

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



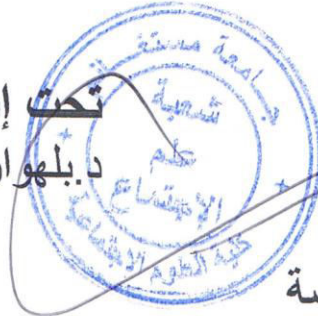
شعبة علم الاجتماع  
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل .

مذكرة لنيل شهادة الماستر - تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

## تصورات العمال للعمل في القطاع الخاص

دراسة ميدانية بملبنة واد الحدائق (ملبة الجانانات) - مستغانم

تحت إشراف:  
د. بلهوارى الحاج



لجنة المناقشة

من إعداد الطالبة:  
بن شعبان سارة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د. صحرأوي بن حليلة	جامعة مستغانم	رئيسا
د. بلهوارى الحاج	جامعة مستغانم	مشرفا ومقررا
د. مخلوف بشير	جامعة مستغانم	مناقشا

السنة الجامعية: 2019/2018

# الإهداء

أهدي هذا العمل:

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما

وإلى كل عائلتي

وإلى كل أساتذتي الأفاضل

وإلى كل زملائي

# الشكر

أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي المشرف الدكتور بلهوارى الحاج على  
متابعته وتوجيهاته الدائمة لنا ودعمه المتواصل طول فترة إنجاز هذا  
العمل

كما أتقدم بالشكر إلى كافة الأساتذة الذين لم يبخلوا علينا بنصائحهم  
وتشجيعاتهم المتواصلة

والشكر أيضا إلى كل من ساعدنا على إنجاز هذا العمل.

5..... مقدمة

الفصل الأول : التجربة التنموية الجزائرية وهيمنة القطاع العام

20..... تمهيد

1.1. المرحلة الأولى : من 1962-1980

21..... 1 .مرحلة التسيير الذاتي

22..... 2.مرحلة التسيير الاشتراكي

2.1. المرحلة الثانية : من 1980-1989

24..... 1. مرحلة إعادة الهيكلة

25..... 1.1. إعادة الهيكلة العضوية

26..... 2.1. إعادة الهيكلة المالية

27..... 2.مرحلة استقلالية المؤسسة

28..... خلاصة

الفصل الثاني : القطاع الخاص في الجزائر:النشأة، التطور

30..... تمهيد

أولا:ماهية القطاع الخاص في الجزائر

31..... 1.مفهوم القطاع الخاص

33..... 2.المسار التاريخي للقطاع الخاص في الجزائر

34..... 3.سياسة الخوصصة و بداية تطور القطاع الخاص في الجزائر

36..... 4.أهداف الخوصصة في الجزائر

ثانيا: الإطار القانوني للخوصصة في الجزائر

37..... 1.نطاق تطبيق الخوصصة

38..... 2.الهياكل المكلفة بتنفيذ الخوصصة

42.....	خلاصة
	الفصل الثالث: مواقف وتصورات عمال ملبة واد الحدائق للمؤسسة الخاصة
44.....	تمهيد
45.....	1.نبذة عن ولاية مستغانم .....
49.....	2.التعريف بالمؤسسة مكان الدراسة.....
50.....	3.تحليل معطيات الدراسة.....
57.....	4.نتائج الدراسة .....
60.....	الخاتمة.....
62.....	قائمة المراجع.....
	الملاحق.

# المقدمة

شهد العالم مع نهاية القرن العشرين توجهها واسعا نحو اقتصاد السوق حيث تبنت معظم الدول هذا النظام ودعت إلى تطبيقه، كما أنها شجعت على تفعيل الاستثمارات الخاصة نظرا لفشل القطاع العام في تحقيق التنمية في كافة المجالات.

الجزائر واحدة من بين الدول التي عانت الكثير من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية مع نهاية الثمانينات التي حالت دون تحقيق التنمية الوطنية والنمو الاقتصادي.

إن تدهور الأوضاع الاجتماعية للبلاد وارتفاع البطالة وزيادة حجم التضخم دفع بالدولة إلى ضرورة تبني نظام اقتصادي جديد للخروج من الأزمة.

لقد مر الاقتصاد الجزائري منذ الاستقلال بعدة تغييرات وإصلاحات اقتصادية كانت تهدف من خلالها الدولة إلى بناء قاعدة اقتصادية قوية وتحقيق التنمية الشاملة وتحسين الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية للبلاد من بعد تلك الأوضاع الصعبة التي عرفتها جراء الاستعمار.

مع استقلال الجزائر تبنت النظام الاشتراكي حيث عنيت بالمؤسسة العمومية كوسيلة لتحقيق التنمية الوطنية وتفعيل الاقتصاد الوطني فعملت على تحسين ظروف العمل داخل المؤسسات والنهوض بالطبقة العاملة من خلال الرفع من قيمة العامل باعتباره عنصر فعال داخل المؤسسة فأوكلت له مهمتا التسيير والتخطيط وحتى المشاركة في اتخاذ القرار كما سعت إلى رفع المستوى المعيشي للعامل وتطوير بنيته التحتية الاجتماعية .

لكن ورغم كل تلك الإصلاحات التي شهدتها المؤسسة العمومية وكل تلك المزايا التي منحت للعمال إلا أن المؤسسة العمومية لم تحقق الأهداف المرجوة ولم تصل إلى التنمية المنشودة فمعظم هذه المؤسسات قد قل إنتاجها نظرا لنقص الكفاءات التسييرية كما أن التشغيل الزائد أنهكها حيث صارت عبأ على الدولة التي أصبحت هي التي تغطي تكاليف الخسائر .

إن الأوضاع الصعبة التي وصلت إليها المؤسسة العمومية أجبرت الجزائر على التفكير في الخوصصة كسياسة بديلة بغية تحسين الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية .

لا شك أن توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق قد حمل معه الكثير من التغيرات و المخاوف خاصة لدى العمال الذين يرون أن القطاع الخاص يختلف كثيرا عن القطاع العام فالعمل لدى فرد معين أو مجموعة من الأفراد همهم الوحيد تعظيم الربح بأقل التكاليف يعني بالضرورة استغلال العامل لأقصى درجة بالإضافة إلى ذلك فإن العامل الجزائري لطالما تبنى وآمن بالفكر الاشتراكي الذي منح للمجتمع خطاب القطيعة مع النظام الليبرالي وأضفى طابع الاستغلالية للقطاع الخاص باعتباره امتداد للاستعمار .

وبذلك أصبحت صورة القطاع الخاص لدى العمال تلك الصورة النمطية السلبية التي ترى فيه استغلال العامل دون إعطائه حقه و أن المؤسسة الخاصة يسودها الطابع التسلطي حيث أن صاحب العمل يملئ شروطه وأوامره على العمال دون مراعاة أو اعتبار لأرائهم أو اقتراحاتهم كما أن العامل دائما يرى نفسه مهدد بالطرد والتسريح إذا ما ارتكب خطأ ما أو إذا لم تصبح المؤسسة بحاجة إليه فهو مجرد وسيلة للإنتاج تحقق من خلالها المؤسسة أهدافها.

وهذا عكس المؤسسة العامة التي لطالما أحس العامل فيها بالشرف والانتماء و الولاء فهي اعتبرت العامل منتج ومسير و منحت له الكثير من الامتيازات (كضمان الوظيفة – التقاعد الضمان الاجتماعي) وغيرها من المزايا الترفيهية والخدمات الاجتماعية و الأهم من هذا فان المؤسسة العامة قد منحت العامل الاحترام والكرامة وتقدير الذات .

ومنه فإن المجتمع بصفة عامة والعامل بصفة خاصة قد شكل صورة نمطية سلبية عن القطاع الخاص وحمله الكثير من المساوئ والعيوب لكن وفي ظل التوسع الكبير للمؤسسات الخاصة ومن خلال مزاوله العمل فيها من طرف الكثير من العمال فهل ممكن أن هذا الاقتراب من المؤسسات ومعايشتها قد غير تلك الصورة أو صححها

وهل ممكن أن تكون المؤسسة الخاصة قد استطاعت اكتساب ثقة العمال وبالتالي تغيير نظرة المجتمع وكسب الولاء الاجتماعي هذا ما يمكن معرفته والوصول إليه من خلال العمال الذين يزاولون عملهم ضمن مؤسسات خاصة ذلك أن العمال يشكلون قطبا بإمكانه أن يصحح هذه النظرة السلبية عن المؤسسات الخاصة، ففي زيارتنا الميدانية لمفتشية العمل وذلك للوقوف عن الحالة الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات الخاصة الناشطة بولاية مستغانم وكذا ملاحظات هذه المفتشية عن (نزاعات العمال، شكاوي العمال، وغيرها من المشاكل) وبعد حصولنا على المعطيات الحقيقية (نسبة النزاعات الفردية في القطاع الخاص تقدر بنسبة 62%) ، حاولنا إعطاء تحليلا سوسيولوجيا لهذه الأرقام والنسب حتى نفهم واقع المؤسسة الخاصة لدى الخطاب العمالي، الأمر الذي شكل لنا منطلقا لدراستنا الميدانية باعتبار أنه يوفر كل التبريرات السوسيولوجية التي تساعدنا على مقارنة هذا الواقع .

ومن هنا كان سؤالنا الرئيسي كالتالي :

**هل يمكن التأسيس لصورة جديدة للمؤسسة الخاصة ومن خلالها للقطاع الخاص لدى العمال من جهة و المجتمع من جهة ثانية؟**

للإجابة على هذا الإشكال ربطنا هذا السؤال بمجموعة من الأسئلة الفرعية التالية :

لماذا هذه الصورة النمطية (السلبية) اتجاه المؤسسة الخاصة ؟

ما هي أسباب الخوف من المؤسسة الخاصة ؟

ألا يمكن أن يبني العمال تصورا ايجابيا اتجاه المؤسسة الخاص؟

**فرضيات الدراسة**

ومحاولة للإجابة على هذه الانشغالات اقترحنا الفرضيات التالية :

- يمكن للمؤسسة الخاصة أن تحقق تصورا ايجابيا لدى الشريك الاجتماعي (العمال- المجتمع) في حالة ما احترمت التشريعات وقوانين العمل .

- المؤسسة الخاصة تبقى في نظر هذا الشريك الاجتماعي نمطية وسلبية في حالة ما إذا استمرت في تسييرها العائلي (التقليدي أو حتى العسكري).

## مفاهيم الدراسة

يعتبر تحديد المفاهيم من المسائل الهامة و الضرورية في البحث الاجتماعي وذلك لتسهيل الدراسة و إزالة أي غمض أو لبس يمكن أن نصادفه وعلى هذا اعتمدنا في هذه الدراسة على مفاهيم أساسية وهي :

### 1. القطاع العام

يعرف القطاع العام (الحكومي) "هو ذلك الجزء من الاقتصاد الوطني الذي تملكه وتديره الدولة مباشرة أو عن طريق سلطات عامة أخرى تنشئها لتؤدي هذه المهام بالإنابة عنها، ويمثل هذا القطاع الخدمات العامة والأعمال الصناعية والزراعية والتجارية والإسكانية التي تقوم بها الحكومة".<sup>1</sup>

### 2. القطاع الخاص

#### 1.2. المعنى اللغوي

"تشق كلمة "خصخصة" من الفعل خصص ومعنى خصه بالشيء خصوص وجعله خصوصيا واختصه الشيء أي جعله خاص به وكلمة خص تعني انفرد بالشيء، وخاص تعني فردي أو ذو ملكية فردية".<sup>2</sup>

#### 2.2. المعنى الاصطلاحي

يستخدم الباحثون عدة مصطلحات لدلالة على عملية التحول إلى القطاع الخاص "privitisation" كالتخصيص والتخاصية والاستخصاص والخصوصة وكذلك الخصخصة ولعل هذا الأخير هو أكثر الاصطلاحات شيوعا في الاستخدام.

<sup>1</sup> حسين عمر، الموسوعة الاقتصادية، ملتزم الطبع و النشر دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، ص 1992

<sup>2</sup> أحمد ماهر، دليل المدير في الخصخصة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 24

وقد ظهر هذا المصطلح لأول مرة في القاموس سنة 1983 والتي تعني نقل أصول الملكية أو الأعمال الخدمة العامة من القطاع العام إلى القطاع الخاص.<sup>1</sup>

كما يوجد الكثير من التعريفات وهي :

"الخصخصة تعني توسيع الملكية الخاصة ومنح القطاع الخاص دور متزايد داخل الاقتصاد"

كما تعرف الخصخصة بأنها "تعني التخلص من الوحدات الخاسرة في القطاع العام والتي تعني أيضا أنه بتحول هذه الوحدات إلى القطاع الخاص ستحقق إنتاجية وربحية أعلى"<sup>2</sup>

وتعني الخصخصة أيضا "استقلالية المؤسسات أي تحويل النظام الأساسي والقانوني للمؤسسة من نطاق القانون العام إلى القانون الخاص"<sup>3</sup>

أما المنظمة الأوروبية للإنماء الاقتصادي O.C.D.E فقد عرفت الخصخصة على أنها تنازل عن الأصول العمومية لأشخاص أو كائنات القطاع الخاص بغرض تحسين فعالية تخصيص مخزون رأس المال الموجود.<sup>4</sup>

### 3.2. التعريف الإجرائي

يمكن من خلال ما سبق تعريف الخصخصة على أنها نقل الملكية من القطاع العام إلى الخاص وبالتالي لم تعد ملكا لدولة وإنما أصبحت ملكا لفرد معين أو مجموعة أفراد لهم حرية التصرف بها.

<sup>1</sup> ضياء مجيد الموسوي، الخصخصة والتصحيحات الهيكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د/ط، د/س، ص22  
<sup>2</sup> مهدي إبراهيم علي فندي، النظام القانوني للتحويل إلى القطاع الخاص "الخصخصة"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008، ص18  
<sup>3</sup> أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 18  
<sup>4</sup> جلال عجة، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية "من اشتراكية التسيير إلى الخصخصة"، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، د/ط، 2006، ص356.

## 3. العمل

إن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة ، وحسب عالم الاجتماع والأنثربولوجيا  
مارسال موس Marcel Mauss للعمل أبعاد متعددة منها :

البيولوجي : المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسة العمل .

ومنها النفسي: وهو ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة  
وتفاعلها مع مكان عمله .

ومنها الاجتماعي: وهو ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج مع الأفراد  
الموجودين داخل مكان العمل.<sup>1</sup>

و يعرف العمل أيضا على أنه

" نشاط وجهد بشري إرادي يبذل في الإنتاج من أجل الحصول على مال أو ثروة  
علما أنه قد يكون عقليا أو عضليا" .<sup>2</sup>

كما يعتبر مصطلح العمل من المفاهيم الأساسية في دراسات علم الاجتماع ، فعلماء  
الاجتماع ينظرون إلى العمل على أنه :

ظاهرة عامة في حياة الإنسان والمجتمع ، والعمل سمة أساسية وهامة يتميز بها  
الأفراد والجماعات في كل المجتمعات، وهو أسلوب من أسلوب الإنسان بهدف تحقيق  
غايات الفرد والجماعة .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عائشة التايب ، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة ، القاهرة ، ط1 ، 2011 ، ص15

<sup>2</sup> إحسان محمد الحسن ، علم الاجتماع الاقتصادي ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ط1 ، 2005 ، ص83

<sup>3</sup> كمال عبد الحميد الزيات ، العمل وعلم الاجتماع المهني ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، د/ط ، 2001 ، ص124

## 4. التصورات

يعتبر مصطلح التصورات les représentation من المصطلحات المتداولة في حقل العلوم الاجتماعية والإنسانية، كما يوجد عدة تعريف لهذا المصطلح وهي كالتالي:

1. "التصورات الاجتماعية هي أساس الحياة النفسية وهي من العناصر الأساسية لنظرية المعرفة لدينا".

2. يعرف محمد محمود عبد النبي "التصور بأنه قدرة الفرد على ربط المدركات بعضها ببعض أي عمل تجميعات منها على هيئة صور عقلية تلتقي مع خبرته السابقة من خلال مخزون ذاكرته أثناء التفكير".<sup>1</sup>

3. كما أنه في بعض النظريات يعد التصور أحد وظائف اللغة بمعنى أنه ينظر إلى التصور باعتباره تصورا للأفكار عن طريق اللغة، التصور اللغوي لعالم التجربة أو الخبرة الامبريقية.<sup>2</sup>

4. التصور هو كلمة أو مجموعة كلمات تعبر عن فكرة عامة تتعلق بطبيعة شيء معين أو علاقاته بالأشياء الأخرى، كما أنها تعتبر مركبات تعكس وجهة نظر معينة تركز على بعض الجوانب كما قد تتجاهل جوانب أخرى ولذلك فإن التصورات التي يستخدمها شخص معين لها تأثير هام في إدراكه للواقع.<sup>3</sup>

خيرة تحلاتي، تحديات المنظومة الجامعية وإسهامات في المعرفة السوسولوجية في الجزائر: تصورات ومواقف الأساتذة  
<sup>1</sup>الباحثين بجامعة مستغانم، شهادة دكتوراه علم الاجتماع التربوي، 2018، ص 18  
 أندرو إيجار وبيتر سيد جويك، تر: هناء الجوهري، النظرية الثقافية: المفاهيم، المصطلحات الأساسية، المركز القومي للترجمة،  
 القاهرة، ط1، 2009، ص168  
<sup>3</sup> محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د/ط، د/س، ص78

## الدراسات السابقة

في ما يلي بعض الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة

## الدراسة الأولى

هي عبارة عن أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم، شعبة علم اجتماع تنظيم وعمل قام بها الباحث رفيق قروي لسنة الجامعية 2009-2010 بجامعة باجي مختار- عنابة تحت عنوان "علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية" دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصخصة، أجريت الدراسة الميدانية في مؤسسة نقاوس للمصبرات بولاية باتنة .

لقد حاول الباحث من خلال هذه الدراسة معرفة نوعية العلاقات العمالية في بعدها السوسيولوجي المتمثل في طبيعة الأشكال أو الأنماط الصراعية التي يمارسها العمال في ظل الخصخصة، وبناءا عليه تم طرح الإشكال التالي :

ويندرج تحت هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي كالتالي :

- ما هي طبيعة المطالب العمالية وكيف يتم التعبير عنها في ظل الخصخصة؟
- ما هو الدور الذي تلعبه النقابة في الدفاع عن حقوق العمال في ظل الخصخصة؟
- ما هي طبيعة العلاقات المهنية والاجتماعية السائدة وظروف العمل وانعكاسها على نوعية الانشغالات العمالية في ظل الخصخصة ؟
- ما هي أشكال الصراعات العمالية التي يلجأ إليها العمال لممارستها في ظل الخصخصة؟<sup>1</sup>

وللإجابة على هذه الأسئلة اختار الباحث المنهج الوصفي وذلك لقدرة المنهج على توضيح الخصائص و المميزات للشيء الموصوف معبرا عنها بصورة كمية وكيفية

<sup>1</sup> رفيق قروي، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصخصة، مذكرة مكملة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة عنابة، 2010 .

ولقد كانت الأداة الرئيسية للمنهج عبارة عن استمارة وجهت للعمال المبحوثين بهدف جمع المعلومات ، وبناءا على ذلك تم التوصل إلى مجموعة من النتائج وهي كالتالي :

- يعاني عمال المؤسسة من جملة من المشكلات المهنية والاجتماعية وذلك لعدم تهيئة ظروف العمل
- شعور العمال بعدم الاستقرار في العمل حيث يواجهون مشكلاتهم بصورة جماعية .
- يتم الاتصال بالإدارة والنقابة عن طريق المشرف المباشر ويتم اتصال الإدارة بالعمال عن طريق في غالب الأحيان .
- المؤسسة في ظل الخوصصة تعرضت لأشكال متعددة من الصراعات الفردية بدءا من الشكاوى والتظلمات إلى التغيب عن العمل<sup>1</sup> .

تكمن أهمية هذه الدراسة كونها ساعدتنا على بنائنا النظري للموضوع فقد أكدت على أن العمال يعانون الكثير من المشاكل الاجتماعية والمهنية وأن لهم رفض اتجاه المؤسسة الخاصة وهذا ما دفعنا إلى طرح هذه التساؤلات حول المؤسسات الخاصة .

### الدراسة الثانية

هي مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير- علم اجتماع تنظيم وعمل ، من إعداد الطالبة بن منصور رفيقة لسنة الجامعية 2013-2014 بجامعة الحاج لخضر - باتنة .

تحت عنوان "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص " وقد أجريت الدراسة الميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية .

لقد حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص وأيضا العوامل التنظيمية المادية والاقتصادية والاجتماعية داخل هذه المؤسسات<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> رفيق قروي ،مرجع سبق ذكره.  
<sup>2</sup> رفيقة بن منصور ،الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل ،جامعة الحاج لخضر ،باتنة ،2014.

بناء على هذا تم طرح الإشكال التالي :

ما طبيعة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي وأداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص؟

ولإجابة على التساؤل اقترحت مجموعة من الفرضيات وهي :

الفرضية العامة : للاستقرار الوظيفي دور فعال في تفعيل أداء العاملين في القطاع الخاص

فرضيات فرعية :

- يساهم التدرج المهني الصاعد في الخفض من دوران العمل .
- الإشراف المرن يساهم في تفعيل الانضباط الذاتي لدى العمال .
- العمل في ظروف فيزيقية ملائمة يساهم في الحد من التغيب عن العمل .

أجريت الدراسة على عينة بحث تتكون من 53 عامل من مجتمع كلي يتكون من 265 عامل ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي القائم على وصف وتحليل بيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان التي تم تحليلها لتتوصل إلى النتائج التالية :

- هناك علاقة سببية بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي .
- يعاني عمال المؤسسة من عدم الاستقرار الوظيفي وذلك لعدم حصولهم على الأشباع الكافية التي تزرع فيهم الرغبة في العمل وتدفعهم إلى تفعيل الأداء .
- أداء العاملين خالي من الفاعلية والتميز بسبب السياسة الإكراهية وأسلوب الجزاء والعقاب الذي تتبعه المؤسسة.<sup>1</sup>

لقد تمحورت الدراسة حول الاستقرار الوظيفي للعمل داخل المؤسسة الخاصة ،وقد ساعدتنا هذه الدراسة في تأكيد بناء فكرة أولية عن الموضوع ،كما مكنتنا من بناء تصورنا النظري للموضوع حيث خلصت إلى أن العامل الجزائري لازال يرى بأن المؤسسة الخاصة تستخدم سياسة التسلط والإكراه على العاملين.

<sup>1</sup> رفيقة بن منصور ،مرجع سبق ذكره.

## أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية القطاع الخاص الذي أصبح اليوم جزءا مهما من أي اقتصاد كان كما أنه يلعب دورا مهما في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لكونه الشريك الفعال في دعم عملية التنمية ، كما أن معرفة الصورة التي يحملها العامل عن المؤسسة التي يعمل بها تعتبر أمر مهم فهيا تعكس مدى شعور العامل بولائه وانتمائه للمؤسسة وأيضا معرفة ما إذ أصبح العامل اليوم يتقبل العمل في مؤسسة خاصة وأن هذا الأمر لا يشكل فرق عنده

ولهذا فقد حاولنا من خلال هذه الدراسة معرفة هذه الصورة التي يحملها العمال عن المؤسسات الخاصة وأهم العوامل التي من خلالها يستطيع العامل الاستقرار في العمل

## أسباب اختيار الموضوع

- أنية الموضوع لما يمثله تطور القطاع الخاص (المؤسسة الخاصة) حاليا في جميع القطاعات الاقتصادية حيث نشهد تفوقا للمؤسسة الخاصة على حساب العامة .
- محاولة تصحيح أو تصويب الصورة النمطية السلبية التي تكونت خلال تجربة النموذج الاشتراكي السابقة والتي هي في الأخير نتاجا إيديولوجيا بعيدا على الحقيقة .
- توجه أغلب الباحثين عن العمل إلى المؤسسات العامة مما يدل على تخوف العمال من العمل في القطاع الخاص.
- كثرة النزاعات أو ساط المؤسسات الخاصة على تلك الموجودة في المؤسسات العامة وهذا ما أكدته مفتشية العمل لولاية مستغانم (أنظر الملحق رقم01).

## أهداف الدراسة

- إبراز أهمية القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بعدما أثبتت التجربة والواقع فشل القطاع العام.

- محاولة معرفة المطالب العمالية وكيفية التعبير عنها في ظل الخصوصية وأيضا التعرف على ما مدى شعور العامل بالانتماء إلى المؤسسة التي يعمل بها .

- وبأكثر توضيح فإن الهدف الأول والأساسي يتمحور حول معرفة الصورة التي يحملها العمال حول المؤسسة الخاصة التي يعمل بها وما هي المشاكل التي تواجه العمال و ظروف العمل داخل هذه المؤسسة.

## منهجية وتقسيماات الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الكيفي وقد استخدمنا تقنية المقابلة وذلك لعدة اعتبارات سوسيلوجية بحتة :

- فالمقابلة لقاء مباشر مع المبحوث في تساعدنا على الغوص في مخياله مادام موضوعنا قائم على التصورات .
- استخدام المقابلة وذلك لعدم تحكم أغلبية المبحوثين في القراءة والكتابة.
- تمكن المقابلة من التمعن في أقوال المبحوث من خلال ملامح الوجه وتصرفاته ،كما مكنتنا من ملاحظة اختلاف تصرفات العمال حين أجرينا المقابلة فردية عن تلك التي كانت ضمن مقابلات جماعية .

لقد أجرينا هذه المقابلات مع المبحوثين خلال الفترة الصباحية للعمل في أيام متتالية وقد كانت كل المقابلات داخل المؤسسة مكان الدراسة

أما تقسيمات الدراسة فقد قسمنا هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول وهي كالآتي:

الفصل الأول: وخصصناه للحديث عن التجربة الجزائرية مع القطاع العام وهيمنته على الساحة الاقتصادية والاجتماعية، وكذا باعتباره أحد أدوات السلطة للسيطرة على الاقتصاد والمجتمع .

أما الفصل الثاني: فقد خصصناه للحديث عن البدايات الأولى لتمثل القطاع الخاص، نشأته وتطوره ومراحله، وكذا التركيز على سياسة الإصلاحات التي انتهت بتبني اقتصاد السوق ومن خلاله القطاع الخاص.

أما الفصل الثالث فقد حاولنا من خلاله المقاربة والوقوف عند تصورات ومواقف الأجراء حول المؤسسة الخاصة (عمال ملبنة واد الحدائق).

# الفصل الأول

تمهيد

لقد عاشت الجزائر مباشرة بعد الاستقلال وضعا مؤلما جراء الاستعمار الذي خلف وراءه دمار للبنى التحتية حيث كانت الدولة تشهد تبعية اقتصادية تامة، كما كانت تعاني من تدهور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وهذا ما دفع بالدولة إلى إجراء عدة إصلاحات متتالية حاولت من خلالها النهوض بالاقتصاد الوطني وتحسين الأوضاع المزرية التي تعرفها البلاد والرفع من المستوى المعيشي لأفرادها.

وعليه فقد حاولنا من خلال هذا الفصل التطرق لمختلف الإصلاحات التي تبنتها الجزائر منذ الاستقلال وحتى 1989 وذلك بغية الوقوف عند أهم المواقف التي تشكلت لدى العامل الجزائري اتجاه المؤسسة الخاصة خلال هذه الفترة وما الصورة التي رسمها حول هذه المؤسسة، وعليه قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول تحدثنا فيه عن المرحلة ما بين 1962-1980 أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى المرحلة الممتدة ما بين 1980-1989

## أولاً: المرحلة الأولى من 1962 إلى 1980

## 1. مرحلة التسيير الذاتي:

إن فكرة التسيير الذاتي لم تكن وليدة تفكير عميق وإنما كانت استجابة عفوية لظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية، الناتجة عن الاستعمار الطويل الذي عرفته الجزائر، فبعد مغادرة المستوطنين الأوربيين تراب الوطن بعد الاستقلال تركوا وراءهم الكثير من المزارع والمؤسسات المخربة مما أدى إلى تعطل الإنتاج، وهذا ما دفع بضرورة تطبيق هذا النمط من التسيير والذي يعرف بالتسيير الذاتي للمؤسسات خلال الفترة (1962-1965) والذي يعني مشاركة العمال في تسيير المؤسسات العمومية بحيث يصبح اتخاذ القرار داخل المؤسسة ليس من صالح مدير المؤسسة فقط وإنما هو قرار مشترك يتفق عليه جميع العمال<sup>1</sup> وبذلك يرقى العمال من مرتبة المنتجين إلى مرتبة منتجين ومسيرين في نفس الوقت، وبهذا الصدد عرف "فهمي منصور" التسيير الذاتي في الجزائر أنه "قيام العاملين في المزارع أو في المصنع بإدارة الوحدة على اعتبار أن الوحدة الإنتاجية هي ملكية جماعية للعاملين بها، ولا يمكن أن تكون ملكية شخصية لأي فرد أو جماعة من العاملين، كما من حق العاملين في الوحدة الاستفادة من ثمراتها".

في الأخير يمكن القول أن تجربة التسيير الذاتي لم تكن سياسة قائمة على أسس علمية بل كانت أكثر منه سياسة تحمل دلالات رمزية تعبر عن رغبة العامل الجزائري في استكمال نيل استقلاله بتكسير علاقات العمل المبنية على الاستغلال والاضطهاد وانتقاله من حالة العبد المنتج إلى المالك السيد والمنتج في آن واحد، وهذا ما جعل هذا النمط من التسيير غير ناجح في التجربة الجزائرية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> صبرينة رماش، المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (نظرة سوسولوجية تحليلية)، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 43، جامعة قسنطينة 1، 2015، ص 673

<sup>2</sup> بوبطة عبد الحميد، المؤسسة الجزائرية من التسيير الاشتراكي إلى الخصوصية: دراسة سوسيو-تنظيمية، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار الجزائر، العدد 29، ص 453

## 2. مرحلة التسيير الاشتراكي :

بعد تجربة التسيير الذاتي شهدت الجزائر نمط آخر من التسيير في الفترة ما بين 1971-1979 والتي عرفت بمرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، فبعد فشل نظام التسيير الذاتي قامت الدولة بوضع الشروط الضرورية للمؤسسة الاشتراكية وأيضا تحويل هيكل المؤسسة وقانونها لتصبح بذلك تسمى بالمؤسسة المسير تسييرا اشتراكي حسب قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، تعرف المؤسسة الاشتراكية بأنها "المؤسسة التي تعود ملكيتها للدولة والتي تسيير حسب مبادئ الاشتراكية، تضم وحدة أو عدة وحدات، ويعتبر عمالها منتجون ومسيريون في آن واحد، تقوم على التعاون بين جميع المنتجين وعلى الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج"<sup>1</sup>

تعتبر مرحلة التسيير الاشتراكي من أهم المراحل الإنمائية التي عرفت الجزائر حيث قامت الدولة بإنشاء أضخم المركبات الصناعية كمركب الحديد والصلب "الحجار" الشركة الوطنية "سونا طراك" وغيرها .

لقد كانت الجزائر تهدف من خلال تبني النظام الاشتراكي إلى تحقيق التنمية الوطنية وأيضا ضرورة إيجاد صيغة لتجسيد المشاركة الفعالة في التسيير وكذلك تحويل تسيير المؤسسات العمومية من التسيير التقليدي إلى تسيير جديد يتخذ من العاملين عناصر نشطة لها معرفة واسعة بمهام التسيير والإدارة والرقابة والأهم من ذلك فقد كان هدفها الأول هو تحقيق النمو الاقتصادي مع ضمان عدالة اجتماعية كافية ورقي ورخاء للمجتمع وذلك بالقضاء على التفاوت الطبقي بين أفراد المجتمع من خلال القضاء على النظام الرأسمالي القائم على الاستغلال وأيضا تحسين ظروف الشعب الجزائري الذي عانى من ويلات الاستعمار الفرنسي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بن عنتر عبد الرحمان، مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وآفاقها الم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني، 2002

<sup>2</sup> زروال نصيرة، القيم الاجتماعية كمعيق للمشروع التنموي الصناعي الجزائري، جامعة المدية .

إن تجربة التسيير الاشتراكي هي الأخرى لم تحقق الأهداف المنشودة فقد أثبت الواقع فشل هذا النظام وذلك عائد إلى كون المؤسسات لم تحترم تطبيق القرارات التي نص عليها ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسة، وكذا عدم الالتزام بتطبيق القوانين بطرق علمية بالإضافة إلى الإهمال الكبير لعملية التسيير داخل المؤسسات.<sup>1</sup>

إن السبب الحقيقي وراء فشل النظام الاشتراكي هو أنه في الحقيقة لم يوجد لسياسة مخطط لها وإنما وجد كسياسة ذو وظيفة اجتماعية تتمثل في القضاء على البطالة وتحقيق أكثر قدر من التشغيل وتحسين ظروف العمل وتكوين العمال، وبهذا تكون المؤسسة الجزائرية قد ابتعدت كثيرا عن هدفها الأساسي الذي وجدت من أجله أن وهو الهدف الاقتصادي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ليندة رقام، مشاركة العمال في تسيير المؤسسة الوطنية: واقع وتحديات، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثاني، 2002.

<sup>2</sup> بن عنتر عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره.

**ثانيا: المرحلة الثانية من 1980 إلى 1989:**

اعتمدنا هذا التمهّل التاريخي باعتبار أن سنة 1980 مثلت محطة حاسمة في النموذج التنموي الجزائري حيث أسست هذه السنة نهاية حقبة الرئيس الراحل هواري بومدين صاحب سياسة المخططات التنموية وأحد مهندسين هذا التوجه الاقتصادي أما مرحلة بداية الثمانينات فمثلت بداية عهد جديد لسلطة جديدة بقيادة الرئيس الراحل شاذلي بن جديد حيث شرعت هذه السلطة في تبني سياسة إصلاحية جديدة وهي:

**1. إعادة الهيكلة**

شهدت هذه المرحلة تراجعاً في السياسات الصناعية وبداية الإصلاحات الاقتصادية فبعد ما تمّ العدول عن النمو الكبير للقطاع الصناعي المتكون من الصناعات الثقيلة نتيجة ما لحق بالاقتصاد الوطني من سلبيات المرحلة السابقة (مرحلة التسيير الاشتراكي)، برزت فكرة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية والتي هي عبارة عن عملية تفكيك المؤسسات التي تمتاز بالتمركز العالي من أجل تحقيق اللامركزية والانتشار الجهوي العادل ولقد تمت هذه العملية بمضاعفة عدد المؤسسات الاقتصادية. لقد تمت إعادة الهيكلة على مرحلتين، إعادة الهيكلة العضوية للشركات الوطنية ثم إعادة الهيكلة المالية<sup>1</sup>

<sup>1</sup> كربالي بغداد، نظرة عامة للتحوّلات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن، جامعة وهران، 2005.

### 1.1. إعادة الهيكلة العضوية

إن مبدأ إعادة هيكلة الشركات العمومية المقرر ضمن مهام المخطط الخماسي الأول (1980-1984) جاء لتقسيم الشركات العمومية الكبرى وتجزئتها إلى وحدات صغيرة أكثر تخصص من أجل مواجهة الصعوبات وتحريرها من الضغوطات التي كانت تقيدها، وعليه قامت السلطات الجزائرية بإعادة هيكلتها العضوية بمرسوم 80-242 الصادر في 04-10-1980 وطبقت في بداية 1981 حيث تم تقسيم 50 مؤسسة عمومية كبيرة الحجم إلى 300 مؤسسة جديدة.<sup>1</sup>

و يمكن تلخيص أهم أسباب إعادة الهيكلة العضوية في النقاط التالية :

- ضخامة الشركات الوطنية الجزائرية :مما نتج عنه صعوبة التحكم في عملية التسيير وأيضا مركزية اتخاذ القرار ،بالإضافة إلى غياب سياسة اجتماعية فعالة وظروف عمل ملائمة للعمل وكذا العمالة الزائدة التي تعرفها المؤسسات
- تعدد مهام الشركة الوطنية : بحيث كانت الشركات قبل إعادة هيكلتها متعددة الوظائف مما أدى إلى نقص الفعالية والنجاعة نتيجة عدم التخصص وتقسيم العمل وأيضا نقص معدلات الإنتاج.
- النتائج السيئة المحققة من طرف الشركات الوطنية ،فالعدد الكبير للوحدات التابعة لشركة وطنية واحدة جعل من الصعب إمكانية معرفة الوحدات الربحية من الوحدات الخاسرة.<sup>2</sup>

من خلال كل هذه العوامل يمكن القول أن إعادة الهيكلة العضوية للمؤسسات هي طريقة عقلانية أرادت من خلالها الدولة إيجاد طرق تنظيم جديدة بغية التخلص من المشاكل التنظيمية والهيكلية الناتجة عن الهيكل التنظيمي القديم .

<sup>1</sup> كربيالي بغداد ،مرجع سبق ذكره.

<sup>2</sup> الطيب داودي ،ماني عبد الحق ،تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ،مجلة المفكر ،العدد الثالث ،جامعة محمد خيضر ،ص ص 135- 136 .

## 2. 1 إعادة الهيكلة المالية

بسبب الحالة المزرية التي آلت إليها المؤسسة العمومية، حيث عرفت عجزا ماليا كبيرا على مستوى المؤسسة وتضخم حجم القروض مع عدم قدرتها على تسديدها، مما دفع بالدولة إلى إعادة الهيكلة المالية للمؤسسات التي كانت تهدف من خلالها إلى تخصيص رأس مال للمؤسسات الوطنية وإعادة تخصيصه والذي يستعمل لتغطية العجز المالي المتكرر.<sup>1</sup>

ومن بين أهم الأسباب التي أدت إلى إعادة الهيكلة المالية ما يلي :

- المر دودية المالية السلبية وذلك نتيجة التحديد المسبق للأسعار من طرف الدول دون الأخذ بعين الاعتبار سعر تكلفة المنتج، و أيضا الضغوطات الضريبية التي لطالما عانت منها المؤسسات، بالإضافة إلى عدم وفاء المتعاملين بالتزاماتهم اتجاه المؤسسة.
  - التزايد المستمر لمديونية المؤسسات حيث كانت تمول هذه المؤسسات عن طريق القروض وبما أن المؤسسات لم تكن تحقق عوائد مالية كافية لتسديد القروض في آجالها المحددة كانت تلجأ إلى طلب قروض أخرى لتغطية الديون السابقة .
- إن إعادة الهيكلة المالية تعني فتح المجال للمؤسسة للتكفل بأجورها بعيدا عن الوصاية، مع العمل على تشجيع لامركزية القرار والتسيير.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الطيب داودي ، مرجع سبق ذكره ،ص 137

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 138

## 2. مرحلة استقلالية المؤسسات

بعد فشل الإصلاحات الاقتصادية المطبقة المتمثلة في إعادة الهيكلة بنوعها العضوي والمالي، جعلت المسؤولين يفكرون في إحداث إصلاحات تسمح للمؤسسة من تسيير وضعيتها وهنا تجسدت فكرة استقلالية المؤسسات من خلال القانون التوجيهي للمؤسسات الوطنية والذي صدر بشأنه مرسوم 01-88 المؤرخ في 12-01-1989 المتعلق باستقلالية المؤسسات.<sup>1</sup>

تتمثل استقلالية المؤسسات في حرية اتخاذ القرارات، كما يقصد بها التصرف من طرف إدارة المؤسسة حسب نظرتها للأمور وبالأسلوب الذي يمكنها من تحقيق نتائج إيجابية، وأيضاً منح المؤسسة مزيداً من المبادرة في إطار العمل على التجسيد الفعلي للامركزية من خلال إعادة القانون الأساسي للمؤسسة الذي يجعلها تأخذ فردية المبادرة والتسيير من أجل استغلال طاقتها الذاتية، ترك المؤسسة لتتكفل بكل رغباتها، حرية وضع الإستراتيجية، توجيه نظام الحوافز وغيرها من الأمور.

فمن خلال الاستقلالية يمكن للمؤسسة أن :

- القيام بمخطتها انطلاقاً من خصائصها التقنية والتسييرية .
- تثبيت الأسعار المناسبة أكثر لمنتجاتها
- التفاوض على أجور العمال بواسطة الاتفاقيات الجماعية
- رفض أي تدخل رسمي أو غير رسمي في تسييرها.
- حرية اختيار الاستثمارات المطابقة لها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عيسى بن صالح، ملامح هيكلية المؤسسة الشبكية، مجلة الباحث، العدد 3، جامعة ورقلة، 2004، ص 9

<sup>2</sup> الطيب داودي، ماني عبد الحق، مرجع سبق ذكره، ص 143.

## الخلاصة

نستخلص مما سبق بأن التصورات السلبية اتجاه المؤسسة الخاصة لم تأتي من العدم وإنما هي مواقف واتجاهات أنتجتها هذه الفترة التي اعتمدت فيها الدول على تطبيق السياسة الاشتراكية التي لطالما دعت إلى المساواة والملكية الجماعية، بالإضافة إلى استخدامها سياسة التدعيم تحت غطاء تلبية الحاجيات الاجتماعية كهدف رئيسي تسعى المؤسسة لتحقيقه للمجتمع مما جعل العامل يرى بأن هذا واجب على المؤسسة اتجاه العامل بينما في الحقيقة المؤسسة غير مكلفة وليست من واجباتها توفير الحاجات الاجتماعية للمال على حساب مصالحها وهذا هو الأمر الذي جعل العامل يرفض العمل في مؤسسة خاصة باعتبارها مؤسسة همها الوحيد تحقيق الربح على حساب العامل .

# الفصل الثاني

## تمهيد

بعدما رأينا هيمنة القطاع العمومي في الفصل الأول وكيف ساهم في تحجيم دور القطاع الخاص سوف نحاول في هذا الفصل الحديث عن بداية ظهور القطاع الخاص،نموه وتطوره في الجزائر التي شقت طريقها نحو تفعيل الخوصصة والعمل بها من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني ونحن في هذا الفصل بصدد محاولة التعرف على ماهية الخوصصة والدوافع التي جعلت الدول تفكر في هذا النظام كوسيلة لتحقيق التنمية والنمو الاقتصادي وكذا التعرف على مسار الخوصصة في التجربة الجزائرية،وعلى مختلف التشريعات والقوانين التي أصدرتها الجزائر من أجل التفعيل والتشجيع على الاستثمارات الخاصة

## أولاً: ماهية القطاع الخاص

## 1.تعريف القطاع الخاص:

يعرف القطاع الخاص على أنه "مجرد إعادة ملكية القطاع العام للأفراد حيثما كانوا عن طريق البيع، أو هي مجرد العودة للعمل بآليات السوق دون إعادة الاعتبار للقطاع الخاص"<sup>1</sup>

كما يعرف بأنه "هو ذلك الجزء من الاقتصاد القومي الذي يملكه ويديره الأفراد أو شركات الأشخاص أو الشركات المساهمة"<sup>2</sup>

كما تعني الخصخصة "الوسيلة للتخلص من الوحدات الخاسرة في القطاع العام والتي تعني أيضا بتحول هذه الوحدات إلى القطاع الخاص ستحقق إنتاجية وربحية " وقد عرف الكاتب محمد العليج الخصخصة على أنها إحدى الوسائل الأساسية لتحرير الاقتصاد ، من خلال دعم القطاع الخاص وتخفيض دور الدولة في النشاط الاقتصادي.<sup>3</sup>

وعرفه كلا من عالما الاقتصاد ولسون وكلاجي على أنه "تقديم سوق أكبر يتسم بدرجة أعلى من الرشد و المنافسة في مجال الأنشطة الاقتصادية "

ويعرف بأنه "مجموعة المنظمات أو الجمعيات التي يؤسسها رجال الأعمال وتستعمل أساليب متنوعة و مختلفة لحماية مصالحها الخاصة و تتنوع مؤسسات هذا القطاع بحسب النشاط الذي تمارسه ."

وفي الجزائر عرفت وزارة المساهمة وإعادة الهيكلة على أنها عملية تحويل الملكية العمومية إلى الخاصة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>بوطة عبد الحميد ، مرجع سبق ذكره ،ص 453

<sup>2</sup>حسين عمر ، مرجع سبق ذكره ، ص370.

<sup>3</sup> أحمد ماهر ، مرجع سبق ذكره ، ص25.

<sup>4</sup>سميحة طرى ، دور القطاع الخاص في تحقيق التنمية المحلية: دراسة حالة مؤسسة الإخوة عموري بسكرة ،مكتبة الوفاء القانونية،الإسكندرية ط2016،ص 16- 17.

كما قد عرفه الاقتصادي الجزائري **benissade Hocine** "المنهج الذي بواسطته يمكن إدخال طرق تسيير ورأس المال في المؤسسة"<sup>1</sup>

كما تم تعريف الخصوصية حسب المشرع الجزائري على أنها "كل معاملة تؤدي إلى تحويل سير مؤسسة عمومية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقطاع الخاص وذلك بواسطة صيغ تعاقدية تحدد كيفية تحديد تحويل التسيير وشروطه وممارسته."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سميحة طرى، مرجع سبق ذكره ، ص18.  
<sup>2</sup> الطبيب داودي، ماني عبد الحق، مرجع سبق ذكره ، ص 146.

## 2.المسار التاريخي القطاع الخاص في الجزائر

إن الاختيار الإيديولوجي للجزائر بعد الاستقلال جعلها تهمش القطاع الخاص ولم تمنح له دورا في عملية التنمية فقد استحوذ القطاع العام على كل وسائل الإنتاج والمبادلات التجارية الداخلية والخارجية كما منحت الأولوية للمؤسسات العمومية مما جعل وجود القطاع الخاص قليلا ومقتصرا فقط على بعض القطاعات غير إنتاجية.<sup>1</sup>

إلا أن الفشل الذي عرفته المؤسسات العامة وارتفاع نسبة التضخم وكذا المشاكل الاقتصادية والاجتماعي والسياسية التي عرفتها الدولة مع نهاية الثمانينات جعلت السلطة تفكر في نظام اقتصادي جديد للخروج من الأزمة فكانت أول خطوة هي القيام بإصلاح القطاع العام من خلال إصدار قانون 01-88 الذي أعطى المؤسسات الاقتصادية الاستقلالية القانونية والمالية وأيضاً حرية اتخاذ القرار ، لقد كان هذا القانون بمثابة التمهيد لسياسة الخصخصة<sup>2</sup>

وفي نفس الإطار تم إصدار قانون 02-88 ليسهل عملية الانتقال إلى اقتصاد السوق وأيضاً تم تطهير الكثير من المؤسسات مالياً لتتكيف مع هذا النظام ، وخلال سنة 1994 وبالموازاة مع انطلاق برامج الإصلاح الاقتصادي الوطني حاولت السلطات معالجة النقائص حيث تعرضت المؤسسات لقيود مالية صارمة بهدف تعويدها على الاعتماد على الذات ، وفي 15 أوت 1995 صدر قانون خصخصة المؤسسات العامة في المرسوم الرئاسي 95/22 وتم تطبيق أول برنامج للخصخصة في أبريل 1996 حيث تم خصخصة 200 مؤسسة وفي نهاية 1996 تسارعت وثيرة حل الشركات وخصصتها بعد إنشاء 5 شركات قابضة وفي أبريل 1998 تم خصخصة أكثر من 800 مؤسسة محلية ، أما قانون الخصخصة المعدل في مارس 1997 فهدف إلى بيع 250 مؤسسة كبرى خلال 1998-1999<sup>3</sup>. كما قامت الدولة الجزائرية أيضا بإعداد

<sup>1</sup> مهند إبراهيم علي فندي ، مرجع سبق ذكره ،ص 52.

<sup>2</sup> رقام نادية ،مشاركة العمال في تسيير المؤسسة الوطنية :واقع وتحديات ،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد الثاني ،2002.

<sup>3</sup> كربيالي بغداد ، مرجع سبق ذكره.

برنامج نهوض باقتصادها الوطني من خلال إجراء تعديلات من حين لآخر لتشريعات اقتصادياتها تماشيا مع المستجدات الدولية والوطنية .

و من أهم هذه التعديلات قانون الاستثمارات وقانون الخوصصة المعدلين في أوت 2001 بأمر 03-01 و 04-02 الذي ينص على توفير مناخ ملائم مع وجود آليات أكثر فعالية لتطوير الاستثمار.

رغم كل تلك الإصلاحات والقوانين التي تشجع الخوصصة في الجزائر إلا أنها مازالت تطرح عدة إشكالات رئيسية تتعلق بتنظيم الاقتصاد الجزائري الذي يفترض أن يكون مبنيا على أسس اقتصاد السوق ومبادئه وقواعده لأن فعالية سياسة الخوصصة تتعدى طبيعة الملكية إلى أبعاد أخرى مهمة مثل دور الدولة الاقتصادية ومدى ملائمة البيئة وتوفر المناخ المناسب لتفعيل آليات السوق.<sup>1</sup>

### 3. سياسة الخوصصة و بداية تطور القطاع الخاص في الجزائر:

إن ما يميز سياسة الخوصصة عن باقي السياسات السابقة هو تعدد الطرق والتقنيات المتبعة فيها وذلك بسبب اختلاف الوضعية الفعلية للمؤسسات وعليه فإننا نجد الطرق التالية :

#### 1. تقنيات خوصصة الملكية العامة

أ. العرض العام للأسهم (جزئيا أو كليا):

هو بيع جزء أو كل أسهم الدولة في المؤسسة العمومية إلى القطاع الخاص.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> رقم نادية، مرجع سبق ذكره .  
<sup>2</sup> أحمد فايد نور الدين، إدارة التغيير كأداة لتفعيل عملية الخوصصة-حالة الجزائر-،مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، العدد 1، 2016، صص 6-7.

ب. العرض الخاص للأسهم :

الفرق بينها وبين التقنية الأولى هو أن المشتركين يكونون معروفين حيث أن كامل أو جزء من أسهم المؤسسة يباع لفئة معينة من المستثمرين ويكون البيع إما عن طريق المزاد العلني أو عن طريق التفاوض مع وطنين أو أجنبي<sup>1</sup>.

ت. بيع أصول المؤسسة :

وهي تحويل أو انتقال عناصر الأصول إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين كبيع استثمارات منقولة (معدات، محلات ، حصص في السوق).

ث. إصدار أسهم جديدة :

تتمثل في زيادة رأس مال المؤسسة العمومية وهذا من أجل إعادة الاعتبار لها أو توسيعها بذلك تقوم الدولة بفتح المجال أمام القطاع الخاص بإصدار أسهم جديدة تساعد على التقليل من حصة الدولة في المؤسسة<sup>2</sup>.

2. تقنيات خوصصة التسيير

في هذه الحالة تبقى الدولة المالك الوحيد لرأس مال المؤسسة بنسبة 100% لكن الخوصصة تمس جانب التسيير ،أي إدخال تقنيات التسيير التي يعمل بها القطاع الخاص ويتمثل ذلك في نقل إدارة المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص ويكون ذلك إما :<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أحمد قايد نور الدين،مرجع سبق ذكره ،صص 6-7.

<sup>2</sup> نفس المرجع ،ص 8.

<sup>3</sup> شيماء مبارك،استراتيجية الخوصصة في المؤسسة الجزائرية،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ،العدد26،2016، ص438

أ. عقد الإيجار :

وتعني اللجوء إلى مسير خاص ذو كفاءة وخبرة ومهارة تسييرية يتكفل بتسيير المؤسسة العمومية مقابل مبلغ جزافي يدفع لحساب الدولة دوريا ، ويكون المسير مسؤولا مسؤولية تامة عن أي خطر تجاري ينتج عن التسيير .

ب. عقد الإدارة :

هو تولى القطاع الخاص المؤسسة على أن يتم تقاسم الربح الصافي مع الدولة ،وتكون للمتعاقد أيضا المسؤولية التامة في تسيير ومراقبة جميع العمليات داخل المؤسسة. ومن أكثر القطاعات التي وجدت فيها هذه التقنية هي القطاع السياحي إلا أنه يمكن أن تطبق هذه التقنية في قطاعات اقتصادية أخرى خاصة الصناعي<sup>1</sup>.

#### 4. أهداف الخوصصة في الجزائر

لقد سعت الجزائر من خلال تبني سياسة الخوصصة إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي كالتالي :

- فرض انضباط وجدية في استغلال المؤسسات باللامركزية والمراقبة التي يفرضها الشركاء
- تحسين مردودية المؤسسات والتخفيف من عبء المديونية العمومية .
- تعميق ثقافة المؤسسة من خلال تشجيع روح الإبداع.
- تشجيع المبادرة الخاصة قصد إنشاء مؤسسات صغيرة لزيادة الإنتاج الوطني وزيادة فرص العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> شيماء مبارك،مرجع سبق ذكره ،ص438.

<sup>2</sup> الداوي الشيخ،الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وإشكالية البحث عن كفاءة المؤسسات العامة ،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ،العدد الثاني ،2009،صص 271-272.

- الاستعمال الأمثل للموارد النادرة وذلك بإخضاع القطاعين العام والخاص لقواعد السوق .
- تخفيض العبء المالي للمؤسسات الاقتصادية العامة الذي يثقل ميزانية الدولة.
- تنمية أسواق المنافسة ومحاولة الالتحاق بالسوق الدولية في ميداني التكنولوجيا ورأس المال .<sup>1</sup>

إن الجزائر كباقي دول العالم قد حاولت من خلال الخصخصة تحقيق أهداف سياسية واقتصادية واجتماعية، فعلى الصعيد السياسي فقد سعت إلى التوقف عن التمييز بين القطاع العام والخاص وتغيير فكرة أن القطاع الخاص مكمل للقطاع العام، أما على الصعيد الاقتصادي فحاولت الدولة من خلال الخصخصة تحويل مؤسسات الدولة إلى مؤسسات خاصة، أما على الصعيد الاجتماعي أدت الخصخصة إلى إحداث تشققات في النموذج الجزائري من أجل تحرير الاقتصاد من المركزية وإقامة اقتصاد سوق في ظل العدالة الاجتماعية .

### ثانيا :الإطار القانوني للخصخصة:

تحتاج عملية الخصخصة إلى إطار قانوني واضح وشامل منسجم مع متطلبات القطاع الخاص ،وعليه قامت الجزائر بتنظيم الخصخصة بعدة نصوص قانونية وهي كالتالي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup>الداوي الشيخ،مرجع سبق ذكره،صص271-272.

<sup>2</sup>بن نعمون حمادو،تقييم برنامج خصخصة المؤسسات العمومية في الجزائر،مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية،العدد الثامن،2017،صص161-164.

## 1. نطاق تطبيق الخوصصة

لقد تم تطبيق عملية الخوصصة بموجب الأمرين رقم 02-95 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية والأمر 04-01 الذي يحدد تنظيم المؤسسات العمومية وتسييرها وخصصتها .

فالقطاعات التي تم تحريرها بموجب الأمر 02-95 تختلف عن تلك التي حررها الأمر 04-01

### 1.1 في ظل الأمر 02-95

يتضمن القانون رقم 02-95 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتضمن خوصصة المؤسسات العمومية الخطوط العريضة والمبادئ العامة لتحويل الملكية إلى القطاع الخاص ، كما قد حددت القطاعات التي تمسها الخوصصة وهي القطاعات التنافسية وهي :

- مجالات البناء والأشغال العمومية وأشغال الري .
  - الفنادق والسياحة .
  - التجارة والتوزيع.
  - الصناعات النسيجية والصناعات الزراعية الغذائية .
  - الصناعات التحويلية :الميكانيكية ،الكهربائية، الكيماوية ،الإلكترونية ،الخشب ومشتقاته الورق.
  - النقل البري للمسافرين والبضائع.
  - أعمال الخدمات المينائية والمغارية والتأمينات .
- أما باقي القطاعات فلم تشملها الخوصصة نظرا لأهميتها<sup>1</sup>

<sup>1</sup>بن نعمون حمادو،مرجع سبق ذكره ،صص161-164.

## 2.1. في ظل الأمر 04-01

تم صدور القانون رقم 04-01 في تاريخ 20 أوت 2001 يتعلق بتنظيم وسير وخصوصة المؤسسات العمومية الاقتصادية، المتضمن القطاعات التي لم تمسها الخصوصية وهي :

- القطاع المالي.
- قطاع المناجم والطاقة.
- الحديد والصلب.
- قطاع الاتصالات .
- قطاع النقل البحري والطيران.

ولكن الأمر 04-01 قد طبق الخصوصية بصورة واسعة وقد قام بخصوصة القطاعات التي كانت تعتبرها الدولة إستراتيجية نظرا لأهميتها<sup>1</sup>.

## 2. الهياكل المكلفة بتنفيذ الخصوصية

بتبني الجزائر للخصوصة لا بد من وضع أجهزة تتكفل بهذه العملية ،ففي الأمر 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية وتسييرها وخصصتها تم تحديد ثلاثة أجهزة وهي كالتالي :

### 2.1. مجلس مساهمات الدولة

يعد مجلس مساهمات الدولة الجهاز الأعلى هي عمليات الخصوصية ، وهو عبارة عن مجلس مصغر للحكومة يوضع تحت سلطة رئيس الحكومة ويشمل تقريبا جميع الوزراء وبموجب المادة التاسعة من الأمر 04-01 يتولى مجلس مساهمات الدولة المهام التالية :

<sup>1</sup> بن نعمون حمادو ،مرجع سبق ذكره،ص164

- تحديد الإستراتيجية الشاملة في مجال مساهمات الدولة والخصوصية .
- تحديد السياسات والبرامج هيما يخص مساهمات الدولة وتنفيذها .
- تحديد سياسات وبرامج خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية ويوافق عليها .
- يدرس ملفات الخصوصية ويوافق عليها <sup>1</sup>.

## 2.2 الوزير المكلف بالمساهمات

الوزير المكلف بالمساهمات هو المسؤول عن المساهمات لعملية الخصوصية، وزارة مساهمات الدولة تعتبر الجهاز التنفيذي لعملية الخصوصية ، وبموجب الأمر 04-01 يقوم الجهاز بالمهام التالية :

- إعداد برنامج الخصوصية بالتشاور مع الوزراء المعنيين ،واقترح الإجراءات والكيفية المتعلقة بنقل المكية .
- إعداد وتنفيذ إستراتيجية اتصال اتجاه الجمهور والمستثمرين حول سياسة الخصوصية وفرض المساهمة في رأس مال المؤسسة العمومية .
- تكليف الخبراء بتقدير قيمة المؤسسة .
- دراسة العروض وانتقائها وتقديم عرض مفصل حول العرض المقبول .
- ضمان سرية المعلومات المتعلقة بملف الخصوصية .
- إعداد تقرير سنوي حول عمليات الخصوصية وعرضه أمام البرلمان<sup>2</sup>

## 3.2. لجنة مراقبة عملية الخصوصية

تعتبر لجنة مراقبة عملية الخصوصية الجهاز الوحيد الذي احتفظ به الأمر 04-01 من بين الأجهزة المنشأة في ظل القانون 95-22 المتعلق بالخصوصية ،توضع اللجنة تحت سلطة رئيس الحكومة وتتمتع بالاستقلال المالي والإداري .

<sup>1</sup> غرداين عبد الواحد،خصوصية المؤسسة العمومية الجزائرية على ضوء التجارب الدولية ،أطروحة دكتوراه في العلوم التجارية ،جامعة وهران،2013،ص ص 100-104

<sup>2</sup> غرداين عبد الواحد، مرجع سبق ذكره ،ص ص 105-106.

لقد أصدر رئيس الحكومة المرسوم التنفيذي 354-01 الذي يحدد تشكيلة لجنة مراقبة عملية الخوصصة وصلاحياتها وكيفية تنظيمها وسيرها ، وحسب نفس المرسوم تجتمع اللجنة بقوة القانون بمجرد استلامها الملفات التي يحيلها عليا الوزير المكلف بالمساهمات في كل مرحلة من مراحل الخوصصة ويمكن للجنة الإصلاح الإطلاع على أية وثيقة لها علاقة بملف الخوصصة المعروض عليها ولا تصح مداولتها إلا بحضور ثلاثة أعضاء على الأقل ويصادق عليها بأغلبية أصوات الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات يرجع إلى صوت الرئيس .

نلاحظ بأن المشرع الجزائري قد أعطى لهذه اللجنة الاستقلال المالي والاستقلال الإداري<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>.نفس المرجع،ص106.

## الخلاصة

نستخلص مما سبق أن الجزائر وبعد التهميش الكبير للقطاع الخاص من طرف الدول واستبعاده من الساحة الاقتصادية وتبنيها لنظم التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ولكن ومع فشل هذه الأخيرة في تحقيق التنمية الشاملة، شرعت الجزائر في تفعيل القوانين والتشريعات الخاصة وذلك من أجل التشجيع وتطوير روح الاستثمار لدى الفرد. لتبقى في الأخير الجزائر تترقب آفاق المستقبل من خلال تجربة الخوصصة.

# الفصل الثالث

تمهيد

بعد التطرق في الفصلين الأول والثاني إلى مختلف المراحل التي مرت بها المؤسسة الجزائرية انطلاقا من مرحلة التسيير الذاتي وصولا إلى تطبيق سياسة الخصوصية . حاولنا من خلال هذا الفصل الوقوف عند أهم التصورات والمواقف المشكلة لدى العامل اتجاه المؤسسة الخاصة ،وعليه قمنا مبدئيا بتقديم نبذة عن ولاية مستغانم ،كما قمنا بتقصي مختلف المؤسسات الخاصة بالولاية وأهم المناطق المتواجدة بها ،وأخيرا قمنا بتحليل المعطيات الميدانية ووصولنا إلى النتائج.

## 1.نبذة عن ولاية مستغانم

مستغانم مدينة جزائرية ساحلية تطلّ على البحر الأبيض المتوسط و، عاصمة الولاية مستغانم. بلغ عدد سكانها أكثر من 140 ألف نسمة. وهي مرفأ في الجزائر على خليج أرزيو.

ويعتمد اقتصاد الولاية على :

## ● الفلاحة

يعتمد اقتصاد الولاية خاصة على القطاع الفلاحي و الذي يتميز بإمكانات هائلة التي يمكن أن تلعب دورا هاما في التنمية الاقتصادية للولاية. حيث تقدر مساحة الأراضي الفلاحية بحوالي 143689 هكتار منها 131.179 هكتار صالحة للزراعة

## ● الصيد

يزخر الساحل المستغانمي بثروة سمكية هائلة إلا أن الإنتاج السنوي و المقدر بـ 3000 طن سنويا يوضح لنا عدم الاستغلال الجيد لهذه الثروة وهذا راجع لنقص الإمكانيات المادية الخاصة بالصيد وكذلك الهياكل القاعدية للصيد.

## ● الصناعة

للقطاع الصناعي دور مهم إذ نجد بمستغانم شركة تكرير السكر حيث تعتبر وحدة من الأربع وحدات التي تتواجد بالجزائر، إضافة إلى ذلك نجد مصنعا للتبغ، ومصانع أخرى .

## ● التجارة

بالنسبة لقطاع التجارة فإن نشاط التجار بالتجزئة و الخدمات يغلب على باقي النشاطات، حيث تمثل هذه الأخيرة أكثر من 80 % من العدد الإجمالي للتجار المسجلين في السجل التجاري .

## ● السياحة

مستغانم، هذه المدينة الساحلية، تسجل كل عام عدد مرتفع من السياح، تتميز بجمال البحر و فوائد الطبيعة الخلابة. لا تزال بعض من شواطئها العذراء و الشاسعة غير مستغلة وسط مناظر طبيعية جميلة، كما تتمتع بمساحات كبيرة شرقا على طول جبل الظهر و المنحدرات و الغابات الساحلية إضافة إلى منطقة خصبة (المقطع) التي تستضيف العديد من أنواع الطيور المهاجرة في فصل الشتاء. للولاية شريط ساحلي يمتد على طول 124 كلم. تم إحصاء سنة 2011 ما يقارب 21 شاطئ مفتوح للسباحة و البعض الآخر في حالته الطبيعية، حيث أن الأغلبية منها تتمتع بوجود غابات بالإضافة إلى لمسة غربية على المناظر الطبيعية و التي تزينها الكثبان الرملية على الشواطئ.

بعد التعرف على ولاية مستغانم قمنا في المرحلة الأولى من البحث الميداني بمحاولنا جرد كل المؤسسات الخاصة الموجودة بولاية مستغانم، وذلك من أجل التعرف على مختلف المتغيرات التي تساعدنا في تحليلنا السوسولوجي حول المؤسسات الخاصة على مستوى الولاية ومن أهم هذه المتغيرات:

- عدد المؤسسات الخاصة
- حجمها .
- عدد عمالها .
- طبيعة نشاطها .
- المناطق الجغرافية الناشطة بها .
- وبتوجه إلى المؤسسات التالية :
- مديرية التجارة لولاية مستغانم .
- عرفة الصناعة والتجارة للولاية مستغانم .
- مفتشية العمل لولاية مستغانم

تحصلنا على النتائج التالية:

1. جدول يوضح توزيع المؤسسات الخاصة في ولاية مستغانم حسب النشاط الاقتصادي لسنة 2012-2013

عدد المؤسسات	نشاط المؤسسة
20	الزراعة والثورة الحيوانية والبحرية
22	المواد الغذائية
13	التجارة
13	الكهرباء والالكترونيات
7	الطاقة والكيمياء والبلاستيك
9	الصناعات المختلفة
28	مواد البناء العامة
11	الصحة(الطبية ،الصيدلانية ،مواد التجميل)
13	خدماتية
24	النقل
20	السياحة
180	المجموع

المصدر : غرفة الصناعة والتجارة لولاية مستغانم.

2. جدول يوضح توزيع المؤسسات الخاصة في ولاية مستغانم حسب المنطقة الجغرافية لسنة 2012-2013

عدد المؤسسات الخاصة	المنطقة الجغرافية (حسب البلدية)
121	مستغانم
15	حاسي ماماش
02	عين تادلس
03	بوقيراط
00	السيدى علي
00	عشعاشة
13	عين النوصي
12	ماسرى
01	سيدى لخضر
13	خير الدين
180	المجموع

المصدر: غرفة الصناعة والتجارة لولاية مستغانم.

والجدير بالذكر أنه من أهم المجمعات الاقتصادية بالولاية هي: المنطقة الصناعية بفرناكه، منطقة النشاطات سوق الليل، منطقة النشاطات ماسرى، بوقيرات.

من خلال الدراسة السوسولوجية للجدولين يتبين بأن عدد المؤسسات الخاصة بولاية مستغانم كبير في القطاعات التي تعرف نشاطا واسعا وذات ربحية عالية على عكس القطاعات الخدمائية وهذا ما يدل على أن المؤسسات الخاصة لا تنشط إلى في القطاعات التي تحقق لها الربح الكثير والسريع، أما في يخص توزيع هذه المؤسسات نجد أيضا أكثرها في المناطق المعروفة والناشطة مما يخلق عدم تساوي الفرص في العمل لدى أفراد المجتمع وهذا ما يقلل حظوظ العمل للبعض.

**2. التعريف بالمؤسسة مكان الدراسة :**

ملبنة واد الحدائق (ملبنة الجانانات) تقع الملبنة في 17 طريق سباق الخيل ،دبابة صيادة مستغانم وقد أسست في التسعينات على يد السيد العربي وكانت المؤسسة ذات شخص واحد بعبارة (EURL) وذات مسؤوليات محدودة برأس مال 200.000 دج ،موضوعها بإنتاج حليب ولبن الأكياس وأيضا استيراد جميع المدخلات الخاصة بإنتاج المواد المشتقة من الحليب وكان عدد عمالها لا يتجاوز 05 عمال وفي 2008 تم رفع رأس مالها ليصبح 520.000 دينار ليصل بعدها في 2010 إلى 10.800.000 دينار وبتاريخ 26 نوفمبر تم تحويل وإعادة هيكلة الشركة لتصبح شركة ذات مسؤولية محدودة خاضعة للقانون والتنظيمات (ش.ذ.م.م) بعبارة (SARL) إلا أن الشركة بقيت تحمل نفس الاسم ملبنة واد الحدائق ،وقد وصل رأس مال الشركة في 26 جويلية 2015 إلى 25.400.000 دينار وقد فاق عدد عماله 20 عامل .

## 2. تحليل معطيات الدراسة

أما المرحلة الثانية من الدراسة فقد خصصناها للغوص في مجال الفاعلين (العمال) وذلك من أجل رصد صورة ومواقف هؤلاء اتجاه العمل في مؤسسة خاصة .

## 1. الانتماء والولاء للمؤسسة:

حسب أدبيات سوسيولوجيا العمل والتنظيمات فإن الانتماء إلى مؤسسة ما يعبر عن استثمار متبادل بين الفرد والمؤسسة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المؤسسة ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المؤسسة كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية.

من خلال تحليل المعطيات الكيفية تبين أن كل عمال المؤسسة يعتبرون أنفسهم جزء من المؤسسة وأنهم ينتمون إليها وذلك بحكم التعود عليها ، حيث كانت إجاباتهم حول السؤال المتعلق بمدى شعورهم بانتمائهم إلى المؤسسة بأنهم أصبحوا جزء منها ، كما جاء في المقابلة 01: " واه أنا تعودت على هذي المؤسسة ووالفتها وليت نحس روعي جزء منها "

في تحليلنا السوسيولوجي لألفاظ المعبر عنها من طرف الأجراء لاحظنا أن الأجراء لا يعيرون أهمية لنوع الملكية خاصة كانت أو عمومية بقدر ما يطالبون باحترام حقوقهم المادية والمعنوية ، فمن ملامح وجه بعض العمال لاحظنا دلائل توحى بأنهم غير راضين عن المؤسسة من جانب الاعتراف بجهدهم وأنهم مازالوا يشعرون بأنهم غير منسجمين وغير مرتاحين في العمل داخل هذه المؤسسة . وكان علينا العودة إلى متغير الأقدمية حتى نستطيع فهم وتحليل مضمون الخطاب العمالي حول مسألة الولاء والانتماء (انظر الملحق رقم 03).

فالانتماء حاجة ضرورية في حياة الإنسان فقد أوضح ماسلوا (A.Maslon 1907-1970) في نظريته أن الانتماء من الحاجات الأساسية التي يحتاجها الفرد فإحساس الفرد بالانتماء إلى مؤسسة مهنية أو اجتماعية يعد أمرا ضروريا لحصوله على الطمأنينة، كما أن الانتماء يعتبر قيمة جوهرية تحت على المسؤولية وتدفع الفرد إلى الإنجاز .

وهذا ما أكدته إجابات بعض هؤلاء العمال حول إمكانية تغيير المؤسسة في حالة ما إذا توفرت الفرص وقد كانت إجابات المبحوثين في معظمها تميل إلى الإيجاب فقد جاءت الإجابة في المقابلة رقم 08: "واه إلا كانت الخلصة كثر وتكون الحالة مليحا ونكون عندي ضمان اجتماعي حاجة باينه نروح وعلاش لا، شوفي في الحقيقة أنا نحوس على شهرية مليحة نطبق نعيش بيها في هذا البلاد ونعيش أولادي ونوفرلهم واش يحتاجوا هذا واش يهمني"

ومن خلال ما جاء في إجابة هذا المبحوث يمكن تفسير بأن العلاقة بين الأجير والمؤسسة تحكمها وتؤطرها جملة من العوامل الضاغطة والتي تجعل من الأجير يقبل بهذه المؤسسة مكرها.

ويمكن تبرير هذا الولاء المصطنع بتأثير هذه العوامل المتمثلة في إعالة أفراد أسرته وعدم توفر فرص العمل في هذا الوضع الصعب .

وعلى هذا الأساس يمكن القول أن المؤسسة لم تحقق لعمالها الشعور بالانتماء ولم تكسب بعد ولائهم بشكل كامل فحسب جريجسون وستيدارت فإن الانتماء التنظيمي هو " الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من وجود حوافز خارجية "

وعليه أصبحت اليوم الكثير من المؤسسات تسعى لكسب ولاء أفرادها والمحافظة عليه وبذل المساعي لزيادته لديهم، إن عملية بث الولاء وزراعته في نفوس الأفراد هي مهارة يمكن تعلمها واكتسابها وهي مهارة بمقدور المسؤولين في أية مؤسسة تنميتها وتطويرها حتى تغدو أمرا طبيعيا تلقائيا يمارسه جميع أفراد المؤسسة بشكل

عفوي دون تكلفة. فالحقيقة التي ينبغي أن يعيها المسؤولون في أي مؤسسة هو يصعب إرغام الفرد على إظهار الولاء للمؤسسة ولكن يمكن كسب ولاء الفرد بتهيئة الجو في بيئة عمله والذي من خلاله يظهر الفرد ولاءه للمؤسسة.

الأمر لم نلمسه في المؤسسة الخاصة موضوع دراستنا حيث يغيب هذا التوجه الإنساني لدى مسيري مؤسسة ملبة واد الحدائق

## 2. التسيير داخل ملبنة واد الحدائق :

يظهر من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها قبل إجراء هذا العمل الميداني أن التسيير في المؤسسة الخاصة يتخذ طابع الدكتاتورية بما تحمله هذه الكلمة من معان العسكرية الاستبداد التعسف الخ. مما شكل نوع من صورة نمطية سلبية اتجاه المؤسسة الخاصة من طرف الأجراء من جهة والمجتمع من جهة ثانية . ومحاولة منا لاستقصاء ما يحدث داخل المؤسسة الخاصة موضوع الدراسة حاولنا الغوص في المخيال الجمعي لدى الأجراء لمعرفة تصوراتهم ومواقفهم .

ومن خلال المقابلات توصلنا إلى أن المؤسسة تعتمد على سياسة المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات رغم أن الكلمة الأخيرة تعود إلى الإدارة فهي المسؤولة عن القرارات الإستراتيجية للمؤسسة ، إلا أنها تهدف إلى ترسخ قيم المشارك لدى العامل وتحسيسه بأهميته كمورد له كفاءة مما يزيد من تفانيه في العمل وتمسكه بالمؤسسة ، كما يتضح لنا أن المؤسسة نجحت في تحقيق القطيعة بين الملكية والتسيير ، فالمعائنة الميدانية لوظيفة التسيير خلال فترة جمعنا للمعطيات الميدانية (حوالي الشهر) لم نلاحظ تدخل المالك في تسيير المؤسسة ولم نصادفه أصلا . حيث صرح أغلبية الأجراء أنهم لا يعرفون المالك الفعلي للمؤسسة.

أما فيما يتعلق بأشكال التواصل بين العمال والإدارة فقد أكد العمال بأن المؤسسة تعتمد في عملية الاتصال الداخلي على المرونة كما أنها لا تقتصر فقط على الاتصال الرسمي بل هناك علاقات أخرى غير رسمية فهناك عمال يتصلون مباشرة مع الإدارة دون اللجوء إلى المشرف المباشر حيث قال أحد العمال في المقابلة 06 : "عندما

تحدث مشكلة ما أثناء العمل ونريد الاتصال بالإدارة نبلغ المشرف بالمشكلة وهو يتصل بالإدارة، إلا أنه في بعض الأحيان نذهب مباشرة إلى الإدارة ونتناقش مع المسؤول وفي حين تريد الإدارة إبلاغنا بأمر معين يتم ذلك عن طريق المشرف أيضا كما أنه في بعض الأحيان يأتي المشرف الأول لمناقشة و سماع اقتراحات العمال وأرائهم حول طرق العمل"

يتضح من خلال تحليلنا لإجابات الأجراء أن المؤسسة الخاصة تتواصل مع عمالها بشكل ايجابي ومقبول بدليل أن المسؤول الأول يتوجه شخصيا إلى ورشة الإنتاج ويستمع إلى انشغالات عماله دون وسيط (المشرف الأول). الأمر الذي أنتج خطابات ايجابية من العمال اتجاه الإدارة، وهذا ما جاء في إجابة أحد المبحوثين في المقابلة 08:

" الحمد لله كلش ماشي مليح وفي الحقيقة متساهلين معانا بزاف ". إذا كما جاء في نظرية التحليل الاستراتيجي لمشال كروزي فإن علاقة المستخدم بالمستخدم (الفاعل والنسق) هي لعبة حيث يبحث الأجير عن هامش من الحرية بينما يفرض النسق (المؤسسة) صرامة قاسية من أجل تحقيق الأهداف. ولكن من خلال معاينتنا الميدانية والمقابلات مع المبحوثين، يمكن القول أن الصورة النمطية حول الطابع العسكري في التسيير في المؤسسة الخاصة غير صحيحة بالمطلق ولم نستشف أي تذمر من طرف المبحوثين حول هذه المسألة كما ورد في إجابة المبحوث رقم 08.

### 3. العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الخاصة :

تعتبر العلاقات الاجتماعية الوحدة الأساسية في تشكيل المجتمع ككل، كما تذهب في ذلك طورحة عدة مدارس سوسولوجية كبرى خاصة في حقل سوسولوجيا العمل ومن بين المدارس الكلاسيكية (مدرسة العلاقات الإنسانية) والمدارس الحديثة (المدرسة اليابانية) فكثير من علماء السوسولوجيا يعبرون عن المجتمع بمصطلح شبكة العلاقات الاجتماعية كما تعتبر أمر ضروري فهي تخلق جو من الثقة والاحترام المتبادل والتعاون بين أصحاب العمل بالإضافة إلى رفع الروح المعنوية للعاملين ولهذا معرفة نوع العلاقات التي تربط عمال المؤسسة يعتبر أمر ضروري ومحاولة

منا لإسقاط هذا الطرح على المؤسسة موضوع دراستنا فقد تبين من خلال تصريحات العمال بأنهم وبحكم العمل مع بعض لفترة زمنية قد تشكلت بينهم علاقات اجتماعية وروابط كالصداقة والاحترام وهذا ما صرح به أحد العمال في المقابلة 09: "الحمد لله رانا متفاهمين مع بعضانا نحترم بعضنا كل واحد يعرف قدره نجتمعوا نطعموا مع بعض "

يتضح مما سبق بأن عمال المؤسسة الخاصة وبعكس ما ذهب إليه سانسوليو **R.Sainsoulieu** حيث يعتقد أن الصراع قد انتقل من العمال والإدارة إلى العمال فيما بينهم وذلك بغية نيل الرضا من طرف الإدارة ، تربطهم علاقات جيدة مبنية على الاحترام والتقدير المتبادل وهذا أمر ضروري لأي مؤسسة ما فالعلاقات الجيدة بين العمال تجعلهم مرتاحين وراضين عن العمل وتزيد من روحهم المعنوية كما تزيد تمسك العامل بعمله وتقوي روح الانتماء إلى المؤسسة لديه وهذا ما يعود بالنفع على المؤسسة .

إجمالاً ما يمكن استنتاجه من قضية العلاقات الاجتماعية بين الأجراء داخل المؤسسة الخاصة يدحض فرضية كارل ماكس **karl Marx** التي يؤكد فيها أن على العامل أن يعيد إنتاج نفسه من الصفر يومياً حتى ينال رضا مسؤوليه وبالتالي يتجنب كل هواجس التوقيف أو الفصل.

كما يمكن الإشارة إلى ملاحظة مهمة فمن خلال المعاينة الميدانية تبين لنا أن النزاعات العمالية بسيطة ودائماً ما تكون بدوافع شخصية ، وليست مهنية بالدرجة التي قد تجعل النزاع يتحول إلى مشكل قد يعيق السير العادي للمؤسسة .

## 4. طبيعة الحوافز داخل المؤسسة

تعتبر الأجور و مختلف التعويضات الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما أنها

من أهم التزامات صاحب العمل اتجاه العامل ، والأجر هو العقد الوحيد الذي يربط الأجير بالمستخدم ،ففي سوسيولوجيا التنظيمات ،عندما يبحث العامل عن عمل فإنه يبحث عن أجر.

وعليه حاولنا معرفة رأي العمال حول الأجر الذي يتقاضونه ،فقد صرح الأجراء بأن الأجر ضعيف وغير كافي ولا يلبي متطلباتهم ،كما أن ساعات العمل طويلة ومتعبة وهذا ما جاء على لسان أحد المبحوثين في المقابلة 07: "التعب والخدمة كثر من الشهرية الواحد يظل واقف يخدم ويتعب ويشقى والراحة قليلة ومن بعد تصيب روحك مايجي الشهر يكمل معمر دين أنا لو كان نصيب خدمة أخرى ويكون الأجر كثر نروح منا "

من خلال إجابة المبحوث يمكن القول بأن عمال المؤسسة غير راضيين عن الأجر الذي يتقاضوه ويرون أنه لا يتماشى مع ساعات العمل الطويلة و أن على المؤسسة إعادة النظر في سياسة الأجور المتبعة ، فالمؤسسة الناجحة في نظر رواد سوسيولوجيا العمل هي تلك المؤسسة التي تستطيع ضمان أجر يغطي متطلبات الحياة، فإن هناك فناعة عند هؤلاء بأن العمال سوف يقومون بالبحث عن عمل آخر ذات دخل أحسن .

أما نظام الحوافز داخل المؤسسة الذي يقتصر فقط على بعض الحوافز المادية في بعض المناسبات فقط وهي غير كافية بالنسبة للعمال ففي المقابلة رقم13 صرح احد العمال : "تقدمنا حوافز مادية في بعض المناسبات بصح قليلة بزاف علينا " .إذا كانت الأجور حسب خطابات الأجراء غير كافية ولا تحقق حاجياتهم الحياتية ،فانه بالمقابل لاحظنا التزام المؤسسة بصب الأجور في آجال محددة ، فقد أكد المبحوثين أن الإدارة

حازمة في هذا الأمر وبأنه لم يسبق لها وان تأخرت في دفع رواتب العمال ،حيث أكد أحد الأجراء في المقابلة رقم 11 :**"دائما نخلصوا في الوقت كي تجي وقت الخلصة متشقاش تسقسي إيل دخلت الخلصة تروح نيشان تخلص وهذي هي الحاجة المليحة في هذا المؤسسة كاين شي مؤسسات متخلص قاع الخدام في الوقت "**.

يتضح من خلال إجابة المبحوث أن المؤسسة استطاعت كسب استحسان العمال من خلال دفع الأجور في وقتها المحدد .وعليه يمكن تصويب أو تغيير في تصورات العمال من صورة سلبية إلى صورة إيجابية في حالة أخذ المؤسسة بعين الاعتبار مطالب عمالها ومحاولة تحقيق جزء منها .

أما فيما يتعلق بالحوافز المعنوية فجاء في إجابات الأجراء في المقابلة 10: **"ولكن هناك حوافز معنوية داخل المؤسسة فدائما ما نتلقى المدح والشكر من طرف المشرفين كما أنه دائما ما نتلقى المدح منهم وهذا ما يزيد من معنوية العامل ويحفزه على العمل أكثر "**.

المؤسسة الخاصة وعكس ما هو شائع عن المؤسسات الأخرى ،فإنها تملك توجهها إنسانيا في التعامل مع مستخدميها مما خلق انطبعا إيجابيا لدى هؤلاء .

### 3. نتائج الدراسة

لقد توصلنا من خلال دراستنا الميدانية على مستوى المؤسسة أنه يمكن للمؤسسة الخاصة أن تغير من تلك الصورة السلبية التي لطالما رسمت لدى العامل الجزائري والتي كانت في الحقيقة أفكار طبعت لديه بحكم النظام الاقتصادي الاشتراكي الذي عرفته الجزائر بعد الاستقلال، ويمكن عرض أهم الاستنتاجات على الشكل التالي :

- العامل لا يهتم بنوع ملكية المؤسسة فهو لا يهتم إذا ما كانت المؤسسة خاصة أو عامة وإنما ما يهم هو توفير الجو الملائم وتهيئة الظروف الجيدة للعمل .
- توفير العامل الأجر المناسب الذي يتماشى و ساعات العمل .
- نظام التسيير المتبع مبني على أسس علمية بعيدة عن التسلط والاستبداد .
- حسن معاملة العامل واحترامه من طرف المسؤولين داخل المؤسسة .
- احترام المؤسسة القوانين وتشريعات العمل التي ينص عليها قانون العمل .
- المؤسسة الخاصة تنظيم عقلاني يدار بمنطق اقتصادي بحت ،مما يتطلب وقتا لتأقلم مع هذا النوع من التسيير .
- غالبية العمال أبانت عن مواقف أكثر من إيجابية تجاه المؤسسة الخاصة
- معظم انشغالات الأجراء وهو اجسهم تتمثل في ضمانات لمناصب عملهم وحقوقهم التي أقرها قانون العمل .
- لمسنا جوا عائليا بين الأجراء والإدارة بالرغم من صرامة هذه الأخيرة في التعامل مع العمال .
- عدم تمثيل نقابي للعمال لدى مختلف التنظيمات النقابية المعترف بها قانونيا .
- يحضا العمال بحماية اجتماعية حيث كل الأجراء مؤمنين .
- المؤسسة الخاصة مؤسسة اقتصادية بامتياز بدليل أن مؤسسة ملبة واد الحدائق لا تسيير من طرف العائلة المالكة بل من إدارة مستقلة.

➤ يصعب على المؤسسة الخاصة صناعة رأي عام ايجابيا ومقبول لدى الأجراء والمجتمع ما دام أنها لم تستطع توظيف عدد كبير من العمال خلال ثلاثون سنة من النشاط، كما تم الإشارة إلى ذلك في بداية الفصل الميداني .

الخاتمة

من مجموعة النتائج التي توصلنا إليها نصل في الأخير إلى نتيجة عامة، كمحاولة للإجابة عن التساؤل الرئيسي وهو هل يمكن التأسيس لصورة جديدة للمؤسسة الخاصة ومن خلالها القطاع الخاص لدى العامل من جهة والمجتمع من جهة أخرى .

ومن خلال المعطيات الكيفية والملاحظات الميدانية توصلنا إلى أن تلك الصورة السلبية حول القطاع بدأت تتغير تدريجيا حيث أن العامل اليوم لا يهتم بنوع الملكية التابعة لها المؤسسة التي يزاول العمل بها وإنما ما يهمله هو أن توفر هذه المؤسسة الظروف الملائمة للعمل والأجر الذي يتماشى مع ساعات العمل والأهم من ذلك هو يطالب المؤسسة بالاعتماد في طرق تسييرها على أساليب تسيير علمية وعقلانية بعيدا عن التسيير التقليدي المبني على نمط التسيير العائلي التسلطي، كما أن العامل ينتظر من المؤسسة التقدير والاحترام والاعتراف بمجهوده وباعتباره عنصر فعال داخل المؤسسة وليس معاملته على أساس أنه أجير لدى صاحب العمل يستغله لتحقيق غاياته وأهدافه الخاصة .

في الأخير يمكن القول أن المؤسسة الخاصة بصفة خاصة والقطاع الخاص بصفة عامة يمكن له أن يصحح الصورة وحتى يمكن تغييرها لدى العامل والمجتمع إذا ما وفر ولو جزءا من مطالب العمال .

# قائمة المراجع

الكتب

1. أحمد ماهر ، دليل المدير في التخصصة ،الدار الجامعية ،الإسكندرية ، د/ط ،2003.
2. أندرو إدجار وبيتر سيد جويك ، تر :هناء الجوهري ،النظرية الثقافية :المفاهيم المصطلحات الأساسية ،المركز القومي للترجمة ، القاهرة ، ط1 ، 2009.
3. إحسان محمد الحسن ،علم الاجتماع الاقتصادي ،دار وائل للنشر ،الأردن ،ط1 ، 2005.
4. جلاي عجة ،قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية :من اشتراكية التسيير إلى الخصوصية ،دار الخلدونية للنشر و التوزيع ،د/ط،2006.
5. حسين عمر ،الموسوعة الاقتصادية ،ملتزم الطبع و النشر دار الفكر العربي ،القاهرة ،ط1.د/س.
6. سميحة طرى ،دور القطاع الخاص في تحقيق التنمية المحلية :دراسة حالة مؤسسة الإخوة عموري بسكرة مكتبة الوفاء القانونية ،الإسكندرية ط1، 2016 .
7. ضياء مجيد الموسوي ،الخصوصية والتصحيحات الهيكلية ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،د/ط د/س.
8. عائشة التايب ،النوع و علم اجتماع العمل والمؤسسة ،القاهرة ، ط1 ، 2011 .
9. مهند إبراهيم علي فندي ،النظام القانوني للتحويل إلى القطاع الخاص "التخصصة " ، دار الحامد للنشر والتوزيع ،عمان ،ط1، 2008.
10. كمال عبد الحميد الزيات ،العمل و علم الاجتماع المهني ،دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ،القاهرة د/ط، 2001.

المجلات العلمية

11. الداوي الشيخ ،الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وإشكالية البحث عن كفاءة المؤسسات العامة ،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ،العدد الثاني ، 2009،
12. الطيب داودي ،ماني عبد الحق ،تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ،مجلة المفكر ،العدد الثالث ،جامعة محمد خيضر .
13. بن عنتر عبد الرحمان ،مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وآفاقها الم ،مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة ،العدد الثاني ، 2002.
14. بوطة عبد الحميد ،المؤسسة الجزائرية من التسيير الاشتراكي إلى الخصوصية :دراسة سوسيو- تنظيمية ،مجلة الحقيقة ،جامعة أدرار الجزائر ،العدد 29.
15. عيسى بن صالح ،ملاح هيكلة المؤسسة الشبكية ،مجلة الباحث ، العدد 3 ، جامعة ورقلة ، 2004 .
16. صبرينة رماش ،المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (نظرة سوسولوجية تحليلية )،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد 43،جامعة قسنطينة 1 ، 2015 .
17. رقام نادية ،مشاركة العمال في تسيير المؤسسة الوطنية :واقع وتحديات ،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد الثاني 2002.

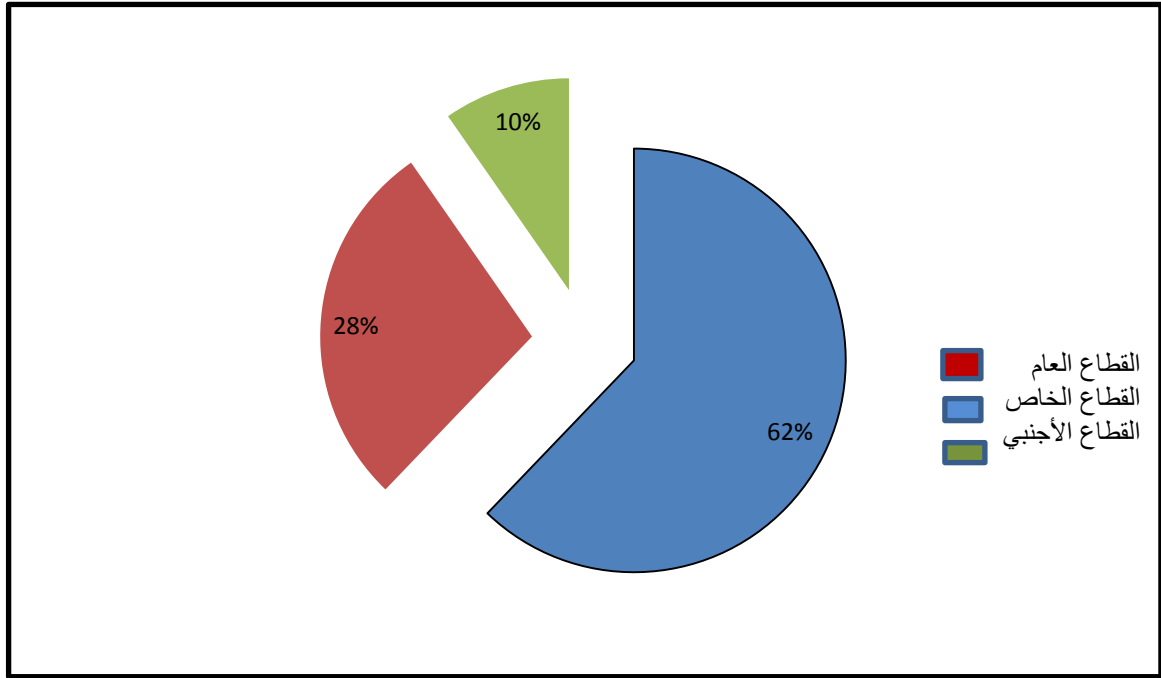
18. زروال نصيرة، القيم الاجتماعية كعميق للمشروع التنموي الصناعي الجزائري، جامعة المدية.
19. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
20. كربالي بغداد، نظرة عامة للتحويلات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن، جامعة وهران، 2005 .
- الرسائل والأطروحات
21. خيرة تحلايتي، تحديات المنظومة الجامعية وإسهامات في المعرفة السوسيولوجية في الجزائر :تصورات ومواقف الأساتذة الباحثين بجامعة مستغانم، شهادة دكتوراه علم الاجتماع التربوي، 2018.
22. رفيق قروي، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية مذكرة مكملة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة عنابة، 2010.
23. رفيقة بن منصور، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014.
24. غرداين عبد الواحد، خصوصية المؤسسة العمومية الجزائرية على ضوء التجارب الدولية، أطروحة دكتوراه في العلوم التجارية، جامعة وهران، 2013.

الملاحق

قطاع النشاط	القطاع القانوني	عدد الشكايات	محاضر الصلح	محاضر عدم الصلح	القضايا المشطوبة	القضايا المؤجلة
القطاع الفلاحي	عام	17	-	12	05	-
	خاص	18	03	12	03	-
	أجنبي	-	-	-	-	-
	المجموع الجزئي	35	03	24	08	-
القطاع الصناعي	عام	34	-	32	02	-
	خاص	164	05	121	37	01
	أجنبي	01	-	01	-	-
	المجموع الجزئي	199	05	154	39	01
قطاع البناء	عام	102	01	96	04	01
	خاص	87	10	51	23	03
	أجنبي	77	07	56	13	01
	المجموع الجزئي	266	18	203	40	05
قطاع الخدمات	عام	37	04	54	11	04
	خاص	233	31	146	54	02
	أجنبي	-	-	-	-	-
	المجموع الجزئي	306	35	200	65	06
المجموع		806	61	581	152	12

المفتشية الولائية للعمل - مستغانم

توزيع النزاعات الفردية حسب القطاع القانوني



المفتشية الولائية للعمل - مستغانم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

شعبة علم الاجتماع  
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل  
دليل مقابلة الدراسة تحت عنوان

## تصورات العمال للعمل في القطاع الخاص

دراسة ميدانية بملبنة واد الحدائق - مستغانم

تحت إشراف

ديبلهوارى

من إعداد الطالبة

بن شعبان سارة

## البيانات الشخصية

1.الجنس :

2.السن

3.المستوى التعليمي :

4.الحالة العائلية :

5.عدد أفراد العائلة تحت كفالتك

6.مدة العمل في هذه المؤسسة

**المحور الأول:الانتماء والولاء للمؤسسة**

7.كيف ترى المؤسسة التي تعمل فيها ؟

8.هل تشعر بأنك تنتمي لهذه المؤسسة ؟ كيف ذلك؟

9.لو وجدت العمل في مؤسسة هل تترك العمل في هذه المؤسسة؟لماذا؟

10.أين تفضل العمل في مؤسسة عامة أو خاصة؟لماذا؟

11. كيف ترى القوانين الداخلية للمؤسسة ؟

13.هل المؤسسة تحترم التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل ؟

**المحور الثاني: تقييم عملية التسيير داخل ملبنة واد الحدائق**

14.كيف ترى عملية التسيير داخل المؤسسة ؟

15.كيف يتم الاتصال مع الإدارة ؟

16.كيف يتم إبلاغ العمال بالأوامر من الإدارة ؟

17.هل تقبل المؤسسة باقتراحات العمال وأرائهم ؟

18.كيف هي علاقتك مع المشرفين و المسؤولين داخل المؤسسة ؟

19. كيف عي علاقتك مع زملائك في العمل ؟

20. كيف يتم التصرف مع العامل في حالة ارتكابه لخطأ ما أثناء العمل؟

المحور الثالث : العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الخاصة

21. كيف عي علاقتك مع زملائك في العمل ؟

22. هل سبق وتشاجرت مع أحد زملائك في العمل ؟ لماذا ؟

23. كيف هي علاقتك مع زملائك خارج العمل؟

24. هل تبقى في تواصل مع زملائك خارج المؤسسة ؟لماذا؟

المحور الرابع: طبيعة الحوافز داخل المؤسسة

25. كيف ترى أجرك مع ساعات العمل ؟

26. كيف ترى الظروف التي تعمل فيها ؟

27. ما نوع الحوافز التي تقدمها المؤسسة ؟هل برأيك أنها كافية لكسب ثقة العامل وولائه ؟

28. تسلم لكم الأجور في وقتها المحدد ؟

## جدول يوضح البيانات الشخصية للمبحوثين

المبحوثين	الجنس	السن	المستوى التعليمي	الحالة العائلية	عدد أفراد العائلة	مدة العمل في المؤسسة
01	ذكر	35	ابتدائي	متزوج	3	2 سنوات
02	ذكر	36	ابتدائي	متزوج	5	8 سنوات
03	ذكر	32	ثانوي	متزوج	6	4 سنوات
04	ذكر	36	متوسط	متزوج	4	4 سنوات
05	ذكر	40	متوسط	متزوج	5	8 سنوات
06	ذكر	39	متوسط	متزوج	3	5 سنوات
07	ذكر	30	متوسط	أعزب	4	5 سنوات
08	ذكر	41	ثانوي	متزوج	6	6 سنوات
09	ذكر	49	ثانوي	متزوج	7	18 سنة
10	ذكر	35	ابتدائي	متزوج	6	15 سنة
11	ذكر	26	متوسط	أعزب	لا يوجد	8 سنوات
12	ذكر	29	ثانوي	متزوج	3	5 سنوات
13	ذكر	41	متوسط	متزوج	2	3 سنوات
14	ذكر	32	ابتدائي	أعزب	4	4 سنوات

المصدر: مقابلة البحث