الجدول فقد تطرقت إلى حرص المشرفون على إصدار الأوامر من أجل توجيه العاملين على الأداء الصحيح وهذا يترجم نمط القيادة التي تشرف على العمل بالمؤسسة فهي قيادة صارمة وإلزامية لأداء العمال للعمل وفق ماتراه مناسباً.

1-2-2- الكفاية الإنتاجية والأداء التنظيمي:

جدول رقم 12: يمثل الكفاية الإنتاجية والأداء التنظيمي

الرقم	عبارات متعلقة بالكفاية الإنتاجية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	\bar{X}	الإتجاه
17	تعتبر كمية المنتوجات محور الاهتمام في المؤسسة	19 %47.5	14 %35	4 %10	2 %5	1 %2.5	1.8	موافق بشدة
18	تعتبر نوعية المنتوجات موضوع اهتمام لدى كافة عمال المؤسسة	22 %55	7 %17.5	5 %12.5	4 %10	2 %5	1.92	موافق
19	هناك تشجيع للعاملين على تقديم ما هو أفضل في أداء عملهم	16 %40	5 %17.5	9 %22.5	8 %20	3 %7.5	2.5	موافق
20	هنالك حرص على أداء العمل بالشكل الصحيح دائما	14 %35	13 %32.5	5 %12.5	5 %12.5	2 %5	2.12	موافق
	المجموع	17.75 %44.37	9.75 %24.37	5.75 %14.37	4.75 %11.87	2 %5	-	-

ونلاحظ من خلال المعطيات النسبية للجدول إنطلاقا من العبارة الأولى التي بلغت نسبة الموافقين

بشدة نسبة 47.5% والموافق 35% في حين أن العبارة التي تليها 55% موافق بشدة و 17.5% من

الموافقين من المبحوثين أما العبارة الثالثة فقد بلغت 40% من الموافقين بشدة و 22% محايدين وتليها

عبارة آخر الجدول ب 35% و 32% موافقين بشدة وموافقين.

خلال ما تبين من الجدول يتبين من العبارة الأولى تعتبر كمية المنتوجات محور الإهتمام في المؤسسة وذلك من خلال إجابات المبحوثين يتبين أنها تسعى ضمن أهدافها إلى رفع كمية الإنتاج أما عبارة التي تليها حول أن نوعية المنتوجات تعتبر موضوع إهتمام لدى كافة عمال المؤسسة وذلك يرجع إلى أن العاملين لديهم إنتماء للمؤسسة إنطلاقاً من هيئة الإشراف بالمؤسسة ومصحة المؤسسة التي هي تعتبر من مصالحهم عملاً بالطرح النظري لميشال كروزى في نظرية التحليل الإستراتيجي أن الأفراد ينتمون إلى المؤسسة وأهدافها إنطلاقاً من مصالحهم، كما أن العبارة الثالثة تطرقت إلى أن هناك تشجيع للعاملين على تقديم ما هو أفضل في الأداء حيث تحرص المؤسسة إنطلاقاً من دافع الإنتاج الكمي والنوعي إلى تشجيع كل ما يحقق هذه الغاية التي تعود على المؤسسة بفعالية أفرادها وبالتالي تحقيق القيمة المضافة من أرباح المؤسسة، أما ما جاء في العبارة الأخيرة القائلة بأن هناك حرص على أداء العمل بالشكل الصحيح دائماً، حيث أبدى المبحوثين موافقتهم لهذه العبارة وذلك يرجع إلى أن القطاع الخاص بصفة عامة وهذه المؤسسة بصفة خاصة تسعى من خلال هيئات الإشراف على مطالبية العمال دائماً في زيادة الفاعلية وذلك من أجل ضمان البقاء في المنافسة في الأسواق بإعتبار أن ولاية برج بوعريج هو محيط إقتصادي تنافسي لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية .

1-2-3 تقييم الأداء والأداء التنظيمي:

جدول رقم 13: يمثل تقييم الأداء للعمال والأداء التنظيمي

الرقم	عبارات متعلقة بتقييم الأداء	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	\bar{x}	الإتجاه
21	يقيم أداء العمال في المؤسسة على أساس المجهودات المبذولة	5 %12.5	10 %25	6 %15	14 %35	5 %12.5	3.1	محايد
22	تلقى الكفاءات في المؤسسة التقدير والتشجيع	7 %17.5	10 %25	10 %25	8 %20	5 %12.5	3.65	غير موافق
23	هنالك حرص على العدل بين العاملين في عملية تقييم الأداء	12 %30	2 %5	5 %12.5	15 %37.5	6 %15	3.02	محايد
24	تساعد عملية تقييم الأداء على حل مشكلات العمل داخل المؤسسة	9 %22.5	9 %22.5	7 %17.5	11 %27.5	4 %10	2.95	محايد
25	عملية تقييم الأداء وسيلة لتحسين أداء العاملين وتصحيح الأخطاء	13 %32.5	10 %25	3 %7.5	10 %25	4 %10	2.47	محايد
	المجموع	9.2 %23	8.2 %20.5	.6 %15.5	11.6 %29	4.8 %12	-	-

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية للجدول وذلك بالنظر إلى النسب المسجلة على المبحوثين

في العبارة الأولى بالنسبة للجدول حيث سجلت 25% مجيبين بموافق و35% غير موافق تليها 25%

موافق و25% محايد، كما أن العبارة الثالثة سجلت 22.5% و22.5% موافق بشدة و موافق

من خلال ما تبين من الجدول حيث أتت العبارة الأولى حول تقييم أداء العمال والمؤسسة على

أساس المجهودات المبذولة حيث أن الإتجاه العام للعبارة كان محايدا وذلك يرجع إلى أن عمليات تقييم

الأداء لعمال المؤسسة تدخل فيها جملة من الأسس الأخرى غير الفاعلية في الأداء، مثل الولاء للمؤسسة

والإلتزام داخل المؤسسة، أما عبارة تلقى الكفاءات في المؤسسة التقدير والتشجيع حسب الجدول أكد الباحثين عدم موافقتهم للعبارة الممنوحة للعمال داخل المؤسسة ليست لا أساس موضوعي، وتليها عبارة هنالك حرص على العدل بين العاملين في عملية تقييم الأداء وذلك يرجع إلى إمكانية إنعدام التواصل بين هيئة الإشراف على العمل مما أدى إلى الضبابية لدى العمال حول وجود عدل بين العاملين في عملية تقييم الأداء، كما أن عبارة تساعد تقييم الأداء على حل مشكلات العمل داخل المؤسسة حيث أن مشكلات العمل داخل المؤسسة واقعة بسبب سوء التفاهم الحاصل بين العمال وقيادات المؤسسة في كيفية تأدية العمل الصحيح حيث تهدف عملية تقييم الأداء على بحث حول مشكلات العمل مع فئة الإطارات والتقنيين بالمؤسسة، أما عبارة أخيرة فقد تطرقت إلى عملية تقييم الأداء كوسيلة لتحسين أداء العاملين وذلك من خلال معالجة المؤسسة وطرح مختلف الحلول التي يراها العمال في كثير من الأحيان مرضية وجدية لكثير من المشاكل الحاصلة بالمؤسسة.

3-1 التفاعل الإجماعي والأداء التنظيمي:

1-3-1 ديناميكية جماعات العمل والأداء التنظيمي:

جدول رقم 14: يمثل ديناميكية جماعات العمل والأداء التنظيمي

الرقم	عبارات متعلقة بديناميكية جماعات العمل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	\bar{X}	الإتجاه
26	تشكل جماعات العمل على أساس الانتماء لنفس مكان العمل	10 %25	17 %42.5	8 %20	3 %7.5	2 %5	2.25	موافق
27	هناك تفاهم بين العاملين ما يساعد في تحسين أدائهم	8 %20	13 %32.5	12 %30	7 %17.5	2 %5	2.7	محايد
28	يساعد فريق الزملاء في أداء العمال لعملهم	6 %15	18 %45	7 %17.5	8 %20	1 %2.5	3.3	محايد
29	هناك تشجيع من طرف المؤسسة لمجموعات العمل لرفع من مستوى أدائهم	8 %20	12 %30	5 %12.5	10 %25	5 %12.5	2.8	محايد
30	إذا كانت القرارات لا تخدم مصلحة العاملين هناك جماعات عمل تعارض تلك القرارات في المؤسسة	3 %7.5	5 %12.5	9 %22.5	9 %22.5	14 %35	3.65	غير موافق
	المجموع	7 %17.5	13 %32.5	8.2 %20.5	7.4 %18.5	4.4 %11	-	-

نلاحظ من خلال النسب المسجلة على الجدول العبارة الأولى 25% موافق بشدة و 42.5% موافق لعينة البحث كما سجل تباين في العبارة الثانية 32.5% موافق و 30% محايد في حين أن العبارة الموائية سجلت 45% موافق و 17.5% وكذلك سجلت نسبة 20% موافق بشدة و 35% غير موافق بشدة كأعلى نسبة في الجدول مسجلة معارضة من طرف المبحوثين.

يتبين من خلال العبارة الأولى أن جماعات العمل تتشكل على أساس الإنتماء لنفس مكان العمل حيث موافقة إجابة المبحوثين بموافق إتجاه هذه العبارة يتبين أن جماعات العمل بالمؤسسة متشكلة ضمناً على رابط قرابة الدم بالدرجة الأولى ثم على أساس الجهة التي ينتمي إليها كل عامل وفق نمط قرابي عشائري، كما أن عبارة موائية التي تتطرق إلى تفاهم بين العاملين ما يساعد في تحسين آدائهم وذلك بسبب وجود صلة القرابة والإمتداد الجهوي بين الفئات المهنية المختلفة بالمؤسسة وهذا ما يعكس تعزيز التفاهم بين العاملين في أداء العمل، كما أن جماعات العمل بالمؤسسة لفريق زملاء يساعدون بعضهم في أداء عملهم وذلك وفق تكتلات جماعية تنافس جماعة أخرى وتسعى ضمن منظور إلى تغليب جماعة أخرى أمام هيئات الإشراف من خلال التغلب وتهذيب صعاب العمل بين جماعة عمل وأخر من أجل تسيد جماعة عمالية على أخرى مما يجعل هنالك فاعلية ودافعية في المؤسسة إتجاه أداء العمل، كما أن عبارة الرابعة من الجدول القائلة بأن هنالك تشجيع من طرف المؤسسة لمجموعات العمل للرفع من مستوى آدائهم وذلك يرجع من أجل زيادة في الأداء للعمال وخلق الدافعية نحو العمل بين هذه الجماعات من جهة كما من أجل خلق جو تنافسي بين العمال في أداء العمل بالمؤسسة.

كما تمثل القرارات التي لا تخدم مصلحة العاملين هنالك جماعات عمل تعارض تلك القرارات في المؤسسة، حيث أبدى تقريبا كل المبحوثين معارضتهم لهذه العبارة ما يبين أن المؤسسة تمنع كل أشكال الجماعات التي تتعارض قراراتها ولا تخدم مصالحها كونها تشكل عائق نحو تطور الشركة وأداء واجبات العمال.

1-3-2 - النقابة والأداء التنظيمي:

جدول رقم 15: يمثل النقابة والأداء التنظيمي

الرقم	عبارات متعلقة بالنقابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	\bar{X}	الإتجاه
31	تهتم المؤسسة بانشغالات العمال من أجل رفع مستوى أدائهم	10 %25	8 %20	4 %10	12 %30	6 %15	2.9	محايد
32	العمل النقابي في المؤسسة يساعد على تحسين أداء العاملين	8 %20	5 %12.5	9 %22.5	12 %30	6 %15	3.07	محايد
33	يؤخذ المسؤولون في المؤسسة بأراء ومقترحات المهتمين بالعمل النقابي	3 %7.5	10 %25	11 %27.5	6 %15	10 %25	3.25	محايد
34	يحرص المتكلمين باسم العمال دائما على المطالبة بحقوق العمال وتحسين أوضاعهم	4 %10	7 %17.5	8 %20	7 %17.5	14 %35	3.5	غير موافق
35	يرجع المهتمين بالدفاع عن مصالح العاملين إلى العمال عند رفع الانشغالات للمسؤولين	4 %10	6 %15	8 %20	10 %25	12 %30	3.5	غير موافق
-	المجموع	5.8 %14.5	7.2 %18	8 %20	9.4 %23.5	9.6 %24	-	-

نلاحظ من خلال النسب المسجلة حول عبارات متعلقة بالنقابة بالنسبة إنطلاقا من إجابات

المبحوثين على العبارة الأولى التي بلغت نسبتها 25% موافق وتقابلها 30% غير موافق تليها عبارة

20% موافق بشدة و 22.5% محايد و 30% غير موافق كما أن عبارة الثالثة سجلت نسبة 7.5%

موافق بشدة و 25% موافق وأعلى نسبة مسجلة 27.5% محايد.

من خلال عبارات الجدول يتضح أن عبارة تهتم المؤسسة بإنشغالات العمال من أجل رفع مستوى أدائهم حيث إتجه المبحوثين إلى الإختلاف حول إهتمام المؤسسة بإنشغالاتهم بين الموافق والغير موافق وذلك يرجع بالتحديد إلى الفئات المهنية داخل المؤسسة كل فئة مهنية ومكانتها داخل المؤسسة حيث أن العمال البسطاء لا تهتم المؤسسة بإنشغالاتهم على جميع المستويات، أما العبارة التي تليها حول العمل النقابي في المؤسسة يساعد على تحسين أداء العاملين حيث نجد أن جزء لا بأس به من العمال يطمحون لأن تكون لديهم نقابة ينتمون إليها تدافع عن حقوقهم وتحفظ مصالحهم .

كما أن العبارة الموائية حول يؤخذ المسؤولون في المؤسسة بآراء ومقترحات المهتمين بالعمل النقابي وذلك إنطلاقاً من أن العمل النقابي هو عائق أمام الأداء التنظيمي والجهاز التنظيمي للمؤسسة وذلك أن المؤسسة حسب المبحوثين ترفض أن يهتم العمال بالعمل النقابي وتركز فقط على الإنتاج ورفع مستوى الأداء التنظيمي، كما أتت العبارة الرابعة في الجدول حول حرص المتكلمين بإسم العمال دائماً على المطالبة بحقوق العمال وتحسين أوضاعهم، حيث يتضح من خلال الجدول أن المتكلمين بإسم العمال لا يرجعون إلى العمال لإستشارتهم حول مطالبهم الحقوقية بل يتصرفون بطريقة أوحادية وفق ما يضمن دوام مصالحهم وكذلك ما يجنبهم التصادم والصراع مع الجهاز التنظيمي، كما أتت آخر عبارة من الجدول حول رجوع المهتمين بالدفاع عن مصالح العاملين إلى العمال عند رفع الإنشغالات للمسؤولين، حيث أن مدافعين عن مصالح العمال لا يرجعون إلى بقية زملائهم في العمل بل من خلال التواصل غير مباشر مع المسؤولين لتجنب وقوع الصراع نحو المصالح مع جهاز تنظيمي وكذلك نقص التكوين النقابي لهم.

3-3-1 - الصراع الوظيفي والأداء التنظيمي:

جدول رقم 16: يمثل الصراع الوظيفي والأداء التنظيمي

الرقم	عبارات متعلقة بالصراع الوظيفي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	\bar{X}	الاتجاه
36	وجود الخلافات داخل المؤسسة يؤدي إلى زيادة مشاكل العمل	18 %45	12 %30	3 %7.5	4 %10	3 %7.5	1.8	موافق بشدة
37	تحدث الخلافات في المؤسسة بسبب وجود مشكلات في أداء العمل	16 %40	11 %27.5	9 %22.5	0 %00	4 %10	2.12	موافق
38	تحدث الخلافات في المؤسسة نتيجة سعي العاملين الى تحقيق مصالحهم الخاصة	15 %40	9 %22.5	6 %15	2 %5	7 %17.5	2.35	موافق
39	الخلافات داخل المؤسسة تعمل على تعديل كيفية أداء مهام	7 %17.5	12 %30	10 %25	5 %12.5	5 %12.5	2.65	محايد
40	التعارض في المصالح بين الأفراد يكون حول المهام التي يقومون به	12 %30	10 %25	8 %20	0 %0	8 %20	2.4	موافق
-	المجموع	13.5 %33.5	10.8 %27	7.2 %18	3.2 %8	5.4 %13.5	-	-

نلاحظ من خلال النسب المسجلة على المبحوثين بالجدول من خلال عبارة الأولى من الجدول 45% موافق بشدة و 30% موافق تليها نسبة الموافق بشدة 40 و 27.5 موافق و 22.5 محايد كما تضمنت العبارة الثالثة من الجدول نسبة 40% موافق بشدة و 22.5% موافق، كما أنه سجل على الجدول 30% موافق و 25% محايد من إجابات المبحوثين كما أن آخر عبارة بالجدول سجلت 30% موافق بشدة 25% موافق ونسبة 20% محايد.

يتبين من خلال القراءة الإحصائية للجدول للعبارات إذ أن العبارة الأولى المتعلقة بوجود خلافات داخل المؤسسة يؤدي إلى زيادة مشاكل العمل إذ أن فاعلية العمال تكاد تنعدم في أداء عملهم في حالة وجود مشاكل داخل المؤسسة كما أن عبارة التي تليها تحدثت الخلافات في المؤسسة بسبب وجود مشكلات في أداء العمل وفق كل لتصوره للأداء الصحيح وعدم توضيح الجهاز التنظيمي للطريقة المثلى للعمل وعلاقات العمل داخل المؤسسة، أما العبارة التي تليها الفائلة بحدوث الخلافات في المؤسسة نتيجة سعي العاملين إلى تحقيق مصالحهم الخاصة وذلك بسبب تدافع وترابط وتشابك مصالح عمال المؤسسة فيما بينهم وسعي كل العمال إلى إشباع هذه المصالح المادية أكثر يحصل الخلاف داخل المؤسسة كما أن عملية إشباع هذه الحاجات من طرف الرؤساء داخل المؤسسة تلعب دورا في تعديل حدة الصراع داخل المؤسسة، أما العبارة الرابعة من الجدول فقد تطرقت إلى الخلافات داخل المؤسسة، تعمل على كيفية تعديل أداء المهام وذلك أن خلافات داخل المؤسسة بين العمال تؤدي إلى تبني وطرح أفكار وطرق لأداء العمل وفق منظور جديد من خلال سيطرة فئة مهنية على أخرى وذلك يتم عبر موافقة التنظيم الرسمي داخل المؤسسة وجماعات العمل الفاعلة في المؤسسة بما تراه يخدم مصلحة المؤسسة والذي ترى فيه نموذج جديد يساعد على تكيف العمال مع المؤسسة وأثناء تأدية مهامهم، في حين أنت العبارة الأخيرة من الجدول حزل المهام التي يقومون بها ويرجع ذلك إلى أن عمال المؤسسة تحركهم دوافع مادية وكذلك تتنافس من أجل الدور والمكانة، وعليه يمكن تفسير عبارات هذا الجدول من خلال المفاهيم والأطروحات

النظرية الماركسية المحدثة التي ترى بأن فكرة الصراع متعددة وليست مادية فقط إذ أن الصراع من أجل الدور والمكانة من خلال تحريك الرأس المال الإجتماعي والثقافي إضافة إلى رأس مال المادي وهذا وفق رواد هذا الطرح النظري لبيارورديو و اميتاي غتروني و رالف داهردوف.

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

1-2 - مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى: الحقوق والواجبات والأداء التنظيمي

جدول رقم 17: يمثل الحقوق والواجبات والأداء التنظيمي

الإتجاه	\bar{x}	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الحقوق والواجبات والأداء التنظيمي
موافق	2.07	12.5 %3.12	5.75 %14	3 %7.2	14.5 %36.25	15.75 %39.37	الضمان الإجتماعي
محايد	2.87	5.5 %13.75	6.5 %16.25	10 %25	10 %25	8 %20	الحوافز
محايد	3.25	6.25 %15.62	12.75 %31.87	9.2 %23.12	8.25 %20.6	3.5 %8.75	الإحتجاج والإضراب
-	-	4.33 %10.82	8.33 %20.89	7.41 %18.5	10.91 %27.27	9.08 %22.7	المجموع

من خلال النسب المسجلة وفقا لمؤشرات الجدول أعلاه إذ أن المؤشر الأول حول الضمان

الإجتماعي حيث بلغت نسبة مؤشر الضمان الإجتماعي 39.37% موافق بشدة و 36.25% موافق وأما

نسبة الوسط الحسابي (\bar{x}) فقد كشف 2.07 أي الإتجاه العام للمؤشر كان موافق ويليه المؤشر الثاني

حول الحوافز الذي سجلت 20% موافق بشدة و 25% موافق 2.78% في حين أن مؤشر الإحتجاج

والإضراب سجل 20.6 موافق و 23.12% محايد وبلغ الوسط الحسابي 3.25.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول حول مؤشرات الفرضية الأولى يتبين أن الضمان الاجتماعي المقدم لعمال المؤسسة من خلال إجابات المبحوثين وذلك أن خدمات الضمان الاجتماعي تؤثر على أداء العمال داخل المؤسسة وذلك كون أن نوعية خدمات الضمان الاجتماعي كلما كانت ذات مردودية عالية تساهم في زيادة الفاعلية لأداء العمال، كما أن المؤشر الثاني للفرضية الأولى جاء حول الحوافز، إذ أن الحوافز التي يتلقاها العمال بالمؤسسة لها علاقة بالأداء التنظيمي من خلال أن العمال لديهم إستجابة شرطية نحو رفع الأداء من خلال الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة وذلك كون أن التنظيم داخل المؤسسة يمنح مختلف الحوافز إنطلاقاً من الدور والمركز الذي يمثله الأفراد داخل المؤسسة حيث الحوافز التي يركز عليها العمال هي من نوع مادي لإشباع حاجات الأفراد كما تميل النظرية الماركسية في مفهوم المادية الجدلية والتاريخية على حمل المؤشر الثالث للفرضية تمثل في الإحتجاج والإضراب حيث من خلال النتائج الإحصائية المسجلة على المبحوثين أن الإحتجاج والإضراب يساهم في تعديل الأداء التنظيمي وكذلك على أنه مطلب عمالي لمختلف الفئات المهنية حتى وإن كان التنظيم الرسمي لا يعترف بحق ممارسة العمال للحق في الإضراب والإحتجاج كونه يتعارض مع أهداف ومصالح المؤسسة نحو الربح والتقدم.

2-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية: علاقات العمل والأداء التنظيمي

جدول رقم 18: يمثل علاقات العمل والأداء التنظيمي

الإتجاه	\bar{X}	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	علاقات العمل والأداء التنظيمي
محايد	2.9	4 %10	10 %25	8.75 %21.87	12.75 %31.87	4.5 %11.25	الإشراف والتوجيه
موافق	2.08	2 %5	4.75 %11.87	5.75 %14.37	9.75 %24.37	17.75 %44.37	الكفاية الإنتاجية
محايد	2.86	4.8 %12	11.6 %29	6.2 %15.5	8.2 %20.5	9.2 %23	تقييم الأداء
-	-	3.6 %9	8.75 %21.95	6.9 %17.25	10.23 %25.57	10.48 %26.2	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه حول علاقات العمل والأداء التنظيمي

فقد سجل مؤشر الإشراف والتوجيه النسب التالية 31.87% موافق 21.87% محايد في حين أن (\bar{X}) سجل 2.9 نحو الإتجاه محايد كما أن العبارة التي تليها حول مؤشر الكفاية الإنتاجية سجلت أعلى نسبة على المبحوثين حول هذا المؤشر 44.37% موافق بشدة و 24.37% موافق مثل 2.9% نحو إتجاه موافق وأتى مؤشر الثالث المتعلق بتقييم الأداء ب 23% موافق بشدة و 20.5% موافق وشكل 2.86% نحو إتجاه محايد.

من خلال المعطيات الإحصائية المسجلة على الجدول وحول مؤشرات الفرضية الثانية المصممة

حول علاقات العمل والأداء التنظيمي فإن المؤشر الأول المتمثل في الإشراف والتوجيه يمثل الجهاز التنظيمي ومجلس الإدارة في المؤسسة إذ أن داخل المؤسسة تلقى إهتمام العاملين حيث أن علاقات العمل بالمؤسسة التي لا تتم عب الإشراف هي قائمة على تعديل أداء العاملين وفق ما يراه الجهاز التنظيمي

أصلح للمؤسسة، كما أن مؤشر الكفاية الإنتاجية يعتبر من أهم المواضيع التي تشغل المؤسسة لا العاميين حيث يحرص الجهاز التنظيمي من أجل تحقيق الكفاية الإنتاجية كما ونوعا مع مراعاة معايير الجودة وذلك من أجل تحقيق الرفاهية الإقتصادية وتحسين مداخل المؤسسة وكذلك إكتساب زيادة الأسواق الجزائرية خاصة في صناعة الأجهزة الكهرومنزلية من خلال الجو التنافسي السائد في عاصمة الصناعات الإلكترونية "برج بوعريريج"، كما أن المؤشر المتعلق حول تقييم الأداء هو آخر عرف رفض وقبول من قبل المبحوثين وذلك يتعلق بطريقة تقييم الأداء التي هي بالأساس مبنية على شكل هرمي غير متساوي مع جميع الفئات المهنية داخل المؤسسة وهذا يرجع إلى إرتباطه بأهداف ومبادئ المؤسسة حيث أن المؤسسة تقييم الأداء عبر جهازها التنظيمي من خلال مراقبة أداء العاملين الأكثر ولاء لمبادئ المؤسسة وأكثر فاعلية ونشاط داخل المؤسسة.

3-3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة: التفاعل الإجتماعي والأداء التنظيمي

جدول رقم 19: التفاعل الإجتماعي والأداء التنظيمي

التفاعل الإجتماعي والأداء التنظيمي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	\bar{x}	الاتجاه
ديناميكية جماعات العمل	7 %17.5	13 %32.5	8.2 %20.5	7.4 %18.5	4.4 %11	2.73	محايد
النقابة	5.8 %14.5	7.2 %18	8 %20	9.4 %23.5	9.6 %24	3.24	محايد
الصراع الوظيفي	13.5 %33.5	10.8 %27	7.2 %18	3.2 %8	5.4 %13.5	2.41	موافق
المجموع	8.76 %21.9	10.33 %25.82	7.8 %19.5	6.66 %16.65	6.44 %16.1	-	-

من خلال المعطيات الإحصائية لجدول التفاعل الإجتماعي والأداء التنظيمي للفرضية الثالثة،

حيث أن المؤشر الأول كان حول ديناميكية جماعات العمل وقد سجلت نسب متباينة على المبحوثين %17.5 موافق بشدة و%32.5 موافق و%20.5 محايد وسجل (\bar{x}) للمؤشر 2.73 نحو الإتجاه المحايد.

كما أن المؤشر الثاني تمثل حوا النقابة وقد سجل 18% موافق و 23.5% غير موافق و24% غير موافق بشدة ومثل (\bar{x}) 3.24% نحو إتجاه محايد كما أن مؤشر الصراع الوظيفي سجل نسبة %33.5 موافق بشدة و%27 موافق وبلغ (\bar{x}) 2.41 نحو إتجاه موافق.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول وعليه يتبين أن تفسير الفرضية الثالثة وفق معطيات المؤشرات حيث أن المؤشر الأول عمد إلى التطرق إلى ديناميكية جماعات العمل، حيث وبناء على إجابات المبحوثين يمكن القول بأن جماعات العمل في المؤسسة تسعى دائما لبسط سيطرتها على

جماعات عمل أخرى ذلك أن الجهاز التنظيمي يعمل على الإهتمام للجماعات العمالية التي هي مسيطرة ومتحكمة داخل الحياة العمالية كما أن جماعات العمل في حالة صراع ضد جماعات أخرى كونها تقوم على النمط القرابي الأسري والجهوي داخل المؤسسة في حين أن المؤشر الذي يليه جاء من حول النقابة إذ أن العمل النقابي بالقطاع الخاص غير ممكن ولكنه يتم داخل المؤسسة بأسلوب عفوي وغير مباشر أي بدون هيكلية تنظيمية وقانونية إذ أن النقابة في القطاع الخاص تتشكل ضمناً مع جماعات العمل وجماعة الرفاق بالدرجة الأولى وكذلك أن الجهاز التنظيمي بالمؤسسة لا يسمح بممارسة النشاط النقابي للعمال بل ينتهج أسلوب مغاير يتمثل في العمل على تحسين أوضاع العمال من خلال التواصل مع العمال وحل المشاكل الحاصلة في العمل من خلال لجان الإشراف والتوجيه ، كما أن النقابة هي مطلب يطمح له جميع عمال المؤسسة من أجل مطالبة بحقوقهم وتوازيها مع نشاط القطاع العام الذي يعرف على أنه قطاع حقوقي للعمال في مخيال عمال قطاع الخاص.

كذلك فإن مؤشر الصراع الوظيفي في المؤسسة الخاصة موجود ومتفاوت الدرجات والمراحل وذلك أن الصراع الوظيفي هو صراع من تلبية الحاجات المادية للعمال وإشباعها عن طريق تفعيل عناصر الصراع داخل المؤسسة حول الإنتاج وطرق أداء العمل والعلاقات بين الجهاز التنظيمي والعمال حيث أن لعاملين بالمؤسسة يسعون إلى تحقيق المزيد من المصالح والحاجات وهذه المصالح والحاجات مرهونة بمدى المحافظة على الدور والمهنة التي يحتلها الأفراد العاملين داخل المؤسسة، حيث أن طموح الأفراد وتطلعهم إلى مزيد من المكاسب المتنوعة والغايات يجعلهم دائماً في حالة تناقص وصراع المفاعل من أجل المحافظة على الأقل على نفس الدور والمكانة وتحرك عناصر الصراع بين الأفراد والجماعات يكون هذا ضمن إسهام الطرح الماركسي الحديث ونظرية التحليل الإستراتيجي التي تحمل من خلال مفاهيمها فكرة المحافظة على الدور والمكانة وكذلك قولها بأن كل واقع إقتصادي هو واقع سوسيولوجي مبني على تصورات الأفراد حول العمل وبناء الأفراد لإستراتيجياتهم حوله.

3- النتائج العامة: الإتجاهات نحو العمل والأداء التنظيمي

جدول رقم 20: يمثل الإتجاهات نحو العمل والأداء التنظيمي

الإتجاه	\bar{x}	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الإتجاهات نحو العمل والأداء التنظيمي
موافق	2.32	4.33 %10.82	8.33 20.82	7.41 %18.52	10.91 %27.27	9.08 %22.7	الحقوق والواجبات والأداء التنظيمي
موافق	2.60	3.6 %9	8.78 21.95	6.9 %17.25	10.20 %25.50	10.48 %26.2	علاقات العمل والأداء التنظيمي
محايد	2.78	6.4 %16.1	6.66 %16.65	7.5 %19.5	10.33 %25.82	8.76 %21.9	التفاعل الإجتماعي والأداء التنظيمي
-	-	4.77 %11.92	7.92 %19.8	7.37 %18.42	10.49 %26.22	9.44 %23.6	المجموع

من خلال النسب المسجلة وفقا للفرضية الأولى الحقوق والواجبات والأداء التنظيمي، حيث أنه من خلال إجابات الباحثين حول هذه الفرضية يتبين كما هو موضح في الجدول تسجيل 22.7% موافق بشدة و 27.27% موافق وهو 2.32% يمثل الإتجاه الموافق للفرضية، كما أن الفرضية الثانية كانت حول علاقات العمل والأداء التنظيمي وبلغت النسب 26.2% موافق بشدة و 25.50% موافق وبلغ (\bar{x}) 2.60 نحو الإتجاه الموافق حول الفرضية الثانية.

كما أن الفرضية الثالثة التفاعل الإجتماعي والأداء التنظيمي سجلت 21.9% موافق بشدة و 25.82% موافق أما المتوسط الحسابي (\bar{x}) نحو إتجاه المحايد.

- الإستنتاجات:

من خلال الجدول رقم 20 تبين لنا أن الفرضية العامة للبحث المتمثلة في الإتجاهات نحو العمل والأداء التنظيمي أنها محققة هذا يعود الى ما يلي:

- بما أن \bar{x} الوسط الحسابي يساوي 2.32 بإتجاه "موافق" فمنه نستنتج أن الفرضية الأولى "لنوعية الحقوق والواجبات المقدمة للعمال تأثير هام على الأداء التنظيمي للمؤسسة" هي فرضية محققة.
- وبما أن \bar{x} الوسط الحسابي يساوي 2.60 بإتجاه "موافق" نستنتج أن الفرضية الثانية "تؤثر علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل على الأداء التنظيمي" هي فرضية محققة.
- وبما أن \bar{x} الوسط الحسابي يساوي 2.78 بإتجاه "محايد" ومنه نستنتج أن الفرضية الثالثة "يساهم التفاعل الإجتماعي في التأثير على الأداء التنظيمي داخل المؤسسة الخاصة" هي فرضية محققة نسبيا بدرجة عالية.
- هذا ما يعني تحقق الفرضية العامة "يؤثر تشكل اتجاهات العمال حول العمل على أدائهم التنظيمي بالمؤسسة الخاصة".

من منظور تكاملي لما ورد في متن الرسالة (نظريا وميدانيا) حول موضوع الإتجاهات نحو العمل وعلاقتها للأداء التنظيمي في القطاع الخاص ودراستها ميدانيا بمؤسسة صناعية لأركوديوم يتبين لنا أن فكرة الإتجاهات تقوم بالأساس على متغيرات الحاصلة اليوم في العالم وتحتم على المؤسسات بمختلف أنواعها مواكبة المستجدات بأشكالها المختلفة وهو حال المؤسسات الصناعية والإقتصادية الخاصة في الجزائر فهي تعيش تحديات من زوايا مختلفة لفرض وجودها والحفاظ على بقائها في ظل جو تنافسي محلي

إن الوعي بأهمية إدارة الموارد البشرية وأهمية الجودة الشاملة يشكل إدراكا راسخا لمدى تلازم هذين المدخلين ودورهما في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة، مما يتطلب التطبيق الجيد من خلال تعبئة تدريب وإدارة المعارف وتكنولوجيا المعلومات والإتصال الداخلي بينهما والتمكين وإجراء الدراسات والأبحاث اللازمة ثم التسويق اللائق لهذه الخدمة لأفراد المؤسسة

وإنطلاقا من هذه المعطيات فإن الموارد البشرية بالمؤسسة الخاصة الجزائرية تتمثل في مدى إمكانية تحقيق مختلف حقوقها المشروعة في إطار ما يمليه قانون العمل في الجزائر حسب متطلباتهم، ولذلك فإن هذه المتطلبات تنطبق على مراحل من خلال دراسة الجهاز التنظيمي لمختلف هذه العناصر من خلال تفعيل وتأسيس الفعلي لعلاقات عمل بين الأفراد(العمال) وأرباب العمل مبنية على أساس المصلحة المشتركة والمزدوجة بين إشباع الحاجات وتحقيق الكفاية الإنتاجية للمؤسسة.

ومن هذه الدراسة نستطيع القول أن المؤسسة الجزائرية تفتقر إلى جهاز تنظيمي يضبط وينظم العلاقات وكذلك يعمل على هندسة الموارد البشرية في إطار الأهداف المسطرة التي تتبناها المؤسسة وتسعى إلى تحقيقها من خلال برنامج تكاملي يولي الإهتمام بواقع المورد البشري في الجزائر في ظل تطور وتوسع القطاع الخاص.

ومن هذه لدراسة نستطيع القول أن المؤسسة الجزائرية تفتقر إلى آليات عديدة مثل التدريب وتقييم الأداء والترقية وبرامج العلاقات الإنسانية وعلى الرغم من تواضع هذه الجهود مقارنة بما تقوم به المؤسسات المنظورة عبر العالم فإن الأمل في زيادة الإهتمام بهذا المجال قائم ضمن مدخل ختامي تم تبني بعض الإقتراحات والتوصيات

-على المؤسسة أن تأخذ بعين الإعتبار على عاتقها تحسين خدمات ضمان الإجتماعي كون لها علاقة مباشرة بالأداء التنظيمي داخل المؤسسة وتمثل ركيزة أساسية نحو الدافعية في العمل.

- يتوجب على المؤسسة التركيز على تنظيم وتأطير جماعات وعلاقات العمل من خلال إعتقاد التنظيم الرسمي لجماعات الرفاق وكذلك لقوى الإنتاج داخل المؤسسة.

- نقترح على أن تكون المؤسسة نموذج لحسن تسيير الموارد البشرية من خلال فتح المجال للكفاءات وإيطارات المؤسسة أكثر فأكثر.

- كما يلتزم كل من العمال والمسؤولين على إبراز المفاهيم الأساسية وتفصيل الصراع الموجود داخل المؤسسة من خلال تدعيم الإقتراحات الناجحة الهادفة لتسهيل طرق العمل والأداء وكذلك التركيز على وضعية الإنتاجية لشركة بين الرضا الوظيفي والإنتاجي معا.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً/ المعاجم والقواميس:

1- محمد كامل مصطفى، معجم المصطلحات للموارد البشرية والتنمية والاستخدام، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط 1، 2013.

2- قاموس المعاني الجامع حول شؤون العمل والتنظيم، دار الإتحاد العربي للنشر، دمشق، سوريا، ج2، 1988.

ثانياً/ الكتب:

1- أحمد محمد مصطفى، الإضراب والإغلاق، مؤسسة فريد ريش أيبيرت مكتب مصر للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، ط1، 2017.

2- أم كلثوم بن شلوية، دور القطاع الخاص والتنمية في الجزائر، دار الشهاب للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2010.

3- أنس محمد قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، الديوان الوطني للنشر والتوزيع الجامعي، الجزائر، ط1، 1984.

4- بن زيان عاشور، أساليب إدارة الصراع في المنظمة، دار الروافد للنشر والتوزيع، الجلفة، الجزائر، ط1، 2011.

5- بشير مصطفى، الإصلاحات التي نريدها في الإقتصاد الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2012.

6- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2018.

7- بهلول محمد بلقاسم، سياسة الإستعمار الإقتصادية في الجزائر، دار جسور للنشر والتوزيع، ط2، 2001.

8- جورج فريدمان وآخرون، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة بولاند كما نويل، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، ط1، 1985.

9- هلال محمد عبد الغاني، مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 1996.

- 10- زهير بوجمعة شلبي، الصراع التنظيمي وإدارة المنظمة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2011.
- 11- حسن الساعاتي، علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط3، 1980.
- 12- حسن عبد الحميد رشوان أحمد، علم إجتماع التنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 2007.
- 13- طاهر محمود الكلالدة، إدارة الموارد البشرية الحديثة، دار البداية للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2012.
- 14- كامل بريرة، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1، 1997.
- 15- كمال عبد الحميد الزياد، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 2001.
- 16- محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الاردن، ط2، 2004.
- 17- مصطفى بشير، إقتصادنا فرصة متبقية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2016.
- 18- مصطفى عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، دون ذكر دار النشر، عمان، الأردن، ط1، 2009.
- 19- سعيد إسماعيل نشأة الفكر التربوي وتطوره، عالم الكتب للنشر، القاهرة، مصر، ط1، 2002.
- 20- سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي للتشغيل والصناعة والتنمية، ترجمة الأزهر بوغنبوز، دار المعارف الجامعية، الجزائر، ط2، 1989.
- 21- عبد الرزاق بن حبيب، إقتصاد وتسيير المؤسسة، منظمة العمل الإتحادي للنشر، الجزائر، ط3، 2008.
- 22- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 1988.
- 23- علي عوض حسن، النصوص المحكوم عليها بعدم دستورتيتها في قوانين النقابات، دار المطبوعات الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، ط1، 2012.

24- عرفة أحمد وآخرون الإدارة الإنتاجية فعاليات نظام التخطيط الرقابة والإنتاج، القاهرة، مصر، ط2، 2016.

25- رافدة الحريري، مهارات القيادة في إتخاذ القرارات الإدارية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008.

ثالثا/ مقالات منشورة:

1- بلوح إبراهيم، مقالات سوسولوجية في علم الإجتماع التربوي مقاربات وتيارات السوسولوجية، واحة علم الإجتماع، العدد 273.

2- بن عيسى بن علي، تطور المؤسسة العمومية الإقتصادية في الجزائر وحتمية تطبيق الحكم الراشد، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة زيان بن عاشور، الجلفة، الجزائر، 2019.

3- زكرياء مسعودي، سياسة التشغيل وفعالية برنامج الإصلاحات الإقتصادية، ورقة مقدمة في إطار أبحاث المؤتمر الدولي حول تقييم آثار الإستثمارات العامة وإنعكاساتها على التشغيل، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2013.

رابعا/ الأطروحات والرسائل:

1- إبراهيم عيسى المعشر، أثر الضغوط على أداء العاملين، دراسة ميدانية بالفنادق الأردنية رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن، 2009.

2- أسعد محمد، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الإجتماع الصناعي، الجامعة الإسلامية، دمشق، سوريا، 2008.

3- زرفاوي أمال، أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع تخصص علم إجتماع تنظيم، تحت إشراف الدكتور العقبي الأزهر، قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014.

4- طالب محمد أبو عليم، أثر التمكين الإداري للأداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في عمان، إشراف محمد عبد العالي النعيمي، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الاعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2014.

5- عبد الرزاق مولاي لخضر، متطلبات تنمية القطاع الخاص بالدول النامية، دراسة حالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تنمية، جامعة بوبكر بالكايد، تلمسان، الجزائر، 2010.

خامسا/ المحاضرات البيداغوجية:

1- أمال مرابط، محاضرات في تشريعات قانون العمل في الجزائر في السنة الثانية ماستر علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، الجزائر، 2021 .

2- ميلاط نظرة، محاضرات في التحليل السوسولوجي للمؤسسة الجزائرية، سنة ثانية ماستر، علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، الجزائر، 2021.

3- عوارم مهدي، دراسات حول سوسولوجيا العمل في الجزائر، سنة ثانية ماستر علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، 2021.

سادسا / المواقع الإلكترونية:

1-www.phpsboecra.com

2-www.almany.com العمل والتنظيم وشؤونه عن الموقع الإلكتروني

3-[www.prmeiermimtser.gov.dz/arabe media/pdf/](http://www.prmeiermimtser.gov.dz/arabe%20media/pdf/).

4-www.dz//aweroges/pdf/2012