



تحليل مظاهر الصراع بالمؤسسة الجزائرية من خلال بعض الدراسات الإمبريقية
**Analyzing the manifestations of conflict in the Algerian organizations through some
 empirical studies**

الطاهر غراز¹، محمد الصالح بوطوطن²

¹ قسم علم الاجتماع جامعة جيجل، gherraz2015jjjel@gmail.com

² قسم علم الاجتماع جامعة باجي مختار عنابة، mbsbotouten@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/06/28

تاريخ القبول: 2019/06/17

تاريخ الاستلام: 2018/03/17

ملخص:

نهدف من وراء هذا المقال إلى تحليل أهم الدراسات ذات البعد الإمبريقي التي أجريت في عدد من المؤسسات والمجتمعات التي تختلف أو تتطابق في بعض من مظاهرها مع واقع المؤسسة الجزائرية حيث ان جميعها سعت إلى تتبع العلاقات العمالية من خلال عمليات التفاعل بين العمال وأرباب العمل أو بين ممثلي العمال مثل النقابات العمالية والإدارة، كل ذلك من أجل تحقيق المطالب العمالية من جهة الطبقة العاملة، أو من أجل بسط النفوذ والتحكم في زمام الأمر من قبل الإدارة ومنه تفادي حالات الصراع متمثلة في الإضرابات العمالية، الغيابات، عمليات التخريب، التوقف عن العمل، الإكثار من الشكاوي والتظلمات، ومحاولة احتوائها، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك أشكال ومظاهر متعددة للصراعات العمالية وهذا ما أدى بالباحثين إلى محاولة فهم ظاهرة الصراع في المؤسسة في علاقتها المتلازمة بالمجتمع على حد سواء، كلمات مفتاحية: الصراع، الصراع العمالي، مظاهر الصراع، المؤسسة، الدراسات الإمبريقية.

Abstract:

We aim behind this article to analyze the most important empirical studies conducted in a number of institutions and societies that differ or coincide in some of their manifestations with the reality of the Algerian institution, as all of them sought to track labor relations through interactions between workers and employers or between representatives Workers such as trade unions and the administration, all in order to achieve labor demands on the part of the working class, or in order to extend the influence and control of the matter by the administration, including avoiding conflict situations represented in labor strikes, absences, sabotage operations, work stoppages, and the increase Complaints and grievances, and an attempt to contain them. The study concluded that

there are multiple forms and manifestations of labor conflicts, and this is what led researchers to try to understand the phenomenon of conflict in the institution in its concomitant relationship with society alike.

Keywords: conflict, labor conflict, manifestations of conflict, institution, empirical studies.

Résumé

Nous visons derrière cet article à analyser les études empiriques les plus importantes menées dans un certain nombre d'institutions et de sociétés qui diffèrent ou coïncident dans certaines de leurs manifestations avec la réalité de l'institution algérienne, car toutes ont cherché à suivre les relations de travail à travers les interactions entre les travailleurs. et les employeurs ou entre les représentants Les travailleurs tels que les syndicats et l'administration, le tout dans le but de réaliser les revendications du travail de la part de la classe ouvrière, ou afin d'étendre l'influence et le contrôle de la question par l'administration, y compris en évitant les situations de conflit représentées des grèves, des absences, des opérations de sabotage, des arrêts de travail, et l'augmentation des plaintes et des griefs, et une tentative de les contenir. L'étude a conclu qu'il existe de multiples formes et manifestations de conflits de travail, et c'est ce qui a conduit les chercheurs à essayer de comprendre le phénomène de conflit dans l'institution dans sa relation concomitante avec la société.

Mots-clés : conflit, conflit de travail, manifestations de conflit, institution, études empiriques

مقدمة:

يعنى هذا المقال بتحليل أهم الدراسات ذات البعد الإمبريقي التي أجريت في عدد من المؤسسات والمجتمعات التي تختلف أو تتطابق في بعض من مظاهرها مع واقع المؤسسة الجزائرية وكلها سعت إلى تتبع العلاقات العمالية من خلال عمليات التفاعل بين العمال وأرباب العمل أو بين ممثلي العمال والإدارة، كل ذلك من أجل تحقيق المطالب العمالية من جانب العمال، أو بغية التحكم في زمام الأمر من قبل الإدارة ومنه تفادي حالات الصراع متمثلة في الإضرابات العمالية، الغيابات، عمليات التخريب، التوقف عن العمل، الإكثار من الشكاوي والتظلمات، هذا ما أدى بالباحثين إلى محاولة فهم ظاهرة الصراع في المؤسسة في علاقتها المتلازمة بالمجتمع على حد سواء، بتتبع تأثيرها ومسبباتها وأبعادها المختلفة ميدانيا، ويجدر بنا أن نؤكد أن التطرق للبعد الإمبريقي ليس من باب الانتقاء العشوائي للدراسات، إنما محاولة جادة لتصنيف هذه الدراسات بغية إجراء بعض المقارنات، فضلا على أن هذا التصنيف ليس تفضيلا وإنما عمدا لخدمة أغراض البحث من جانب الترتيب المنطقي أساسا على مدى خدمة كل دراسة إمبريقية لزاوية معينة من مقالنا لا يمكن بأي حال

إغفالها، وفي جانب آخر استغلال معطيات هذه الدراسات فنيا ومنهجيا عليها تكون لنا سندا، وتفيدنا في تحليلاتنا النظرية في معالجة مختلف جوانب الموضوع.

هذا وقد جاء البحث الإمبريقي في مجال العلاقات الصراعية داخل المؤسسة والمجتمع انعكاسا للتيارات النظرية المختلفة التي عالجت الموضوع، وسنحاول التعرض لأهم الدراسات حول الموضوع والوقوف على بعض الجوانب النظرية والمنهجية، والدراسات التي نحن بصدد التعرض لها أجريت في عدة مؤسسات ومجتمعات، وينبغي التنويه على أن اختيار الدراسات الإمبريقية كان بعيدا عن الخلفيات التي اعتمدها أو تشكل أساسا للقيام بها، بل إن التصنيف المعتمد يسعى إلى ترتيب منطقي لأفكار البحث، خدمة لأغراض موضوعنا وعليه نسعى من وراء مقالنا هذا الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ماهي أشكال الصراع العمالي على مستوى المؤسسة؟
- كيف يتم تفسير الصراع على مستوى المجتمع.
- ماهي أهم خصوصيات والتحويلات التي عرفها المجتمع الجزائري؟

أولا: الدراسات التي اهتمت بتفسير الصراع العمالي على مستوى المؤسسة:

1- الصراع ومؤشراته: لعل أبرز الدراسات التي اهتمت بقضايا الصراع داخل المؤسسات الصناعية نجد دراسة "محمد علي محمد" التي أجراها بشركة للأصواف والمنسوجات "ستيا" بالإسكندرية وهي شركة تابعة للمؤسسات العامة للغزل والنسيج المصرية (محمد علي، 1975، ص.190). وأستخلص من دراسته فيما يخص العلاقة بين العمال والإدارة بأنها تكشف عن مؤشرات للصراع والتوتر في هذه العلاقة أكثر مما تعبر عن التكامل والتعاون بينهما، ويرجع هذا الصراع إلى عوامل داخلية وأخرى خارجية عديدة ومن الممكن أن يكون كامنا لدى العمال من الفترة السابقة على التأميم، حينما كان التنظيم يتألف أساس من جماعتين متعارضتين في المصالح هما: الإدارة التي تهدف إلى استغلال طاقة العمال لتحقيق أقصى ربح ممكن، والعمال والنقابة الذين كانوا يشعرون بأن الرابطة التي تربطهم بالمصنع فقط هي الحصول على أجورهم وكنا التعبير عن الصراع يمكن أن يأخذ صورا ظاهرة مثل الإضراب أو تعطيل الإنتاج، أما كون الصراع من هذه الفترة فهذا يمكن أن يرجع إلى ما أشار إليه العمال من أنهم لم يشعروا بتغيير حقيقي أن هناك أشخاصا يديرون العمل من الفترة السابقة على التأميم بنفس الأسلوب التقليدي، وعلى الرغم من أن الصراع بين الإدارة والعمال في المرحلة الجديدة يختلف كما ونوعا عن الصراع القديم، إلا أنني كنت ألاحظ بعض مظاهره في العلاقة بين العمال والهيئة الإدارية، فكثيرا ما كنت أسجل عبارات السخط على الإدارة وموظفيها من جانب العمال والسخرية ببعض القرارات التي تصدرها، بل إن الملاحظ العابر يستطيع أن يسجل مدى التوتر الذي يصيب العمال عندما يتعاملون مع بعض موظفي الإدارة وأحيانا ما كان يفلت زمام بعضهم فيثورون لأسباب غير ذات أهمية حقيقية، ومع ذلك فإن حدة هذه الصراعات لاشك وأنها قد خفت بعد التأميم، نتيجة لأن العمال قد أحسوا بالمساواة بينهم وبين الموظفين على الأقل من حيث أنهم جميعا يتقاضون أجورهم من الدولة كما أحسوا بالأمن والاستقرار في العمل بعد أن لم يعد في وسع أحد في الإدارة أن يفصل العمال فضلا تعسفا،

وكان ذلك من قبل أكثر ما يهددهم ويشعرهم بعدم الأمان، كذلك يمكن القول بأن المنظمات الشعبية داخل المصنع قد أسهمت إلى حد ما في تخفيف حدة الصراعات، طالما أن هناك أسلوبا يمكن من خلاله أن يعبر العمال عن رغبتهم وآرائهم، وإن كانت هذه المنظمات لم تقم بدورها بالفاعلية المطلوبة... أما مصادر الصراعات فهي متعددة أشار العمال في تقويمهم للمعوقات التي تمنع الإدارة من تحقيق أهدافها بكفاءة إلى كثير منها: فالإدارة الجديدة على عكس ما كان متوقعا لم تبدل جهودها لتدعيم الاتصال بينها وبين العمال باعتبار أن الاتصال عامل رئيسي في تحقيق التكامل والتضامن ولقد عبر أحد العمال عن هذه الحقيقة بوضوح في مقابلة حرة معه حين قال: "إننا لسنا بحاجة إلى نظر الشكاوي المطلوبة والرد عليها، إننا أحوج ما نكون إلى ندوة أو لقاء مع كبار المسؤولين في الإدارة لكي يعرف كل منا الآخر" ويرجع ذلك في المحل الأول إلى الضغوط الخارجية والقيود التي فرضتها عليها الدولة بعد تغير الإطار التنظيمي للقطاع العام، حينما انصب كل اهتمام الإدارة على الإنجاز الفعال للأهداف التنظيمية، وأخذت تعالج أمورها بمنطق الكفاية دون أن تعطي اهتمام موازيا للأبعاد الاجتماعية النفسية التي تؤثر في التوازن الداخلي للتنظيم، هذا بالإضافة إلى ما صاحب تدعيم البيروقراطية في التنظيم من تزايد ملحوظ في إعداد الموظفين الكتابيين، دون أن تكون لكثير منهم مسؤوليات محددة ودون أن تكون للإدارة العليا قدرة على فصل العمالة ويؤكد العمل أن تزايد هذه الأعداد يؤدي إلى تعطيل العمل في المصنع كما تجعلهم يشعرون أكثر بأهم فقط هم الذين يقومون بأداء الأعمال الرئيسية، وأن هؤلاء الموظفين عبء ثقيل عليهم لا يحقق إلا نقصا في الأرباح، وخفضا في كفاية الإدارة على تحقيق أهدافها وكثيرا ما كان يقارن العمال أعداد الموظفين الحاليين بالمصنع بتلك الأعداد التي كانت موجودة أثناء القطاع الخاص ويخرجون من ذلك بأن التزايد هنا غير متناسب مع نمو المصنع من الناحية الفنية، كما أنه غير مرتبط بالكفاءة في الأداء، ومن العوامل التي أسهمت أيضا في اتساع الفجوة بين العمال والإدارة، أن الأخيرة لم تفلح في استقطاب العمال لصالحها، وامتصاص انفعالاتهم ومشاعرهم الكامنة، عن طريق ممارسة أنشطة اجتماعية مختلفة يمكن أن تحقق هذا الغرض، وأن تجعل الشركة مرتبطة بالعمال سواء داخل العمل أو خارج نطاقه، والحقيقة أن الإدارة أخذت تدرك مؤخرا أهمية الإستراتيجية في تدعيم التكامل والقضاء على الصراعات الداخلية أو التخفيف من حدتها فأدخلت بعض النظم الاجتماعية التي تهدف إلى تقديم خدمات للعمال، وإن كانت هذه النظم لم تثبت فاعليتها المطلوبة حتى الآن، ولقد كانت الإدارة القديمة تلجأ إلى هذه الإستراتيجية حينما كانت تظهر بوادر الأزمة بينها وبين العمال ولا يزال عمال هذا المصنع يذكرون هذه الأمور جيدا، فقد عبر لي أحدهم في إحدى المقابلات الحرة عن ذلك بقوله: "إن الإدارة القديمة كانت شديدة الذكاء، حينما كانت تستغل بعض المناسبات فتوزع على العمال سلفا نقدية من مرتباتهم لكي يقضوا بها أمورهم، كما كانت تستغل هذه المناسبات في مشاركة العمال والاحتفال بها، وكنا نشهد في هذه الاحتفالات كل مديري الشركة وأصحاب رأس المال، يضاف إلى ذلك كله أن هناك عوامل أخرى موضوعية، تسهم في إحداث هذه الصراعات ستضل قائمة حتى يستقر التغير التنظيمي ويبلغ التغير التنظيمي مداه بعد فترة تاريخية مناسبة فالعمال في أدنى التسلسل الرئاسي للسلطة، والإدارة في القمة، ومن الطبيعي أن يرتبط ذلك بالاتجاهات السلبية، كما أن الحياة الاجتماعية للعمال في مجتمعاتهم المحلية مختلفة عن حياة الموظفين وعن الفرص

المتاحة لهم فيها بحكم مستواهم المادي والثقافي، كما تقتصر الشركة بعض خدماتها على الموظفين دون العمال فهي توفر لبعضهم وسائل المواصلات والنقل إلى المصنع يوميا، ويعتبر العمال ذلك إجحافا بحقوقهم ومظهرا من مظاهر اللامساواة (محمد علي، 1985، ص.337)

2- مظاهر الصراع: يرى دالتون M.DALTON في دراسته التي أجراها في عدد من التنظيمات الصناعية بأن "تنظيم الهيئة الفنية حديثا نسبيا إذا كان ذلك استجابة لكثير من القوى والعوامل المتداخلة مثل المنافسة الاقتصادية والتقدم العلمي، والتوسع في الصناعات ونمو حركة العمال، وهذا ما جعل المصانع الاقتصادية تعتمد أكثر فأكثر على الخبراء المتخصصين باعتبار أنهم يستطيعون مساعدة التنظيم ودفعه نحو تحقيق مستويات عالية من الإنتاج، ولقد كانت المكانة التي شغلها تنظيم الهيئة الفنية في بناء التنظيمات الصناعية، مسئولة عن كثير من الصراعات بينهم وبين الذين لديهم سلطة توجيه الإنتاج في ضوء ذلك قدمت دراسة "دالتون" على ثلاثة مصانع كبرى بيانات اعتمد في الحصول عليها على خبرته الشخصية كملاحظ مشارك. ويقرر دالتون M.DALTON أن المنظور السوسولوجي للعلاقة بين أعضاء الإدارة في المصانع يجعلها تذهب إلى الصراع الناشئ بينهم والذي يتخذ عدة مظاهر فهناك صراع بين الأقسام المختلفة من أجل القوة، وصراع بين الأفراد لكي يحققوا مكانة أعلى في التسلسل، ولقد خلص من دراسته إلى أن الشكل الأخير للصراع التنظيمي يرجع إلى مجموعة عوامل أهمها: الفروق الوظيفية بينهم، والفروق في العمر والتعليم الرسمي، والهيئة والمكانة المهنية وحاجة أعضاء الهيئة الفنية إلى تبرير وجودهم والخوف الشائع بين أعضاء التسلسل من أن تزايد حجم الهيئة الفنية قد يحطم سلطة التسلسل وقوته (محمد علي، 1985، ص.315). وفي مظهر آخر من مظاهر العلاقات العمالية يتجلى أبرز الأنماط الصراعية وأكثرها حدة والمتمثل في الاضطراب وهي الدراسة التي قام بها "قولدر" GOULDNER "لأحد مناجم الجبس في إحدى النواحي الريفية المنعزلة، أين نجد "الحصول على المنصب الاجتماعي يتوقف على الأقدمية في الإقامة في نفس المنطقة الريفية تماما كالمهنة المزاولة فالعمال والإطارات كانوا جيرانا أو أصدقاء خارج العمل والتميز بين العلاقات التعاقدية الملائمة في العمل وبين العلاقات المرتبطة بالتفاعل في الجماعة الأولية لم تكن واضحة تماما، هذا ما تجلى في هذه الوضعية التي يطلق عليها "قولدر" "النمط المتساهل" أين نجد الإدارة لا تبحث عن المراقبة الشديدة للعمال وتسمح لهم بحرية كبيرة في تنفيذ العمل، مظهرها تنفيذ المهام يبدو قد أنجز والاستخدام له غايات خاصة مادية، ومعدات الشركة والنظام يبدو قد لبي جميع رغبات المعنيين لأنه وبما أن العمال يرون طلباتهم قد لبيت، فالإدارة لها قليل من المشاكل للمعالجة فيمكاتها توظيف عمال بمقابل منخفض نسبيا، والحفاظ على علاقات أخوية في خارج المنجم هذه الوضعية المستقرة نسبيا تم الإخلال بها عندما تنطلق بسبب الرغبة المعبر عنها من طرف المؤسسة للحصول على مردودية أفضل، والمدير السابق للمصنع تم استبداله بأخر خارج تلك الطائفة الريفية الذي أدخل أجهزة جديدة وإدارة تمتاز بأكثر صرامة، زيادة عن إلغاء النمط المتساهل، والتهديد باحتمالات التسريح من العمل، مما أدى باستياء العمال لهذه الورطة، إذ أن تطلعاتهم يتم التعبير عنها بشكل مطالب أجرية جد هامة كضغوطات من أجل إعادة النمط الاجتماعي القديم، لكن كما يوضح قولدر GOULDNER "

فإن الوجود الدائم للنمط المتساهل كان دائما يعرف من طرف الجانبين الإدارة، العمال كقضية غير قابلة للتفاوض، لأنه حتى العمال يعتبرونها كقضية شرعية مشكوك فيها والتي لا يمكن التعبير عنها في ضل المفاوضات الجماعية ومن ناحية أخرى الأجور لا تخلق مشكلا من هذا النوع لأن المطالب الأجرية المتزايدة لا تهدد الإدارة ويمكن تفهمها بسهولة من طرف العمال، وتعطي نوعا من التعويض عن ضياع المكافآت غير الحقيقية فقضية الأجور مؤخرا تم الاتفاق عليها، لكن المنجم الذي يقوم بمعالجة الجبس في الظاهر يعيش حاليا في أزمت أقل حدة ويفسر قولندر GOULDNER "الإضراب المتوحش الذي دام أقل من عامين من بعد ذلك، كنتيجة لشكاويهم الناتجة عن تهجم الإدارة ضد النمط المتساهل، لقد تم إقحام مسيرا ثالثا في التنظيم أكثر رجوعا نحو فكرة المردودية كسابقه، والذي ركز على تعديلات إستراتيجية على الإشراف المتوسط والأدنى منه، والتفكير على أنه ينبغي إيجاد رجال جدد من أجل اشتغال النظام الجديد ليس فقط بسبب متطلبات المدير، لكن أيضا لأنهم كانوا غير قادرين على تأسيس علاقات أخوية، صداقة، مع باقي الأعضاء في التنظيم مما أوجب على المجددين إعطاء أوامر بشكل يحتم الظهور بشكل مكثرت والتأكيد على السلطة الرسمية، بالإضافة فإن التكنولوجيا الحديثة أحدثت شكلا لعدم الاستقرار بصيغة جديدة، عندما حاولت الإدارة تطبيق العديد من طرق العمل بمعدلات عمل مختلفة مما أدى لتهديد محاولات العمال على مستوى الكم المميز للإنتاجية، وفرض إشراف أكثر صرامة من ذي قبل ومن ثم جعل الإدارة الجديدة محل شهية. ويأملون في أن السبيل الوحيد في إنكار شرعية متطلبات السلطة هي رفض التعاون. والعمال تخلصوا من كل ولاء يربطهم بالمؤسسة وأصبحوا يعملون بأقل جهد، بينما الإدارة فإنها تعتبر تظلمات العمال غير شرعية بما أنها عززت مقاومتها بفكرة أن التنازل أمر غير وارد، واتبعا حلقة مفرغة كلاسيكية ليس فقط أن كل مجموعة تقاوم متطلبات المجموعات الأخرى، لكن أساليب رد الفعل التي يتبعها كل طرف لا تزيد إلا تأكيدا لعدم الثقة المتبادلة. الإشراف عاجز على أعمال أساليب غير رسمية لهذه السوابق، وأصبح نوع من الإكراه للبحث عن حل للمشكل الذي تكون عن وضعية وضع إشراف أكثر صرامة وضرورة إتباع قنوات رسمية للسلطة وعاد العمال أكثر مقاومة، وكان رد الفعل من طرف الإشراف بتضييق الخناق أكثر فأكثر وبعد ثلاثة أشهر من الانتقال الثاني للمديرية، دخل العمال في بداية إضراب أكثر توحشا والصراع تم حله باتفاق يفرض بيروقراطية أكثر تقدما للمصنع، وبوظائف محددة بوضوح مرتبطة بكل منصب، وتطبيق قواعد رسمية على كل التفاعلات والاتجاهات غير الرسمية التي تم تدعيمها وكلا الطرفين تخليا عن افتراضات النمط المتساهل، والعلاقات الاجتماعية تم تحديدها من طرف المشاركين بتأسيسها على قواعد جديدة. (Silverman, 1973, p.136)

3- التنظيم بين النظرية والواقع: أما السيد "الحسني" في دراسته على الأبعاد التنظيمية والعمليات الاجتماعية في تنظيمين صناعيين مصريين. وذلك بهدف اختيار التصور النظري الذي تبناه لدراسته حيث يلاءم طبيعة المجتمع المصري الذي يخضع لظروف اقتصادية ثقافية سياسية وإيدولوجية، تختلف عن تلك الظروف التي تعيش في ضلها المجتمعات الغربية، كما تهدف هذه الدراسة إلى اكتشاف الخصائص التنظيمية المميزة لهذين التنظيمين، وأخيرا فالدراسة تسعى إلى وصف الخصائص التنظيمية المميزة للتنظيمين، والعمليات الاجتماعية السائدة فيهما وتبعاً لهذه الأهداف فقد قدم إطاره المنهجي الذي ستسلكه الدراسة والذي يتحدد طبقاً لثلاث

جوانب، جانب اختباري حينما تحاول الدراسة الكشف عن كفاءة المنظور الخاص وقدرته على فهم التنظيمات، وتفسيره لما يدور فيها ثم جانب يمثل الدراسة الاستكشافية، حينما تسعى إلى اكتشاف الخصائص التنظيمية المميزة للتنظيمين، والجانب الأخير يتمثل في الدراسة الوصفية حينما تحاول الدراسة وصف الخصائص التنظيمية السائدة في التنظيمين والعمليات الاجتماعية السائدة فيهما. ولقد استعان الباحث في تحقيق أهداف الدراسة بأدوات منهجية تتسق عموماً مع الاتجاه المنهجي الذي انطلقت منه وهي الملاحظة المباشرة، والوثائق والمستندات والإستبار، فالدراسة في سعيها لتحقيق أهدافها الثلاث اتخذت اتجاهاً منهجياً متعدد الجوانب مما استوجب تصميم أدوات منهجية متعددة تسعى كلها لتحقيق الهدف العام للدراسة، والمتمثل في التعرف على الخصائص الأساسية المميزة لتنظيمين صناعيين مصريين وفهم الميكانيزمات والديناميات السائدة فيهما. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، "أن المشاركة الجماعية في صنع القرارات قد قللت من مقاومة بعض التغيرات في أحد التنظيمين..."، وفضلاً عن ذلك "سجلت ملاحظتنا وشواهدنا الكمية صراعات عديدة بين العمال من ناحية والإدارة العليا وممثلها في الأقسام الإنتاجية من ناحية ...، وبمكنا القول إن الظروف الاقتصادية والسياسية قد شكلت المصدر الأساسي لهذه الصراعات، التي تصاعدت في بعض الأحيان لتتخذ شكل احتجاجات جماعية." (الحسيني، 1977، ص.444)

4- بين الملكية والصراع: حاول "جيري Jiri Kolaje" أن يفحص في بحثه مدى صدق القضية القائلة بتلاشي الصراع بين العمال والإدارة في المصنع البولندي، وبعد أن استبدلت الملكية الخاصة بملكية الدولة ولكنه تبني في دراسته قضية أخرى مخالفة مؤداها أنه ليس ضرورياً أن تكون القضية السابقة صادقة، ويرجع ذلك إلى أن هناك عوامل أخرى، غير الملكية الجماعية هي المسؤولة عن خفض حدة الصراعات بين العمال والإدارة، فالإتصال بين العمال والإدارة يعتبر أكثر أهمية بالنسبة لخفض الصراع الظاهر في العلاقات الصناعية من الملكية الجماعية، ولقد خلص "كولاج" من تحليله للاستجابات الكمية والكيفية التي حصل عليها إلى أنه ليس هناك درجة عالية من التوحد من جانب العمال مع المصنع في ضوء فكرة المسؤولية والملكية، ويرجع الفشل في تنمية هذه الروابط بين العمال والتنظيم إلى عدم كفاية خطوط الإتصال بين الجماعات المهنية الأساسية داخل المصنع كذلك لا يجد العمال ثمة تنظيمياً يشعرون أن في استطاعتهم من خلاله التعبير عن مستويات طموحهم، والتأثير على الإدارة، فهناك أربع جماعات نظامية داخل المصنع هي: الحزب، ونقابة العمال، والإدارة بما تنطوي عليه من تسلسل السلطة، وحدثت هذه الجماعات هو مجلس العمال وإذا نظرنا إلى هذه المنظمات الثلاث سنلاحظ أن الحزب في رأي العمال لا يفيد أكثر في حل مشكلاتهم، وهذا فإنهم نادراً ما يلجئون إليه بل أنهم يشعرون أنه يحتل نفس مكانة الإدارة وهذا راجع إلى أن عضوية الحزب قاصرة تقريباً على أعضاء الإدارة فمن النادر جداً أن نجد عمالاً ينضمون إليه، أما النقابة فهي شبه أحد أقسام الخدمة الاجتماعية التابعة للإدارة ويؤكد غالبية العمال أنها ليست ذات فاعلية، وإذن فنقابة العمال في المصنع ليست تنظيمياً قادراً على تجميع العمال حوله، وإن تعاملهم معها لا يعبر عن الاتجاه الجماعي ولكنه يتسم بالطابع الفردي. يلاحظ أن الباحث أسرف في إطلاق التعميمات، فهو يبدأ دراسته من تعميم ليست لديه شواهد عليه وهو أن الملكية

الجماعية سوف تقضي تماما على الصراعات القائمة بين العمال والإدارة. وذلك أمر لا يوافق عليه أحد، حقيقة أن الملكية الجماعية عامل مؤثر في تخفيف حدة التوترات وفي تدعيم التكامل بين المستويات المختلفة في التسلسل التنظيمي، لكن الصراعات تنشأ عن عوامل عديدة ولا يمكن أن يوجد تنظيم دون أن يشهد بعض مظاهر الصراع، أما القضاء الكامل على هذا الصراع فلن يتحقق إلا بعد فترة طويلة يوجد فيها التنظيم الذي يستطيع أن يزيل كافة الفوارق بين العمال والإدارة، وأن يقضي على كل المواقف التي يظهر فيها الصراع. (محمد علي، 1985، ص.338)

ثانيا: الدراسات التي اهتمت بتفسير الصراع على مستوى المجتمع

-الملكية ونشوء الطبقات: في دراسة حاول "عبد الباسط عبد المعطي" استطلاع بعض متغيرات الصراع ومؤثراته في ثلاث قرى مصرية، وكذلك من أجل اختباره قدرة المادية التاريخية على تفسير الصراع ولقد اعتبر الباحث الملكية الزراعية متغيرا أساسيا لنشوء الطبقات، أما المتغير الوسيط فيمثلته تقسيم العمل، في حين أن المتغير التابع فيمثل في الطبقة، أي أنه بالتعرف على نمط الإنتاج وتقسيم العمل الاجتماعي يمكن أن نحدد الطبقة الاجتماعية وتنكشف الصراعات فيها ولقد استخدم الباحث المنهج التجريبي كمنهج أساسي وكذلك المنهج الوصفي، كما اعتمد على الإحصاءات الحكومية والسجلات الرسمية والملاحظة الشخصية، إلى جانب الاستبيان، ولقد انتهى في دراسته إلى أهم النتائج منها:

-إن الدراسات التي تمت حول اختبار النظرية الماركسية علميا قليلة بالرغم من مرور أكثر من قرن من الزمان على نشأتها.

-اتضح الصراع بين من يملكون القوة ومن يخضعون لها، في المراحل التاريخية المختلفة لتطور المجتمع المصري، مع اختلاف هذه الصراعات ونتائجها (غربي، 1989، ص.83)، وفي نفس السياق المجتمعي الشمولي تشير إلى دراسة قيمة "لأحمد يوسف أحمد" في كتابه الصراعات العربية (يوسف أحمد، 1988، ص.80) والتي تناولت جانبا من التفاعلات العربية والمتمثل في الجانب الصراع، وعليه خلص إلى أنه يتجسد المعطى المادي في التعبير عن طبيعة العلاقات الاجتماعية والتفاوت الطبقي في المجتمع المصري يتحدد بصورة جلية من خلال الملكية، أما التباين فيتمثل في الوسائل المعتمدة في التعبير عن هذه الصراعات ذات البعد المجتمعي.

ثالثا: المجتمع الجزائري: الخصوصية والتحول:

1 -خصوصية المرحلة وتشكل الصراع في المؤسسات الاقتصادية: في تحليله للصراع الاجتماعي في الجزائر في الفترة الممتدة ما بين 1830-1880 يؤكد "بن أشهبو": "أن الرأسمالية لم تجد في الجزائر كما وجدت في أوروبا طبقة مهيمنة تلاءم مصالحها، كما أنه لم يكن في وسعها استخدام التناقض الأساسي للتشكيلة الاجتماعية القديمة لصالحها، هكذا حاربت الطبقة المسيطرة نفسها وكذلك المنتجون المباشرون (القبيلة، أو العائلة)، وبهذا القدر أذاك من العنف سيرورات التراكم البدائي" (بن أشهبو، 1979، ص.85). ثم تأتي الانطلاقة الكبرى للرأسمالية في الجزائر من 1880-1930 حيث يؤكد الباحث "عبد اللطيف بن أشهبو" بأن: "تراكم رأس المال أصبح يشكل خلال سنوات 1880-1930 العملية الاجتماعية المهيمنة، وهذا النمو لتراكم رأس المال يحدد بدوره تسارعا في سيرورات التراكم البدائي" (بن أشهبو، 1979، ص.126)، وركود الرأسمالية في الجزائر يمتد في

الفترة 1962-1930 حيث يلاحظ أن: القطاعات التي ارتكزت عليها قاعدة تراكم رأس المال في الفترة السابقة فقدت حيويتها دون قيام قطاعات أخرى مكانها لتأخذ نفس الأهمية، هذا الركود لتراكم رأس المال والنتائج التي يؤدي إليها حدد ظهور السياسات الاقتصادية لدعم هذا التراكم غداة الحرب العالمية الثانية، لكن الفشل النسبي لهذه السياسات عزز القوى الاجتماعية التي لها مصلحة في القضاء على الشكل الاستعماري لتراكم رأس المال، إن التقاء هذه القوى حدد بدء انطلاق النضال المسلح" (بن أشهوب، 1979، ص.3) وفي هذا السياق يجدر بنا أن نتوقف عند هذه المرحلة الاستعمارية.

يشير الباحث "أحمد خطابي": "أنه عندما اندلعت الحرب التحريرية في الخمسينات كان المجتمع الجزائري مشكلا نسبيا من عدد قليل من المستخدمين والأجراء، نشير مباشرة لرأس المال الخاص ومقارنته بالنسبة العمالية من السكان التي تقدر بحوالي 75% والذين غالبا ما يعيشون في انسجام اقتصادي بما لديهم فضلا عن "الخماسة"، الذين يعيشون على خمس الإنتاج، عند مالك الأرض أما الطبقة البرجوازية فهي مشكلة أساسا من المتوطنين الأوروبيين، مع قلة من عناصر الأهالي ومجالات اهتمامهم هي في الأساس التجارة والصناعة الخفيفة (Khettabi, 1990, p.66)، مؤسسات تجارية، دكاكين صغيرة، وصناعات غذائية.

وأكثر تحديدا يشير "خطابي": بأنه من الواضح أن مفهوم الطبقة يمكن تعريفه من خلال علاقته بالاستيلاء على النشاط من طرف المالكين الممثلين في الدولة والمالكين الخواص، الشكل المتنوع لنمط الإنتاج الرأسمالي والذي يعد أكثر وضوحا في الجزائر فمن وجهة نظر الباحثة "الأزرقي" ترى بأن اشتراك الدولة ونشوء المقاولين الوطنيين أدى إلى بروز اهتمامات متجانسة إلى جانب تنامي البرولييتاريا والطبقة الريفية الواسعة والذين هو زملاء أكثر من كونهم أعداء، وهذا يتمثل من خلال خلق شركات مختلطة تظم كل من الدولة والقطاع الخاص (Khettabi, 1990, p.100).

مما سبق يمكن أن نوضح جملة من النقاط التي أمكن استخلاصها من مضمون التحليل السابقة والتي نعتبرها على غاية من الأهمية لأنها تكشف عن التناقضات التي عاشها المجتمع الجزائري في المراحل السابقة، سواء تعلق الأمر بالمرحلة الاستعمارية أو مرحلة الاستقلال وما بعده، وتشكل أصدق تعبير عن الصراعات ذات الطابع المجتمعي والتي لها من التأثير على واقع التنمية والحياة الاقتصادية بصورة عامة، إذ لا معزل للمجتمع عن مؤسساته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتأثير والتفاعل هو العامل المشترك بينها، وعليه فأهم الخصائص المميزة للمجتمع الجزائري في أثار تحولاته تتمثل فيما يلي:

بالنسبة للمرحلة الاستعمارية:

-استغلال تناقض التشكيلة الاجتماعية لخدمة مصالح الرأسمالية.

-تشكيل رأسمال مهيمنا اجتماعيا.

-الفشل النسبي للسياسات الاقتصادية وما صاحبه من ركود الرأسمالية في الجزائر، أتاح تعزيز القوى الاجتماعية التي لها مصلحة في القضاء على الشكل الاستعماري لتراكم رأس المال.

أما بالنسبة لمرحلة ما بعد الاستقلال:

-فتتميز بوجود البورجوازية البروقراطية كقوة ذات نفوذ، وهي إحدى مخلفات الاستعمال عملت على التغلغل في كافة الإدارات سيطرت على كافة مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وهي الفئة التي وصفت بأنها الأخطر اجتماعيا.

2- بعض مظاهر التحول في علاقات العمل بعد أحداث أكتوبر 1988:

أ- فتح المجال أمام التعددية النقابية: وتعتبر من أكثر المراحل انفتاحا على مستوى الطبقة العاملة بحيث مهدت بفتح المجال أمام التغيير في تعاطي السلطة مع العمال عبر مد المزيد من القنوات التعبيرية بصورة علنية وقانونية وفيها بدأ العد التنازلي في سقوط حر في دوامة من المشاكل على جميع الأصعدة وساهمت في التردّي أكثر أسعار البترول التي عرفت انخفاضا محسوسا مع منتصف الثمانينات 1986، وأهم ما يميز هذه المرحلة الاقتناع بضرورة التحول من نمط الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر (اقتصاد السوق) إذ وبموجب التصويت على دستور 1989 تم إقرار التعددية لتصبح الإضرابات بين عشية وضحاها من الأمور المستحبة ومتداولة في الاستهلاك السياسي اليومي (غربي وآخرون، 1995، ص.40). بحيث تم اعتماد العديد من النقابات على غرار التعددية السياسية، وبدأت العديد من النقابات في التشكيل والتأسيس، وقد أقرت تشريعات العمل من خلال النصوص القانونية خاصة المادة 03 من قانون 14-90 والمتضمن الحقوق النقابية بحيث نصت المادة على أنها: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة (قانون، 02.06.1990). هذا الأمر الذي فتح المجال أمام القطاعات بمختلف أنشطتها: إدارية، خدمانية، مجال الصحة، مجال الصحافة، مجال التربية، القطاع الصناعي لاقتحام التعددية النقابية، وعلى غرار التمثيل النقابي المستقل الذي يدافع عن العمال ومصالحهم أمام الإدارة أو أرباب العمل، لجأ المشرع إلى إعطاء الحق لأرباب العمل في تشكيل كتلتات في شكل نقابات أو تمثليات، وأبرزهم على الإطلاق ما يعرف: الباترونا بغية تكريس مبدأ المفاوضات الجماعية بين الأطراف الثلاثية (المركزية النقابية - ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين - الباترونا - الحكومة) وهي الصيغة المتعارف عليها حتى يومنا هذا أما لقاءات الثنائية فهي ما بين أرباب العمل والنقابات المستقلة غالبا لمعالجة المطالب العمالية المهنية منها والاجتماعية، وهذا على اعتبار أن التمثيل النقابي المستقل مقصى ومهمش كلية من لقاءات الثلاثية وتم اعتماد أكثريتها بدءا من سنة 1990.

والجدير بالتنويه إن هذا التاريخ يصاحبه فتح مجال التعددية السياسية في الجزائر وكثير من الأحزاب السياسية في الجزائر لجأت لكسب الوعاء الانتخابي عبر قناة المزيد من التعبئة العمالية ولذلك فأغلبية النقابات كانت انتماءاتها سياسية، بحكم المنشأ، حتى وان ظهر أنها مطلبيه للغاية ويرجع ذلك إلى جملة من الأسباب :

-إقصاء النقابات المستقلة من التفاوض مع السلطة، وخير دليل لقاءات الثلاثية (نقابة - الحكومة - الباترونا)، فالاعتراف القانوني لا يجد له تجسيدا على أرض الواقع، ويبقى التمثيل المعترف به هو لنقابة

السلطة ممثلة في -الاتحاد العام للعمال الجزائريين- له كافة الصلاحيات في التمثيل الرسمي على الساحة السياسية والتفاوضية.

-عدم استقرار الوضع الاقتصادي في الجزائر، والاضطراب على مستوى البنية الاقتصادية (يكفي الإشارة إلى قانون المحروقات الذي تم العدول عن تطبيقه).

-من التسيير المخطط إلى إعادة الهيكلة وصولاً إلى الخصخصة، وما صاحب ذلك من تسريح للعمال إعلان كثير من حالات الإفلاس للمؤسسات، غلق العديد من المؤسسات، الدفع بالعديد من العمال إلى التقاعد المسبق، تفشي البطالة، كلها عوامل عملت على تأزم الوضع، وعدم الاستقرار على مستوى إلي العاملة ومنه إعادة بعث وتشكيل تشكيلات عمالية قادرة على فرض وجودها.

-تجاوب السلطة المفوض مع نقابتها -الاتحاد العام للعمال الجزائريين- الوريث الشرعي والحليف التاريخي والأبدي، وهذا ما ولد صراعاً بين التنظيمات النقابية صاحبة الحظوة وتلك المستقلة عن السلطة وهو ما زاد انشقاقاً في صفوف العمال.

ب- طبيعة الصراع وأشكاله في المؤسسة الجزائرية: في هذا الإطار سنتطرق إلى مجموعة من الدراسات لباحثين جزائريين قاموا ببحوث تعلق بالمؤسسات العمومية الاقتصادية، وتطرقوا لطبيعة التوترات والصراعات التنظيمية داخل المؤسسة فبينما أكدت التحليلات السابقة جملة من التناقضات التي تم التعبير عنها بوجود نوعاً من الصراع الاجتماعي الذي يؤدي لا محالة إلى التأثير على الجو العام السائد داخل المؤسسات العمومية الجزائرية بحكم عوامل التأثير المتبادل بين المجتمع في شموليته والمؤسسة كجزء هام يشكل مجتمعا مصغرا. فضلا على أن هذه الدراسات تعتبر حديثة كلها وقد واكبت سنوات الأزمة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر بدءاً من منتصف الثمانينات، إلى غاية منتصف التسعينات بحيث أن الفترة التي عرفتها الجزائر بدءاً 1986 إلى غاية الأحداث التي وقعت سنة 1988 وغطت الدراسات حتى ما بعد صدور دستور فيفري 1989 وتشكل في أغلبها مراحل حرجة في تاريخ الجزائر على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، والسياسي، عرفت عدة أزمات اقتصادية، اجتماعية وسياسية كما تمت الإشارة إلى ذلك فيما سبق، وبالتالي فهي بحق تعتبر دراسات لها قيمة علمية سوسيولوجية كبيرة بحكم نقص الدراسات السوسيولوجية في هذا المجال من جهة، ونتيجة للفترة الحساسة من مراحل التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائري، زيادة عن الأوضاع الأمنية والسياسية التي انعكست على الواقع السوسيو اقتصادي محلياً ودولياً. ويمكن إضافة معطى آخر يجسد هذه الأهمية إلا وهو التوزيع الجغرافي لهذه الدراسات بين شرق البلاد وغربها.

1- صراعات العمل الجماعية:

أ- الدراسة الأولى: الدراسة التي أجراها الباحث "علي غربي" حول العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع والتي شملت مؤسستين صناعيتين بالشرق الجزائري، المؤسسة الوطنية للآلات الميكانيكية بقسنطينة "سوناكوم قسنطينة Sonacome"، والمؤسسة الثانية المؤسسة الوطنية للدقيق والعجائن بسكيدة Sompac وتعتبر هذه الدراسة أهم الدراسات بالمجتمع الجزائري في مجال العلاقات الصناعية، فهي دراسة سوسيولوجية قيمة

عالجت العلاقة بين التسيير الاشتراكي للمؤسسات والإضرابات العمالية، واستخدمت كل من المنهج المقارن كونها تشمل منشأتين صناعيتين من أجل معرفة حالة الإضرابات العمالية في الصناعة خلال فترتين تاريخيتين، ثم المنهج التاريخي للكشف عن المراحل التطورية التي مرت بها التنظيمات العمالية، فالمنهج الوصفي لتحديد بعض مظاهر الصراع الواضحة بالمؤسستين، وأخيرا اعتمد الباحث بدرجة أقل على المنهج الإحصائي للاستعانة بالبيانات الإحصائية، وتمحورت الدراسة حول معرفة العلاقة بين التسيير الاشتراكي للمؤسسات وبين ندرة أو كثرة الصراعات الصناعية وبخاصة الإضرابات العمالية كأبرز مظاهر الصراع وأكثرها وضوحا وتعبير آخر فإن الباحث وبدرجة كبيرة من الدقة حاول التركيز على بعدين هامين في حياة المؤسسة العمومية الاقتصادية بالجزائر، أولهما البعد الصراعي كتعبير عن توتر العلاقات الصناعية والذي يتجلى أساسا في الإضراب عن العمل، أما البعد الثاني فهو بعد الديمقراطية الصناعية كتعبير عن الاستقرار والتوازن في المصنع الجزائري، والذي يتجسد في نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات ومن خلال ازدواجية هذا الطرح فإن الباحث خلص جملة من النتائج لعل أهمها:

- أن الإضرابات في ارتفاع مستمر بالرغم من الشروع في تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات منذ سنة 1971 دون أن يؤثر ذلك على تكرارها.

- لم تقتصر هذه الإضرابات على القطاع الخاص فحسب وإنما شملت بصورة مطردة كل القطاع العام.
- أغلب الإضرابات بالقطاع العام لم تكن مدعومة أو مؤطرة من قبل الإتحاد العام للعمال الجزائريين أو حتى الفروع النقابية إذ يلاحظ أنها في أغلب الحالات قد قامت رغم معرضة النقابة لها.

- قصور قنوات الاتصال فسح المجال لتفجير صراعات إضافية كان بالإمكان تفاديها، فضلا عن ذلك لاحظ الباحث أن المشاركة العمالية قائمة، غير أن المتتبع والمدقق في حقيقة هذه المشاركة يجد أنها موجهة لمهام ثانوية وشكلية لا تتجاوز الشؤون الاجتماعية والخدمات. في حين الرأي الأول والأخير في المسائل المصيرية من اختصاص المدير وحده، أو بمعنية بعض نوابه المقربين وهذا تعبير عن سلطة إدارية مطلقة، زيادة عن التنظيم الخاص بإشراك العمال هو أحد الميكانزمات الكثيرة، التي تبرز كثيرا من التناقضات في مستويات اتحاد القرارات وتكون بالتالي وراء الكثير من الصراعات الصناعية التي كان من الممكن تفاديها، لو أن القرارات التي تخص جماعة العمال كانت صادرة من طرف جماعة المنتجين المباشرين وذلك وفقا لما جاء به قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وهذا الوضع كما أشار الباحث كان وراء الكثير من الصراعات على مستوى المؤسستين مجال الدراسة (غربي، 1989، ص.90)

ب- الدراسة الثانية: قامت الباحثة "دليلة" بدراسة عن موضوع النزاعات الجماعية في العمل بمؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بعناية سنة 2003-2004 بحيث تؤكد الباحثة على أن ذلك جاء في ظل الوضعية الاقتصادية والاجتماعية المتردية، لم تكن علاقات العمل متوازنة بين من يؤدي العمل ومن يؤدي العمل لحسابه في أي وقت من الأوقات في ظل عدم تدخل الدولة في هذه العلاقة وهي التي أدت إلى إجحاف الطرف الثاني باعتبار أكثر تنظيما وقوة أمام عدم السكوت للطرف الأول وذهابه إلى أبعد الحدود في المطالبة بحقوقه، غير أن الوضعية عرفت تغييرا جذريا منذ دستور 1989 الذي وضع الأسس القانونية للأبيولوجية، بالتالي وضع آليات

إلغاء التشريعات التي أفرزها النظام الاشتراكي. وقد كان للإصلاحات الاقتصادية والتطورات السياسية المترتبة عن دستور 1989 الأثر الكبير على إعادة النظر في تنظيم القطاع العام الاقتصادي، وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام، وهي خصائص الاستقلالية والمتاجرة، وفي خضم هذه الظروف كان لابد من إصدار تشريع عمالي جديد يحكم علاقات العمل في القطاع الاقتصادي العمومي، والخاص ويستند النظام القانوني الجديد للعامل أساسا إلى أحكام القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، أين يكون العامل في مركز تعاقدية، كما يخص الغطاء العادي الاجتماعي والعمالي بالفصل في منازعات العمل المترتبة عن تنفيذ عقد العمل، والنزاع الجماعي يعد خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، لكن يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في النزاع. هذا وقد طرحت الدراسة تساؤلا محوريا ومجموعة من التساؤلات الفرعية كما يلي:

- التساؤل المحوري: هل نجح المشرع الجزائري في تكييف النزاع الجماعي في القطاع الاقتصادي العمومي؟
 - التساؤلات الفرعية:
 - هل يعتبر النزاع الجماعي عاملا للتغير الاجتماعي في العلاقة بين قوة العمل ورأس المال؟
 - ماهي الخصائص التي يتميز بها النزاع الجماعي في الجزائر قبل وبعد صدور دستور 1989؟
 - ماهو موقف العمل من النزاع الجماعي في العمل؟
- وللإجابة عن هذه التساؤلات اعتمدت الدراسة على تحليل ومناقشة الظاهرة وأبعادها على مقارنة بنائية تاريخية حسب الباحثة، وعللت ذلك بقولها إن الدراسة تقوم بمحاولة الاقتراب من الواقع الملموس للظاهرة موضوع الدراسة من خلال تجاوز التشخيص للظاهرة، كما اعتمدت على المنهج الوصفي بغرض تفسير بنية الظاهرة الداخلية، وما تتضمنه من عوامل وأبعاد تعكس الحقيقة للظاهرة محل البحث.
- واعتمدت الباحثة على تقنيات للتحري كما عبرت عنها تمثلت في الاستمارة، دليل المقابلة، المقابلة الحرة وفي الأخير توصلت الباحثة إلى نتائج كان من بينها:
- يعتبر النزاع الجماعي عاملا للتغيير في العلاقة بين قوة العمل ورأس المال على اعتبار أن النزاع الجماعي يلعب دورا إيجابيا يتمثل في الضغط على صاحب العمل ودفعه إلى تلبية مطالب العمال إضافة إلى لفت انتباه الرأي العام.
 - النزاع الجماعي كفعل جمعي، وكشكل من أشكال المواجهة العمالية كان موجودا قبل الإقرار بشرعيته دستوريا في عام 1989، وكانت المطالب التي يدور حولها النزاع الجماعي تتمثل خاصة في رفع الأجور، وتحسين القدرة الشرائية، أما في المرحلة الحالية والتي تقصد بها الباحثة بدءا من سنوات 2000 إلى 2004 فإن نوعية المطالب تدور حول إمكانية الحفاظ على مناصب الشغل.

-تظهر آراء ومواقف العمال في النزاع الجماعي وخاصة حول إجراءات التسوية التي اعتبروها روتينية ومعقدة -لممارسة الإضراب، كما أن المشرع الجزائري لم يرق إلى مستوى طموحات العمال عند التشريع للنزاع والإضراب بحيث يقف موقفا سلبيا اتجاه الطرف الضعيف في علاقة العمل(عيادي، 2004، ص.25)

2-صراعات العمل الفردية والخفية:

دراسة الباحث بوفلجة غياث: وقد تناول فيها الباحث مجموعة من المتغيرات بغية الكشف عن الفعالية في المؤسسة العمومية الاقتصادية من خلال البحث عن العوامل والمسببات التي تؤثر في المؤسسة، والانضباط في مكان العمل وطبيعة الصراعات التي برزت في أعقاب جملة من الملاحظات السوسولوجية القيمة في مجال الكشف عن الصراع الخفي من خارج مكان العمل لينتقل إلى المؤسسة مجال دراسته فقد اعتمد "بوفلجة غياث" دراسة العوامل المؤثرة في فعاليات التنظيمات حيث زار وحدات للصناعات النسيجية بمدن مختلفة في الغرب الجزائري واستجوب أكثر من 400 شخص بين عامل وإطار واستخلص مجموعة من المظاهر التي لها انعكاس على فعالية التنظيم نوجزها في المظاهر التالية:

-اتضح له عدم احترام الوقت والمواظبة في العمل نتيجة لتعود الأفراد الاستقلالية والحرية قبل الالتحاق بالمؤسسة خاصة بالنسبة للأفراد النازحين حديثا إلى المدن ميز سلوكهم، فكانت نتيجة ذلك سهولة التخلف عن العمل والتغيب عنه، أضف إلى ذلك الاعتماد على الشمس في ضبط الوقت، اعتماد أوقات فضفاضة في ضبط المواعيد [وقت الظهر، وقت العصر، وقت المغرب... إلخ] جعل كثيرا من الأفراد يجدون صعوبة في ضبط أوقاتهم، ويلتمسون لهذا أعذارا مختلفة لتبرير مخالفتهم كقلة وسائل للمواصلات كما لاحظ أن للمناسبات العائلية والظروف الأسرية أولوية على الشغل، بحيث يتغيب العامل دون إنذار مسبق لمصاحبة زوجته أو أحد أفراد أسرته لزيارة الطبيب أو لزيارة أحد الوالدين أو الأقارب المرضى، كما يعتبر موسم الحرث والحصاد كذلك مناسبة للتغيب وذلك سواء عن طريق الاستفادة بعطلة قانونية أو برخصة مرضية، أو بعطلة بدون مقابل كما وجد كذلك أن الغيابات تكثر أيام السوق الأسبوعية وخاصة في المدن الصغيرة، كما قد تكون مباراة دولية في رياضة ما سببا آخر في تغيب كثيرا من العمال، وهكذا قد تكونه هذه الأسباب كافية بالنسبة لهم كأعذار للتغيب عن العمل وبهذا يتبين أن للمحيط الثقافي وقيم الفرد أثر كبير على تحديد درجة أهمية الوقت والمواظبة في العمل، كما وجد مظاهر أخرى لعدم الانضباط والصراع، حيث وجد أن الصراعات الموروثة بين القبائل تنتقل إلى ميدان العمل وهي مشاكل تزيد من تعقيد مهمة الإدارة والمسيرين(مقدم، 1992، ص.193). فالباحث يركز على اختلاف الذهنية البدوية أو الريفية التي لا تعبر أهمية للوقت على خلاف الانضباط داخل المؤسسة هذه الذهنية التي أساءت التقدير للوقت أساءت أيضا التصرف إزاء حسن الولاء للمؤسسة الاقتصادية التي تعد مصدر رزق، ومصدر لخلق الثروة الاقتصادية، وعليه فتغير القيم داخل المؤسسة يخضع لمسايرة ثقافة المحيط، وهذا ما يتناقض مع الأهداف التي ترسمها المؤسسات الاقتصادية، هذا ما أفرز ظاهرة صراعية تمثلت في التغيب مع خلق التبريرات الواهية لذلك.

خاتمة:

رغم تتابع الدراسات الإمبريقية التي تحاول تفسير الصراعات داخل المؤسسات، وكذا الصراع على مستوى المجتمع إلا أنها لازالت بعيدة عن بلورة نموذج قادر على ضبط عمليات الصراع بأبعاده المختلفة ومما لاشك فيه ومن خلال تتبعنا للدراسات نلاحظ أنها تشترك في محاولة التوصل للكشف عن مبررات الصراع مع اختلاف للمجتمعات من حيث الثقافة والقيم وهو ما أتاح التعرف على قضايا قد تكون زوايا لتناول الصراع في المؤسسة الجزائرية. ولعل هذا الشأن ما أدى بأحد لباحثين للتأكيد على أن إحدى القضايا التي تواجه منظري الصراع تتمثل في تنمية مقاييس نموذجية لقياس درجة الصراع المتواجدة في المجتمعات (Shiels, 1986, p.7). فالمجتمع الجزائري ومن خلال التجارب التنموية أقحم في العديد من المرات في نظم اقتصادية وتوجهات سياسية وإيديولوجية كان في معظم الأحيان ليس صانعها بل مفروضة عليه وتم تطبيقها بعشوائية بدون دراسة ملائمة الظروف من عدمها ثقافيا، أيديولوجيا عقائديا، وكل هذه العناصر تعبر عن هوية مجتمع يختلف من حيث المكونات، وهذا ما يلج عليه الباحث الجزائري "عبد الناصر جابي" حين يصرح على أن المجتمع الجزائري لا يمكن فهمه فهما عميقا إلا إذا راعينا البعد التاريخي لهذا المجتمع، ومدى تأثير حرب التحرير عليه، وهذا التأثير الذي يتجاوز الإطار المادي البحث يتعداه إلى تأثيرات أيديولوجية. وسياسية وعلى رأسها ما سماه النزعة الشعبوية ليس على حكامه ومسؤوليه فقط، وإنما كذلك على مجموع الفئات الأخرى، وخاصة الشعبية منها... (جابي، 1987، ص.72)، وهذا يتطلب تحليل دافعية الإنسان وقيمه، والبيئة الخارجية في شموليتها اقتصادية سياسية، اجتماعية وإيكولوجية، أين تحدث كل هذه العلاقات (Borthon, 1987, p.9). وغير خفي أن البعد المجتمعي له من التأثير على بيئة المؤسسة وهو ما يدعو لتناول الصراع وفقا للعلاقة الثنائية بينهما.

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية:

- (1) أحمد يوسف أحمد، (1988)، الصراعات العربية (1945-1981)، ط1، بيروت، مركز الدراسات الوحدة العربية..
- (2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 91-30 المؤرخ في 21/12/1991 المعدل للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات الممارسة النقابية.
- (3) الحسيني السيد، (1977)، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط2، الاسكندرية، مصر، دار المعارف.
- (4) عبادي دليلة، (2004)، النزاعات الجماعية في العمل بين الحق والممارسة، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز عنابة (رسالة ماجستير غير منشورة)، عنابة، قسم علم الاجتماع جامعة باجي مختار.
- (5) مقدم عبد الحفيظ، (1992)، المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية، " الثقافة و التسيير، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر 28/30 نوفمبر 1992، جامعة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.

- (6) بن أشهبو عبد اللطيف،(1979)، تكون التخلف في الجزائر، الجزائر، الشركة الوطنية للتوزيع والنشر.
- (7) جابي عبد الناصر،(1987)، مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية: الإضرابات العمالية في الجزائر 1969-1986، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في سوسيولوجيا العمل، إشراف: علي الكنز، جامعة الجزائر، غير منشورة.
- (8) غربي علي،(1989)، العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، إشراف التكلوي، جامعة القاهرة، كلية الآداب.
- (9) غربي علي وآخرون. (1995). مجلة الباحث، مجلة دورية تصدر عن دائرة البحث، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة.
- (10) محمد علي محمد، مجتمع المصنع،(1975)، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- (11) محمد علي محمد،(1985)، علم اجتماع التنظيم، ط 01، الاسكندرية، مصر، دار المعرفة الجامعية.

(12) ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

- Ahmed khattabi,(1990), Worm, worm Place Industrial Relation In Algeria, A Case Study Of (13 Oil and Chemical Industries, a Thesis Presented For The Degree Of PHD , To The Department Of Sociology and Social Anthropology, Keelz Ust, not Published.
- David Silverman,(1973), La Théorie Des Organisations, Dunod, Paris.2 (14
- Dean Shiels,(1986), Cultural evolution and conflict resolution, Wisconsin Sociologist, 3 (15 vol, 30, N°1, usa.
- John Borthon,(1987), Conflict resolution as a political system, Center For the analysis and (16 resolution of conflict, George ust Virginia, usa.