

قسم علم الاجتماع

كلية العلوم الاجتماعية

رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير الموسومة ب:

دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية

تخصص : علم الاجتماع العمل و التنظيم

تحت إشراف : زمور زين الدين

إعداد الطالب : بن شارف حسين

أعضاء اللجنة :

الاسم و اللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
مولاي الحاج مراد	أستاذ محاضر أ	رئيسا	جامعة وهران
زمور زين الدين	أستاذ محاضر أ	مشرفا و مقرا	جامعة وهران
عدة بوجلال عبد المالك	أستاذ محاضر أ	مناقشا	جامعة وهران
بن يزة عبد الرحمن	أستاذ محاضر أ	مناقشا	جامعة وهران

السنة الجامعية : 2012/2011

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ يرفع الله الذين آمنوا منكم و الذين أوتوا

العلم درجات و الله بما تعملون خير ﴾

[سورة: المجادلة] ، [آية: 11]

صدق الله العظيم

Citations

« Pour être confirmé dans mon identité, je dépends entièrement des autres. »

[De Hannah Arendt : In : La Condition de l'homme moderne].

« Quelqu'un que j'ai connu autrefois, écrit que ; nous renonçons à nos rêves par crainte de l'échec, ou pire par crainte de la réussite ».

[Phrase tirée du film de Gus Van Sant avec Sean Connery (2001), A la rencontre de William Forrester].

شكر و عرفان

❖ أشكر الله عزَّ وجلَّ الذي وفقني لإتمام هذه الرسالة.

❖ أشكر الوالدين و الأهل و الأصدقاء على كل مساعدة.

❖ أشكر عرفانا و تقديرا أستاذي المشرف؛ الأستاذ الدكتور: ﴿زمور زين الدين﴾؛ الذي كان سندا قويا لي طوال مدة إشرافه على تحضير هذه الرسالة، فله مني فائق و أسمى عبارات الشكر و العرفان و التقدير.

❖ أشكر كلَّ أساتذتي الذين أشرفوا علي في هذا الماجستير الموسوم: ﴿العمل، المحيط و المجتمع﴾؛ ضمن علم الاجتماع العمل و التنظيم.

❖ أشكر الإطارات المحلية و الجامعية بمؤسسة سوناطراك / RTO - GP1/Z - GNL2/Z - على حسن تعاونهم و خاصة رئيس مصلحة التكوين بالمديرية الجهوية الغربية لنقل المحروقات RTO.

❖ شكرا لكل من ساعدني في إنجاز هذه الدراسة من قريب أو بعيد.

ملخص الدراسة

أولاً: باللغة العربية:

يتناول موضوع دراستنا بالبحث السوسولوجي المقارن، مسألة «التكوين المستمر و علاقته بعملية إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة»؛ بثلاثة مركبات صناعية هي: «المديرية الجهوية الغربية لنقل المحروقات الموسومة RTO ، و مركب تمييع الغاز الطبيعي رقم 2 الموسوم GNL2/Z ، و مركب تمييع غاز البترول السائل رقم 1 الموسوم GP1/Z»؛ من القطب الصناعي الموسوم سوناطراك؛ بالمنطقة الصناعية آرزيو؛ بوهران.

افترضنا أنّ المشروع التصنيعي بالجزائر، قد أنتج نوعين من الإطارات المتوسطة هي؛ القديمة الشائعة المعروفة بالمحلية؛ و التي تؤكدُ البعد الجمعي في تصوّر الهوية المهنية، و الجديدة الحاملة المعروفة بدورها بالجامعية؛ و التي تؤكدُ البعد الفردي في تصوّر الهوية المهنية، و اعتقدنا كباحثين سوسولوجيين أنّ: هذين النوعين من الإطارات الصناعية المتوسطة؛ ينقل معه عادات و ممارسات هجينة ضمن ثقافة أسمىهاها مجتمعية أو شعبية إلى محيط عمله؛ الذي يركز بدوره على ثقافة أسمىهاها مهنية أو عقلانية فيبيرة، فحدث ما يسمى بإضطراب في الهويات المهنية بحيث؛ يأتون بأفكار مسبقة حول المؤسسة المستخدمة و حول تخصصهم المهني؛ تعطيهم تصوّراً مغلوفاً بالتحكم في الواقع المهني، ممّا يؤدي بهم إلى إرتكاب أخطاء مهنية تهدد إستقرارهم في العمل، و عليه، اعتبرنا أنّ: الإطار المتوسط الصناعي الشائع و الحالم بمؤسسة سوناطراك يعيش حالة من التضارب في هويته المهنية؛ بفعل إنتمائه إلى وسطين ثقافيين مختلفين و متناقضين نوعياً.

هنا تسعى منظمة سوناطراك ؛ كنظام سوسيوثقافي مفتوح يتكيف بوعي مع متغيّرات المحيط الداخلي و الخارجي؛ جاهدة إلى تفادي هذا الإضطراب الهوياتي الثقافي، و تعتمد في ذلك؛ على التكوين المستمر كإستراتيجية لإعادة إنتاج الثقافة و الممارسات المهنية؛ من خلال تحسين التأهيل العلمي و العملي للإطارات المتوسطة و توجيه مكاناتهم و أدوارهم المهنية على أسس علمية و عقلانية، خالية من تأثير الإستراتيجيات الفردية بالمحيط الصناعي.

توصل الباحث بعد التحقيق الميداني إلى حقيقتين سوسولوجيتين هما:

- 1) أنّ الهوية المهنية للإطارات المتوسطة الشائعة و الحاملة في ظلّ النظام المفتوح؛ هي حقيقة لتنظيم واقع بشري ذو خيال مهني خارج عن إرادة المؤسسة سوناطراك، و يتسم بالفردنة أكثر منه الضمير الجمعي.
- 2) أنّ ثقافة المؤسسة الصناعية سوناطراك، ليس لها القدرة على مقاومة الملكة السوسيوثقافية أو الهايتوس الاجتماعي التقليدي الحامل لقيم العشائرية، و بالتالي، هناك هويات مهنية فردية شعبية ضمن فضاء مهني منظم؛ و هو ما يمكننا تسميته بلا عقلانيات ضمن عقلانيات فيبيرة، و أنّ هناك أجساد مهنية بدون هويات مهنية بالمفهوم العلمي.

Notre étude aborde par la recherche Sociologique comparative le thème de : « **Le Rôle de la Formation Professionnelle Continue dans la Reproduction Culturelle des Identités Professionnelles chez les Cadres Moyens** » ; dans trois Complexes Industriels de la SONATRACH : [RTO : **Région Transport Ouest**, GNL2/Z : **Gaz Naturel Liquéfié2**, GP1/Z : **Pétrolium Gaz1**].

Nous avons supposés que la machine industrielle en Algérie, à produit deux types de Cadres Moyens ; les Anciens Cadres Maisons que nous avons surnommés ; Majoritaires ; qui insistent sur la dimension collective dans la perception de leurs Identités Professionnelles, et les Nouveaux Universitaires que nous avons surnommés Rêveurs ; qui insistent sur la dimension individuelle dans la perception de leurs Identités Professionnelles.

En tant, que Sociologues, nous avons pensé que ; ces deux types de Cadres Moyens industriels ; transfèrent avec eux des coutumes et des pratiques hybrides d'une culture populiste vers leurs lieu de travail ; qui à son tour repose sur une culture professionnelle dite : Wébérienne, et que dans leurs fusion créent une crise identitaires.

Dans cette optique, la SONATRACH en tant que système Sociotechnique Ouvert ; qui s'adapte consciemment avec les variables de l'environnement interne et externe ; tend à dépassée ce malaise identitaire culturel ; en s'appuyant sur la Formation Continue comme une stratégie pour reproduire la culture et les pratiques professionnels ; sur des bases scientifiques et rationnels ; pure de toutes stratégies individuelles populistes.

Le Chercheur, après l'enquête de terrain comparative, à tiré deux vérités sociologiques :

- 1) L'identité professionnelle du Cadre Moyen Majoritaire et Rêveurs dans le cadre de la théorie Sociotechnique ; est une réalité d'une organisation humaines qui à un imaginaire professionnel populiste.
- 2) La culture professionnelle de l'entreprise SONATRACH ; est incapable de résistée à l'Habitus traditionnel populiste ; qui est nourrit par les valeurs tribales.

قائمة المختصرات

RTO: المديرية الجهوية الغربية لنقل المحروقات.

GNL2/Z: مركب تجميع الغاز الطبيعي رقم 2.

GP1/Z: مركب تجميع غاز البترول السائل رقم 1.

ONS: الديوان الوطني للإحصائيات.

SGT: القانون العام للعمال – Statut Général des Travailleurs.

فهرس المقدمة

10 - 8	صص	تقديم عام لمحتويات الدراسة
29 - 11	صص	تقديم عام للأسلوب المنهجي للدراسة
12 - 11	صص	تعريف و تحديد المشكلة و صياغتها
13 - 12	صص	فرضيات الدراسة
14	ص	أهمية الدراسة و أسباب اختيارها
14	ص	أهداف الدراسة
15 - 14	صص	صعوبة الدراسة
17 - 15	صص	قراءة في مفاهيم الدراسة
20 - 17	صص	قراءة في الدراسات السابقة
26 - 20	صص	قراءة في الأسلوب المنهجي للدراسة
29 - 27	صص	قائمة مراجع المقدمة

المقدمة

• تقديم عام لمحتويات الدراسة:

بناء الهوية المهنية، هو عملية مستمرة تبدأ خلال التكوين الجامعي و تتم في الديناميات التفاعلية الإجرائية للفضاء المنظم للممارسات المهنية؛ فهي مورد لتوصيف الأعمال، و تعطي معنى للفعل الاجتماعي المهني، تسمح لصاحب المهنة بالتعريف عن نفسه كفاعل مهني ، و بالتعرف على مهنته و بإضفاء نوع من الشرعية على دوره الاجتماعي، و كسب نوع من السلطة و ثقة محيطه المهني و الاجتماعي.

تعود الفكرة الجوهرية لموضوع دراستنا، إلى دراسة ميدانية قمنا بها في السنة النظرية من الماجستير بعنوان: «أثر الأصول الريفية للعامل الصناعي الجزائري على تكوين الهويات المهنية و سلوكات المواطنة التنظيمية بمؤسسة سوناطراك».

افترضنا بأنّ: الأصول الريفية قد أنتجت من خلال الفكر الشعبي(1) سلوكات غير سوية مرضية بالمفهوم الدوركايي متمثلة، في سلوكات اللاكفاءة و المحسوبية لدى بعض الإطارات العليا بمؤسسة سوناطراك؛ و أعطت صورة إشهارية سلبية أمام الرأي العام المحلي و العالمي في سنة 2010 ، بناء على هذا التصور السوسيولوجي صغنا سؤال الإنطلاقة كالتالي: «لماذا تحوّلت مؤسسة سوناطراك من منتج لإقتصاد مواطن إلى فضاء لمتين الروابط العشائرية و التضامن القبلي و المجتمعي؟».

و اعتقدنا أنّ: هذه العوامل خلقت ثقافات تحتية ذات مرجعية ريف – حضرية شعبية في الثقافة الأصلية المسماة مهنية للمؤسسة؛ و التي منها ظاهرة التجمعات القبلية العائلية في مناصب العمل العليا الإستراتيجية للمؤسسة، خصوصا فيما يتعلق بعمليات اتخاذ القرار و التوظيف، الأمر الذي دفعنا إلى تصوّر المؤسسات الوطنية الحكومية و الخاصة؛ فضاء لإنتاج ثقافة و ممارسات المحسوبية و اللاكفاءة في التسير؛ نتيجة إسناد الوظائف للمؤهلين بالنظام القرابي دون المؤهلين بالشهادات و الإتقان و التحكم الفني التقني.

ضمن هذه الأسس النظرية، تسائلنا عن: «كيف تشكلت الهويات المهنية للإطارات الصناعية بالجزائر؟ و كيف يعمل التكوين داخل المؤسسة المستمر أو المتواصل على إعادة إنتاج المكانة و الدور المهنيين في وظيفة الإطارات؟ و إن كان التكوين المستمر يحافظ أو يمحي الرواسخ الثقافية المجتمعية للإطارات الصناعية المتوسطة بشركة سوناطراك؟».

(1) الشعبية التي قصدناها في هذه الدراسة هي؛ المميزات السوسيولوجية للمجتمع التقليدي الفلاحي و الحضري الجزائري؛ التي تشير إلى ممارسات غير سوية مرضية عند بعض الإطارات سواء البسيطة و المتوسطة و العليا في مكان العمل مثل: الخطاب الشعبي المتداول في عملية التسير و نعني؛ بهذه العبارة: (على أي أساس يتمّ التوظيف؟ و من يستفيد؟ توظيف الإبن و الأخ؛ قصد سدّ الحاجة إلى غياب العائلة الذي نسميه سوسيولوجيا بالتضامن القبلي في مكان العمل، توريث منصب العمل لأحد الأقارب؛ بمفهوم الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج من المنظور الماركسي، و ظاهرة الزواج بين زملاء العمل؛ لضمان البقاء أو الإرتقاء في السلمية الهرمية التنظيمية للسلطة و تمتين الروابط الإجتماعية بينهم)، انظر إلى:

-Mostefa Boutefnouchet : La Famille Algérienne: évolution et caractéristiques récentes, Société nationale d'édition et de diffusion, 1^{er} éd., Alger, 1980, et 9^{ème} éd. ; l'Université de Californie, 13 Mars 2007.

-Mostefa Boutefnouchet : La Culture en Algérie ; (Mythe et réalité), Société nationale d'édition et de diffusion, 1^{er} éd., Alger, 1982.

-Mostefa Boutefnouchet : Le Socialisme dans l'Entreprise ; (Evolution de la gestion socialiste des entreprises en Algérie), Société nationale d'édition et de diffusion, 1^{er} éd., Alger, 1982.

-Mostefa Boutefnouchet: Les Travailleurs en Algérie, ENAP / ENAL, 1^{er} éd., Alger, 1984.

-Mostefa Boutefnouchet : Système Social et Changement Social en Algérie, Office des Publications Universitaires, 1^{er} éd., Alger, 1986.

تمكنا من تبويب دراستنا إلى بابين متساويين على هذه الشاكلة، بناءً على المفاهيم الأساسية و الأسلوب المنهجي و النتائج المتوصل إليها: يناقش الباب الأول الموسوم ﴿المصادر النظرية و المنهجية لإشكالية الدراسة﴾؛ المفاهيم النظرية الإجرائية الخمسة المكوّنة لإشكالية بحثنا و المتمثلة في ﴿المؤسسة كنظام سوسيوثقني مفتوح و الإطارات المتوسطة الصناعية و التكوين المستمر و الهوية المهنية و إعادة الإنتاج الثقافي﴾، و عليه؛ قسمنا هذا الباب الأول إلى فصلين؛ أسمىناهم بالفصل الأول و الثاني، و كلُّ فصل إلى ثلاثة مباحث و كلُّ مبحث إلى ثلاثة مطالب و كل مطلب إلى عدد من الفروع؛ ذلك أنّ الأسلوب المنهجي للدراسة تطلب ذلك.

الفصل الأول أسمىناه ﴿اقتراب المؤسسة الصناعية في ظل النسق المفتوح و الإطار الصناعي و الهويات المهنية و إعادة الإنتاج و التكوين المستمر﴾؛ تضمن ثلاثة مباحث هي: الأول ﴿معالجة نظرية لمفهومي المؤسسة الصناعية و الإطار الصناعي في ظل نظرية النظام السوسيوثقني المفتوح﴾؛ تسائل عن الوضعية السوسولوجية لمفهومي المؤسسة كنسق مفتوح و الإطار الصناعي في الجزائر، و الثاني ﴿التكوين المستمر ضمن التنظيم الحديث لتسيير الموارد البشرية﴾؛ تسائل بشكل عام عن الوضعية الحقوقية للتكوين في الجزائر، و الثالث ﴿معالجة نظرية لمفهومي الهوية المهنية و إعادة الإنتاج﴾؛ تسائل عن إعادة إنتاج الثقافة المهنية من منظورين؛ الأول «فييري Wébérien» و الثاني «لبيار بورديو Bourdieu Pierre».

الفصل الثاني أسمىناه ﴿الفبكة المنهجية لموضوع البحث﴾؛ تضمن ثلاثة مباحث هي: الأول ﴿مدخل للمؤسسة الوطنية لصناعة المحروقات سوناطراك﴾؛ تناول بالبحث الوصفي تاريخانيتها و نشاطاتها و سياسات تنمية الموارد البشرية بما؛ ما بين 2006 و 2011، بالإضافة إلى أنواع الإطارات العاملة بما؛ و هي: (الجيولوجيين، الجيوفيزيائيين، مهندسي مخازن الميثان، مهندسي حفر الآبار، مهندسي الاستغلال و الإنتاج و الصيانة، مهندسي المنشآت النفطية، مهندسي متابعة المشاريع، مهندسي النظافة و الأمن الصناعي و المحيط، مهندسي قنوات التوزيع، مهندسي المخابرات الكيميائية، مهندسي تطوير المنتج، الاجتماعيين، الاقتصاديين، الحقوقيين، النفسانيين، التجاريين، المختصين في الاتصال الصناعي، المختصين في الاتصال التنظيمي، المحاسبين الماليين، المعلوماتيين، مهندسي تكنولوجيا الخدمات الإعلامية، مراقبي جودة التسيير)، و الثاني ﴿الدراسة الاستطلاعية لموضوع البحث﴾؛ و قد كان الإجابة الموضوعية المؤقتة عن إشكالية و فرضيات بحثنا، و الثالث ﴿التحقيق الميداني﴾؛ و قد كان الإجابة الموضوعية النهائية لمتطلبات الدراسة.

يناقش الباب الثاني الموسوم ﴿مصادر التحقيق الميداني لإشكالية الدراسة﴾؛ الوقائع التي استخلصناها من ميدان البحث حول موضوع ﴿دور التكوين المهني المتواصل أو المستمر في إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة؛ بثلاثة مركبات صناعية بالقطب الصناعي سوناطراك﴾، و بالتالي؛ يحاول الإجابة عن موضوع الإشكالية الذي يقول ب: ﴿في ظل مفهوم المؤسسة الصناعية الاقتصادية كنظام مفتوح، كيف تتحدّد ملامح الهوية المهنية عند الإطارات المتوسطة القديمة المحلية المسماة بالشائعة و عند الإطارات المتوسطة الجديدة الجامعية المسماة بالحالمة بمؤسسة سونطراك؟ و هل التكوين المستمر يحافظ أو يمحي رواسخهم الثقافية المجتمعية؟﴾. و عليه، قسمنا هذا الباب الثاني إلى فصلين؛ أسمىناهم بالفصل الثالث و الرابع، و كلُّ فصل إلى ثلاثة مباحث، و كلُّ مبحث إلى ثلاثة مطالب و كل مطلب إلى عدد من الفروع؛ التزمنا فيها الإجابة عن الفرضيات الرئيسية الثلاثة لإشكالية البحث.

الفصل الثالث موسوم ب: ﴿نحو أنثروبولوجية في التنشئة الاجتماعية و التنشئة الدينية و الاقتصاد و السياسة و الجمعنة لمجمعي البحث﴾؛ و قد جاء فيه المبحث الأول موسوماً ب: ﴿توزيع السن و الجنس، الأصول الاجتماعية و التعليمية﴾؛ تسائل عن وضع فئات السن و الجنس المهنية العاملة بالمركبين الصناعيين محلّ الدراسة؛ و الهدف كان نمذجة الإطارات المتوسطة بين قدامى محلّين شاعرين

و جدد جامعيين حاملين، و أيضا، تبيان مصدر الرسوخ الثقافي عند الإطارات المتوسطة الرجال و النساء بمجمل الدراسة، و جاء عنوان المبحث الثاني موسوما ب: ﴿الوضعية الاقتصادية و القيمة الاجتماعية للعمل﴾؛ تسائل عن نظام الأجر بالمنشأة و علاقته بالقدرة الشرائية للمبحوثين و بأحوال الحياة العائلية؛ ضمن النظامين الأسريين الموسع و الصغير أو الضيق، أمّا المبحث الثالث فجاءت تسميته ب: ﴿ثقافة المواطنة و أشكال التضامن المهني و المجتمعي﴾؛ قسنا فيه تمثلات مجتمع البحث حول اهتمامهم بالفضاء الجمعي و السياسي للبلاد و أشكال التضامن المهني داخل المنشأة.

الفصل الرابع موسوم ب: ﴿التكوين المستمر و علاقته بإعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية﴾؛ أسمىنا المبحث الأول ب: ﴿الدخول في الحياة المهنية﴾؛ و قد تسائل عن سنة الالتحاق بالمنشأة و دوافع الالتحاق بها و قناة التوظيف و مدى الشعور بالراحة في العمل الممارس و محدودية العمل و الثقافة النقابية، و سميّ المبحث الثاني ب: ﴿تمثلات الظاهرة التكوينية في وظيفة الإطار المتوسط﴾؛ بحيث تسائل عن: تمثلات مجتمع البحث حول مفهوم الظاهرة التكوينية و قاس في نفس السياق تمثلاتهم للعملية التكوينية بالمنشأة، و ورد تسمية المبحث الثالث ب: ﴿قياس الإتجاهات المهنية﴾؛ الذي تسائل عن حدود الثقافة المهنية و لعبة الغيرية المهنية بين جيلي القدامى و الجدد.

نشير إلى أننا، إعتدنا كليا في كلِّ محطات الدراسة من؛ أبواب و فصول و مباحث و مطالب و فروع على؛ ثلاثة عشرة 13 ملحقا هي: ﴿شهادات التبرص الميداني بمؤسسة سوناطراك، دليل المقابلة الحرة الاستطلاعية، دليل الاستمارة النصف مفتوحة للتحقيق الميداني، دليل المقابلة النصف موجهة للتحقيق الميداني، تفريغ مقابلات الدراسة الاستطلاعية و التحقيق الميداني، السياسة التكوينية لنشاط المصب بمؤسسة سوناطراك 2010، القانون الداخلي لمؤسسة سوناطراك، قانون الأخلاق المهنية لمؤسسة سوناطراك، مقالة حول قرار استرجاع الإطارات من الشركات الأجنبية، قرار إنشاء مرصد التشغيل النسوي، القانون الداخلي لمرصد التشغيل النسوي، تعليمة وزير الطاقة و المناجم بالتشغيل النسوي، قانون المهن الجزائري من الديوان الوطني للإحصائيات﴾.

توصل الباحث، بعد التحقيق الميداني في موضوع البحث الموسوم: ﴿دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية﴾؛ عند الإطارات المتوسطة بثلاثة مركبات صناعية من القطب الصناعي سوناطراك؛ إلى حقيقتين سوسولوجيتين هما:

1. أن: الهوية المهنية للإطارات المتوسطة الشائعة و الحاملة في ظلّ النظام المفتوح هي: حقيقة لتنظيم واقع بشري ذو خيال مهني خارج عن إرادة المؤسسة سوناطراك، و يتسم بالفردنة أكثر منه الضمير الجمعي.
2. أن: ثقافة المؤسسة الصناعية سوناطراك، ليس لها القدرة على مقاومة الملكة السوسيوثقافية أو الهايتوس الاجتماعي التقليدي الحامل لقيم العشائرية، و بالتالي: هناك هويات مهنية فردية شعبية ضمن فضاء مهني منظم، و هو ما يمكننا تسميته بلا عقلانيات ضمن عقلانيات فيبيرية، و أن: هناك أجساد مهنية بدون هويات مهنية بالمفهوم العلمي.

• تقديم عام للأسلوب المنهجي للدراسة:

I. تعريف و تحديد المشكلة و صياغتها:

يتناول موضوع دراستنا بالبحث السوسولوجي المقارن، مسألة «التكوين المستمر و علاقته بعملية إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة»؛ بثلاثة مركبات صناعية هي: «المديرية الجهوية الغربية لنقل المحروقات الموسومة RTO ، و مركب تميمع الغاز الطبيعي رقم 2 الموسوم GNL2/Z ، و مركب تميمع غاز البترول السائل رقم 1 الموسوم GP1/Z»؛ من القطب الصناعي الموسوم سوناطراك، من ناحية ثلاثة زوايا هي:

1. تحديد الهوية الاجتماعية للإطار المتوسط الجزائري، الذي يشتغل بالوسط الصناعي الموسوم سوناطراك؛ بين الأصول الريفية و الحضرية أو ما يسمى بين العقلانية الحضرية و العقلانية الريفية بالمفهوم الفييري؛ بحيث: اعتقدنا أن أصول هذه الهوية الاجتماعية تعرضت للاقتلاع - **le Déracinement** (1) و التشويه؛ بفعل عاملين هما: من جهة إسهام الاستعمار الفرنسي في بلورة و صنع هوية اجتماعية و مهنية مشوهة؛ لفلاح جزائري تقليدي، و من جهة أخرى، ساهمت الإصلاحات السوسيو - اقتصادية؛ في صنع عدّة قطيعات (2) - **Ruptures** في بنية الهوية الاجتماعية و المهنية للإطار الجزائري إلى درجة غموض التحوّلات المهنية؛ من فلاح إلى عامل شائع، و ثمّ من عامل إلى إطار شائع، و أنّ هذا التطور في تركيبة المهنة و أصحابها لم يتمّ وفق العقلانية السوسولوجية.

2. اغتراب هوية مؤسسة سوناطراك؛ بفعل وجود نوعين من الإطارات المتوسطة بها أسميناهم؛ بالقدامى الخليلين الشائعين الفرنسيين الذين يؤكّدون البعد الجمعي في تصور هوياتهم المهنية، و الجدد الجامعيين الحالمين المعربين؛ الذين يؤكّدون البعد الفردي.

3. دراسة دور التكوين المهني المتواصل أو ببساطة المستمر، الذي تقدمه المؤسسة لإطاراتها المتوسطة؛ بغية تحديد أو كما قال «كلود دوبار - **Dubar Claude**» (3) و «بيار تاب - **Tap Pierre**» (4)؛ إعادة إنتاج هوياتهم المهنية و الكشف عن ديناميكيات الجماعات المهنية و استراتيجياتها الفردية و الجمعية.

إعادة الإنتاج الذي قصده الباحث في هذه الدراسة، هو استخدام المؤسسة الصناعية سوناطراك في ظلّ النظام السوسيوثقافي المفتوح التكوين المستمر؛ كاستراتيجية لمحو الملكة السوسيوثقافية أو الهايتوس الشعبي لإطاراتها المتوسطة، و غرس فيهم العقلانية الفييرية المسماة بالتنشئة المهنية أو الهايتوس المهني؛ كثقافة للمؤسسة الصناعية الحديثة، و من ثمّ تحديد النماذج الواقعية للهويات المهنية العاملة بها.

هذا الخيال المنهجي المقصود، أدّى بنا إلى كتابة إشكالية دراستنا على هذا النحو:

(1)-(2) Voir : Pierre Bourdieu et Abdelmalek Sayad : Le Déracinement : (La crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie), les éditions de Minuit, 1^{er} éd., Paris, 1964.

(3) Valérie Boussard : (De Weber aux " nouvelles " théories des professions), In ; Claude Dubar et Pierre Tripier : Sociologie des Professions, Armand Colin, 2^{ème} éd., Paris, 1998 : pp : 47 – 82.

(4) Voir : Tap Pierre : Identité et Exclusion, Revue : ères Connexions, N°83, Janvier 2005, Article disponible en ligne à l'adresse: (<http://www.cairn.info/revue-connexions-2005-1-page-53.htm>).

أنتج المشروع التصنيعي بالجزائر، نوعين من الإطارات المتوسطة هي: القديمة الشائعة المعروفة بالحلوية؛ و التي تؤكد البعد الجمعي في تصور الهوية المهنية، و الجديدة الحاملة المعروفة بدورها بالجامعية؛ و التي تؤكد البعد الفردي في تصور الهوية المهنية، و نعتقد كباحثين سوسولوجيين أن: هذين النوعين من الإطارات الصناعية المتوسطة؛ ينقل معه عادات و ممارسات هجينة ضمن ثقافة نسميها مجتمعية أو شعوبية إلى محيط عمله الذي؛ يرتكز بدوره على ثقافة نسميها مهنية أو عقلانية فيبرية، فيحدث ما يسمى باضطراب في الهوية المهنية بحيث: يأتون بأفكار مسبقة حول المؤسسة المستخدمة و حول تخصصهم المهني؛ تعطيمهم تصوراً مغلوفاً بالتحكم في الواقع المهني، مما يؤدي بهم إلى ارتكاب أخطاء مهنية؛ تهدد استقرارهم في العمل، و عليه، نعتبر أن الإطارات المتوسطة الصناعي الشائع و الحالم بمؤسسة سوناطراك؛ يعيش حالة من التضارب في هويته المهنية بفعل انتمائه إلى وسطين ثقافيين مختلفين و متناقضين نوعياً.

هنا تسعى منظمة سوناطراك، كنظام سوسيوثقافي مفتوح؛ يتكيف بوعي مع متغيرات المحيط الداخلي و الخارجي جاهدة إلى تفادي هذا الاضطراب الهوياتي الثقافي، و تعتمد في ذلك؛ على التكوين المستمر؛ كإستراتيجية لإعادة إنتاج الثقافة و الممارسات المهنية؛ من خلال تحسين التأهيل العلمي و العملي للإطارات المتوسطة، و توجيه مكاناتهم و أدوارهم المهنية؛ على أسس علمية و عقلانية خالية من تأثير الاستراتيجيات الفردية بالمحيط الصناعي.

بناء على هذا التصور السوسولوجي لموضوع البحث، صغنا إشكالاً دراستنا على هذا النحو: ﴿في ظل مفهوم المؤسسة الصناعية الاقتصادية كنظام مفتوح، كيف تتحدد ملامح الهوية المهنية عند الإطارات المتوسطة القديمة المحلية المسماة بالشائعة و عند الإطارات المتوسطة الجديدة الجامعية المسماة بالحاملة بمؤسسة سوناطراك؟ و هل التكوين المستمر يحافظ أو يمحي روايتهم الثقافية المجتمعية؟﴾.

II. فرضيات الدراسة:

هذا الطرح، قادنا إلى بلورة ثلاثة فرضيات رئيسية هي:

1. هناك نموذجين من الهويات المهنية لدى الجسد المهني الإطارات المتوسطة بمؤسسة سوناطراك المحلية الشائعة و الجامعية الحاملة.

نسمي الإطارات المتوسطة القديم أو المحلي بالشائع؛ لأنه: يمتلك معرفة يقينية بمهنته؛ اكتسبها بفعل التكوين المستمر، و تسلق درجات سلمية عديدة داخل المؤسسة، و مسته مخلفات الآلة التصنيعية بالجزائر بشكل عميق و ملموس.

نسمي الإطارات المتوسطة الجديد أو الجامعي بالحالم؛ لأنه: يتميز بتكوين جامعي عالي؛ قد يصل إلى دراسات ما بعد التدرج، بالإضافة إلى التكوين المستمر داخل المؤسسة، و يطمح إلى بلوغ مقامات الإطارات السامية بسرعة، مع العلم أن: مخلفات الآلة التصنيعية بالجزائر مسته بشكل سطحي و غير ملموس، لا يلحظه إلا مجهر الباحث السوسولوجي.

2. المؤسسة الصناعية سوناطراك باعتبارها نظام سوسيوثقافي مفتوح و عقلاني تستعمل التكوين المستمر لمحو الملكية السوسيوثقافية المجتمعية التقليدية لإطاراتها المتوسطة و تغرس فيهم العقلانية الفيبرية المسماة بالنشئة المهنية كثقافة للمؤسسة الصناعية الحديثة.

النظام المفتوح معناه أن: المؤسسة كتنظيم؛ تتكوّن من مجموعة من الأقسام أو الوحدات المستقلة عن بعضها؛ و المجموعة ضمن هيكل موحد خاص بها، و لها حدود تفصلها عن المحيطات الخارجية الأخرى، و تكنولوجيا خاصة بها، الكلّ نسميه في علم اجتماع المنظمات بانقطاع سوسيوثقافي.

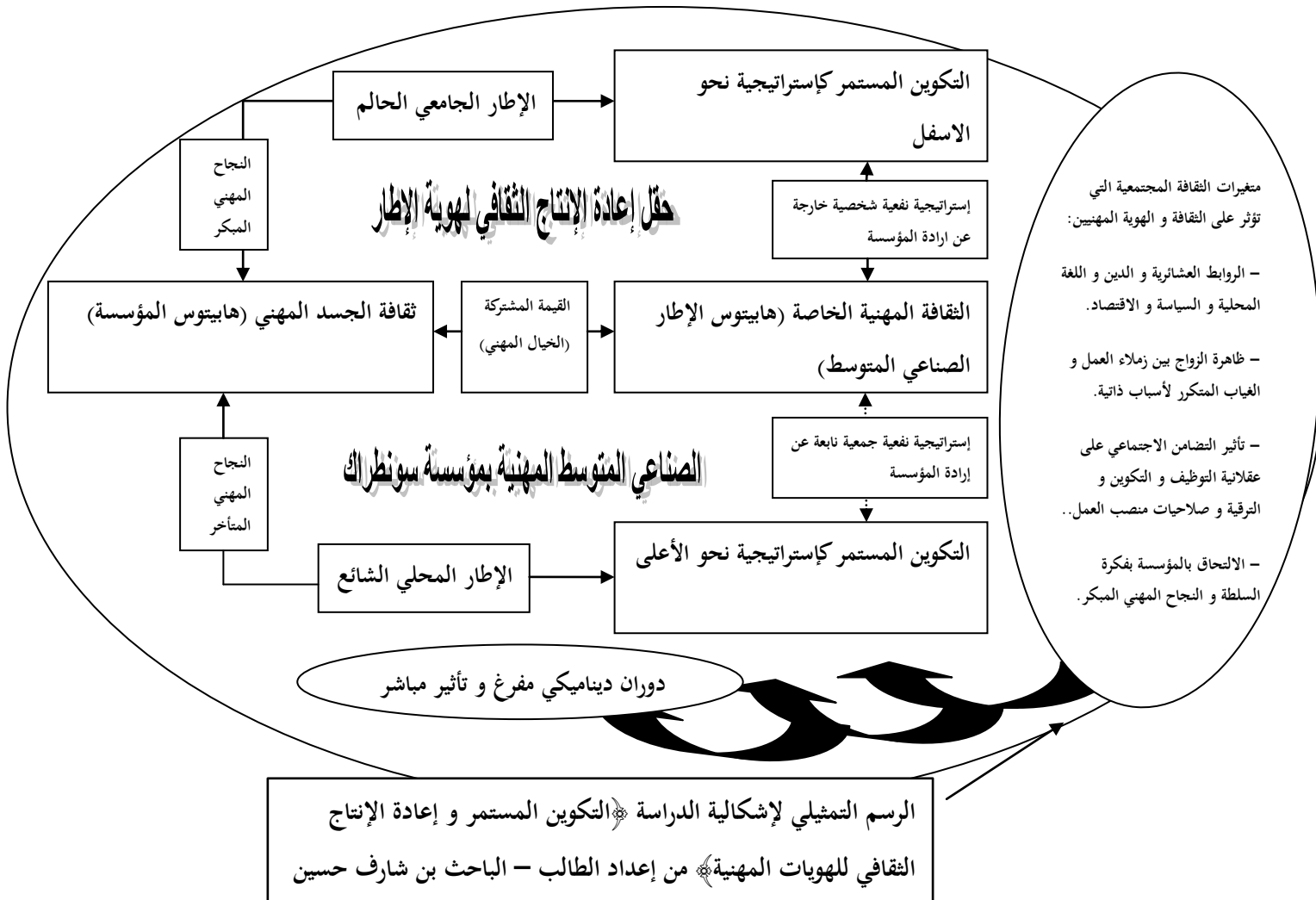
التكوين المستمر، هو عملية تغذية الموظف بمعلومات و أفكار و مناهج عمل جديدة من شأنها الرفع من كفاءته المهنية.

الملكة السوسيوثقافية التقليدية؛ معناها أن: الإطار المتوسط يعيش وسط قوالب ثقافية مجتمعية منتظمة و مستقرة يصعب تغييرها و لا تتفق مع ثقافة المؤسسة الصناعية ذات التوجه الفكري الفيبري.

3. يسمح التكوين المستمر، بإعادة إنتاج المكانة و الدّور المهنيين في وظيفة الإطار المتوسط، و تقليص أثر الاستراتيجيات الفردية للفاعلين السوسيو مهنيين.

المكانة المهنية معناها أن: لكلّ مهنة محدّداتها الوظيفية الخاصة بها، و الدّور المهني معناها؛ إدراك الفرد بواجباته المهنية، و إسهامه ضمن الجسد المهني الذي ينتمي إليه؛ إلى تحقيق البعد الجمعي في تصور الهوية المهنية.

و قد حاولنا، وضع رسم تمثيلي لإشكالية الدراسة بهذا الشكل المقصود:



III. أهمية الدراسة و أسباب اختيارها:

المجذب الباحث، نحو هذا الموضوع دون غيره؛ يرتبط أساساً بجملة اختيارات ذاتية شخصية و أخرى موضوعية علمية تمثلت خاصة في:

1. لاحظنا ارتفاع و تزايد امتصاص المؤسسة الوطنية للمحروقات الموسومة سوناطراك بشكل تضخمي لا عقلاني؛ لحشود خريجي الجامعات بندرة أو قلة، ضمن تخصصات التكرير و التميع التي تحتاجها في الأصل؛ ضمن المهن القاعدية لنشاط المؤسسة الصناعي و الاقتصادي، و بكثرة ملحوظة لا تحتاجها المنظمة عادة: ﴿كالأدب ما عدى المسرحي و النقدي و علوم الشريعة و القانون و الترجمة و بعض تخصصات اللغات و الطفولة و الأقسام الأخرى لعلم النفس و الاجتماع ما عدا العمل و التنظيم و السياسي، بالإضافة إلى: الفندقية﴾؛ و أن: السبب من وراء ذلك؛ هو توجه المؤسسة محلّ الدراسة إلى نشاطات اقتصادية أخرى: ﴿كالفندقية و الخدمات الاجتماعية﴾؛ بغية اكتساب صفة المؤسسة المواطنة أمام الرأي العام الدولي و المحلي، و من ثمّ إعادة إنتاج صورتها الإشهارية، و هو حسب اعتقادنا يخلق اضطراب في الهويات المهنية بالمنشأة؛ ذلك أن: الهويات المهنية ضمن المهن القاعدية للتكرير و التميع، تختلف جذرياً مع الهويات المهنية؛ ضمن المهن الثانوية للإدارة و الخدمات الاجتماعية؛ لاختلاف و عدم تطابق الأجساد المهنية، الأمر الذي يجعل من هوية المؤسسة محلّ الدراسة مغتربة، و يفسر حالة التنافر و الاكتئاب بين الجامعيين و المحليين.
2. في حدود معرفتنا، لا توجد دراسات سابقة تناولت نفس الاقتراب أو الطرح السوسولوجي لموضوع الهوية المهنية، و بالتالي، نكون السباقين للبحث في هذا المجال و وفق هذا الخيال السوسولوجي لإشكالية البحث.
3. محاولة الباحث للتخصص في ظاهرة المهن و الهويات المهنية.
4. رغبة الباحث في الاستطلاع في مجال تكوين الإطارات بالمؤسسات العمومية و الخاصة؛ و الذي يلتقي في نقطة تقاطع بين علم الاجتماع العمل و التنظيم و علم الاجتماع السياسي و تسيير الموارد البشرية.

IV. أهداف الدراسة:

لكلّ دراسة أهدافها، و تتمثل أهداف دراستنا في ما يلي:

1. محاولة الباحث، لبناء نماذج أو أنماط واقعية عن الهويات المهنية بالمنشأة محلّ الدراسة، و قد تمكنا من تحديدها بين؛ إطارات متوسطة قديمة محلية شائعة و إطارات متوسطة جديدة جامعية حاملة.
2. معرفة إن كان التكوين المستمر، يحافظ أو يمحي الرواسخ الثقافية للفاعلين السوسيو مهنيين بالمحيط الصناعي.
3. معرفة الاستراتيجيات الفردية و الجمعية التي تنتجها الإطارات المتوسطة محلّ الدراسة؛ لبناء هويتها المهنية و مدى تكيفها مع عقلانيات المؤسسة الصناعية و تجاوز الإختلالات التنظيمية.
4. تحديد و التمييز بين الاستراتيجيات المبنية على العلاقات الاجتماعية و الاستراتيجيات المبنية على العلاقات المهنية.

V. صعوبة الدراسة:

واجهتنا صعوبة واحدة، هي: القيام بمقابلات مع الإطارات المسيرة و الوسطى تفسرها؛ الفضاخ التي تعرّضت لها المنشأة سوناطراك في سنوات 2009 و 2010 و 2011، و التي محتواها؛ اتهامات الرّشوة و المحسوبية و سوء التسيير و الاستغلال غير المشروع للموارد

و بالتالي، فموضوع الهوية المهنية و التكوين المستمر؛ كانا من المواضيع الحساسة بالنسبة للمسؤولين الذين قاموا بتتبع خطواتنا البحثية عن كتب، و إبراز أساليب المضايقة في المواجهة.

VI. قراءة في مفاهيم الدراسة:

هناك خمسة مفاهيم محورية أو قاعدية إنبت عليها الأطر النظرية لإشكالية دراستنا، و حاولنا تمثيلها كما يلي:

1. مفهوم المؤسسة في ظل النظام السوسيوثقني المفتوح:

بالنسبة للباحث، المؤسسة في ظلّ النظام المفتوح هي: عبارة عن حقيقة اقتصادية و تنظيم لواقع بشري، تؤثر كفاعل اجتماعي في المجتمع من خلال؛ نشاطها الاقتصادي، و تبنيتها لمجموعة من النظم الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و المهنية و حتى الثقافية.

«لودفيغ فون بارتالانفي - Ludwig von Bertalanffy»⁽¹⁾، وضع المؤسسة قيد التجربة؛ باستخدام المنطق الديكارتي الذي يحلل الكلية إلى أجزاء أساسية، و اعتبر في إطار التحليل السيستيمي **Systémique**؛ أن: المؤسسة هي نسق من المحيطات المكتملة لبعضها البعض في حالة تفاعل مفتوح؛ من حيث تبادل للمعلومات للرأساليات و للفوائض التي تساهم في استقرار النظام.

«جاي رايت فورستر - Jay Wright Forrester»⁽²⁾، عرّف المؤسسة على أنّها: نسق يتألف من الرجال و الآلات و المواد الأولية؛ يتفاعلون في تجانس مفتوح أو فيما سمّاه الباحث: **بنسق اجتماعي مفتوح**؛ ذلك أنّ المؤسسة لها حدود و محيطات و علاقات في الداخل و الخارج.

«ايريك تريست - Eric Trist و كان بامفورت - Ken Bamforth»⁽³⁾، بينوا من خلال؛ دراسة حول «استخراج الفحم في بريطانيا العظمى (Grande Bretagne)»؛ أنّ التكنولوجيا لا تفرض نمط معين من التنظيم، و لكنها؛ تحدّد إطار تنظيمي اجتماعي، و التنظيم لا يتبع التكنولوجيا أو الحالة الاجتماعية أو السيكلوجية للعمال، بل هو نسق من التفاعلات التي تعمل من الداخل نحو الخارج و العكس.

2. مفهوم الإطار الصناعي:

بالنسبة للباحث، الإطارات المتوسطة هي؛ التي تتولّى مهمة التنظيم و التسيير، موجودة على مستوى وسطي داخل التنظيم الهرمي للمؤسسة، و المسؤولية هي الحجاب الفاصل بينها و بين عمال التنفيذ.

عرّف «آرنولد كوفمان - Arnold kaufmann»⁽⁴⁾، في كتابه **Les Cadres et la révolution informatique**؛ الإطار على أنه: «شخص له سلطة المبادرة داخل تنظيم مهني معين، و بالتالي فإنّ الإطار الذي ليست له مبادرة في أداء المهام المنوطة بنشاطه المهني؛ هو في نظر الباحث ضعيف، و لا يستطيع القيام بمسؤولياته، و من ثمّ؛ تنخفض فعالية عمله و الملاحظ أنّ: مكانة الإطار تتضح و تتعز عن طريق مبادرته؛ من خلال النشاط اليومي للمؤسسة؛ لأنها: هي التي تتولّى مهمة التنظيم و التسيير و اتخاذ القرارات في المؤسسة»⁽⁴⁾.

(1) Ludwig von Bertalanffy : Théorie générale des systèmes, éditions : Dunod, 1^{er} éd., Paris, 1993, p : 78.

(2) Jay Wright Forrester : Principes des systèmes, trad. Par : Paul Sylvestre-Bron, Presse Universitaires de Lyon, Lyon-

France, 1984, p : 107.

(3) Philippe Bernoux : La Sociologie des organisations, éditions : Points, 6eme éd., Paris, 2009, p : 193.

(4) Arnold Kaufmann : Les cadres et la révolution informatique (l'adaptation nécessaire), Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1968, p : 12.

أما عن ماذا نقصد بالإطار الصناعي، فاقتبسنا الصيغة السوسولوجية التالية، عن الدكتور: «حسان ميراني»؛ «يعتبر إطار صناعي كلُّ فرد يعمل في إطار علاقة عمل، في إحدى القطاعات الاقتصادية الصناعية، و كان يقوم بتفويض من قيادة التنظيم؛ بإحدى مهام الدراسة أو التخطيط أو الرقابة، سواء امتلك سلطة أو لا، مع اعتراف رسمي له بإحلال تلك المكانة؛ مع ما يترتب عن ذلك الاعتراف من نتائج: على موقعه و أجره و واجباته و حقوقه»⁽¹⁾.

3. التكوين المهني المتواصل أو المستمر:

بالنسبة للباحث، التكوين المستمر هو؛ «تلك البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة موظفيها و عمالها؛ على كسب الفاعلية و الكفاية في أعمالهم الحالية و المستقبلية؛ عن طريق تنمية العادات الفكرية و العملية و المهارات و المعارف و الاتجاهات المناسبة، لما يناسب تحقيق أهداف المنشأة».

عرّفه « هايسون كريس – Chris Heysen و مايرز فولفجانج – Wolfgang Mayers »؛ «هو عملية إدراكية يراد بها إحداث آثار عقلية أو ذهنية معينة؛ في مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية و مقدرة في أداء أعمالهم الحالية و المقبلة، و ذلك بتكوين عادات فكرية و عملية مناسبة و اكتساب مهارات و معارف و اتجاهات جديدة»⁽²⁾.

4. مفهوم المهنة و الهوية المهنية:

عرّف الباحث المهنة؛ بأنها: «أدوار اجتماعية؛ ترتبط بمكانة الأفراد ضمن البناء الاجتماعي؛ حيث تتألف أعضاء الجماعة المهنية الواحدة باختلاف الزمان و باختلاف المكان تبعا لشروط موضوعية و ذاتية».

عرّف «كلود دوبار – Dubar Claude» الهوية المهنية من خلال كتابه: «سوسولوجيا المهن – sociologie des professions»؛ بأنها: «المهنة ترمي إلى الفردانية و ما هو جماعي في نفس الوقت، و هي ليست تعابير بسيكولوجية للشخصيات الفردية، و ليست متوج سياسي اقتصادي؛ بل هي بناءات اجتماعية تقم تفاعل بين مسارات فردية و أنظمة تشغيل و عمل و تكوين و تدريب، و المهنة هي النشاط الجزئي المتخصص في إطار النشاط الكلي المجتمعي»⁽³⁾.

5. مفهوم إعادة الإنتاج:

بالنسبة للباحث، كلمة إعادة الإنتاج؛ «تشير إلى فعل إعادة أو تكرار الحركة، و ما يترتب عنها من نتائج ثقافية و اجتماعية و اقتصادية و سياسية أو بيولوجية».

(1) ميراني حسان: الإطارات الصناعية: (شروط تكوين نخبة حديثة)، دفاتر المركز رقم 09 – 2005، منشورات المركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC، ص: 7.

(2) Claude Dubar et Pierre Tripiet : Sociologie des Professions, op.cit., p : 33.

(3) Christophe Parmentier, Philippe Rossignol : La formation professionnelle (Le guide de la réforme), éditions : d'Organisation, 2eme éd., Paris, 2004, p : 17.

في علم الاجتماع العام، إعادة الإنتاج الاجتماعي هي؛ نظرية سوسيولوجية نظرها عالم الاجتماع «بيار بورديو - Pierre Bourdieu»؛ بناء على فكرة نقل رأس المال الاقتصادي كنموذج مثالي لرأس المال الثقافي، و نلتمسها في ثلاثة كتب هي: «الحس العملي و الورثة و خصوصا إعادة الإنتاج الثقافي لنسق التعليم الفرنسي».

VII. قراءة في الدراسات السابقة:

قام الباحث بجدد عشرة 10 دراسات سابقة تماثل نسبيا و تتقاطع مع دراستنا جاءت صياغتها كما يلي:

1. الدراسة الأولى: «زمور زين الدين: الهجرة و العمالية: المسارات المهنية لفلاحين قدامى بالغرب

الجزائري - Migration et Ouvrièrisation : les Trajectoires

Professionnelles d'Anciens Paysans de l'Ouest Algérien (1):

هي عبارة عن أطروحة دكتوراه دولة باللغة الفرنسية، تمّ مناقشتها بجامعة «جوسيو باريس 7 - Paris 7 Jussieu»؛ للدكتور «زمور زين الدين»؛ تحت إشراف الدكتورة: «تريبية مارييس - Tripier Maryse»؛ سنة 1994؛ تناول فيها الباحث أنماط التحوّل العمالي لدى الفلاحين بمدينة الغزوات بالغرب الجزائري، بالاعتماد على 130 حكاية حياة.

يرى الباحث بأنّ: الهويتين الاجتماعية و المهنية للعمال الصناعيين بمدينة الغزوات هي: ذات مرجعية ريفية، و بفعل عمليات التصنيع التي شهدتها المنطقة؛ تحوّلت الهويات المهنية الريفية إلى هويات مهنية حضرية، و ظهرت مفاهيم سوسيولوجية جديدة هي: المكانة المهنية و الدّور المهني و الحراك الجيلي، حدّد الباحث ثلاثة مجموعات سوسيو - مهنية ضمن إشكاليته هي:

1 المتحوّل - le Mutant : عامل - فلاح، له هوية مهنية غير مكتملة بين النزعتين الحضرية و الريفية.

2 الممتقل - le Déplacé : عامل - مواطن في طور التكون، هويته المهنية في طور النمو ضمن الوسط الحضري.

3 المهاجر أو المغترب - l'Immigré : هو جزء من الطبقة العمالية التي هاجرت إلى فرنسا، له هوية مهنية مفترقة و مشبعة بثقافة الوعي الطبقي العمالي الأوروبي.

2. الدراسة الثانية: «مولاي مراد الحاج: العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات و تمثلات» (2):

هي عبارة عن أطروحة دكتوراه تمت مناقشتها بجامعة وهران سنة 2005 للدكتور: «مولاي مراد الحاج»؛ تحت إشراف الدكتور: «العلاوي أحمد».

حاول الباحث من خلالها، إبراز مختلف التصورات التي يكوّنها العمال عن الإطارات بمصنع الزنك بمدينة الغزوات بالغرب الجزائري و طرح بالتحديد؛ غيرة العمال من الامتيازات المادية التي يحظى بها الإطارات دون غيرهم.

(1) زمور زين الدين: الهجرة و العمالية: (المسارات المهنية لفلاحين قدامى بالغرب الجزائري)، أطروحة دكتوراه باللغة الفرنسية، تحت إشراف الدكتورة: تريبييه مارييس - Tripier Maryse، بجامعة جوسيو باريس 7 - Paris 7 Jussieu، صص: 34 - 184. (أستاذ علم الاجتماع العمل و التنظيم بجامعة وهران و باحث بالمركز الوطني للبحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC).

(2) مولاي الحاج مراد: العمال الصناعيون في الجزائر: (ممارسات و تمثلات)، اطروحة دكتوراه، تحت إشراف الدكتور: العلاوي احمد، جامعة وهران 2005، صص: 29 - 2. (أستاذ علم الاجتماع العمل و التنظيم بجامعة وهران و باحث بالمركز الوطني للبحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC).

كما توضح للباحث أنّ المشروع التصنيعي بالجزائر؛ أدّى إلى الزيادة في وتيرة نزوح الأفراد من الأوساط الريفية نحو المدينة؛ بحثا عن أوضاع معيشية مغايرة حسنة، وأنّ هذا الحراك الجغرافي؛ شهد تنقل الأفراد يوميا بين فضاءين ثقافيين مختلفين جذريا؛ المصنع ذو التكنولوجيا العالية و المحيط الريفي الذي استقبل التصنيع.

3. الدراسة الثالثة: ﴿حسان ميراني: الأبعاد الثلاثة لدور الإطارات﴾(1):

هي دراسة، تدخل ضمن متطلبات البرنامج الوطني للبحث PNR ؛ التي يعدّها المركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC ، تطرق فيها الباحث إلى الدور الاجتماعي الذي يقوم به الإطارات من خلال؛ بلورته لثلاثة أبعاد هي:

1) البعد التقني التنظيمي: يتضمن عقلانية استخدام الموارد البشرية و التقنية مثل القيام بوظيفة الإدارة و التسيير.

2) البعد المهني الاجتماعي: الذي يصور الإطارات كفاعلين اجتماعيين يلعبون أدوارا محددة، في سياق الأحداث المهنية داخل و خارج محيط العمل.

3) البعد الاجتماعي القيادي: يقصد به دور الإطارات الصناعية في إعادة إنتاج الحركة المجتمعية، بالنظر إلى قدراتهم الفنية و العلمية فيما سماه الباحث: بمزج السلطة العلمية بالسلطة العملية.

انتهى الباحث إلى وجود هوية ثقافية تمتلكها الإطارات الصناعية حدودها ثلاثة هي: مهنية و اجتماعية و قيادية.

4. الدراسة الرابعة: ﴿عمر دراس: الحراك الاجتماعي المهني لدى الإطارات﴾(2):

هو عبارة عن تحقيق ميداني، أنجزه الباحث بمركبات تبيع الغاز الطبيعي التابعة للمنشأة سوناطراك؛ المتواجدة بالمنطقة الصناعية آرزويو.

الفكرة المحورية مفادها أنّ: حراك الإطارات يتجاوز حدود المهارة و التأهيل و التطابق؛ كمتطلبات لمنصب العمل إلى ظروف اقتصادية و سياسية، الأمر الذي أدّى إلى تضخم الإطارات المتوسطة و ظهور هويات مهنية فردية مشوهة عن هوية المؤسسة الأصلية.

5. الدراسة الخامسة: ﴿جمال الدين غريد: العامل الشائع: عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل

الصناعي الجزائري﴾(3):

قام الباحث، بنمذجة العامل الشائع على؛ أنه: عادة عامل شاب من أصل ريفي و حتى فلاحي، محافظ، له معرفة بسيطة بقواعد الكتابة و القراءة العربية، و حامل لعناصر ثقافية منتظمة غير قابلة للتغيير، خصوصا فيما تعلق بفهمه للإسلام، و يجهل الأشكال المؤسساتية في المطالبة و المقاومة العمالية بالمؤسسة الصناعية.

(1) ميراني حسان: الإطارات الصناعية: (شروط تكوين نخبة حديثة)، دفاقر المركز رقم 09 – 2005 ، منشورات المركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC ، صص: 13 – 33. (باحث بالمركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC).

(2) عمر دراس: (الحراك الاجتماعي المهني لدى الإطارات)، في دفاقر المركز: الإطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، رقم 2 – 2001 ، CRASC ، تحت إشراف: العياشي عنصر، 2001 ، صص: 9 – 31. (باحث بالمركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC).

(3) جمال الدين غريد: العامل الشائع (عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري)، مجلة إنسانيات: (العمل: أشكال و تمثلات) CRASC ، عدد 1 ، ربيع 1997 ، صص: . (أستاذ علم الاجتماع العمل و التنظيم بجامعة وهران و باحث بالمركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC).

6. الدراسة السادسة: ﴿عمشاني مصطفى: التصنيع و تكوين النخبة﴾(1):

هي عبارة عن مذكرة ماجستير علم الاجتماع التسمية دفعة 1985 بجامعة وهران؛ للباحث «عمشاني مصطفى»؛ تحت إشراف: الدكتور: «حقيقي نور الدين»؛ أجريت بالمؤسسة الوطنية لتحويل المنتوجات الطويلة بوحدة الحديد و الصلب بهران - TREFILOR. دافع الباحث عن فكرة مفادها أن: الفئات البيروقراطية و التكنوقراطية؛ تعمل على عرقلة الاتصال التنظيمي بالمنشأة؛ كهويات مهنية متضاربة.

7. الدراسة السابعة: ﴿العايشي عنصر: النخبة الصناعية في الجزائر﴾(2):

هذه الدراسة عبارة عن مداخلة مقدمة في المؤتمر الدولي حول النخب و المجتمع في الجزائر و مصر، القائم بمركز البحث في الاقتصاد التطبيقي و التنمية بالجزائر - CREAD سنة 2002؛ حيث تسائل الباحث عن موقع الإطارات الصناعية في البناء المهني و البناء الاجتماعي، و أن: عامل المرتبة أو المكانة المهنية يمارس تأثيره في بناء الهوية المهنية؛ حيث يميل الإطارات السامية إلى تأكيد الضمير الجمعي ﴿نحن﴾ في تصور الهوية المهنية، و تؤكد الإطارات المتوسطة البعد الفردي ﴿أنا﴾ في تصورهم لهوياتهم المهنية.

8. الدراسة الثامنة: ﴿عليلي عبد الصمد: المرأة، المحاماة و مستلزمات الهوية المهنية﴾(3):

هي عبارة عن مذكرة ماجستير تخصص أنثربولوجية، نوقشت بجامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان سنة 2002، تحت إشراف الدكتورة: «مشربط عفيفة»، ترى بأن: التغيير الاجتماعي و الثقافي في الجزائر يرتبط بإشكالية تجاوز المرأة لمخطها التقليدي الأبوي؛ نحو الفضاء المهني المتجسد في مهنة المحاماة، و في هذا الصدد: تسائل الباحث عن: الأطر الموضوعية التي تسمح لعالم الاجتماع و الأنثربولوجي بدراسة الهوية المهنية للمرأة المحامية في الجزائر؟

افترض الباحث أن: الرفاه الاقتصادي الذي تعيشه الجزائر، ساعد المرأة الجزائرية التقليدية للخروج للعمل، و أن: امتهاها للمحاماة هو مؤشر عن استقلالها المادي و رغبتها في تحقيق طموحاتها الفردية و مؤشر عن إجماع و موافقة الوسط العائلي المحافظ؛ كإستراتيجية لحماية و التعريف بالاسم العائلي إلى فضاءات أخرى.

9. الدراسة التاسعة: ﴿معاريف منور: الهوية المهنية و تأثيرها على سلوك الأساتذة﴾(4):

هي عبارة عن مذكرة ماجستير تخصص أنثربولوجية تابعة لجامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان دفعة 2005؛ تحت إشراف الدكتور: «سعيدي محمد»؛ تمت ببعض مؤسسات التكوين المهني بمدينة تلمسان.

صاغ الباحث إشكاليته على هذا النحو: ﴿ما هي انعكاسات و نتائج الإختلالات الأفقية و العمودية للسلم التراتبي لمركز التعليم و التكوين المهني على الهوية المهنية للأساتذة؟﴾.

(1) عمشاني مصطفى: التصنيع و تكوين النخبة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التسمية، تحت إشراف الدكتور: حقيقي نور الدين، جامعة وهران 1985، صص: 3 - 8.
(2) عنصر العياشي: «سوسيولوجيا الديمقراطية و التمرد بالجزائر»، مركز البحوث العربية، دار الأمين للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة - مصر، جويلية 1999، صص: 79 - 91.
(3) عليلي عبد الصمد: المرأة، المحاماة و مستلزمات الهوية المهنية، مذكرة ماجستير تخصص أنثربولوجيا، تحت إشراف الدكتورة: مشربط عفيفة، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2002، صص: 5 - 11.
(4) معاريف منور: الهوية المهنية و تأثيرها على سلوك الأساتذة، مذكرة ماجستير تخصص أنثربولوجيا، تحت إشراف الدكتور: سعيدي محمد، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2005، صص: 3 - 14.

حيث سعى الباحث، إلى تبيان نوع العلاقات المهنية التي ينسجها الأساتذة في قطاع التكوين المهني، في علاقة مع هوياتهم المهنية؛ فلاحظ وجود اختلافات و تباينات في المستوى العلمي بين الأساتذة و المتربصين و الإداريين، و أوجد تقسيما لهم تبعا للشعب العلمية المتوفرة في المعهد و هي: «المكتبية و الفلاحية و الحرف التقليدية»، و من حيث: المستوى التعليمي إلى: من دون مستوى تعليمي يحكمون الجامعيين حتى شهادة الماجستير المقصون، و من حيث: الكفاءة و التأهيل أو الظروف الاجتماعية التي يعيشونها.

10. الدراسة العاشرة: «فؤاد نوار: التغير في الثقافة العمالية في مؤسسة تريفيلور: مقارنة أنثربولوجية

للتغير اعتمادا على بعد الذاكرة»⁽¹⁾:

يرى الباحث أن: موجات التسريحات التي عاشتها المؤسسات العمومية، في إطار إعادة الهيكلة؛ أكسبت العمال في السبعينات و الثمانينات صورة واعية عن التغير الإيديولوجي و السياسي و الاقتصادي للدولة، في هذا الصدد؛ عرفت الثقافة العمالية بمؤسسة تريفيلور؛ هدماً لرأس المال المهني و الثقافي؛ من خلال إقصاء العديد من الهويات الحرفية الذي فرضه نظام اقتصاد السوق.

هذه الدراسات السابقة العشرة؛ تتشابه في كونها تبدأ إشكالياتها بعوامل ظهور ظاهرة التصنيع في الجزائر و إعادة الهيكلة و أن: الأصول الاجتماعية لمعظم إطارتنا الصناعية بالجزائر هي: ريفية لم تستطع التأقلم إلى يومنا هذا مع متطلبات العيش الحضري و مفاهيم الحداثة، و بالتالي، تتفق دراستنا مع هذه الدراسات في أن: المشروع التصنيعي بالجزائر لم يخطط له بشكل عقلائي؛ الأمر الذي أنتج هويات مهنية فردية مشوهة أو مغترية.

و تختلف دراستنا مع غيرها، في كونها درست استخدام المؤسسة الصناعية سوناطراك؛ في ظلّ النظام السوسيوثقافي المفتوح؛ التكوين المستمر كإستراتيجية؛ نحو الملكة السوسيوثقافية أو الهايتوس الشعبي لإطاراتها المتوسطة، و غرس فيهم العقلانية الفيبرية المسماة بالتنشئة المهنية أو الهايتوس المهني؛ كثقافة للمؤسسة الصناعية الحديثة، و من ثمّ؛ حدّدنا النماذج الواقعية للهويات المهنية العاملة بها إلى إطارات متوسطة قديمة معروفة بالخلية أسميناها بالشائعة و إطارات متوسطة جديدة معروفة بالجامعة أسميناها بالخالمة.

VIII. قراءة في الأسلوب المنهجي للدراسة:

1. بالنسبة للدراسة الاستطلاعية:

تكوّن مجتمع البحث من الإطارات المتوسطة العاملة بالمديرية الجهوية الغربية لنقل المحروقات الموسومة **RTO** ، المتواجدة بالمنطقة الصناعية لمدينة آرزو بوهوان، و الحاصلين على مؤهل علمي لا يقل عن درجة الليسانس و خبرة لا تقل عن عشرة سنوات، يبلغ العدد الإجمالي للموظفين بها 2232 موظفاً؛ حيث: يقدر مجموع الاطارات ب 563 إطاراً؛ و منها 317 إطار متوسط وفق إحصائيات نيابة المديرية تسيير الموارد البشرية و الاتصال لشهر ماي 2011 ، و عليه، تتكوّن العينة الاستطلاعية المدروسة من خمسة عشرة 15 مفردة بحث، تمّ اختيارها بشكل عشوائي بسيط – **aléatoire simple** و جرى التحقيق الميداني الإستطلاعي في الفترة الممتدة ما بين 17 أبريل 2011 إلى 24 ماي 2011 بدون إنقطاع.

(1) فؤاد نوار: التغير في الثقافة العمالية في مؤسسة تريفيلور (مقاربة أنثربولوجية للتغير اعتمادا على بعد الذاكرة)، مجلة انسانيات CRASC: (ابحاث اولى 2)، عدد مزدوج 29 - 30 ، (مجلد 9 ، 3 - 4) ، جويلية - ديسمبر 2005 ، صص: 107 - 127.

للإجابة عن إشكالية الدراسة الاستطلاعية و إثبات أو نفي صحة الفرضيات المتبناة، اخترنا منهاجاً وصفياً لوصف سلوكيات الباحثين و تتلائم عن أنفسهم و عن المؤسسة و المجتمع، و منهاجاً تحليلياً مقارناً لفحص المقابلات، و أهم شيء الملاحظة المباشرة للظاهرة، كما وظفنا المنهج المقارن لنؤكد أو ننفي بعدين هما:

- أن: الهوية المهنية للإطار المتوسط بمؤسسة سوناطراك تتشكل انطلاقاً من تفاعل هويته الاجتماعية بهوية المؤسسة.

- أن: التنوع في التجارب المهنية قبل الالتحاق بالمؤسسة و بعدها يؤدي؛ إلى تنوع الاستراتيجيات السلوكية في تصور الهوية المهنية.

تمثلت أدوات و مصادر جمع المعلومات في:

- **البحث المكتبي:** كان الهدف منه الوقوف على ما تناولته المراجع العربية و الأجنبية الكلاسيكية و الحديثة في هذا الموضوع؛ بما فيها المقالات و الدراسات الواردة في المجالات العلمية المطبوعة و الالكترونية.

- **المسح الميداني:** تم فيه عملية مسح المعلومات و الإحصائيات عن الباحثين و مختلف النتائج المتحصل عليها من مختلف نيابات المديرية بالمؤسسة، بما فيها التقارير المهنية.

دامت المقابلات المفتوحة أو الحرة الاستطلاعية؛ ما بين الساعة و النصف و حدود الخمسين دقيقة مقسمة على يومين متباعدين، هنالك من الباحثين من تناول الموضوع بعقلانية و جدية في الإجابات؛ و كلما التقينا أراد إثراء النقاش أكثر فأكثر؛ و هم الراشدون أو ذوو الخبرة الطويلة و الذين عادة ما يؤطرون الطلبة الجامعيين بالمؤسسة.

و هنالك من بين الباحثين الجامعيين، و خصوصاً الاجتماعيين و الحقوقيين و المهندسين و بعض الأطباء؛ من يعي موضوع البحث و لكنه، حاول الإجابة على الأسئلة بسطحية و تردد واضحاً للعيان؛ عندما تعلق الأمر بأسئلة الانطلاقة - **les questions tremplin**؛ ذلك يفسره؛ حداثة الالتحاق بالمؤسسة، فهم لا يخشون الحديث عن ظروف العمل أو التوظيف بالمؤسسة أو دور نقابة العمل في رفع مطالبهم؛ فلديهم رأس مال علائقي يحميهم من مخاطر الإقصاء المهني؛ اكتسبوه من خلال طرق المحاباة و المحاكاة و التضامن بالزواج مع زملاء العمل، و هي العوامل الموضوعية في كفاءات التحاقهم بالمؤسسة.

عزفوا لفترة عن البوح بكفاءات التحاقهم بالمؤسسة و عن مساراتهم المهنية قبل الالتحاق بها و بعدها ذلك مع أنهم لم يترددوا في الوصف الدقيق و العفوي عن ماذا تمثل مؤسسة سوناطراك بالنسبة اليهم و عن رغباتهم الشديدة في التحاق أبنائهم بها مستقبلاً.

من أصل خمسة عشرة **15** مقابلة حرة، ثمانية مقابلات غلب عليها طابع التكرار و عدم الجدية في الإجابات؛ رغم المحاولات الإصرارية للباحث، الأمر الذي دفعنا إلى استغلال المقابلات السبعة المتبقية في التحليل الاستطلاعي؛ و التي قمنا بتأكيد صحة الإدلاءات بها؛ انطلاقاً من مساعدة مصلحة المعلوماتية لنا و رئيس مصلحة التكوين بقسم تطوير الموارد البشرية، و خصوصاً عن طريق الملاحظات المباشرة التي تم تدوينها.

كشفت لنا التحقيق الميداني الاستطلاعي أن: مجتمع البحث من إطارات متوسطة جديدة جامعية؛ يواجهون صعوبات لممارسة مهنتهم بالمؤسسة الصناعية **للمحروقات سوناطراك**؛ يفسرها التوظيف الأعمى الناجم عن نقص الخبرة لدى الكفاءات المختصة؛ من حيث أن: تكويناتهم الجامعية لا تتطابق و الواقع العملي، علاقتهم الإنسانية داخل المنشأة محدودة؛ تسببت في تعسر إندماجهم مع باقي الموظفين.

هنالك مجال واسع مفتوح أمام علاقات المحاباة، و التي وردت على السنة مجتمع البحث في صيغة **les connaissances** - **العرف** - و المقصود به أن: كلُّ إطار محلي يشرعن توظيفه لأحد الأقارب أو الصحاب؛ من حيث؛ السلطة التنظيمية التي يحتلها أو من حيث:

هو عضو بنقابة المؤسسة، أمّا الإطارات الجامعية؛ فغالبيتها تتعرض للإقصاء المهني من الجماعة المهنية الشاملة بحكم نقص الخبرة أو الفارق العلمي بين الكتلتين الفاعلتين المهنتين؛ أي: القدامى والجدد، و بالتالي، يعزفون عن المشاركة الفعالة أو على الأقل الإجبارية في الحياة المهنية للمنشأة على وجه العموم.

تمكنا من تأكيد الفرض القائل أنّ: الجامعيين هم مناصري التغيير المستمر و التوسيع الدائم؛ لأرصدتهم المعرفة العلمية و العملية من خلال التكوين المؤسسي، و يطالبون بتولي مسؤوليات كبرى، لهم خيال مهني واسع حول مستقبلهم الاحترافي، و يسعون دون ادخار لبلوغ مقامات الإطارات السامية؛ عن طريق التكوين المستمر المكثف، لهم وعي جزئي أو غير واضح بمشاكل و متطلبات المنشأة، و لهم حس ضعيف من الموضوعية في اتخاذ القرارات الوظيفية و عادة ما يتعدون حدود المسؤوليات الموكلة لهم.

أمّا بالنسبة للإطارات المتوسطة القديمة أو المحلية – **les Cadres maison** ؛ فهم على إضطلاع واسع بمهنتهم؛ بحكم الخبرة الطويلة بأنوميات المنشأة – **les anomalies de l'industrie SONATRACH** ، لقد توصلوا إلى مقامة الإطارات المتوسطة بعد سنوات طويلة من العمل؛ تسلقوا خلالها درجات عديدة و مستهم التحولات الإقتصادية و السياسية؛ الناجمة عن آلة التصنيع بالجزائر بشكل عميق، تابعوا فترات تكوين و تأهيل متقطعة بمراكز تكوينية متخصصة تابعة للمنشأة هي **(IAP – CPE – RHU/FOR – NAFTOGAZ)** ، لهم خصائص ذاتية و موضوعية تميزهم عن الجامعيين أهمها: تتمين الجهد بعد أداء العمل و الشعور بالمسؤولية بمعنى؛ الوعي بمتطلبات و وظيفة الإطار، ليس لديهم آفاق بتوسيع إحترافيتهم عند الخواص بعد التقاعد، و يعيشون حالة من الإستقرار الإجتماعي و المهني، و كلّ تغيير تنظيمي بالمنشأة يخيفهم كثيرا ؛ لأنّ: معظمهم ليست لديه شهادات جامعية أو تقنية وزارية و إن وجدت؛ فهي قديمة **(CEP : certificat de fin d'étude professionnelle 1977-1983) : CAP : certificat d'aptitude professionnelle 1954-1976** ، و لم يبادروا نحو الرّوح الجامعية، هم مختصين في مهنتهم و يغامرون في مهن أخرى، عكس، الجامعيين المتصلبين؛ الذين يعزى فيهم حسّ كبير من المسؤولية و الإنتماء المهني.

2. بالنسبة للتحقيق الميداني النهائي:

في إطار تصوّر لحدود دراسة سوسيو – أنثربولوجية مقارنة؛ هم الإطارات المتوسطة التقنية الهندسية و الإدارية العاملة بمركبين صناعيين لإنتاج الغاز الطبيعي المميع الموسومين **(GNL2/Z و GP1/Z)**؛ التابعين للقطب الصناعي سونطراك بمدينة آرزبو شمال – غرب ولاية وهران.

عدد الموظفين بمركب تمييع الغاز الطبيعي رقم 2 الموسوم **GNL2/Z** ، هو 1663 موظف، من بينهم 704 إطار، و من بين هؤلاء؛ هناك 94 إطار سامي؛ من بينهم: رؤساء أقسام و مديري دوائر و مديرين تنفيذيين و تنسيقيين و نائبي مدير عام و مدير عام و أيضا، 610 إطار متوسط هندسي فني و إداري؛ باختلاف التخصصات المهنية؛ و هي: (الجيولوجيين، الجيوفيزيائيين، مهندسي مخازن الميثان، مهندسي حفر الآبار، مهندسي الاستغلال و الإنتاج و الصيانة، مهندسي المنشآت النفطية، مهندسي متابعة المشاريع، مهندسي النظافة و الأمن الصناعي و المحيط، مهندسي قنوات التوزيع، مهندسي المخابرات الكيميائية، مهندسي تطوير المنتج، الاجتماعيين، الاقتصاديين، الحقوقيين، النفسانيين، التجاريين، المختصين في الاتصال الصناعي، المختصين في الاتصال التنظيمي، المحاسبين الماليين، المعلوماتيين، مهندسي تكنولوجيا الخدمات الإعلامية، مراقبي جودة التسيير)، و من أصل 610 إطار متوسط؛ هناك 403 إطار متوسط امرأة، و 207 إطار متوسط رجل، و بالتالي: أخذ الباحث كعينة أولى من المجتمع البحثي الشامل؛ نسبة 20% من مجموع 610 إطار متوسط؛ أي: 122 مفردة بحث.

عدد الموظفين بمركب تميمع غاز البترول السائل رقم 1 الموسم GP1/Z ؛ هو 2017 موظف، من بينهم 746 إطار؛ و من بين هؤلاء؛ هناك 91 إطار سامي؛ من بينهم: رؤساء أقسام و مديري دوائر و مديرين تنفيذيين و تنسيقيين و نائبي مدير عام و مدير عام و أيضا، 655 إطار متوسط هندسي فني و إداري؛ باختلاف التخصصات المهنية؛ و هي: (الجيولوجيين، الجيوفيزيائيين، مهندسي مخازن الميثان، مهندسي حفر الآبار، مهندسي الاستغلال و الإنتاج و الصيانة، مهندسي المنشآت النفطية، مهندسي متابعة المشاريع، مهندسي النظافة و الأمن الصناعي و المحيط، مهندسي قنوات التوزيع، مهندسي المخابرات الكيميائية، مهندسي تطوير المنتج، الاجتماعيين، الاقتصاديين، المحققين، النفسانيين، التجاريين، المختصين في الاتصال الصناعي، المختصين في الاتصال التنظيمي، المحاسبين الماليين، المعلوماتيين، مهندسي تكنولوجيا الخدمات الإعلامية، مراقبي جودة التسيير)، و من أصل 655 إطار متوسط؛ هناك 194 إطار متوسط امرأة و 461 إطار متوسط رجل، و بالتالي؛ أخذ الباحث كعينة ثانية من المجتمع البحثي الشامل؛ نسبة 20% من مجموع 655 إطار متوسط؛ أي: 131 مفردة بحث.


جرى توزيعهم على مختلف التخصصات المهنية المذكورة سلفا، و حسب إمكان تواجد المبحوثين، و رغبتهم في أن يكونوا موضع بحث (selon la disponibilité des enquêtés et leurs acceptations d'êtres un objet de recherche).

مجموع مفردات البحث؛ بالنسبة لتقنية الإستمارة النصف مفتوحة هو؛ 253 مبحوث مهندسي فني و إداري؛ أي: (122 + 131) ، و بالنسبة لتقنية المقابلة النصف موجهة هو؛ 34 مبحوث؛ أي: (17 + 17)؛ تمَّ إختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة - aléatoire simple ؛ بناء على هذا الحساب (122 إستمارة نصف مفتوحة و 17 مقابلة نصف موجهة؛ بالنسبة للميدان الأول مركب GP1/Z ، و 131 إستمارة نصف مفتوحة و 17 مقابلة نصف موجهة؛ بالنسبة للميدان الثاني مركب GP1/Z)؛ و السبب هو أننا أجرينا التحقيق الميداني النهائي في حدود فصل الصيف لسنة 2011 ؛ ما بين العطل المهنية الإجبارية لنهاية السنة المستحقة و إمتداداتها، و شهر رمضان أي: من 01 جويلية 2011 إلى 31 جويلية 2011 ؛ بالنسبة لمركب تميمع الغاز الطبيعي الموسم GNL2/Z ، و من 01 أوت 2011 إلى 31 أوت 2011 ؛ بالنسبة لمركب تميمع غاز البترول السائل الموسم GP1/Z ؛ و هي فترات صعب فيها علينا تحقيق جمع قدر كاف من المبحوثين؛ يرغبون موضوعيا أن يكونوا موضع بحث لنا، غير أننا وفقنا في تحقيق ذلك، و رسمنا ملامح هوياتهم المهنية وفق هذا الخيال السوسولوجي:

- الإطارات المتوسطة القديمة المحلية الشائعة:

نسمي الإطارات القديمة أو المحلية بمؤسسة سوناطراك بالشائعة؛ لأنها: شغلت هذه الوضعية طيلة حياتها المهنية بحيث؛ لها شهادات علمية قديمة ورثتها عن طريق نظام التعليم العام القديم؛ الذي خلفه الإستعمار بعد الإستقلال و المسماة بشهادة التأهيل المهني - C.A.P و C.E.P ، و من بينهم عدد قليل و محدود من الجامعيين القدامى؛ الذين زاووا درب الجامعة الليبية بوهرا و الجزائر العاصمة.

يشمون الجهد الفردي و الجمعي و الشعور بالمسؤولية فيما نسميه نحن السوسولوجيين؛ بالوعي بمتطلبات وظيفة الإطار المتوسط، كما يمتلكون معرفة يقينية بمهنتهم؛ إكتسبوها بفعل التكوين المستمر و تسلقُ درجات سلمية عديدة داخل المؤسسة، و مستهم مخلفات الآلة التصنيعية بالجزائر بشكل عميق و ملموس على المستويين الثقافي و المعيشي.

يمثلون ما نسميه اليوم بالإطارات السامية بالقطب الصناعي سونطراك بحيث؛ تتراوح أعمارهم ما بين 55 و 70 سنة ، تابعوا فترات تكوين و تأهيل متقطعة؛ لظروف عادة شخصية في المنشآت التكوينية التابعة للمؤسسة و هي:  المعهد الجزائري العالي للبترول

(IAP) و مركز التحسين و التطوير للمؤسسة (CPE) و مركز التطوير و التطبيق للتقنيات البترولية و الغازية (NAFTOGAZ).

التغيرات التنظيمية الهيكلية الخاصة بإصلاح المؤسسات و الدولة إلى جانب تذبذب الإقتصاد و الإجتماع و السياسات المتسرعة؛ التي يتخذها قادة المنشأة؛ تهدد استقرارهم الإجتماعي و المهني، و بذلك؛ فهم يؤكدون البعد الجمعي في تصوّر هوياتهم المهنية.

– الإطارات المتوسطة الجديدة الجامعية الحاملة:

نسمي الإطارات الجديدة أو الجامعية بمؤسسة سوناطراك بالحاملة؛ لأنها: جامعية مبتدئة و أخرى جامعية راشدة؛ يتميزون بتكوين جامعي عالي قد يصل إلى دراسات ما بعد التدرّج من الماجستير و الدكتوراه، عادة في مجال تسيير المؤسسات، تتراوح أعمارهم ما بين 24 و 50 سنة مع ما بين 5 و 25 سنة من الخبرة المهنية، إفرات الألة التصنيعية بالجزائر، مستهم هامشيا على المستوى المعيشي و بشكل عميق على المستوى الثقافي.

سميناهم بالحلمين؛ لأنهم: يحتلون مواقعهم أو أمكنتهم المهنية بشكل مؤقت، و يطمحون في بلوغ مقامات الإطارات السامية بالإدارة المركزية للمؤسسة بسرعة؛ آخذين كإستراتيجية لذلك؛ التكوين المستمر المبني على سياسة الطلب الداخلي.

يتفق جمهور واسع من السوسيوولوجيين للقول، بإستخدام منهج واحد و مجموعة من التقنيات، غير أنها: في الواقع قاعدة تبقى دوما موضع بحث و جدل بنأى؛ ذلك أن: الظواهر السوسيوولوجية تختلف و يختلف معها عمق التحليل؛ الذي يبقى قيد إرادة الباحث الذاتية و الموضوعية، و على العموم؛ فإن: أسلوب هذه الدراسة هو تحليلي مقارن، يتعدى حدود الوصف البسيط إلى كونها تجريبية تحليلية مقارنة سوسيوولوجية و أنثربولوجية، درسنا حدودها بعمق؛ و في ذلك: إحتجنا إلى منهج واحد رئيسي هو المنهج التحليلي المقارن و أربعة مناهج مكملة؛ كان الغرض منها تدارك النقص المنهجي و تحقيق أقصى قدر ممكن من الموضوعية و العلمية، حققت إلى مدى بعيد ما كنا نصبوا إليه ضمن حدود متطلبات إشكالية دراستنا و هي:

1. المنهج الوصفي التحليلي: قام الباحث بوصف الظاهرة الموسومة «التكوين المستمر و إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة»؛ أولاً من ناحية: الجرد المكتبي النظري، ثم بمنظمة سونطراك، و جمع ما إستطاع إليه من البيانات حولها، كما هي ممثلة في الواقع دون زيادة ذاتية أو نقصان موضوعي.
2. المنهج التاريخي: هو الطريقة التاريخية التي تعمل على تحليل و تفسير الحوادث التاريخية الماضية، إستخدمه الباحث؛ كقاعدة بيانية لفهم المشاكل التنظيمية الأنية المعاصرة؛ التي تعيشها المنشأة الموسومة سونطراك، و من ثمّ التنبؤ بأحوالها المستقبلية.
3. المنهج التحليلي المقارن: قام الباحث بالموازنة بين المتغيرات في الموضوع محلّ الدراسة و ذلك؛ بين مجموعتين أو عينتين في نفس الوقت؛ و هم 253 إطارا متوسطا؛ العاملين بمركبين صناعيين من القطب الصناعي سونطراك الموسومين GP1/Z و GNL2/Z، و على مستوى موضوع واحد هو: «التكوين المستمر و إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة»، و بين فترات زمنية مختلفة هما: طيلة شهرين كاملين جويلية و أوت من سنة 2011 بحيث: تمكنّ الباحث من تحديد أوجه التشابه و الإختلاف بين مجتمعين البحث أولاً، ثمّ التلازم في التغيير ثانيا، و من ثمّ توصل إلى تحديد العلل و الأسباب، ثمّ أتى إلى تبويبها و تحليلها و ربط بين مدلولاتها؛ قصد تفسيرها و توصل إلى صياغة إستنتاجات في إطار التحليل الجزئي الوحدوي، أسهمت في كتابة نص سوسيوولوجي؛ عن واقع التكوين المستمر و ملامح الهوية المهنية لدى الجسد المهني للإطارات المتوسطة؛ بثلاثة مركبات صناعية بالمنطقة آرزيو من مؤسسة سونطراك.

4. **المنهج الإثنوغرافي:** تمَّ استخدامه من قبل الباحثين الأنثروبولوجيين؛ بوصفه طريقة للتعرف على الثقافات الأخرى، و على وجه الخصوص الثقافات البدائية؛ و يعتمد على الوصف و التحليل باستخدام وحدة الكلمة و العبارة عوضا عن الأرقام و الجداول الإحصائية، و جاءت أهميته بالنسبة للباحث و البحث في كونه؛ قدم لنا وصفا مكثفا (**Thick Description**) للظاهرة محلَّ الدراسة من خلال؛ ملاحظة و دراسة مناهج اللغة المهنية المتداولة بالمنشأة المدروسة، ذلك أنَّ: اللغة المهنية كانت بالنسبة إلينا إحدى محرِّكات إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية لمجتمعى البحث المحليين الشائعين المفرنسين و الجامعيين المحليين المعربين.

5. **المنهج الإحصائي:** هو عبارة عن استخدام الطرق الرقمية و الرياضية في معالجة و تحليل البيانات و إعطاء التفسيرات المنطقية المناسبة لها، و يركِّز على وصف و تلخيص الأرقام المجمعة حول موضوع معين و تفسيرها في صورة نتائج؛ و قد يعتمد الباحث حصريا على القاعدة البيانية الإحصائية الإلكترونية لتفريغ المعطيات الكمية الموسومة **SPSS 17.0**؛ الذي يمتاز بقدرته الكبيرة على تنفيذ عمليات إحصائية متنوِّعة و كثيرة؛ فيمكن من خلاله التصنيف و التحكم بالبيانات الكمية الوصفية، كما يمكن التعمق و استخدام تحليلات إحصائية متقدِّمة مثل: النمذجة و الاستدلال الإحصائي بأنواعه و الجداول المزدوجة، و يتمُّ ذلك؛ في الواقع من خلال أوامر معدَّة مسبقا تسهل عملية الاستخدام، بالإضافة إلى توفرُّ التعليمات المساعدة و التي تمتاز بالشمول و الوضوح.

أما عن أدوات جمع البيانات الميدانية و كيف تعامل معها الباحث لخدمة موضوع البحث فهي:

1. **الملاحظة المباشرة:** هي وسيلة من وسائل جمع البيانات، تعني؛ مراقبة و معاينة الظاهرة المراد دراستها بدقة حيث؛ قام الباحث بملاحظة سلوكات معينة من خلال إتصاله المباشر بالأشخاص أو الأشياء التي درسها.
2. **الإستمارة النصف مغلقة:** هي عبارة عن مجموعة أسئلة تقدَّر بثلاثة و ثمانون **83** سؤالاً؛ بعضها مغلق و الآخر مفتوح، تدور حول موضوع ﴿التكوين المستمر و دوره في إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة بمؤسسة سونطراك﴾؛ و قدِّمت لعينة من الأفراد للإجابة عنها يقدَّر عددهم بمئة و إثنان و عشرون **122** مفردة بحث؛ بالنسبة للمركبِّ الصناعي **GNL2/Z** و مئة و واحد و ثلاثون **131** مفردة بحث؛ بالنسبة للمركب الصناعي **GP1/Z**؛ ليكون المجموع النهائي مئتين و ثلاثة و خمسون **253** مفردة بحث، قام الباحث بإعدادها و صياغتها في شكل واضح مع بعض الشرح الإضيائي، و قد بوبَّناها بناء على إشكالية و فرضيات البحث على هذا النحو:

- **المحور الأول:** الأصول الاجتماعية و التعليمية، الوضعية الاقتصادية، ثقافة المواطنة: تناول بالبحث السن و الجنس و مكان التنشئة الاجتماعية إن كان وسطا ريفيا أم حضريا و مصادر التنشئة على عمومها و المستوى التعليمي و الشهادات المحصل عليها و مجالات الإهتمام الثقافية و الرياضية و الحالة المدنية و مؤسسة الإلتحاق المهنية للأب و الوضعية الإقتصادية من حيث؛ نوع السكن و نمط العيش و الأجور و تمثلات العمل الجمعي و السياسي في الجزائر.

- **المحور الثاني:** القيمة الاجتماعية للعمل، التعلم الثقافي، أشكال التضامن عند إطارات الصناعة: تناول بالبحث القيمة الاجتماعية للعمل و التجارب المهنية السابقة و سنة الإلتحاق بالمؤسسة و كيف تمَّ التوظيف بالنسبة للمبحوث و نوع الوظيفة أو المهنة ضمن الجسد المهني و درجة السلطة التنظيمية و الإلتحاق إلى نقابة العمل و الحراك و تمثلات المؤسسة المستخدمة و أشكال التضامن الإجتماعي و المهني داخل المنشأة.

- المحور الثالث: التكوين المستمر و علاقته بتوجيه المكانة و الدّور المهنيين في وظيفة الإطار المتوسط: تناول بالبحث تمثلات مجتمعي البحث للظاهرة التكوينية، و تمّ قياس الإتجاهات التكوينية و الإتجاهات المهنية بعمق.

3. **المقابلة النصف موجهة:** إحتاج الباحث إلى الحصول على معلوماته بشكل مباشر، من الحالات المبحوثة و ذلك؛ بإجراء مقابلات نصف موجهة مع الأشخاص؛ الذين مثلوا الحالة وجها لوجه، و وجه الإستفسارات لهم و تحصل على الإجابات المطلوبة و سجلّ الإنطباعات الضرورية؛ التي تطلبها البحث بحيث؛ قام الباحث بصياغة أسئلة المقابلة النصف موجهة؛ بنفس محاور الإستمارة النصف مغلقة أو مفتوحة من؛ خلال ثلاثون 30 سؤالا مفتوحا خصّ أربعة و ثلاثون 34 مفردة بحث بالمناصفة بين المركبين الصناعيين GNL2/Z و GP1/Z ، و كان هدفنا الوحيد تأكيد و تثبيت أو نفي مدى صدق المعلومات التي أدلى بها مجتمعي البحث؛ خصوصا عندما تعلق الأمر بأسئلة الإنطلاقة - **les questions de relance ou tremplin**.

4. **بعض من وثائق و سجلات المؤسسة سوناطراك:** نجدها في ملاحق الدراسة و ساعدت الباحث في تسليط الضوء على الحقائق التنظيمية بالمنشأة؛ خصوصا سياسة إدارة الموارد البشرية من حيث: التكوين المستمر و التوظيف و تسيير المسارات المهنية و ترقية التشغيل النسوي و النظام الداخلي و الأخلاقيات المهنية.

قائمة مراجع المقدمة

قائمة المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب:

- 1) عنصر العياشي: «سوسيولوجيا الديمقراطية و التمرد بالجزائر» , مركز البحوث العربية, دار الأمين للطباعة و النشر و التوزيع, الطبعة الأولى , القاهرة – مصر , جويلية 1999 .

ثانياً: مذكرات الماجستير و رسائل الدكتوراه:

- 2) زمور زين الدين: الهجرة و العمالية: (المسارات المهنية لفلاحين قدامى بالغرب الجزائري)، أطروحة دكتوراه باللغة الفرنسية ، تحت إشراف الدكتورة: تريبيه مارييس **Tripier Maryse** – ، بجامعة جوسيو باريس 7 7 – Paris Jussieu، 1994.
- 3) عليي عبد الصمد: المرأة ، المحاماة و مستلزمات الهوية المهنية، مذكرة ماجستير تخصص أنثربولوجيا، تحت اشراف الدكتورة: مشريط عفيفة، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ، 2002 .
- 4) عمشاني مصطفى: التصنيع و تكوين النخبة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التسمية، تحت اشراف الدكتور: حقيقي نور الدين، جامعة وهران 1985 .
- 5) معاريف منور: الهوية المهنية و تأثيرها على سلوك الاساتذة، مذكرة ماجستير تخصص أنثربولوجيا، تحت اشراف الدكتور: سعدي محمد، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ، 2005 .
- 6) مولاي الحاج مراد: العمال الصناعيون في الجزائر: (ممارسات و تمثلات)، اطروحة دكتوراه، تحت اشراف الدكتور: العلاوي احمد، جامعة وهران 2005.

ثالثاً: المجلات و الدوريات:

- 7) جمال الدين غريد: العامل الشائع (عناصر للإقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري)، مجلة انسانيات: (العمل: اشكال و تمثلات) **CRASC** ، عدد 1 ، ربيع 1997 .
- 8) دفاتر المركز: الإطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، رقم 2 – 2001 ، **CRASC** ، تحت إشراف: العياشي عنصر، 2001 .
- 9) فؤاد نوار: التغير في الثقافة العمالية في مؤسسة تريفييلور (مقاربة انثربولوجية للتغير اعتمادا على بعد الذاكرة)، مجلة انسانيات **CRASC**: (ابحاث اولي 2)، عدد مزدوج 29 – 30 ، (مجلد 9 ، 3-4) ، جويلية – ديسمبر 2005.
- 10) ميراني حسان: الإطارات الصناعية: (شروط تكوين نخبة حديثة)، دفاتر المركز رقم 09 – 2005 ، منشورات المركز الوطني للبحث في الأنثربولوجيا الاجتماعية و الثقافية **CRASC**.

- 11) Arnold Kaufmann : Les cadres et la révolution informatique (l'adaptation nécessaire), Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1968.
- 12) Bourdieu Pierre et Abdelmalek Sayad : Le Déracinement : (La crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie), les éditions de Minuit, 1er éd., Paris, 1964.
- 13) Christophe Parmentier, Philippe Rossignol : La formation professionnelle (Le guide de la réforme), éditions : d'Organisation, 2eme éd., Paris, 2004.
- 14) Claude Dubar et Pierre Tripier : Sociologie des Professions, Armand Colin, 2eme éd., Paris, 1998.
- 15) Jay Wright Forrester : Principes des systèmes, trad. Par : Paul Sylvestre-Bron, Presse Universitaires de Lyon, Lyon-France, 1984.
- 16) Ludwig von Bertalanffy : Théorie générale des systèmes, éditions : Dunod, 1er éd., Paris, 1993.
- 17) Mostefa Boutefnouchet : Le Socialisme dans l'Entreprise ; (Evolution de la gestion socialiste des entreprises en Algérie), Société nationale d'édition et de diffusion, 1er éd., Alger, 1982.
- 18) Mostefa Boutefnouchet : Système Social et Changement Social en Algérie, Office des Publications Universitaires, 1er éd., Alger, 1986.
- 19) Mostefa Boutefnouchet : La Culture en Algérie ; (Mythe et réalité), Société nationale d'édition et de diffusion, 1er éd., Alger, 1982.
- 20) Mostefa Boutefnouchet : La Famille Algérienne: évolution et caractéristiques récentes, Société nationale d'édition et de diffusion, 1er éd., Alger, 1980, et 9ème éd. ; l'Université de Californie, 13 Mars 2007.
- 21) Mostefa Boutefnouchet: Les Travailleurs en Algérie, ENAP / ENAL, 1er éd., Alger, 1984.
- 22) Philippe Bernoux : La Sociologie des organisations, éditions : Points, 6eme éd., Paris, 2009.

- 23) Tap Pierre : Identité et Exclusion, Revue : éères Connexions, N°83, Janvier 2005, Article disponible en ligne à l'adresse: (<http://www.cairn.info/revue-connexions-2005-1-page-53.htm>).

فهرس الباب الأول:

مقدمة الباب الأول	ص 34
الفصل الأول: إقتراب المؤسسة الصناعية في ظل النسق المفتوح و الإطار الصناعي و الهويات المهنية و إعادة الإنتاج و التكوين المستمر	ص 35 - 66
المبحث الأول: معالجة نظرية لمفهومي المؤسسة الصناعية و الإطار الصناعي في ظل نظرية النظام السوسيوثقني المفتوح	ص 35 - 55
المطلب الأول: تحديد ماهية المؤسسة و خصائص محيطها الداخلي و الخارجي و واقعها في الجزائر	ص 35 - 45
الفرع الأول: ماهية المؤسسة: تعاريف و تصنيفات	ص 35 - 38
الفرع الثاني: خصائص المحيط الداخلي و الخارجي للمؤسسة الصناعية	ص 38 - 39
الفرع الثالث: تطوّر الوضع الحقوقي للمؤسسة الصناعية في الجزائر	ص 40 - 41
الفرع الرابع: ماهية ثقافة المؤسسة و الثقافة الإجتماعية أو الثقافية و المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة	ص 41 - 45
المطلب الثاني: نظريات المنظمات و النظام المفتوح	ص 45 - 52
الفرع الأول: المدلول اللغوي و الاصطلاحي للتنظيم	ص 45 - 46
الفرع الثاني: المداخل النظرية الكبرى لظاهرة التنظيم	ص 46 - 52
المطلب الثالث: ماهية الإطار الصناعي	ص 53 - 55
الفرع الأول: الإقتراب الحقوقي ل ماهية الإطار	ص 53 - 54
الفرع الثاني: أهم الإقترابات السوسولوجية ل ماهية الاطار الصناعي	ص 54 - 55
المبحث الثاني: التكوين المستمر ضمن التنظيم الحديث لتسيير الموارد البشرية	ص 56 - 62
المطلب الأول: التاريخانية السوسولوجية لتسيير الموارد البشرية	ص 56 - 57
المطلب الثاني: تنظيم مراحل التوظيف	ص 57

- المطلب الثالث: تنظيم عناصر تسيير الحياة المهنية صص 57 – 58
- المطلب الرابع: تنظيم عمليات التكوين المستمر صص 58 – 62
- الفرع الأول: تعاريف و مناهج التكوين صص 58 – 60
- الفرع الثاني: تخطيط الإحتياجات التكوينية و برمجتها صص 60 – 61
- الفرع الثالث: واقع التكوين الجامعي و المهني في الجزائر صص 61 – 62
- المبحث الثالث: معالجة نظرية لمفهومي الهوية المهنية و إعادة الإنتاج صص 63 – 66
- المطلب الأول: الهوية و مشتقاتها ص 63
- الفرع الأول: المدلول اللغوي و الإصطلاحي للهوية ص 63
- الفرع الثاني: الهوية من منظور علم النفس ص 63
- المطلب الثاني: المداخل النظرية السوسولوجية الكبرى للهوية المهنية صص 64 – 66
- الفرع الأول: إيميل دوركهايم و المقاربة الثقافية للمهن ص 64
- الفرع الثاني: النظرية الماركسية في تفسير المهن ص 65
- الفرع الثالث: نظرية فرديناند تونيز للمهن ص 65
- الفرع الرابع: نظرية ماكس فيبر: العقلانية، البيروقراطية و الحياة المهنية ص 65
- الفرع الخامس: نظرية إيفريت هيجوس للمهن ص 65
- الفرع السادس: نظرية الأنماط المهنية الأربعة لكلود دوبار صص 65 – 66
- الفرع السابع: نظرية رونو سانسوليو – Sainsaulieu Renaud : L'identité au Travail: ص 66
- المطلب الثالث: أهم المداخل النظرية لمفهوم إعادة الإنتاج ص 66
- الفصل الثاني: الفبركة المنهجية لموضوع البحث صص 67 – 100
- المبحث الأول: مدخل للمؤسسة الوطنية لصناعة المحروقات سوناطراك صص 67 – 78

- المطلب الأول: التطور التاريخي للمنظمة و تقسيم أنشطتها صص 67 – 69
- الفرع الأول: تطورها التاريخي صص 67 – 68
- الفرع الثاني: أنشطتها الاقتصادية – الصناعية صص 68 – 69
- المطلب الثاني: إشكالية التعدد اللغوي في تسيير المنشأة صص 69
- المطلب الثالث: منطق سياسة تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة صص 70 – 78
- الفرع الأول: منطق التوظيف صص 70 – 72
- الفرع الثاني: منطق تسيير المسار المهني صص 72 – 74
- الفرع الثالث: منطق التكوين المستمر صص 75 – 78
- المبحث الثاني: الدراسة الإستطلاعية لموضوع البحث صص 79 – 92
- المطلب الأول: بناء فكرة و سؤال الانطلاقة صص 79 – 80
- المطلب الثاني: تقديم محل الدراسة الإستطلاعية المديرية الجهوية الغربية لنقل المحروقات من مؤسسة "سوناطراك" RTO صص 80 – 81
- المطلب الثالث: التحقيق الإستطلاعي صص 81 – 92
- الفرع الأول: صياغة الإشكالية الإستطلاعية و الفروض صص 81 – 82
- الفرع الثاني: الأسلوب المنهجي الإستطلاعي صص 82 – 87
- الفرع الثالث: نتائج التحقيق الاستطلاعي صص 87 – 92
- المبحث الثالث: التحقيق الميداني صص 93 – 100
- المطلب الأول: صياغة الإشكالية و الفروض (الصياغة الرابعة و النهائية) و دليل الإستمارة و المقابلة و خصائص عيني الدراسة... صص 93 – 96
- الفرع الأول: صياغة الإشكالية و الفروض صص 93 – 95
- الفرع الثاني: التعريف بعيني الدراسة النهائية و خصائص مفرداتها الشخصية و المهنية صص 95 – 96
- المطلب الثاني: التعريف بالمركبين الصناعيين محل الدراسة صص 97 – 98

الفرع الأول: التعريف بمركبّ تميع الغاز الطبيعي الموسوم غ/ط/س2	ص 97
الفرع الثاني: التعريف بمركب تميع غاز البترول السائل الموسوم غ/ب/ب/س1	ص 98
المطلب الثالث: المناهج المستخدمة و أدوات جمع البيانات الميدانية	صص 98 – 100
الفرع الأول: المناهج المستخدمة و كيف تعامل معها الباحث لخدمة موضوع البحث	صص 98 – 99
الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات الميدانية و كيف تعامل معها الباحث لخدمة موضوع البحث	ص 100
خاتمة الباب الأول	ص 101
قائمة مراجع الباب الأول	صص 102 – 112

• مقدمة الباب الأول:

يناقش الباب الأول الموسوم «المصادر النظرية و المنهجية لإشكالية الدراسة»؛ المفاهيم النظرية الاجرائية الخمسة المكوّنة لإشكالية بحثنا و المتمثلة في: «المؤسسة كنظام سوسيوثقني مفتوح الاطارات المتوسطة الصناعية التكوين المستمر الهوية المهنية و إعادة الانتاج الثقافي»، و عليه؛ قسمنا هذا الباب الى فصلين؛ أسميّناهم بالفصل الأول و الثاني، و كلّ فصل إلى ثلاثة مباحث و كلّ مبحث إلى ثلاثة مطالب.

الفصل الأول أسميّناه «اقتراب المؤسسة الصناعية في ظل النسق المفتوح و الإطار الصناعي و الهويات المهنية و إعادة الإنتاج و التكوين المستمر»؛ تضمن ثلاثة مباحث هي: الأول «معالجة نظرية لمفهومي المؤسسة الصناعية و الإطار الصناعي في ظل نظرية النظام السوسيوثقني المفتوح»؛ تسائل عن الوضعية السوسولوجية لمفهومي المؤسسة و الإطار الصناعي في الجزائر، و الثاني «التكوين المستمر ضمن التنظيم الحديث لتسيير الموارد البشرية»؛ تسائل عن الوضعية الحقوقية للتكوين في الجزائر، و الثالث «معالجة نظرية لمفهومي الهوية المهنية و إعادة الإنتاج»؛ تسائل عن إعادة إنتاج الثقافة المهنية من منظورين؛ الأول «فيبري Wébérien» و الثاني «لبيار بورديو – Bourdieu Pierre».

الفصل الثاني أسميّناه «الفكرة المنهجية لموضوع البحث»؛ تضمن ثلاثة مباحث هي: الأول «مدخل للمؤسسة الوطنية لصناعة المحروقات سوناطراك»؛ تناول بالبحث الوصفي التاريخي لسياسات تنمية الموارد البشرية بما؛ ما بين 2006 و 2011 ، و الثاني «الدراسة الاستطلاعية لموضوع البحث»؛ و قد كان الإجابة الموضوعية المؤقتة عن إشكالية و فرضيات بحثنا، و الثالث «التحقيق الميداني»؛ و قد كان الإجابة الموضوعية النهائية لمتطلبات البحث.

الحقيقة السوسولوجية التي توصلنا إليها ضمن حوصلة الباب الأول هي أن: «الهوية المهنية في ظلّ النظام المفتوح؛ هي حقيقة لتنظيم واقع بشري؛ ذو خيال مهني خارج عن إرادة المؤسسات، و يتسم بالفردنة أكثر منه الضمير الجمعي».

الفصل الأول: إقتراب المؤسسة الصناعية في ظل النسق المفتوح و الإطار الصناعي و الهويات المهنية و إعادة الإنتاج و التكوين المستمر:

المبحث الأول: معالجة نظرية لمفهومي المؤسسة الصناعية و الإطار الصناعي في ظل نظرية النظام السوسيوثقني المفتوح:

المطلب الأول: تحديد ماهية المؤسسة و خصائص محيطها الداخلي و الخارجي و واقعها في الجزائر:

الفرع الأول: ماهية المؤسسة: تعاريف و تصنيفات:

أ. التعاريف:

أ-1) التعريف اللغوي و الإصطلاحي:

إن كلمة المؤسسة، تشتق من الفعل أسس؛ أي: ﴿خلق و أبرز للعيان حقيقة الشيء الخفي، و وضحه و حدّد معالمه﴾⁽¹⁾، و هي ترجمة عن اللغة الفرنسية؛ "Entreprise" و "Firm"؛ باللغة الإنجليزية، و هي؛ ﴿بنية اقتصادية و اجتماعية؛ تجمع بين وسائل بشرية (الكفاءات) و مادية (رؤوس الأموال و النواتج) و غير مادية (خدمات)؛ تلتحم فيما بينها لإنتاج سلع و خدمات للزبائن؛ في محيط تنافسي (السوق) أو غير تنافسي (المونوبول أو الإحتكار)، و لها إطار حقوقي يخضع لتشريعات الدولة المتواجدة بها؛ فيعطيها هوية اعتبارية خاصة بها﴾⁽²⁾.

نستنتج من هذا التعريف أن: المؤسسة هي عبارة عن؛ ﴿حقيقة اقتصادية و تنظيم لواقع بشري، تتداخل فيها المهام الإستراتيجية للمنظمة مع المسؤوليات الملقاة على الموارد البشرية، و في ذلك تتمتع المؤسسة باستقلال ذاتي في صنع القرار﴾⁽³⁾.

أ-2) التعريف الإجرائي

لا يوجد تعريف موحداً لماهية المؤسسة؛ فذلك؛ يعتمد على الإقتراب الذي يحاول الباحث بنائه أو تجاوزه، و عادة ما يتفق علماء اجتماع المنظمات على ثلاثة إقترابات للمؤسسة هي:

أ-2-أ) الإقتراب الاقتصادي و الحقوقي الوجدوي: المؤسسة كوحدة إنتاج سلع و خدمات:

﴿المؤسسة هي كلُّ منظمة اقتصادية، مستقلة مالياً، لها إطار قانوني محدّد و حرّية في اتخاذ القرارات، و الحقّ في اختيار أعوانها الاقتصاديين، تتوزّع فيها المهام و المسؤوليات في شكل منظّم، و تتخصّص في إنتاج السلع و الخدمات؛ التي يتمُّ بيعها في الأسواق؛ بغرض تحقيق أرباح؛ و في ذلك تحتاج إلى الموارد المالية و البشرية اللازمة للإنتاج و توزيعه في السوق﴾⁽⁴⁾.

نستنتج من هذا التعريف أن: ﴿المؤسسة هي ذلك النسق التنظيمي للنفقات، تعتمد على الاستهلاك لتوفير المواد اللازمة لعملية الإنتاج، و إشباع السوق من الموردين و المستهلكين﴾⁽⁵⁾.

أ-2-ب) الإقتراب السوسيوولوجي: المؤسسة كفاعل اجتماعي:

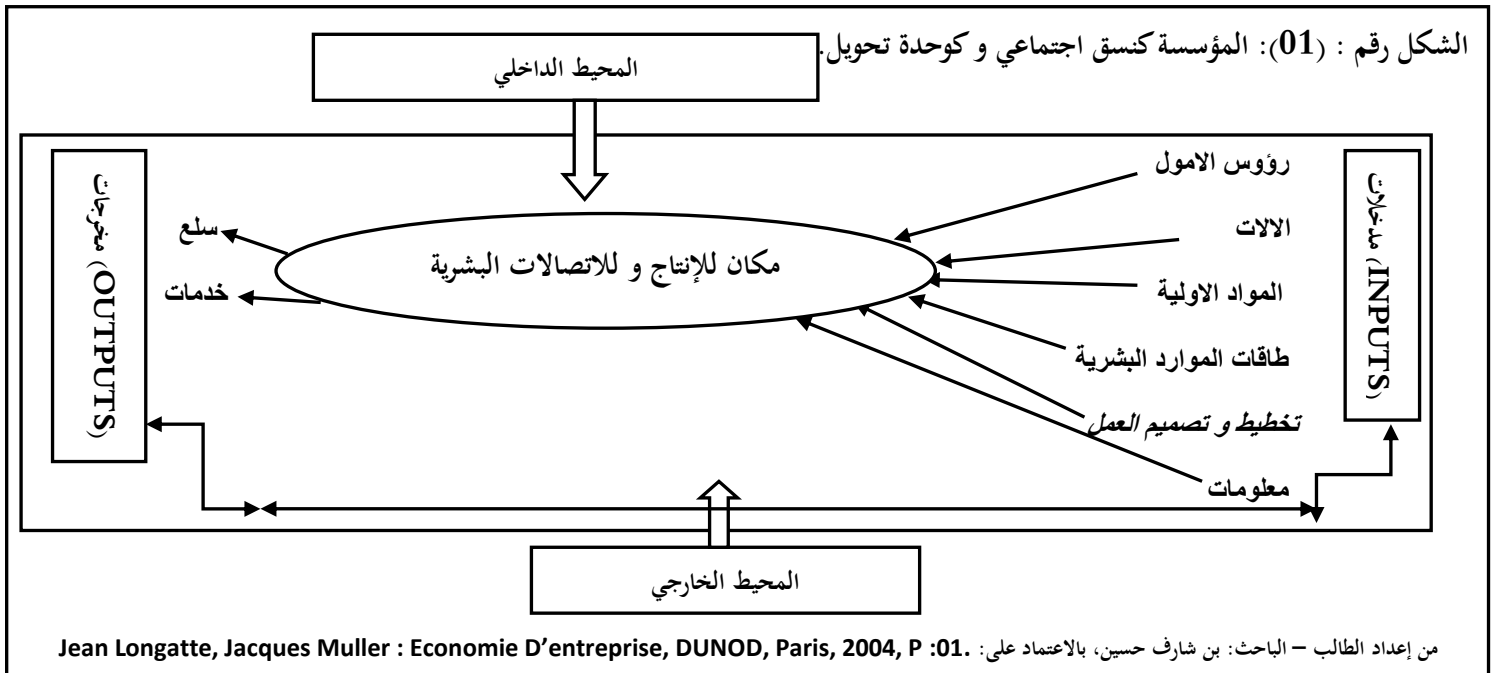
تؤثر المؤسسة كفاعل اجتماعي في المجتمع؛ من خلال نشاطها الاقتصادي عن طريق؛ فتح مناصب عمل، إنتاج سلع و خدمات، رفع أجور العمال و تكوينهم ضمن نشاطات اجتماعية و تربوية و سياسية و حتى ثقافية، توفير موارد للجماعات العمومية، المساهمة في تطوير و تحديث الاقتصاد بفضل التكنولوجيات و البحث العلمي الجامعي، و بالتالي؛ هي؛ نسق عقلائي يتألف من مجموعة من النظم الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و المهنية و حتى الثقافية⁽¹⁾.

نستنتج من هذا التعريف أن: المؤسسة تستثمر في الميدان الاجتماعي فيما يسمى؛ «بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات»⁽²⁾؛ و التي يعرفها «بولمستروم - Bolmstrom»؛ بأنها: «وفاء المؤسسات بأداء مسؤوليتها الاجتماعية و التقرير عن نتائج ذلك الأداء الاجتماعي؛ هو في حقيقة الأمر البديل الوحيد المتاح للمؤسسات لتحقيق أهدافها الاقتصادية التقليدية»⁽³⁾.

أ-2-ت) إقتراب المؤسسة كنظام سوسيوثقني مفتوح:

نعرف المؤسسة على أنها: «نظام مفتوح على محيطها الداخلي و الخارجي كنسق تفاعلي من الأنظمة الفرعية (Sous systèmes)»⁽⁴⁾، يعرفها «جووال دو روسنييه - JOËL de ROSNAY» على أنها: «نظام العمل الذي يشير إلى العمليات التي تم إجراؤها من قبل الموارد أو الكفاءات البشرية، نظام المعلومات المحاسبية و السياسية، نظام صنع و اتخاذ القرارات الإدارية»⁽⁴⁾.

يطلعنا هذا التعريف أن: التقسيم الاجتماعي للعمل، يرتكز بوجود عاملين هما؛ نظام إستقطاب المعلومات و تكييفها حسب أهداف المؤسسة، و نظام بلورة القرار الإداري.



(1)-(2) نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة و مسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان (الأردن) ، 2006 ، ص: 201.

(3)-(4) Voir : Jean Longatte, Jacques Muller : Economie D'entreprise, opcit.

ب. التصنيفات:

ب-1) حسب طبيعة النشاط الإقتصادي و حجم الموارد البشرية:

يرى عالم إجتماع المنظمات «أوجان هنريكاز - Eugène Enriquez» أن: ﴿كل مؤسسة هي منظمة و لكن، ليست كل منظمة هي مؤسسة﴾⁽¹⁾؛ بمعنى أن: هناك مؤسسات و جمعيات تنشط في المجتمع، و لكن هدفها لا يتمثل في تحقيق الربح؛ فهي قد تأسست من أجل مساعدة بعض الفئات في المجتمع، بغض النظر عن طبيعة القطاعات الإقتصادية، و يعتبر التضامن و العلاقات الإنسانية و الاجتماعية محور اهتمامها؛ و تتمثل هذه المؤسسات في التعاونيات (Coopératives)، و الشركات التبادلية (Mutuelles)، إضافة إلى مؤسسات الإدماج (Les entreprises d'insertion).

﴿كما أن المؤسسات تصنف ضمن قطاعات ثلاثة هي: القطاع الأولي أو الرئيسي؛ (الزراعة و الغابات و الصيد و المناجم في بعض الأحيان)، و القطاع الثانوي؛ (الصناعة و البناء و الأشغال العمومية) و القطاع الثالث و هو الخدمات؛ بدورها يمكن تقسيمها إلى مجموعات فرعية حسب طبيعة المشاريع التنموية﴾⁽²⁾.

المشرع الجزائري، صنفها إلى ﴿خلايا مؤسساتية﴾⁽³⁾، و نظم نشاطاتها على أساس ثلاثة حالات هي:

- القطاعات: و هي مجموعة المؤسسات التي تمارس نفس النشاط الرئيسي.
- الفروع: تصنيف محاسبي لكل وحدات الإنتاج التي تنتج نفس المنتج.
- الشعب: تشمل الشعبة جميع النشاطات من الأعلى (المواد الأولية)، إلى الأسفل (التسويق)؛ و هي حلقات تشارك في التسويق.

نلاحظ أن: حجم الموارد البشرية و رقم الأعمال السنوي و القيمة المضافة؛ تمثل مؤشرات تمييز بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كالتالي:

- عدد العمال : مؤشر يسمح بالتمييز بين المؤسسات الصغيرة (petites entreprises)؛ التي ينحصر عدد موظفيها ما بين 10 و 500 عامل، و المؤسسات الكبرى (grandes entreprises)؛ التي توظف أكثر من 500 عامل.
- رقم الأعمال: يعطينا هذا المؤشر؛ فكرة عن أهمية العمليات التجارية و مدى تحقيق أهداف المؤسسة التي بلورت من أجلها.
- القيمة المضافة: هو المقياس الأساسي؛ لمعرفة إن كانت هذه المؤسسة مشروعا مربحا بعد انتقاص كل من رأس المال التقني و التمويل.

ب-2) حسب الشخصية أو الصفة القانونية⁽⁴⁾ :

قانون المؤسسات الجزائري يصنفها كما يلي:

- الشركات الفردية و شركات الأشخاص (les entreprise individuelles): و هي تلك المؤسسات التي تعود ملكيتها لرجل أعمال واحد أو لمجموعة رجال الأعمال، و ينشأ عنها؛ هامش كبير من حرية الفعل و اتخاذ القرارات، يكون التراث المادي و الثقافي و الديون المترتبة عن المشروع الإقتصادي مسؤولية فردية أو جماعية حسب بنود العقد المتفق عليه.

(1) Eugène Enriquez : l'Organisation en Analyse, Presses Universitaires de France (PUF), première édition, Paris, 1992, p : 89.
(2) Encyclopédie Universalis, version française : 16.0, année 2010, mots clé : (entreprise, classification d'entreprises).
(3)-(4) Voir : Tayeb Belloula : Droit des Sociétés, éditions : BERTI, collection droit pratique, première édition, Alger, 2006.

- الشركات التساهمية (SARL, EURL, SPA, SA, SNC, SAS, SASU): هذا الشكل القانوني يسمح لرجال الأعمال؛ بإنشاء شركة ذات مسؤولية محدودة، بموجب عدد من الوظائف؛ كسلطة الإدارة، و الجمعية العامة، تراثها المادي و الثقافي مستقل عن ما هو لدى الشركاء، لها إسم إجتماعي و عنوان و سجل تجاري، يمثلها مدير عام؛ يسير رؤوس أموال الشركاء و تخضع لنظام ضريبي معين.

ب-3) حسب ملكية راس المال(1):

تصنف المؤسسات حسب هذا المعيار إلى نوعين هما:

- المؤسسات الخاصة: و هي تلك المؤسسات التي تعود ملكية الأموال فيها لفرد، أو لمجموعة من الأشخاص؛ كشرركات الأشخاص و الشركات ذات المسؤولية المحدودة و شركات المساهمة.
- المؤسسات العامة و المختلطة: و هي التي تعود ملكيتها للدولة؛ كالشركات الوطنية و المحلية أو التي تشترك الدولة فيها مع الأفراد؛ من حيث: ملكية رؤوس الأموال و سلطة القرار.

الفرع الثاني: خصائص المحيط الداخلي و الخارجي للمؤسسة الصناعية:

أ. المدلول اللغوي و الإصطلاحي للمحيط:

يعرّفه الباحث على أنه: ﴿هو مجموعة الظروف أو الشروط التي؛ لها علاقة بكينونة المؤسسة و هي: (سوق المواد: المنافسين، الممونين، الظروف الاقتصادية) و (سوق السلع: المنافسة، الزبائن، جمعيات المستهلكين، الواقع الإقتصادي، سياسة القروض) و (سوق رؤوس الأموال: السلطة النقدية، البنوك) و (سوق العمل: السياسة الاقتصادية، الطلب على الشغل، الثلاثية)؛ و هي تختلف مضمونها عن مفهوم البيئة﴾(2).

المؤسسة كمحيط معناه؛ ﴿هي شخص إعتباري؛ يؤثر في المجال الإقتصادي الذي ينشط فيه، و يتأثر بالظروف الاقتصادية العامة داخل و خارج البلاد، و من أجل الديمومة في السوق التنافسية التي تفرضها العولمة؛ يتوجب عليها التكيف ضمن الديناميكية المتداخلة (إقتصاد جزئي MICRO-ECONOMIE)، و الأعوان الاقتصادية الأخرى (إقتصاد كلي MACRO-ECONOMIE) و مجموعة المؤسسات (MESO-ECONOMIE)﴾(3).

ب. محيطات المؤسسة(4):

ب-1) المحيط الداخلي للمؤسسة الصناعية: يضم الإقتراب الكلاسيكي لمحيط المؤسسة الداخلي العناصر الآتي ذكرها:

- 1) المحيط المالي و المصرفي: هو النسق الذي يتم داخله خلق و دوران الخصوم و الأصول المالية للمؤسسة؛ عبر تنظيم و ترتيب الديون، و الديون على العملاء؛ الموزعة بين النظام البنكي و أسواق الأصول المالية و متعاملين متخصصين، الوظيفة المصرفية داخل المؤسسة تتمثل حصريا؛ في إعادة توظيف الموارد للحصول على قروض.
- 2) المحيط التشريعي و القانوني: تتمثل في مجموعة القوانين المؤثرة على عمل المنظمة مثل:

- القوانين المرتبطة بحماية البيئة: تلتزم المؤسسة بإتباع تلك القوانين التي تعمل على حماية البيئة و المحافظة عليها من التلوث.

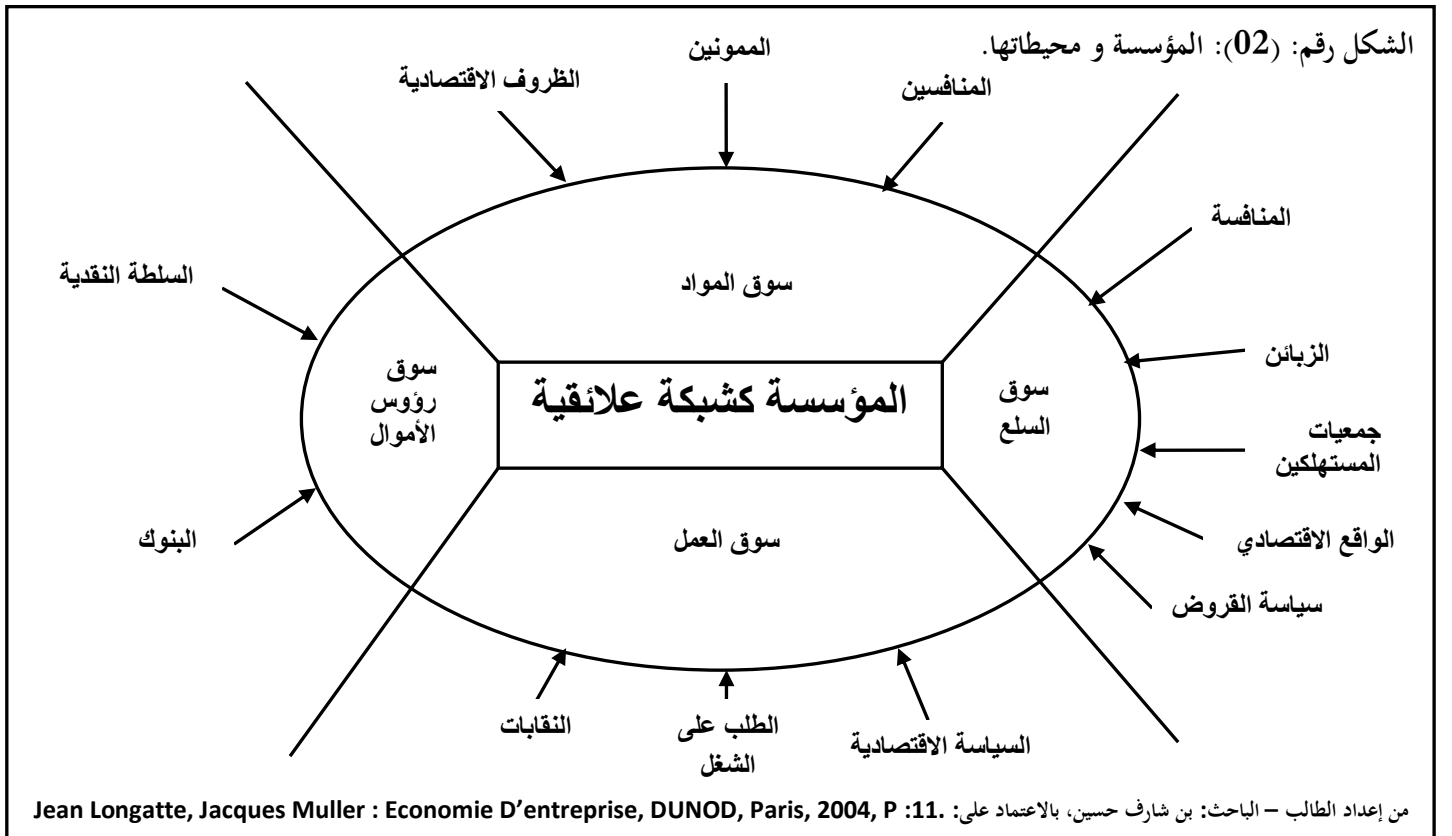
(1)-(2) Tayeb Belloula : Droit des Sociétés, op.cit.

(3)-(4) Voir : Elie Cohen : Gestion Financière de l'Entreprise et Développement Financier, édition : EDICEF ou ELLIPSES - selon pays, troisième édition, Canada, 1991.

- القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل : تلتزم المؤسسة بإتباع تلك القوانين التي؛ تنظم العلاقات بين أرباب العمل و العمال.
 - القوانين الخاصة بالدفاع عن حقوق المستهلكين : تلتزم المؤسسة بحماية المستهلك من الممارسات الخاطئة، من قبل بعض المنشآت و حمايته من الخداع و الغش أو تقديم منتجات ذات أضرار على صحته.
 - القوانين الخاصة بالنظام الاقتصادي : و هي جملة القوانين الهادفة إلى تنظيم العمليات التجارية و للعمل و الحماية من الإفلاس و التصفية.
- (3) المحيط الإداري: و يحوي مجموع النظريات الإدارية و تطبيقها ، الخلفية العملية لأنظمة و أنماط الإدارة في تقنيات العمل، تحفيز و تعويض المديرين و العمال.

ب-2) المحيط الخارجي للمؤسسة الصناعية: يضمُ الإقتراب الكلاسيكي لمحيط المؤسسة الخارجي العناصر الآتي ذكرها:

- 1) المحيط الإقتصادي: و هي مجموعة العناصر الإقتصادية؛ التي تؤثر على حياة المؤسسة و هي: (الدخل الوطني، الدخل الإجمالي، الدخل الصافي، الدخل الفائض، مداخيل الأفراد، الأسعار، ذوق المستهلك، السلع البديلة، المناخ الاقتصادي العام للدولة، دورة الأعمال بالمؤسسة، ندرة الموارد الأولية و البشرية).
- 2) المحيط السياسي: إنَّ علاقة المؤسسة الصناعية بالمحيط السياسي يكمن في؛ القرارات و الخيارات السياسية للدولة: كالحروب، التأميمات، الانقلابات، الحضر على مؤسسات دولية أو دول معينة، من إستيراد بعض المواد الأولية، منع صناعات معينة و منع بعض الإعفاءات الضريبية.
- 3) المحيط الإجتماعي: تنشأ الهوية الإجتماعية للمؤسسة الصناعية من؛ وسط مجتمعي يحكمه العرف و العادات و التقاليد و المعتقدات الدينية و الثقافية و القيم و العلاقات الاجتماعية، المحيط الاجتماعي يؤثر مباشرة على النشاط الاقتصادي للمنشأة من خلال عناصر هي؛ (التغيرات السكانية، دور المرأة في المجتمع، مستوى التعليم العام في الدولة، النظم الأخلاقية و قواعد السلوك الإجتماعي، البطالة ، الصحة، و الفقر).



الفرع الثالث: تطوّر الوضع الحقوقي للمؤسسة الصناعية في الجزائر(1):

أ. القطاع العمومي الوطني:

من 1962 حتى 1965 المؤسسات العمومية الجزائرية، كانت محدودة من حيث؛ حجم النشاط الإقتصادي و حجم الموارد البشرية، و من 1965 حتى 1971 السياسة التصنيعية؛ خلقت المؤسسات الوطنية الإنتاجية و التوزيعية و الخدمائية؛ يسيروها عملاء ساميين في الدولة مقصين في ذلك مساهمات العمال من حظوظ التسيير.

من سنة 1971 حتى سنة 1980 تمّ التطبيق التدريجي و التسلسلي لما يعرف؛ بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات (GSE)؛ أين تمّ إشراك العمال في تسيير مؤسساتهم.

من سنة 1980 حتى سنة 1984 بدأت الإصلاحات الإقتصادية؛ التي أفرزت إلى الحياة عددا هائلا من المؤسسات الوطنية العمومية؛ حجمها الإقتصادي و البشري محدود، و مقسمة إلى مجموعات متجانسة حسب نوع المنتج المختص فيه، هذه الإصلاحات الهيكلية الإقتصادية؛ أنتجت مصطلح جديد هو إستقلالية المؤسسات، صحبته جملة من القوانين حوّلت علاقات العمل بشكل راديكالي؛ بحيث تحوّل العامل إلى مسير(2).

في سنة 1990 سنّ المشرّع الجزائري جملة من القوانين؛ منها: قانون العمل رقم 90-11؛ المتعلق بعلاقات العمل الفردية و الجماعية، و عرفت هذه الفترة بإسم «تحرر القطاع الإقتصادي»؛ الذي غير كفكر جديد السلوك الإقتصادي و الإجتماعي و السياسي و خصوصا الثقافي و الديني لدى المواطنين.

خلال عشرة سنوات من سنة 1987 حتى سنة 1997، عرف كل من الإقتصاد و المجتمع الجزائري؛ تحولات هيكلية عميقة يلخصها الطالب - الباحث «بن شارف حسين»(3) إلى محورين هما:

1) على المستوى الإقتصادي؛ إنتقلنا من الإقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، و شهدنا تغير الأطر الحقوقية للمؤسسات العمومية الاقتصادية؛ من القانون العمومي إلى القانون الخاص، تحرير نظام الأسعار و المنتجات المدعومة، تحرير النظام البنكي وفق النظام المالي و المصرفي العالمي، التعددية الإقتصادية و إلغاء الإحتكار للتجارة الخارجية و مراقبة التبادلات الإقتصادية و المصرفية، تعرّض المؤسسات العمومية بما فيها العمال؛ إلى الإفلاس و المتابعات القضائية؛ التي من بينها: التسريح، و بلورة مخطط للتكيف الهيكلي (PAS).

2) على المستوى الاجتماعي؛ إنتقلنا من قانون تأسيسي إلى قانون تعاقدية، وضع نمط جديد من التنظيم الإجتماعي و تسيير المنازعات و نمط جديد من تمثيل الطبقة العمالية، و خصوصا الإنتقال من حالة العمال المسيرين؛ الذين شهدناهم في التسيير الإشتراكي للمؤسسات (GSE) إلى حالة العمال الأجراء و ذلك من خلال؛ سنّ المشرّع الجزائري لقانون العمل رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و إعادة تأهيل القانون التأديبي للعمل و نظم التسيير الإداري للمستخدمين.

من سنة 1997 إلى سنة 2011، ركز المشرّع الجزائري اهتمامه على؛ سنّ قوانين تعديلية متعلقة بالأجور، وضع الأطر الحقوقية لأسلاك الوظيفة العمومية الجزائرية، و توصيف الوضع الحقوقي للمرأة الإطاري.

(1)-(2) Voir : Hachimi Madouche : L'entreprise et l'économie algérienne, quel avenir ?, Éditions Laphomic, première édition, Alger, 1988.

(3) بن شارف حسين: طالب في إعادة التسجيل للسنة الثانية ماجستير علم الاجتماع، تخصص: العمل، المحيط و المجتمع، تحت إشراف الأستاذ: زور زين الدين.

ب. القطاع الخاص الوطني:

ظهر القطاع الوطني الخاص، حديثا مع الثمانينيات في بداياته؛ تمّ مراقبته و تمشيشه طويلا و خضع للمراقبة الصارمة للدولة ، كما تمّ حرمانه من الكثير من الصفقات الوطنية و الخارجية و بقي في الظلّ، على غرار تنمية القطاع الوطني العمومي المهيمن، يكاد ينعدم قبل الاستقلال؛ ذلك أنّ: السياسة الاقتصادية الإستعمارية؛ لم تطوّر قاعدة صناعية حديثة بالجزائر بعكس تنمية القطاع البترولي. التجار الأحرار و المستخدمين الجزائريين؛ نشطوا في قطاعين عامين و أساسيين هما: التجارة الصغيرة و الحرف (80% تجار صغار و حرفيين). أما رجال الصناعة الجزائريين الذين بلغ عددهم مجموع 1554 من أصل 7020 صناعي فعلي؛ فاقترضوا على صناعيتين هما: الألبسة و المواد الغذائية(1).

الفترة ما بين 1962 و 1965 ، تتميز؛ بخلق نظام التسيير الذاتي للمؤسسات بحيث؛ كانت هنالك 300 مؤسسة وطنية عمومية يسيّرّها عمال، و في سنة 1963 تمّ إصدار قانون الإستثمارات المقيدة جدا.

في الفترة ما بين 1966 و 1980 ، بدأ التخلي عن نظام التسيير الذاتي، تمّ إصدار قانون جديد للإستثمارات العمومية في سنة 1966 و وضع هياكل تشجيعية من أجل الإستثمارات في القطاع الوطني الخاص؛ عرفت أشكالاً من القيود الجبائية؛ خصوصا منع الإستثمار في القطاعات الإستراتيجية و إجبارية عدم منافسة القطاعات الاقتصادية للدولة، ما بين 1969 و 1978 تمّ إنشاء مليون منصب عمل دائم، التنمية الاقتصادية شهدت مرحلتين؛ الأولى تصاعدية ما بين 1966 و 1971 ؛ بإنشاء 688 مشروع تنموي معتمد، و الثانية تنازلية ما بين 1971 و 1979 ؛ أين تقلصت المشاريع التنموية المعتمدة إلى 200 مشروع، بشكل خاص؛ إنشاء مؤسسات عائلية محدودة الحجم؛ تتكوّن من أقلّ من خمسة أجراء فقط(2).

نلاحظ أنّ؛ الدراسات العلمية الأكاديمية الجامعية لم تهتم كثيرا بالقطاع الوطني الخاص، لهذا السبب؛ نجد حوله إحصائيات متناقضة، من سنة 1980 إلى سنة 2011 ؛ نلاحظ نوع من التحرّر التدريجي في كلّ القطاعات الإقتصادية؛ مثل: تغيير النصوص القانونية للإستثمارات و علاقات العمل، مما ساهم في تضاعف خلق المؤسسات بأحجام و نشاطات إقتصادية مختلفة.

الفرع الرابع: ماهية ثقافة المؤسسة و الثقافة الإجتماعية أو الثقافية و المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة:

أ. ماهية الثقافة الاجتماعية أو الثقافية:

في القاموس المحيط جاءت الثقافة لتعني (صقل النفس والمنطق والفظانة)(3)، وفي لسان العرب المحيط: (ثقف ثقفاً وثقافة، صار حاذقاً خفياً فطناً، وثقفه تثقيفاً سواه، و هي تعني تثقيف الرمح، أي تسويته وتقويمه)(4). نستخلص من هذا التعريف؛ أنّها: الصفات الذاتية لتعلم الشيء؛ كالفهم و الفطنة و الحدق و سرعة التعلم، كما جاءت كلمة الثقافة في العصور الوسطى لتخدم معنى الآلة في صيغة تسوية المعوج و تسوية الرماح. تداولها العرب في أوج حضارتهم من حيث؛ هي: امتلاك الشيء أو حيازته. و في القرآن الكريم، تفيد الثقافة التنوع البشري في قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَ جَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾ (5) ؛ و هي دلالة على أنّ؛ الثقافة منظومة مدلولات يتقاسمها أعضاء جماعة اجتماعية و يستخدمونها في تفاعلاتهم.

(1)-(2) Derras Omar : Référentiel des emplois et des compétences des Acteurs de développement local en Algérie, In : (Les Acteurs du Développement Local durable en Algérie : Comparaison Méditerranéenne), PNR : Le Mouvement Associatif en Algérie, CRASC, Oran, 2003, p : 59.

(3) القاموس المحيط ، مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، الجزء الأول، دار الجليل، الطبعة الأولى، بيروت - لبنان، 1988 ، ص: 150.

(4) لسان العرب المحيط (للعلامة ابن منظور)، عبد الله العلايلي و يوسف خياط، الجزء الرابع، دار الجليل و دار لسان العرب، الطبعة الأولى، بيروت - لبنان ، 1988 ، ص: 389.

(5) القرآن الكريم، سورة الحجرات، الآية 13.

الأنثروبولوجيين و السوسيوولوجيين يتبنون عادة ثمانية مقاربات لظاهرة الثقافة هي:

1) أشار «عبد الرحمان ابن خلدون» ضمنياً إلى؛ مفهوم الثقافة في «المقدمة في باب العمران» أنها: «... وإذا ألفوا العيش و الدعة... لم تعد تفرق بينهم مع العامة من الناس إلا بالثقافة و الشارة...»⁽¹⁾؛ نلاحظ هنا أن؛ كلمة الثقافة وردت ضمنياً في مفهوم المعرفة المكتسبة في نمط العيش العمراني المستقر.

2) يعرفها «إدوارد بيرنت تايلور - Taylor Burnet Edward» في مؤلفه الموسوم «الثقافة البدائية، سنة 1871»؛ «... هي ذلك الكل المركب الذي يشمل؛ المعرفة و المعتقدات و الفن و الأخلاق و القانون و الأعراف و القدرات و العادات الأخرى التي؛ يكتسبها الإنسان باعتباره عضواً في المجتمع»⁽²⁾؛ نلاحظ أنه: تعريف وصفي نستنتج منه أن؛ الثقافة هي تعبير عن شمولية الحياة الاجتماعية للإنسان من خلال التفاعل الاجتماعي بين الأفراد، و استعملت الثقافة كمفهوم علمي في العصر الحديث؛ للدلالة على رقي الفكر الأدبي و الاجتماعي للأفراد و الجماعات، و اعتبرت نظرية في السلوك تتضمن المعارف و العقائد و الفنون و الأخلاق و القوانين و العادات.

3) يعرفها «كلود ليفي شتراوس - Claude Lévi-Strauss» في مؤلفه الموسوم: «البنيات الأولى للقرابة، سنة 1950»؛ «... يمكن إعتبار الثقافة كمجموعة من المنظومات الرمزية؛ التي تحتل المرتبة الأولى فيها اللغة و قواعد الزواج و العلاقات الاقتصادية و الفن و العلم و الدين و هذه المنظومات كلها تهدف إلى، التعبير عن بعض أوجه الواقع المادي و الواقع الاجتماعي، و كذلك العلاقات التي يقيمها هذان النمطان مع بعضهما بعض و تلك التي تقوم بين المنظومات الرمزية نفسها مع بعضه...»⁽³⁾. نلاحظ أنه؛ تعريف معياري يسعى إلى الكشف عن "الثوابت"؛ كمواد ثقافية تتشابه دائماً من ثقافة لأخرى.

4) يعرفها «جورج بالاندييه - Georges Balandier»؛ بأنها: «...المقدس هو أحد أبعاد الحقل السياسي... فالله والأموات والسحرة يدخلون في نظام السلطة مثلما يدخل فيه الأحياء من الناس...»⁽⁴⁾؛ و يقصد بها؛ المنظومات الرمزية؛ مثل: الدين و السلطة و القرابة و الزواج تمثل الثوابت في المجتمع البدائي.

5) يتحدث «إيمانويل موريس والرشتاين - Immanuel Maurice Wallerstein»؛ عن ثقافة عولمية و يعرفها بأنها: «حقل من إيديولوجيا التشابه المعرفي»⁽⁵⁾؛ بمعنى أن: المنظومات الثقافية من حيث؛ الدين و قواعد اللغة و السلطة و الزواج و العلاقات الاجتماعية و الاقتصادية و التفكير العلمي؛ تتشابه لدى كل شعوب العالم، و أن؛ عاملي الحروب و العولمة في كل دولة هما حدّي التباين الثقافي.

6) من أهم علماء الاجتماع الذين بادروا حول مفهوم الثقافة؛ «وليام توماس - William Thomas» في دراسته الشهيرة حول الفلاح البولوني في أوروبا و أمريكا المنشورة بين عامي 1918 و 1920 و الذي؛ توصل إلى تعريف الثقافة على أنها: «عبارة عن المعتقدات و الأساطير و العادات التقليدية الشائعة بين عامة الشعب، و هو أيضاً آداب السلوك و الأغاني الروائية و الأمثال، و هو جزء من ما يمثل التراث القديم»⁽⁶⁾؛ الفكرة ما وراء هذا التعريف هي أن: الفولكلور أحد العوامل التي تحافظ على التضامن الاجتماعي باختلاف خصوصيات الشعوب.

(1)-(2) ريمون بودون، فرانسوا بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة الدكتور: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر، 1986، ص: 228.

(3)-(6) Voir : Marc Abélès : Le lieu du politique (histoire et civilisations de l'Afrique orientale), société d'ethnographie, Paris, 1983.

(4) جورج بالاندييه: الانثروبولوجيا السياسية، ترجمة: علي المصري، مطبوعات مجد، الطبعة الأولى، بيروت - لبنان، 1990، ص: 50.

(5) Voir : Immanuel Wallerstein : L'état actuel du débat sur l'inégalité mondiale, centre québécois des relations internationales, université Laval, collection : Choix, Canada, 1975.

7) بناء على مفهوم "الإنسان الهامشي" الذي يتطبع بطباع المنظومتين الثقافتين الأصلية و المكتسبة؛ بفعل الإدماج في مجتمع مغاير، يعرف «روبرت بارك - Robert Park» الثقافة؛ بأنها: «نسق من العادات و التقاليد و الاتجاهات و المواقف المنظمة و المتلازمة؛ تتناقل عبر التنشئة الاجتماعية»⁽¹⁾؛ نستنتج أن: هذا التعريف موضوعي يشير إلى الصفات التي يرثها الإنسان عن مجتمعه عن طريق التنشئة الاجتماعية و الملاحظة المباشرة، و التي تجعل منه «متقف هجين - métissé».

8) تتفق كلُّ من «روث بينيديكت - Ruth Benedict»⁽²⁾ و «مارغريت ميد - Margaret Mead»⁽³⁾ و «هانا أرندت - Hannah Arendt»⁽⁴⁾، في تعريف الثقافة من حيث هي: «روابط و صلات معرفية قائمة بين أفراد مجتمع معين؛ يفترض أنها: تشكل بناءاً محددًا و متماسكًا، يؤدي دورًا و يكتسب قيمة تاريخية»؛ نلاحظ من هذا التعريف أنهن قمن بتنميط أو نمذجة الثقافة؛ يجعلها منهج سلوكي خاص بجماعة محددة.

ب. ماهية ثقافة المؤسسة (الثقافة المهنية):

ثقافة المؤسسة و ثقافة المواطنة⁽⁵⁾ التنظيمية هما؛ نفس الشيء لو أمعنا و محصنا النظر في النظريات و الدراسات المرتبطة بمهدين المفهومين، غير أن الباحثين من باب التمايز العلمي؛ يربطون الأولى بمشكلات التنظيم المؤسساتي، و يربطون الثانية بفكرة الخدمة الاجتماعية أو بالأحرى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

نقصد بثقافة المؤسسة؛ «جملة المعايير و القيم و ضوابط السلوك التي؛ أنتجتها الموارد البشرية خلال تفاعلها ضمن علاقات العمل داخل المؤسسة في إطار نظرية النظام السوسيوثقافي المفتوح، و نقصد بثقافة المواطنة التنظيمية؛ ما ارتبط بالعمل و تمثلات العمال و اهتمام المؤسسات الصناعية الجزائرية بأحوال المجتمع المدني و البيئة و الإقتصاد؛ و بذلك: نحن أمام مواطنة صناعية أو تنظيمية؛ يرتهن وجودها في مكان العمل بمدى الاهتمام بالموارد البشرية و تهيئة بيئة العمل المناسبة لها؛ باعتبارها العامل الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح المنظمة و تطورها، و يرتهن وجودها في المجتمع بمدى العناية بالعقد الاجتماعي و البيئي و التنمية المحلية في أشكالها التطوعية»⁽⁵⁾.

عرّفها «إدجار هنري شاين - Edgar Henry Schein» في مؤلفه الموسوم: «الثقافة التنظيمية و القيادة - Organizational Culture and Leadership»؛ على أنها: «مجملة الإختيارات و الإفتراضات القاعدية التي اكتشفتها و أنتجتها وطوّرتها مجموعة بشرية معينة؛ في إطار محاولتها لإيجاد الحلول لمشاكل التأقلم الخارجي و الإدماج الداخلي و التي أثبتت نجاعتها وفعاليتها بالنسبة لهم، و اعتمدها و أصبحوا يتداولونها على أنها؛ الطريقة الصحيحة و الجيدة في إدراك و معالجة هذه المشاكل»⁽⁶⁾، كما عرّفها «موريس ثيفيني - Morris Thevenet»؛ على أنها: «كلُّ ما يوحد المؤسسة في ممارستها و كذلك كلُّ ما يميزها عن الآخرين»⁽⁷⁾؛ نستنتج من هذين التعريفين أن كلُّ مجموعة بشرية تكون لها ثقافة خاصة بما داخل الجسد المهني؛ بدورها تكون وليدة إختيارات فردية و جمعية تهدف؛ إلى تمتين الرّابط الاجتماعي، و هنا نلاحظ أن؛ السلوكات و الأفعال التي يقوم بها الأفراد بصفتهن فاعلين إجتماعيين؛ تتمحي في النسق الكلّي للمؤسسة لتشكل تاريخ مهني واحد مشترك و هوية مهنية جمعية واحدة.

(1)-(2)-(3)-(4)-(6)-(7) Athena Xenikou, Maria Simosi: Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance, Journal of Managerial Psychology, Vol: 21, N°: 6, 2006, pp: 566-579, (The current issue and full text archive of this journal is available at: (www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm)).

(5) تعد كلمة المواطنة في علم الاجتماع السياسي (وهي ترجمة عن الفرنسية Citoyenneté)؛ مرادفة للقدرة على صنع القرارات و إعداد المواطنين للاشتراك بفاعلية في المجتمع الديمقراطي الذي يفترض معرفة، إدراك و فهم الحقوق و الواجبات و النظام التشريعي للقطر الذي يعيشون فيه. فحسب قاموس "Larousse - اللاروس"؛ (إن الفرد له صفة المواطن و يمتاز بثلاثة هويات سياسية هي: (هو الشخص الذي يتمتع بحق الانتماء إلى جسد اجتماعي و سياسي معين، هو عضو في الدولة يتمتع بحقوق و واجبات مدنية و سياسية، في إطار الثورة الفرنسية هي صفة تعوض السيد أو السيدة).

أما المفهوم السوسولوجي، فيعرف المواطنة على أنها: { القدرة على ممارسة الحقوق المدنية بكل ديمقراطية؛ كحق الانتخاب، القيام بالواجبات، المشاركة في الحياة السياسية و القدرة على احترام القيم و المعايير الديمقراطية، فهي صفة المواطن التي تحدد حقوقه و واجباته الوطنية و يعرف الفرد حقوقه و يؤدي واجباته عن طريق التربية المدنية، و تتميز المواطنة بنوع خاص بولاء المواطن لبلاده و خدمته في واجباته في أوقات السلم و الحرب و التعاون مع المواطنين الآخرين في تحقيق الأهداف القومية}. راجع أيضا:

- Dictionnaire Larousse, édition : Bordas, 1997, page : 74.

-Pieter Judson, Kyle Crossley: Droits et Citoyenneté, In: (Annales: Histoire, Sciences Sociales), sous la direction de : Jane - Burbank, Frederick Cooper, 63^{ème} édition, Vol : 3, édition : EHESS et Armand Colin, 2008, page : 513.

تناولت السوسولوجيا الجزائرية بالبحث، تأثير الثقافة المجتمعية على ثقافة المؤسسة الصناعية من خلال؛ أعمال الباحثين «جمال الدين غريد» (1) و «عمر بن بختي» (2) على وجه الخصوص، و ذلك من خلال؛ تناولهما للعلاقة ما بين النقل التكنولوجي و الثقافة الوطنية و ثقافة المؤسسة الصناعية التنظيمية حيث؛ ركز الباحثان على فشل السياسة التصنيعية بالجزائر، و من أجل تفسير هذا الفشل قارنا بين القيم الناجمة عن التكنولوجيات المستوردة و الخصائص الثقافية للمؤسسة العمومية الجزائرية؛ و المغزى من ذلك هو؛ تبيان ضعف المناجحت الناتج عن التحول الثقافي. من بين الخصائص الثقافية التي تعرّضنا إليها: «التناقض بين الأصول السوسيوثقافية الريفية للفاعلين و القيم الصناعية المكتسبة من التكنولوجيات المستوردة، غياب وحدة القيادة، المركزية و التدخلية، ضعف درجة المشاركة في الأداء المهني و ثقل البيروقراطية، غياب أخلاقيات المهنة، إستبقاء و التلاعب بالمعلومات، غياب روح الإبتكار و المبادرة، مستوى عال من الفردانية و الإنتهازية، قدر ضعيف من التعاون و غياب التحكم المهني.

ت. ماهية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة:

هناك عدّة مرادفات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات منها: «الإستجابة الاجتماعية و الإلتزامية و الدافعية و الحافزية و مسألة رأس المال و مواطنة الشركات و المؤسسات الأخلاقية و الحكم الرأشد للمؤسسات و غيرها...»، و قد تبلورت على صعيد العلوم الاجتماعية و الإنسانية عدّة مرتكزات و أسس عمل؛ أمكنت من تحديد نطاق و أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، من جملتها اخترنا عددا من التعريفات التي تخدم طبيعة موضوع دراستنا، و تم صياغتها على هذا النحو:

(1) الإقتراب الأول: «المسؤولية المجتمعية أو الاجتماعية للمؤسسات هو؛ مصطلح ظهر حديثا سنة 1960 و يشير؛ إلى إهتمام المؤسسات بإنشغالات المجتمع المدني و البيئة و الإقتصاد؛ بما يقع ضمن نشاطها الإقتصادي و بشكل طوعي» (3)، «كما يمكن تعريفها؛ بأنها: المساهمة الطوعية للمؤسسات في رهانات التنمية المستدامة» (4)، أيضا هي: «نتيجة لمطالبية المجتمع المدني من جمعيات إيكولوجية و إنسانية؛ لأخذ بعين الاعتبار للأثار البيئية و المجتمعية لنشاطات المؤسسات الاقتصادية» (5)؛ هذه التعاريف نلاحظ؛ بأنها؛ إجتماعية بيئية؛ تشير إلى الدور الاجتماعي و الإلتزام الأخلاقي للشركات؛ بمثابة إستثمار يعود عليها بزيادة الربح و الإنتاج؛ بما أنها: تعوّض الدور الخدماتي الذي تخلت عنه الحكومات؛ بعدما كان ينظر إلى العملية الإقتصادية بأنها؛ نشاط إجتماعي و وطني و إنساني.

(1) Djamel Eddine Guerid, chercheur et enseignant de sociologie à l'Université d'Oran et au CRASC, Algérie : l'une et l'autre société, « l'Algérie : des principes de novembre à l'ajustement structurel », sous la direction de : Abdelkader Djeflat, Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, 1995, pp : 12 – 21. Et, L'entreprise industrielle en Algérie : les limites d'une acculturation, « Culture d'entreprise », Sous la direction de : Djamel Eddine Guerid, Centre de Recherche en

Anthropologie Sociale et Culturelle, 1991, page : 22. Et, L'Entreprise industrielle en Algérie et le conflit des rationalités, « communication faite au colloque international : Maghreb et maîtrise technologique », sous la direction de : Djamel Guerid, Unité de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, 1990, pp : 5 – 14.

(2) Benbekhti Omar, chercheur et enseignant de sociologie à l'Université d'Oran et au CRASC, l'Algérie face à la mondialisation, sous la direction de : Tayeb Chenntouf, « Omar Benbekhti, le développement rural en Algérie face à la mondialisation des flux agricoles », première édition : CODESRIA, Dakar – Sénégal, 2008, pp : 86 – 97. Et, Omar Benbekhti : Etudes méthodologiques sur l'organisation et l'analyse du travail en système industriel, office des publications universitaires, Alger, 1986, p : 19. Et, Benbekhti Omar : L'Etat, L'Entreprise et Le Management en Algérie, éditions : Dar El Gharb, première édition, Alger, 2005, page : 30.

(3)-(4)-(5) جون سوليفان، ألكسندر شكولنيكوف، جوش ليتشمان: مواطنة الشركات: (مفهوم المواطنة و تطبيقاته في مجال الأعمال)، دار النشر: مركز المشروعات الدولية الخاصة CIPE،

الدولية الخاصة CIPE، <http://www.cipe-arabia.org/files/html/art0403.htm>، Lien électronique :

(2) الإقتراب الثاني: يعرفها البنك الدولي السويسري؛ بأنها: «إلتزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة؛ من خلال العمل مع موظفيهم و عائلاتهم و المجتمع المحلي و المجتمع الواسع لتحسين مستوى معيشة الناس، بأسلوب يخدم التجارة و التنمية المحلية في ذات الوقت»(1). عرّفها الغرفة التجارية العالمية؛ بأنها: «جميع المحاولات التي تساهم في تطوُّع الشركات لتحقيق تنمية ذات إعتبارات أخلاقية و إجتماعية»(2). عرّفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة؛ بأنها: «الإلتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال؛ بالتصرف أخلاقيا و المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية و العمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للعاملين و عائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي و المجتمع ككل»(3). عرّفها الإتحاد الأوروبي؛ بأنها: «مفهوم تطوُّعي لا يستلزم سنّ القوانين أو تأطير قواعد تلزم المؤسسات بعقد إجتماعي اتجاه المجتمع المدني»(4)؛ نلاحظ بأنها: تعاريف إقتصادية تناقش عن قريب ظاهرة التنمية المستدامة من خلال؛ بعدين هما: البعد الأول؛ يتضمن نوعا من الإلتزام في الإهتمام بالمجتمع المدني و البيئة و التنمية المحلية لأواسط الشعوب، أمّا البعد الثاني؛ فيناقش فكرة وجود دافع أو حافز من خلال رأس مال المؤسسات؛ لتدافع به هذه الاخيرة؛ أي: المؤسسات عن موقعها الاجتماعي؛ كشيء معنوي مواطن، و تزعم هذه الفكرة أنّ: الهدف الجوهرى من رأس المال هو؛ توليد و تعظيم القيمة الإجتماعية لدوا الأسهام و الشركاء و الموردّين و العملاء و العاملين و أسرهم.

(3) الإقتراب الثالث: في عام 1999، أصدرت هيئة الأمم المتحدة ميثاق دولي يقتضي بروح المواطنة المؤسسية؛ كبند أساسي لتعزيز و ضمان التنمية المستدامة في بلدان العالم، و جاء تعريفها على؛ بأنها: «هي كلُّ ما تقوم به الشركات أيّا كان حجمها أو مجال عملها؛ طواعية من أجل تعظيم قيمتها المضافة للمجتمع ككل؛ و هي مسؤولية كلِّ فرد في أيِّ مؤسسة كانت و ليست تحت طائلة الإدارة وحدها، و تبدأ من إلتزام الشركات بالقوانين المختلفة خاصة فيما تعلق بحقوق العاملين بها و الحفاظ على البيئة و التنمية المحلية»(5)؛ نلاحظ من هذا التعريف البيئوي أنّ: مفهوم المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات ينقسم إلى ثلاثة أبعاد نلخصها في: «دعم حماية حقوق الإنسان المعلن عنها دوليا و عدم إنتهاكها، القضاء على التمييز في مجال التوظيف بين الجنسين أو على أساس العرق و الديانة، توسيع نطاق المسؤولية عن البيئة».

المطلب الثاني: نظريات المنظمات و النظام المفتوح:

الفرع الاول: المدلول اللغوي و الاصطلاحي للتنظيم:

يعرّفه «قاموس لاروس» هو؛ «الإعداد لشيء من أجل هدف محدّد وفق خطة محدّدة و دقيقة أو هو إعطاء بنية من أجل تشغيل مصلحة أو لتسيير عمل بشكل عقلائي أو هو إعطاء شكل لشيء ما»(6).

(1)-(2)-(3)-(4) Voir : Jean – Marie Harribey : Le Développement Soutenable, éditions : Economica, Paris, 1998.

(5) محمد عبد العزيز عجمية، إيمان عطية ناصف: التنمية الاقتصادية دراسات نظرية و تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية – مصر، 2000، ص: 134.

(6) القاموس المحيط، مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، الجزء الأول، دار الجيل، الطبعة الأولى، بيروت – لبنان، 1988، ص: 713.

و قد ورد معناه في لسان العرب لغة هو؛ ﴿الجمع و الضم، و الإتساق، و النظام، و التأليف بين عناصر شيء ما﴾ (1).

أمّا اصطلاحاً، فقد جاء معناه ليدل على: ﴿مجموعة العناصر التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق هدف محدّد الأطر مثل؛ الهيكل التنظيمي و تسيير مصلحة و إعداد لمشروع ... و التنظيم هو عملية رياضية تميز بين مترادفات هي الإنسان و المنشأة﴾ (2)؛ و بالتالي فالكون و المؤسسات باختلاف نشاطاتها و إدارة الموارد البشرية و الطبيعة كلها نظم.

الفرع الثاني: المداخل النظرية الكبرى لظاهرة التنظيم (3):

أ. في فهم التنظيم الرشيد أو العقلانية الصارمة عند ماكس فيبر (4):

يشير التراث السوسولوجي «لماكس فيبر – Weber Max» فيما خصّ؛ التنظير التنظيمي لمشكلات العمل و الفاعل الصناعي إلى نوع من طابع العقلانية و الرّشاد في التحليل من حيث ما يلي:

1) الهوية المهنية: الإحصاء الكمي و الكيفي لتطوّر الطبقة العاملة في أوروبا؛ معتمداً على أثر الفروق الاجتماعية و الاقتصادية بين طبقات المجتمع الاوروبي، و من ثمّ الفهم النوعي لسبب إزدیاد الإعتماد على العامل الصناعي المتخصص في فرنسا و ألمانيا، و أنّ تقنين الإنتاج يحتاج طردياً إلى تقنين العمال من خلال؛ تكثيف التكوين و المراقبة.

2) تنظيم القيادة: وظيفة العمل تنتج عن التخصص المهني و الكفاءة في الأداء، و أنّ منظمات الأعمال هي عبارة عن؛ أنساق هيرارشية (Hierarchiques)؛ و أنّ هذا يتوجّب توجيه المستوى الإداري الأعلى؛ بالتمييز بين مواصفات و نطاق سلطة العمل القيادي و مثل ذلك عند المرؤوسين، وجود قانون داخلي خاصّ بالمنظمة مكتوب يوجّه الأخلاق و القواعد المهنية العامة داخل المنشأة.

3) البيروقراطية: لقد لاحظ «ماكس فيبر» أنّ؛ الضمانات التي يستفيد منها الموظف لا تنبثق فقط من الاعتراف بالحقوق التي يحق له المطالبة بها؛ من حيث هو شخص طبيعي أو مواطن، و إنّما؛ هي المقابل الدقيق لماهية البيروقراطية على أنّها: التنظيم الصارم للتوظيف من حيث المعرفة الفنية العملية و التجربة و الخبرة أو الأقدمية في التخصص المهني و القدرة على الإنجاز للترقية.

يتميّز النموذج البيروقراطي الفيبري؛ بالتسلسلية في تحليل أوضاع الموظف و العمل و العامل الصناعي المتخصص، فهو يشكلّ مجموعة الحقوق و الواجبات التقنية و القانونية، يمارسها الرؤساء على المرؤوسين وفقاً لمعايير الشمولية.

4) نظرية الفاعل العقلاني: المصطلحات أو القوانين الناجمة عن نظرية الإقتصاد السياسي؛ هي نماذج لبناءات مثالية تشرح كيف يمكن لنشاط إنساني ذو طبيعة محدّدة؛ أن يسير وفق طريقة ناجعة عقلانية، هذه النظرية تقضي بأنّ: الفاعل المهني الموظف أو العامل الصناعي المتخصص يحكمه عقد إجتماعي – مهني يشرعن علاقاته الإنسانية داخل مكان العمل.

الفاعل الإجتماعي هو فحو العقلانية عند «ماكس فيبر»، و جاء تعريفه بأنه؛ «صورة للسلوك الإنساني الذي يشتمل على الإتجاه الداخلي أو الخارجي؛ الذي يكون معبراً عنه بواسطة الفعل أو الإحجام عن الفعل، إنه يكوّن الفعل عندما؛ يخصّ الفرد معنى ذاتياً معيناً لسلوكه، و الفعل يصبح اجتماعياً عندما يرتبط المعنى الذاتي المعطى لهذا الفعل بواسطة الفرد بسلوك الأفراد الآخرين و يكون موجهاً نحو سلوكهم» (5).

(1) لسان العرب المحيط (للعامة ابن منظور)، عبد الله العلابي و يوسف خياط، الجزء الرابع، دار الجيل و دار لسان العرب، الطبعة الأولى، بيروت – لبنان، 1988، ص: 539.

(2) عبد الحميد المغربي: نظم المعلومات الإدارية (الأسس و المبادئ)، المكتبة العصرية، الطبعة الأولى، المنصورة – مصر، 2002، ص: 17.

(3) Voir : Luc Boyer et Noel Equilbey : Organisation : (Théories et Applications), éditions d'Organisation, deuxième édition, Paris, 2006.

(4) محمد علي محمد: المفكرون الاجتماعيون (قراءة معاصرة لأعمال خمسة من اعلام علم الاجتماع الغربي)، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت – لبنان، 1983، ص: 214.

(5) Bernard Dantier, "Les « idéaltypes » de Max Weber, leurs constructions et usages dans la recherche sociologique." Extrait de: Max Weber, Economie et société, tome 1 : Les catégories de la sociologie, Paris, Plon / Agora, traduction de Julien Freund, pp. 28-29, 35, 48-52 et 55-57, (page : 8), (http://classiques.uqac.ca/collection_methodologie/weber_max/idealtypes/idealtypes_texte.html).

أسفر عن هذا التعريف أربعة أنماط للفعل الاجتماعي وفقاً لمساره و اتجاهه على النحو التالي :

— **الفعل العقلاني الغائي:** إذ أنّ الفاعل يضع في اعتباره الغاية و الوسيلة التي يقوم بتقومها عقلياً.

— **الفعل العقلاني القيمي:** و في هذا النموذج يكون الفرد واعياً بالقيم المطلقة التي تحكم الفعل؛ و هي قيم يمكن أن تكون أخلاقية أو جمالية أو دينية، و يوصف الفعل بأنه؛ موجه نحو قيمة مطلقة في الحالات التي يكون فيها مدفوعاً لتحقيق مطالب غير مشروطة، ومعنى ذلك أنّ؛ الاعتقاد في القيمة المطلقة واعياً و متجهاً نحوها من أجل ذاتها، حالياً من أية مطامح خاصة، و لهذا فهو يختار الوسائل التي تدعم إيمانه بالقيمة.

— **الفعل العقلاني العاطفي:** و هو سلوك صادر عن حالات شعورية خاصة يعيشها الفاعل، و الأمثلة على هذا النمط من السلوك عديدة؛ حينما يختار المرء الوسائل على أساس صلتها بالغايات أو القيم، و إنما باعتبارها تنبع من تيار العاطفة.

— **الفعل العقلاني التقليدي:** و هو سلوك تمليه العادات و التقاليد و المعتقدات السائدة، و من ثمّ يعبر عن إستجابات آلية إعتاد عليها الفاعل، و لا شك أنّ ضرباً من السلوك هذا شأنه؛ سوف يظل دائماً على هامش الفعل الذي يوجهه المعاني.

5) **النماذج المثالية:** يشير «فير» إلى أنّ أفضل طريقة لدراسة المعاني الذاتية للظواهر الاجتماعية تتمثل؛ في إستخدام النموذج المثالي؛ كونه يوجه الباحثين لوضع الفروض و يستهدف توفير الوسائل للتعبير عن الواقع، و هو عبارة عن بناء عقلي من المفاهيم المجردة، و الذي لا يوجد له نظير في الواقع التجريبي و يكون مصمماً ليساعد في فهم الواقع التجريبي لتلك الظاهرة أو عدّة ظواهر.

ما يمكننا مقارنته للفكر الصناعي «لماكس فيبر» حول التنظيم و المنظمات هو:

- تصوّر علم الاجتماع باعتباره دراسة شاملة للفعل الاجتماعي.
- أنّ علم الاجتماع يستهدف فهم معاني السلوك البشري.
- تصنيفه لنماذج الفعل الاجتماعي العقلاني من حيث؛ المثالية و التنظيم يعدّ إلى حدّ ما أساس تفسيره للحقبة التاريخية المعاصرة إذ؛ يعتقد فيبر أنّ الخاصية الأساسية المميزة للعالم الذي يعيش فيه هي العقلانية.
- على غرار «ماكس فيبر» الذي تناول البيروقراطية في منحها الإيجابي في؛ سياق الدّفاع عن العقلانية الرأسمالية في طيّ العقلانية الشيوعية، تناول «ميشال كروزيه - Michel Crozier» ظاهري البيروقراطية و التنظيم من الباب الإنساني؛ حيث ربط بين تطوّر المجتمع الرأسمالي و تضالّ الحرية الفردية، إذ يرى أنّ: التنظيم البيروقراطي غالباً ما يستخدمه الأفراد من موظفي الدولة لتحقيق أغراضهم الشخصية، و بالتالي فهو نظام يتعارض مع الابتكار الإداري، ذلك أنّ: بنية المنظمة تؤدّي إلى إشراف متزايد من قبل القادة على إنتظام سلوكيات المرؤوسين.

ب. في فهم الإدارة العلمية للعمل عند فريدريك وينسلو تايلور:

المرتكز الأساسي لمفهوم الإدارة العلمية، يعود إلى إشتغال « فريدريك وينسلو تايلور - Frederick Winslow Taylor »؛ كمهندس في أحد مصانع الحديد في ولاية فيلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث؛ تقلد مناصب مختلفة من عامل بسيط إلى ملاحظ للوقت إلى ميكانيكي إلى مشرف مجموعة إلى مساعد مهندس، ثمّ أخيراً إلى كبير المهندسين في الشركة؛ أدت به إلى تصوّر فكرة رفع الكفاءة الإنتاجية؛ و من أجل تحقيق هذا الهدف إعتد الباحث جملة من المبادئ و الأسس هي:

- 1) البحث عن أفضل طريقة لإنجاز العمل؛ وذلك باستخدام الأسلوب العلمي القائم على التجربة، أو بمعنى آخر تطوير أسلوب علمي لكل عنصر من عناصر العمل؛ ليحلل هذا التحليل العلمي و الموضوعي محلّ الطريقة التخمينية و التجريبية في الأداء و العمل التي طالما استعملت في المعامل و المصانع.
- 2) إختيار العاملين بطريقة موضوعية تقوم على أسس علمية و تدريبهم لتحسين أدائهم.
- 3) وضع العامل في العمل المناسب؛ غير كاف لإنجاز الأعمال بكفاءة و فعالية لذلك؛ إقتراح أن يكون هناك نظام للحوافز يقوم أساسا على الأجر الذي يتقاضاه العامل و الذي يتناسب مع إنتاجيته و إنجاز العمل، و ليس على أساس ساعات العمل.
- 4) مبدأ التخصص و تقسيم العمل حيث؛ يقضي هذا المبدأ بتقسيم العمل و المسؤولية بين الإدارة و العمال؛ تتحمل الإدارة مسؤولية التخطيط و التنظيم و الإشراف، بينما يقوم العمال بالعمل الحقيقي.
- 5) كما قام «فريدريك تايلور» في مجال علوم الإدارة؛ بدراسة الحركة، و تهدف هذه الدراسة إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للعامل و ذلك عن طريق؛ التخلص من كثير من الحركات غير اللازمة التي يتطلبها أداء العمل، و من ثمّ تحديد وقت نموذجي لإنجاز كلّ عمل.

ما يمكننا مقارنته «لتايلور» هو نظرتة للعامل على؛ أنه: «كتلة يمكن صياغتها و تشكيلها حسب متطلبات و مقتضيات العمل، مع إغفال طبيعة و رغبات و طموحات الفرد؛ من حيث هو كائن إجتماعي».

ت. في فهم نظرية المبادئ الإدارية عند هنري فايول:

وثق «هنري فايول – Henri Fayol» في كتابه المشهور: «الإدارة العامة و الصناعية، لعام 1916م» نظرية المبادئ الإدارية القائلة بأن: ممارسة الإدارة معناه أن: يكون القائد قادرا على التنبؤ و التخطيط و إصدار الأوامر و التنسيق بين وحدات الإدارة العامة و الصناعية و مراقبتها؛ و هي أربعة عشرة مبداء (14)؛ نلخصها على هذه الشاكلة، و هي عصارة الإعتماد على المنهج الإمبريقي التحليلي القائم على الملاحظة و التسجيل و تحليل النتائج إلى احتمالات.

- 1) تقسيم العمل حسب التخصص المهني: التخصص يتيح للعاملين و المدراء كسب البراعة و الضبط و الدقة و ترفع من جودة المخرجات بنفس الجهد المبذول.
- 2) السلطة: هي تتعدى حدود المسؤولية و لا تعنيها؛ كونها متأصلة في الأشخاص و المناصب؛ و تعنى بتوزيع الأوامر و الصلاحيات حسب أهمية المصالح بالمنشأة الصناعية أو الإدارة العامة.
- 3) الفهم: و يشمل الطاعة و التطبيق و السلوك و العلامات الخارجية ذات الصلة بين صاحب العمل و الموظفين.
- 4) وحدة مصدر الأوامر: يجب أن يتلقى الموظفين أوامرهم من مشرف واحد فقط.
- 5) يد واحدة و خطة عمل واحدة: مشرف واحد بمجموعة من الأهداف.
- 6) إخضاع الإهتمامات الفردية للإهتمامات العامة: إنّ اهتمام فرد أو مجموعة في العمل يجب أن لا يطغى على اهتمامات المنظمة.
- 7) مكافآت الموظفين: قيمة المكافآت المدفوعة يجب أن تكون مرضية لكل من الموظفين و صاحب العمل
- 8) الموازنة بين تقليل و زيادة الإهتمامات الفردية: في كل الحالات يجب الموازنة بين هذين الأمرين.
- 9) قنوات الإتصال: السلسلة الرسمية للمدراء من المستوى الأعلى للأدنى تسمى «الخطوط الرسمية للأوامر».

- 10) الأوامر: الهدف من الأوامر هو تفادي الهدر و الخسائر.
 - 11) العدالة: المراعاة و الإنصاف يجب أن يمارسوا من قبل جميع الأشخاص في السلطة.
 - 12) إستقرار الموظفين: يقصد بالإستقرار؛ بقاء الموظف في عمله و عدم نقله من عمل لآخر.
 - 13) روح المبادرة: يجب أن يسمح للموظفين بالتعبير بحرية عن مقترحاتهم و آرائهم و أفكارهم على كافة المستويات.
 - 14) إضفاء روح المرح للمجموعة: لتعزيز روح الألفة و الترابط المهني و الإجتماعي بين الموظفين.
- ما يمكننا إقتراجه «لهنري فايول» هو؛ إهماله للعامل بجعله هجين عن التنظيم، كما أهمل التنظيم غير الرّسمي.

ث. في فهم مدرسة العلاقات الإنسانية بين الفكر الكلاسيكي و الحديث:

مدرسة العلاقات الإنسانية، هي حركة ثقافية نشأت في إطار الأزمة الإقتصادية لسنة 1929 ؛ بعض المختصين ضمن علم النفس و علم الإجتماع و علوم الإدارة يدمجها ضمن المدرسة الحديثة للمنظمات، هذه المدرسة يمثلها أعمال: «إلتون مايو و كورت لوين و أبراهام ماسلو و كريس آرجس و دوجلاس ماجريجور و رينسيس ليكرت و فريديريك هرزبرغ و ميشال كروزيه و الاتجاه السوسيوثقني الكلاسيكي و المحدث»؛ تدافع عن مكانة الفرد داخل التنظيم، و هي ما نعرفه نحن اليوم بتخصص تسيير الموارد البشرية.

ث-1) إلتون مايو – Elton Mayo:

ظهرت نظرية العلاقات الإنسانية من خلال؛ أعمال «إلتون مايو» التي أجراها بمصانع «واسترن إلكتريك بهاوثورن سنة 1927 بالولايات المتحدة الأمريكية»؛ حيث قام بتكملة الفرضية التايلورية التي لم تكن تأخذ بعين الإعتبار؛ إلاّ التقنيات و الشروط المادية للعمل من أجل تحسين الإنتاجية بضمن تهميش العامل، و في هذا الصدد؛ درس خلال خمسة سنوات متتابة تأثير إضافة مجموعة من المحفزات على عاملات في إطار النظرية التايلورية؛ مثل: «أجر مقبول، مناخ و محيط ملائم للعمل، ساعات العمل، الشعور بالأمن في مكان العمل، الحماية الاجتماعية للأجر، تأثير الإنارة على إنتاجية العمال...»؛ من خلال هذه التجارب إستنتج أهمية المناخ النفسي **le climat psychologique** في سلوكات و أداء العمال، هذه الدراسة تتلخص في أربعة مراحل هي:

- 1) المرحلة الاولى: العلاقة الإرتباطية بين الإنتاج و تغير الظروف الفيزيقية للعامل أثناء العمل: في هذه المرحلة يتم اختيار خمسة عاملات مهمتهنّ تجميع عناصر أجهزة التلفزيونات؛ تمّ وضعهن في حجرة عمل معدلة حسب نفس ظروف العمل الفيزيقية التي كانت سائدة في مصنع هاوثورن، و أدخلت عليهنّ بعض التعديلات، و من بين أهمّ الملاحظات المسجلة هنا هي الزيادة في الإنتاجية و الجودة بفعل نسق العلاقات الاجتماعية الذي نسجته العاملات فيما بينهن كفريق عمل يحمل هوية مهنية جمعية واحدة.
- 2) المرحلة الثانية: إجراء مقابلات مع كلّ العاملات بالمصنع: من بين النتائج المتوصل إليها أنّ: إسناد الإشراف و دورانه بين العاملات يرفع من روح المعنوية، و ينتج نوع من الرابط الاجتماعي، و بين أهمية الإتصال غير الرّسمي في تنظيم الإدارة و العمل الصناعي، ظهور نوع من التمثيل النقابي ضدّ الممارسات الإدارية التعسفية.
- 3) المرحلة الثالثة: أثر الغيرية على العملية الإنتاجية: أهمّ نتيجة تمّ التوصل إليها هي؛ طغيان الإتصال غير الرّسمي على الإتصال الرّسمي في تنظيم علاقات العمل.

4) المرحلة الرابعة: إشكالية الإقصاء و الإدماج في الجماعة المهنية: أنتج فريق العمل نسق من الرموز الإتصالية مفادها؛ ممارسة نوع من الإكراه على الأفراد الخارجين عن قواعدها و قد لوحظ تصاعد و تديني الوتيرة الإنتاجية و الجودة بفعل عملية الإقصاء و الإدماج.

هذه النظرية لا تختلف عن نظرية الإدارة العلمية من حيث؛ العيوب كونها إهتمت بظاهرة العمل و لم تهتم بظاهرة العامل حيث؛ افترضت بأن: التنظيم هو نتيجة التكامل بين (الإنتاج/العامل)، إلى جانب التأكيد على متغير القيادة و إهمال متغير المرؤوسين.

ث-2) كورت لوين – Kurt Lewin:

أسس «كورت لوين» بناء على المنهج التجريبي لنظرية ديناميكية المجموعات – **la dynamique des groupes**، و قد تناول فيها بالبحث؛ العمليات النفسية الاجتماعية التي تحدث داخل الجماعة نتيجة؛ التفاعل بين أفرادها: كالتواصل الجسدي و العقلي، لعبة الأدوار، المعايير الأخلاقية و القيمية، عمليات إتخاذ القرار...؛ في هذا الصدد تصوّر الجماعة من حيث: «هي كلُّ مركب ببيكوسوسولوجي؛ تشكل مع محيطها الداخلي حقلا اجتماعيا ديناميكيا يؤلف بين العناصر و البنيات»، و يتضح ذلك جليا؛ في تجاربه حول القيادة حيث؛ وضع ثلاثة مجموعات مختلفة و منفصلة من الأطفال في حجرة للعب مهتوية و طلب منهم بناء نماذج مصغرة عن طائرات، و كان الهدف من ذلك؛ إستخراج أنماط القيادة داخل الجماعة و ملاحظة دوران التنظيم في مجموعات الإنتماء، و بالتالي أوجد ثلاثة مجموعات قيادية هي: مجموعة توجيهية **directive** و مجموعة إسهامية **participative** و مجموعة تساهلية **laissez-faire**، أسفرت نتائج الدراسة أن: طبيعة نمط القيادة يؤثر على حجم العمل المنتج و الجودة و الصحة العقلية للعمال.

ففي إطار الشرط التوجيهي – «**directive**» ؛ يكون المنشط موجه للأوامر القطعية دون إمكانية مناقشتها و يمارس سلطة النموذج الأبوي. و في إطار الشرط الإسهامي «**participative**» ؛ يساهم المنشط في أعمال الجماعة و يكون التمهين مرتكزا على التفاعل بين الفريق. أما في الشرط التساهلي «**laissez-faire**» ؛ فلا يتدخل القائد في أعمال الجماعة و يقف مراقبا لنشاطاتها. ما يعاب على هذه النظرية هو تركيزها على تأثير المحيط الاجتماعي على السلوكيات الفردية للإنسان، و ذلك مع إنها؛ أنتجت مفهومي جماعات الإنتماء و القيادة.

ث-3) أبراهام ماسلو – Abraham Maslow:

قدم «ماسلو» نظرية في الدافعية الإنسانية **Human motivation** ؛ تناول فيها الحاجات التي تحرك السلوك الإنساني و تشكله و افترض بأنها: تنتظم في تدرج أو نظام متصاعد **Hierarchy** من حيث؛ الأولوية أو شدة التأثير **Prepotency**، هي كما يلي:

- 1) الحاجات الفيزيولوجية **Physiological needs** : مثل؛ الجوع و العطش و تجنب الألم و الجنس
- 2) حاجات الأمان **Safety needs** : تشمل مجموعة من الحاجات المتصلة مثل؛ الحاجة إلى الإحساس بالأمن و الثبات...
- 3) حاجات الحب و الانتماء **Love & Belonging needs** : تشمل مجموعة الحاجات ذات التوجه الاجتماعي مثل؛ الحاجة إلى علاقة حميمة مع شخص آخر، الحاجة إلى أن يكون الإنسان عضوا في جماعة منظمة....
- 4) حاجات التقدير **Esteem needs** : من حيث الإحساس الداخلي بالقيمة الذاتية و إحترام الآخرين.

5) حاجات تحقيق الذات **Self-actualization** و الحاجات العليا **Metaneeds** : تشير إلى حاجة الإنسان إلى استخدام كل قدراته و مواهبه و تحقيق كل إمكاناته الكامنة ... الخ. ما يعاب على هذه النظرية هو؛ أنها: بلغت في توصيف الحاجات البشرية.

ث-4) كريس أرجرس - **Chris Argyris**:

يرى أن الطاقة الجسمانية تابعة للطاقة النفسية ، و يحتاج العامل أو الموظف إلى آلية للتعبير عن طاقته النفسية المتغيرة؛ بسبب تقسيم العمل و الهيكل الهرمي ، فتقسيم العمل يؤدي إلى الملل و يعزل الموظف عن النتائج النهائية لعمله ، و الهيكل الهرمي يجعل القرارات تصل متأخرة و ناقصة و لايسمح للموظف بتوصيل مبادراته و آرائه و ملاحظاته، يصلح للمسائل الروتينية التي لا تتطلب قدراً كبيراً من الإبتكار، و أن الحل في رأيه هو؛ الإعتماد على التنظيم المصفوفي القائم على المرونة في اتخاذ القرار لتحسين بيئة العمل.

ث-5) دوجلاس ماجريجور - **Douglas McGregor**:

إنقذ «دوجلاس ماجريجور» النظرية الكلاسيكية **X** التي تؤمن بأن: الإنسان كسول بطبعه و لا يحب العمل و محدود الأفق و الطموحات، يجب السلطة و ينبذ كل مسؤولية مباشرة منسوبة إليه؛ و أنه: يتوجب تحفيزه على العمل بشكل مستمر، على أنقاض هذه النظرية بنى الباحث النظرية **Y** المبنية على جملة من المسلمات هي:

- يستخدم الإنسان قوته الجسدية و الفكرية في تأدية العمل داخل التنظيم، و في ذلك؛ له القدرة النسبية على توجيه و عقلنة سلوكاته.
- للفرد القدرة على استغلال الخيال في تأدية العمل و تحمل المسؤولية و اتخاذ القرارات و تقبل الآخر في إطار الغيرية.
- العقلانية التنظيمية و شروط العمل عادة ما تهمش الحركات الفردية أو الهوية الفردية ضمن الهوية الجمعية.

ث-6) رينسيس ليكرت - **Rensis Likert**:

نظر الباحث لأربعة أنماط تسييرية؛ في مجال عمله بإدارة الموارد البشرية ضمن عدّة منظمات عمالية هي: «النموذج الإستبدادي و الترحيبي و الإستشاري و التساهمي»، و أن المنظمات مفتوحة من حيث؛ الأهداف المؤسساتية الجمعية و الفردية و من حيث الروابط المجتمعية - المهنية.

ث-7) فريدريك هرزبرغ - **Frederick Herzberg**:

في حقل التحليل النفسي للمنظمات **la psychanalyse des organisations** ؛ إهتم «فريدريك هرزبرغ» بتجريب مفهوم دافعية العمل من خلال فكرة أساسية مفادها أن: عوامل الرضا المهني ليست طردية لغيابه (أي العكس)؛ فعدم رضا الموظف و العامل هو عادة؛ نتاج عوامل إجتماعية و إقتصادية و سياسية و نفسية و عقلية و حتى من الممكن صحية أو كلها معاً، خارجة عن إرادة حقل المتغيرات التنظيمية في المنشآت، و هو لا يعني حتما عدم الدافعية نحو العمل.

عوامل الرضا المهني هي حصرياً حسب الباحث تحقيق الذات و الإعتراف في العمل و محتوى هذا العمل بين عقد العمل و الواقع الميداني و المسؤوليات المترتب عنها و آفاق المسار المهني. أما فيما تعلق بعدم الرضا المهني و التي نعتها الباحث؛ بالوقائية و التدمرية؛ فهي الظروف الفيزيقية و السيكلوجية للعمل، تدني الأجور و ارتفاع الحصار الرقابي.

ث-8) ميشال كروزيه – Michel Crozier: نظريتي الفاعل و النظام،(1) و الظاهرة البيروقراطية (2):

عرّف الباحث ظاهرة البيروقراطية على أنها: «حياة الروتين و التصلب و الغيرية في المنظمات؛ يلتزم فيها الموظفون الحكوميون بتطبيق القواعد و اللوائح المكتوبة و المجسدة لهم السلطة التنظيمي دون أي إندفاع ذاتي منهم مؤداه تباين الحالات»، فالفرد يستغل مشاركته في العمل لبناء إستراتيجيات فردية و جمعية تضمن بقاءه في التنظيم، و هي إستراتيجيات إتصالية عرضية مفادها؛ توسيع دروب الإمتياز و التفوق و الإستقلالية و إستراتيجيات التحكم غير المباشر في المعلومات؛ بحكم الخبرة العملية المتخصصة ضمن مرجعية مهنية.

منهجية الباحث في نظريتي الفاعل و النظام، و الظاهرة البيروقراطية؛ تعتمد بشكل محوري على نموذج التحليل الإستراتيجي من حيث:

- الأفراد يرفضون آليا الرقابة الإستبدادية للمنظمات؛ التي همها الوحيد بلوغ الأهداف المسطرة المرجوة؛ و في ذلك؛ يبلورون إستراتيجيات فردية تعنى بتحقيق طموحاتهم الخاصة.

- الفرد هو آليا فاعل نسبي في المنظمة بما أن: حريته و خياله المهني نسبي أو محدود الإختيارات، الأمر الذي يضيء على إستراتيجياته الخاصة نوع من طابع العقلانية، و لكن هذا يبقى النسق المنظمة - الفرد تارة في توازن نسبي و تارة في اختلال.

ث-9) الإتجاه السوسيوثقني المفتوح:

« لودفيغ فون بارتالانفي - Ludwig von Bertalanffy » وضع المؤسسة قيد التجربة؛ باستخدام المنطق الديكارتي الذي يحلل الكلية إلى أجزاء أساسية، و اعتبر في إطار التحليل السيسيمي **Systemique** أن المؤسسة هي؛ «نسق من المحيطات المكملة لبعضها البعض في حالة تفاعل مفتوح من حيث؛ تبادل للمعلومات للرأسماليات و للفوائض التي تساهم في استقرار النظام»(3).

«جاي رايت فورستر - Jay Wright Forrester » عرّف المؤسسة على أنها: «نسق يتألف من الرجال و الآلات و المواد الأولية؛ يتفاعلون في نسق اجتماعي مفتوح ذلك أن: المؤسسة لها حدود و محيطات و علاقات في الداخل و الخارج»(4).

«إيريك تريست - Eric Trist » و «كان بامفورث - Ken Bamforth » ؛ بينوا من خلال دراسة حول استخراج الفحم في بريطانيا العظمى (**Grande Bretagne**) أن: التكنولوجيا لا تفرض نمط معين من التنظيم، و لكنها تحدّد إطار تنظيمي اجتماعي يتبع التكنولوجيا(5).

(1) Voir : Michel Crozier et Erhard Friedberg : L'acteur et le Système, (les contraintes de l'action collective), édition su Seuil, deuxième édition, collection : Points politique, Paris, 1981.

(2) Michel Crozier : Le Phénomène Bureaucratique, (Essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'Organisation Modernes, et leurs relations en France avec le système social et culturel), éditions du Seuil, première édition, Paris, 1963.

(3) زلافي وهيبه، دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد الرابع، جامعة المسيلة، جانفي 2009 ، ص: 11.

(4) Voir : MOHAMMED NOUGA : la conduite du changement par la qualité dans un contexte socioculturel- essai de modélisation systémique et application à l'entreprise marocaine, thèse de doctorat, école nationale supérieure d'art et métier, paris, 2003.

(5) Bouffartigue Paul : Étudier le travail des cadres, un bilan de 10 années d'expérience de recherche, Cinquième journée d'étude du GDR « CADRES », IAE – Lyon 8- 12-2003, p : 83.

المطلب الثالث: ماهية الإطار الصناعي:

الفرع الأول: الإقتراب الحقوقي ل ماهية الإطار:

ظهر مصطلح الإطارات في فرنسا بعد الحرب العالمية الثانية⁽¹⁾؛ عرّفه علماء الاجتماع من خلال مجموع التمثلات الاجتماعية و الرمزية و المؤسساتية، و الإطارات وجه اجتماعي؛ يتوسط الطبقة العمالية و قادة المنظمات، و هم صورة تجسد النجاح الاجتماعي⁽²⁾، و اليوم فإنّ: تطوّرات المجموعات الاجتماعية ضمن الأحساد المهنية و اندماج المصطلحات المستوردة من البلدان الأنجلوسكسونية؛ مثل: مصطلح **المناجير Manager و خبير Expert**...⁽³⁾.

في الجزائر خلال عشرون عاما بعد الاستقلال، كان مفهوم الإطارات خاصا بالموظفين السياسيين الساميين في الدولة و قادة حزب جبهة التحرير الوطني أو الحزب الواحد **FLN**⁽⁴⁾، و الباقين و منهم الموظفين ذوي الكفاءة العالية الذين ينشطون في الحقل الاقتصادي تمّ اعتبارهم عمال فكريين و آخريين يدويين، و بالتالي؛ كانت تتجه إيديولوجية قانون العمل إلى المساواتية⁽⁵⁾. أما اليوم، يتحدّد مفهوم الإطار بناء على طبيعة الجسد المهني الذي ينتمي إليه الفرد و طبيعة النشاط الاقتصادي و عادات المنشأة، و لكن؛ لا تزال المؤسسات الجزائرية ضمن القطاعين العام و الخاص تعتمد سلم الأجر الموسوم (**SGT : Statut Général du Travailleur**) - و ذلك رغم إلغائه سنة 1990⁽⁶⁾.

الديوان الوطني الجزائري للإحصائيات (**ONS**) في تقريره السنوي **1991 - 1992**؛ يقسم الإطارات إلى حالات هي: الإطارات السامية و المتوسطة و الخارجة عن التصنيف و إطارات المهن الليبرالية؛ مثل: الطب و المحاماة⁽⁷⁾.

في قانون المهن الجزائري الصادر سنة **1998** عن الديوان الوطني للإحصائيات⁽⁸⁾، ورد تصنيف الإطارات إلى فئتين هما:

أ. **الفئة الأولى:** المهن الإدارية، مهن اتخاذ القرارات و ذات التأطير و التوجيه؛ و هم: الإطارات السامية للإدارة العمومية، مديري و إطارات الإدارات المختصة العمومية و الخاصة مثل: قطاع الزراعة و الصيد الغابي و البحري و البناء و الأشغال العمومية بما فيهم مدير عام و رئيس مدير عام.

ب. **الفئة الثانية:** المهن الفكرية و العلمية و هم: المهندسين على عمومهم و المختصين في العلوم الفيزيائية و الكيميائية و التقنية و الرياضيات و الباحثين في علوم الطبيعة و الحياة و علوم الفلك و الفضاء و علوم الجيوفيزياء و الجيوكيمياء و العلوم الانسانية و الاجتماعية و علوم الشريعة و الفقه و غيرها ...

لا يحدّد قانون العمل الجزائري أية معايير لوظيفة الإطار؛ فقانون العمل **90-11**؛ يحكم جميع عقود العمل ما عدا بعض الإمتيازات في وظائف الإطارات السامية؛ يحددها المرسوم التنفيذي رقم **290/90** الصادر بتاريخ **1990/09/29** (**JORA n°42 / 190**) المنظم لعلاقات العمل بالنسبة للإطارات السامية⁽⁹⁾.

(1) Olivier Cousin : Les Cadres à l'épreuve du Travail, Armand Colin, collection : Le Sens Social, 2^{ème} ed, Paris, 2011, p : 18.
(2) Bouffartigue Paul, André Grelon, Guy Groux, Jacqueline Laufer, Yves-Frédéric Livian : Cadres : La Grande Rupture, La Découverte, 2^{ème} ed, Paris, 2001, p : 191.
(3) Bouffartigue Paul, Charles Gadea, Sophie Pochic : Cadres, Classes Moyennes vers l'éclatement ?, Armand Colin, première édition, Paris, 2011, p : 185.
(4) Gilbert Meynier, Mohammed Harbi : Le FLN, Documents et histoire 1954-1962, édition FAYARD, Collection : Divers Histoire, Paris, 2004, p : 187.
(5) Aktouf Omar : Le Management entre tradition et renouvellement, édition Gaïtan Morin, 3^{ème} édition, Montréal -Paris, 1999, p : 79.

(6) Voir : Droit du travail Algérien, 2ème Edition INT, 2000.

(7) Voir : Office National des Statistiques : Collections statistiques n° 58, situation de l'emploi de : 1991/1992.

(8) Institut National de Formation Professionnelle (CERPEQ), GUIDE MÉTHODOLOGIQUE POUR L'ÉLABORATION DE LA NOMENCLATURE ALGÉRIENNE DES EMPLOIS ET MÉTIERS, Octobre 2006, p : 9.

(9) Loi 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail. JORA n° 17 / 1990 et rectificatif, JORA n° 38 / 1990.

الإطارات في الجزائر حسب المواثيق التشريعية التي نص عليها قانون العمل؛ هي التي تتولى مهمة التنظيم و التسيير، موجودة على مستوى عالي داخل التنظيم الهرمي للمؤسسة و المسؤولية هي الحجاب الفاصل بين عمال التنفيذ و الإطارات(1).

إنه لمن خلال الإتفاقيات الجمعية و القانون الداخلي للمؤسسة؛ يتحدّد فقط من هو إطار و العكس، و لا يوجد نص قانوني جزائري أو دولي خاص بوظيفة الإطارات(2)؛ و ذلك؛ يبقى ضمن صلاحيات المنشآت، كما أنّ تسمية الإطارات السامية في الدولة و تنصيبها في محلاتها؛ يسبقها مراسيم وزارية و رئاسية مركزية و تنفيذية محلية – تأهيلية؛ في الجزائر كغيرها من الدول يعيش الإطارات باختلافهم شروط و ظروف عمل خاصة تحكمها نصوص عمل تعاقدية أحيانا غير واضحة.

الفرع الثاني: أهم الإقترابات السوسولوجية لماهية الاطار الصناعي:

قد نتساءل عن ماهية الإطار؟ و ماذا نقصد بالاطار الصناعي؟ و ما هو التصنيف السوسولوجي المتفق عليه و المعتمد عليه بالممارسة البحثية حول تصنيف الإطارات؟ ما هي خصائص الأصول الاجتماعية و المهنية لأعضاء الإطارات المتوسطة؟ كيف تتهيكل و تنظم الإطارات الجزائرية بين الروافد الحضرية و الريفية؟. و قد تنفق مع بعض الباحثين الاجتماعيين (3) على أنّ؛ هذا المفهوم هو مجرد و يشير إلى شخص معين له مكانة داخل التقسيم الاجتماعي للعمل مبنية على معيارين هما:

أ. المستوى العلمي و التأهيل المحصل عليه و المتمثل عادة في شهادة أو تكوين أو كفاءة محصل عليها ذاتيا عن طريق الممارسة و الخبرة و الترقية داخل المؤسسة المعنية.

ب. الوظيفة أو المنصب الإداري أو الفني الذي يحتله هذا الإطار في المؤسسة المعنية.

يعرف «جاك دوبلي – Daublet Jacques» في كتابه «الإطارات – Les Cadres» هو «أجير يمارس وظيفة مبادرة و قيادة و يقوم بمسؤولية معينة داخل المؤسسة، و هو الذي حصل على تكوين عالي متوّج بشهادة أو تكوين تحصل عليه ذاتيا عن طريق الممارسة و الخبرة، و يعمل في ميادين مختلفة سواء كانت إدارية، تقنية، قانونية، تجارية ، مالية(4)؛ و بالتالي فإنّ؛ الباحث هنا يركّز في تعريفه للإطار على الوظيفة التي يشغلها هذا الأخير في الهيكل التنظيمي.

(1)-(2) Zine-Eddine Zemmour : Réformes économiques et attitudes des Cadres : éléments pour une recherche, Revue Insaniyat N° 42, Octobre – Décembre 2008, CRASC, pp : 68 et 69. (Enseignant, Sociologue à l'Université d'Oran, Chercheur associé au CRASC).

(3) Mathieu Bensoussan : L'Engagement des Cadres : Pratiques Collectives et Offres de représentation, L'Harmattan, Paris, 2010, p : 24.

(4) Bouffartigue Paul : Les Cadres : Fin s'une figure sociale, La Dispute / SNÉDIT, Paris, 2001, p : 59.

«آرنولد كوفمان - Arnold kaufmann» في كتابه: **Les Cadres et la révolution informatique**، يعرف الإطار على أنه؛ «شخص له سلطة المبادرة داخل تنظيم مهني معين»، و نحن بدورنا نعرفه هو «شخص تحصل على تكوين أو تأهيل عن طريق الممارسة و الترقية، و هو الذي يقوم بوظيفة ذات مستوى معين داخل الهرم التنظيمي للمؤسسة و المتميزة بالمبادرة و مستوى قيادي معين»(1).

يعرف الدكتور «حسان ميراني - Mirani Hassan»؛ «باعتبار إطار صناعي كلُّ فرد يعمل في إطار علاقة عمل، في إحدى القطاعات الاقتصادية الصناعية، و كان يقوم بتفويض من قيادة التنظيم، بإحدى مهام الدراسة أو التخطيط أو الرقابة سواء إمتلك سلطة أو لا، مع إقرار رسمي له بإحتلال تلك المكانة مع ما يترتب عن ذلك الإقرار من نتائج على موقعه و أجره و واجباته و حقوقه»(2).

هناك إتفاق واسع في الأسرة السوسولوجية الجزائرية(3) على تصنيف الإطارات كفئة سوسيو مهنية، تختلف فيما بينها من حيث؛ التكوين الذي تلقتة و حتى من حيث، مناصب العمل التي تحتلها في إطار التقسيم التقني للعمل داخل المؤسسة و يمكن تباينها كالآتي:

أ- الإطارات العليا: و هي الفئة التي تحصلت على تكوين عالي متوج بشهادة جامعية أو من معاهد تقنية عليا أو بفعل التجربة و الترقية و ندرج ضمن هؤلاء:

أ-1) المهندسين: التابعين للمؤسسة الإنتاجية الصناعية أو الزراعية؛ و يتميزون بامتلاكهم لشهادة جامعية أو من معاهد عليا.

أ-2) الإطارات الادارية و التجارية و القانونية: يمثلون المدراء و يطلق عليهم باللغة الانجليزية مصطلح **Managers**.

ب- الإطارات المتوسطة: هم الذين يقومون بوظيفة المراقبة و التنظيم، و لهم نشاط ذو مستوى عالي خاصة من الناحية التقنية، و نستطيع القول أن؛ وظائف الإطارات المتوسطة تقام على مستوى أدنى من مستوى إتخاذ القرارات؛ التي تقوم بها الإطارات العليا، و هرميا فإن؛ الإطارات المتوسطة موحدة بين مستوى التنفيذ و مستوى السامية.

ج- الإطارات البسيطة: نجد فيهم التقنيون - **les Techniciens**؛ و يتميزون بتكوين تقني من مستوى التعليم الثانوي أو شهادة من معهد تقني جامعي أو شهادة تقني سامي من معهد تقني وطني تابع لوزارة ما، دورها محدود جدا من ناحية القيادة و السلطة، لهم مسؤوليات وظيفية بمعنى؛ حسب الأدوار التي يقومون بها، و يأخذون عادة مكانا وسطيا بين العمال المنفذين و الإطارات المتوسطة الجامعية.

نعتقد تنحصر الخصائص الاجتماعية و المهنية للإطارات الصناعية الجزائرية المتوسطة؛ بين الروافد الحضرية و الريفية؛ بالإرتكاز إلى نتائج دراسات أقرت أن: التحولات السوسيو اقتصادية ماثلة؛ في السياسة الصناعية المتبعة خلال المخططات التنموية؛ قد أثرت على التركيبة الاجتماعية للمجتمع الجزائري بحيث أن: الظهور المكثف للمصانع بالوسط الريفي خصوصا بالغرب الجزائري و دفع حركة التعمير بالمدينة سرع في وتيرة إنتقال الكفاءة الديناميكية الزراعية من الريف نحو المدينة(4).

(1) Carole Le Mao et Corinne Marache : Les élites et la terre, Armand-colin, Paris, 2010, p : 207. – Voir aussi :

- Mohamed Nachi : Actualité du Compromis, Armand-colin, Paris, 2010, p : 101.

- Olivier Lazzarotti et Pierre-Jacques Olgner : L'identité entre ineffable et effroyable, Armand-colin, Paris, 2010, p : 70.

(4)-(3)-(2)-دفاتر المركز: الإطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، رقم 2 – 2001، CRASC، تحت إشراف: العياشي عنصر، صص: 38، 74، 119.

المبحث الثاني: التكوين المستمر ضمن التنظيم الحديث لتسيير الموارد البشرية:

المطلب الأول: التاريخانية السوسولوجية لتسيير الموارد البشرية:

تسيير أو إدارة الموارد البشرية هو؛ جملة من ممارسات المناجمنت **Management** ، هدفه الأساس تثبيت و تطوير الكفاءات البشرية بغية تحقيق أكبر قدر من الكفاءة و التنظيم و نشاط اجتماعي و مهني في آن واحد، يعنى بتطوير الإتصال الأفقي و العمودي في إطار خدمة السلطة الهرمية التنظيمية للمنشآت(1).

قبل الثورة الصناعية، لم تكن وظيفة المستخدمين (**la fonction personnel**) موجودة و كان رئيس العمال (**le superviseur** – يتدخل في شؤون التوظيف و الترقية و الأجور و المحاسبة و النزاعات و الإدارة، و بمجيء الثورة الصناعية تعرّضت المصانع إلى عدّة مشكلات اجتماعية و إنسانية في تسييرها؛ الأمر الذي ادّعى خلق وظيفة المستخدمين(2).

في الوهلة الأولى، كان دورها تكيف الأجراء مع الوظائف و ما يلحق بها من تطوّرات مع أقلّ تكلفة ممكنة، و كان البعد الإنساني يتقلصّ إلى مؤشّر بسيط ضمن المعادلة الإنتاجية، و اعتبر عمل الأفراد مجرد سلعة خاضعة إلى قوانين التبادل الاقتصادي و الرأسمالية، و في ظلّ هذه الفترة كانت وظائف إدارة الموارد البشرية كاختصاص مؤسسي حديث يقتصر على؛ التوظيف و تنظيم الأجور و حلّ النزاعات(3).

بدأ التنظيم من خلال؛ التنظيم العلمي للعمل لتايلور (**OST : l'organisation scientifique du travail de Taylor**) – الذي يقلصّ الفرد إلى مجرد يد عاملة **main d'œuvre** ، و كانت من أهمّ مخلفاتها؛ اختلال توازن المنظمات من حيث صراعات و إضرابات و غيابات... (4).

مع مجيء مدرسة العلاقات الانسانية، التي سميت فيما بعد بعلم الاجتماع العمل ما بين 1930 و 1950 ؛ حظي البعد الاجتماعي و الإنساني بالإهتمام من المنظمات و الباحثين الإقتصاديين و الإجتامعيين، و بينّ حدود نظرية التنظيم العلمي للعمل التايلورية، و أكدّ أثر عوامل الجوّ الملائم **ambiance** و الروابط الاجتماعية داخل المنظمات؛ في تحسين المردودية الإنتاجية، و أهمّ مرجع علمي في ظلّ هذه الفترة أعمال؛ إلتون مايو – **Elton Mayo** في سنوات 1930 بمصانع واسترن إلكترىك - **Western Electric** بالولايات المتحدة الامريكية(5).

تطوّرت وظيفة إدارة الموارد البشرية بشكل ملحوظ في الكتابات السوسولوجية ما بين سنوات 1960 و 1980 ؛ تحت تأثير تشريعات العمل و إدخال نظام المعلوماتية على دفع الأجور و الحداثة و المنافسة و إعادة هيكلة المؤسسات و البطالة...؛ فيما نسميه نحن اليوم بعولة الإقتصاد و إلغاء الحدود السياسية و التنظيمية(6).

(1) José Allouche et Philippe Gilbert : 50 ans de G.R.H : de la profusion des outils rationnels à l'institutionnalisation des ressources humaines, in Jérôme Caby et Géraldine Schmidt : 50 ans de management. Réflexions et témoignages sur les évolutions du management durant les 50 dernières années, Pearson Education, Paris, 2006, p : 42.

(2) Sandrine Bellier et Hubert Trapet, Panorama de la G.R.H : définitions, questions et convictions, Liaisons, Paris, 2001, p : 59.

(3) Bernard Gazier : Stratégie des ressources humaines, coll : Repères, La Découverte, Paris, 2004, p : 119.

(4) Loïc Cadin, Frédéric Guérin et Frédérique Pigeyre : Gestion des ressources humaines : Pratique et éléments de théorie, Dunod, Paris, 2^e éd, 2007, p : 40.

(5) Jean Fombonne : L'Histoire des ressources humaines, Vuibert, Paris, 2001, p : 72.

(6) VAE E MERCIER et Géraldine Schmidt : Gestion des ressources humaines, Pearson Education, Paris, 2004, p : 81.

اليوم (1994 - 2012) كسوسيولوجيين، نقسم وظيفة تسيير الموارد البشرية إلى حقلين هما(1):

- أ. من جهة، إدارة الموارد البشرية من حيث؛ الأجور و قانون العمل و عقد العمل ...
- ب. و من جهة أخرى، تطوير الموارد البشرية من حيث؛ تسيير المسارات المهنية للأفراد و التوظيف و التكوين ...

المطلب الثاني: تنظيم مراحل التوظيف:

التوظيف هو؛ «مجموع الأفعال المركزة بغية إيجاد مترشح، تنطبق عليه مواصفات منصب العمل داخل إحدى المنظمات»(2)؛ المراحل الأساسية في الإختيار و التعيين هي: التعريف بمنصب العمل من خلال؛ توصيف الأعمال المنوطة به و تحديد الخصائص الذاتية و الموضوعية لشاغل المنصب و اختيار منهجية التوظيف و جمع محفظة من المترشحين و انتقاء الكفاء منهم(3).

التعريف بمنصب العمل، يتطلب قابلية إيجاد نقص بشري ضمن الهيكل التنظيمي؛ يمكن المسئول عن إدارة الموارد البشرية من تحديد إحتياجات المؤسسة من حيث: الموارد البشرية، وفق مخططها الإستراتيجي العام، على المدى الطويل و المتوسط، و كذا تنظيم طبيعة التوظيف إن كان داخلي أو خارجي (**Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences**) (4).

إختيار منهجية التوظيف الملائمة حسب طبيعة منصب العمل، حيث؛ يقوم المسئول عن إدارة الموارد البشرية باختيار أسلوب التوظيف؛ إن كان داخلي أو خارجي بحيث؛ أن: التوظيف الداخلي يعني؛ بإيجاد شخص أو عدّة أشخاص يعملون أصلا بالمنشأة (الموظفين الدائمين و المتربصين و المستشارين الخارجيين)؛ فهو غير مكلف ماديا و لا يتطلب حجم كبير من العمليات الإدارية، و أنّ المترشحين على معرفة مسبقة بماهية نشاط المنظمة و ظروفها الحياتية بشكل عام، و تنتقل معلومة التوظيف؛ إمّا عن طريق الموقع الإلكتروني الخاص بالمؤسسة **Intranet** أو عن طريق تقنية من الفم إلى الأذن **de bouche-à-oreille**، أما؛ التوظيف الخارجي، فيسمح بانتقاء أحسن الكفاءات من سوق العمل و تقليل تكلفة التكوين ذلك أنّ؛ المترشحين قد استوفت فيهم شروط المنصب و في هذه الحالة يتمّ التوظيف عن طريق الإعلانات في الجرائد و الراديو و التلفاز و شبكة الإنترنت و وكالات التشغيل الوطنية و الشبكات الاجتماعية و المعارف ... أو عن طريق مكاتب التوظيف الخارجية الخاصة **Bureaux d'études externes** (5).

المطلب الثالث: تنظيم عناصر تسيير الحياة المهنية:

المسار الوظيفي أو المهني، «هو ذلك النسق من الأدوار ضمن الوظائف المتتابعة التي يحتلها و يديرها و يمارسها الفرد خلال؛ مكوثه كموظف في المؤسسة؛ شريطة أن يكون ذلك مقرونا بالصفات و القدرات و المهارات التي تؤهله لذلك، إمّا عموديا عبر المستويات التنظيمية من قاعدة الهيكل التنظيمي حتى قمته؛ و تسمى هذه الحركة بالترقية، أو أفقيا فتسمى بالنقل الوظيفي الأفقي»(6).

(1) FRANÇOIS Pichault et Jean Nizet : Les Pratiques de G.R.H, Seuil, Paris, 2000, p : 96.

(2) Maurice Thévenet, Cécile Dejoux, Eléonore Marbot et Anne-Françoise Bender : Fonctions R.H : Politiques, métiers et outils des ressources humaines, Pearson Education, Paris, 2007, p : 213.

(3) Alain Meignant : Manager la Formation, 6^{ème} éditions, LIAISONS, Paris, 2003, p : 38.

(4) Marie Dominique Pujol : Ressources Humaines: la boîte à outils de l'entrepreneur, 2^{ème} éd., ÉDITIONS D'ORGANISATION, Paris, 2003, p : 87.

(5) Jacqueline Barraud, Françoise Kittel, Martine Moule : la Fonction Ressources Humaines : Métiers, Compétences et Formation, 2^{ème} éd., liaisons, Paris, 2006, p : 38.

(6) Voir : Travail commun ; ((Abderrahmane Lellou, Hadj Nekaa, Khaled Tahari, Zahir Yanat)), «Formation et Production de Compétence : Enjeux et Perspectives», Réflexion sur la formation professionnelle et la gestion des compétences : un état des lieux interdisciplinaire, université des sciences commerciales d'Oran en partenariat avec le laboratoire de recherche sur les Economies Euro-méditerranéenne, Edition : Dar El Gharb, 2007.

يتطلب المسار الوظيفي؛ الإحترافية في مجالات الإختيار و التعيين و التأهيل و توصيف الأعمال و التكوين المستمر و الحراك و إنهاء الخدمة المهنية، و كذلك، قرارات الإشراف و الانتداب و غيرها ... من مجالات حركة التوظيف؛ بما يتفق و المسار الوظيفي لكل فرد؛ بناء على قدراته و كفاءته و في حيز التوزيع المنطقي و العادل للأدوار؛ لتقليل إحتتمالات الصراع أو النزاع في العمل و ما يترتب عليه من حالات التوتر أو ضغوط الوظيفة بين الفرد و المؤسسة. بدورنا نميز بناء على الإقترابات السوسولوجية و علوم الإدارة و التسيير؛ أربعة مراحل لتسيير المسارات المهنية هي: الإستكشاف و التأسيس و الحفاظ و ترك الوظيفة(1).

- أ. **مرحلة الإستكشاف**: تبدأ هذه المرحلة بعد تعيين الأفراد في المؤسسة مباشرة، حيث؛ يضعون في الإعتبار اهتماماتهم الشخصية، القيم الذاتية، تفضيلات العمل ... و يبدؤون في تجميع المعلومات عن الوظائف و المهن و نوعية العمل من مصادر مختلفة مثل: الزملاء و الأصدقاء و أعضاء الأسرة و ربما وسائل الإعلام، و بعد الإنتهاء من التعرف على نوعية الوظائف أو الأعمال التي تتوافق مع اهتماماتهم، فيأخذون في اكتساب نواحي المعرفة و المهارات المطلوبة للإلتحاق بهذه النوعية من الوظائف.
- ب. **مرحلة التأسيس**: يوضع الفرد على سكة مساره المهني، فقد ينجح أو يرسب في الإندماج، و على العموم، يقوم بتنوع أنشطة العمل التي تساعده على كسب وظيفة دائمة في المؤسسة و يدخل في علاقات العمل الإنسانية و الإجتماعية.
- ت. **مرحلة الحفاظ الوظيفي**: يسعى إلى تطوير مهاراته و معلوماته الوظيفية في تحقيق أهداف المؤسسة بناء؛ على ما يمتلكه من الخبرة و المعرفة و الإمام الوظيفي.
- ث. **مرحلة الإنفصال الوظيفي**: و هنا نتحدث عن وقت الإحالة إلى التقاعد.

المطلب الرابع: تنظيم عمليات التكوين المستمر:

الفرع الأول: تعاريف و مناهج التكوين:

أ. المدلول اللغوي و الإصطلاحي للتكوين:

هناك عدّة تعريفات لا حصر لها للظاهرة التكوينية، اخترنا منها ما رأيناه مناسباً و يجب عن متطلبات إشكالية الدراسة و قولناها على هذه الشاكلة:

جاء في قاموس العرب المحيط على أنه: ﴿بِنْيَةٌ، قَوْمٌ، شَكْلٌ، هَيْئَةٌ﴾(2)، و ورد في لسان العرب المحيط أنه: ﴿تَشْكِيلٌ، خَلْقٌ، إِيجَادٌ، إِحْدَاثٌ﴾(3).

جاء في القرآن الكريم مصداقاً لقوله تعالى: بسم الله الرحمن الرحيم: ﴿إِقرأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ، خَلَقَ الْإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ، إِقرأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ، الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ، عَلَّمَ الْإِنسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ﴾(4).

كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ﴿من سلك طريقاً يلتمس فيه علماً، سهل الله له طريقاً إلى الجنة﴾.

(1) Jean Paul Jués : Gestion des Ressources Humaines : Principes et Points-clés, spécialité groupe : H.E.C, Édition : éllipses, 2002, p : 53.

(2) القاموس المحيط، مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، الجزء الأول، دار الجيل، الطبعة الأولى، بيروت - لبنان، 1988، ص: 526.

(3) لسان العرب المحيط (للعلمة ابن منظور)، عبد الله العلي و يوسف خياط، الجزء الرابع، دار الجيل و دار لسان العرب، الطبعة الأولى، بيروت - لبنان، 1988، ص: 539.

(4) القرآن الكريم، سورة العلق، الآيات: 1 و 2 و 3 و 4 و 5.

عرّفه « هايسون كريس - Chris Heysen و مايرز فولفجانج - Wolfgang Mayers »؛ هو «عملية إدراكية، يراد بها إحداث آثار عقلية أو ذهنية معينة في مجموعة أفراد، تجعلهم أكثر كفاية و مقدرة في أداء أعمالهم الحالية و المقبلة؛ و ذلك بتكوين عادات فكرية و عملية مناسبة و اكتساب مهارات و معارف و اتجاهات جديدة»(1).

نعرّفه بدورنا هو؛ «الوسيلة التي من خلالها يتمُّ اكتساب الأفراد العاملين؛ المعارف و الأفكار الضرورية لمزاولة العمل بطرق أكثر كفاءة».

ما يميّز هذه التعاريف و تتفق عليه؛ أنّها: أوضحت ضرورة الإهتمام بتخطيط التكوين و بتغيير الفرد و الجماعة.

ب. مناهج التكوين المستمر:

ترتكز الظاهرة التكوينية على مفهوم النظام (system) ؛ الذي يمكننا تعريفه بأنه: «هو الكلُّ المنظم الذي؛ يشكلُّ في مجموعه تركيباً كلياً موحّداً و متجانساً»(2).

تتكوّن المؤسسات من أنظمة فرعية مرتبطة ببعضها البعض هي: نظام الإنتاج، و نظام التسويق، نظام التمويل، و نظام الأفراد....، و العلاقة بين هذه الأنظمة؛ تتميز بالتفاعلية، كونها أنظمة حركية متعدّدة، التكوين المستمر واحد منها؛ يتنمي إلى حقل تسيير الموارد البشرية، و هو نظام فرعي من نظام واسع متكامل ذاتيا؛ كلُّ مرحلة فيه ترتبط إرتباطا عضويا بغيرها من. و عليه، فمناهج تحليل التكوين من منظورنا الخاص هي(3):

1) المدخلات (INPUT) و هي ثلاثة:

- مدخلات إنسانية: (Human Input) : تتكوّن من كآفة الأفراد الذين يشتركون في عملية التكوين؛ من مكوّنين و متكوّنين و إداريين و فنيين و مساعدين، و يختلف هؤلاء الأفراد باختلاف البرامج التكوينية التي يشتركون فيها.
- مدخلات مادية (Matériel Input) : تتكوّن من الأموال اللازمة للإنفاق على سيرورة التكوين و إستمرار مراحلها، بالإضافة إلى المباني التي سيقام فيها ، و ما تتضمنه من قاعات و أقسام للتكوين.
- مدخلات معنوية -المعلومات Morale input-Information : تعتبر المعلومات نوع آخر هامّ من المدخلات، و تشمل على؛ بيانات خاصة بالمؤسسة التي يأتي منها المتكوّنون، كما تتضمن الطرق و الأساليب و الإجراءات و المعايير، و تضمُّ النظريات و البحوث و التجارب التي تخصُّ موضوع التكوين، كما تحتوي على بيانات عن الظروف و الأوضاع المحيطة بالنظام، و ما يسوده من قيم و معتقدات و مفاهيم و أفكار.

2) العمليات أو التحويلات: تقوم بتنشئة المتكوّنين بالصفات و الخصائص المطلوبة.

(1) José Allouche, Encyclopédie des ressources humaines, édition : Vuibert, Paris, 2^e éd., 2006, p : 87.

(2) Jean François Amadiou : Gestion Des Ressources Humaines et Relations Professionnelles, Édition : LITEC, Paris, 1996, p : 267.

(3) Jean Marie Peretti : Gestion des Ressources Humaines, Éditions : Vuibert Entreprises : collections dirigées par : Jean-Pierre Helfer et Jacques Orsoni, 1987, p : 193.

3) المخرجات (OUTPUT) : و هي:

- المخرجات الإنسانية (Human Output) : و هم المتكوّنين الذين زادت معارفهم و مهاراتهم بعد تلقي التكوين المتخصص.

- المخرجات المادية (Material Output) : زيادة الكفاية و الكفاءة الإنتاجية؛ عن طريق إرتفاع مستويات الأداء.

- المخرجات المعنوية المعلومات (Morale Output Information) : وعي المتكوّنين بمشكلاتهم و مشكلات منشآتهم و زيادة الرضا الوظيفي و التضامن الإجتماعي و المهني بين الأجساد المهنية.

الفرع الثاني: تخطيط الإحتياجات التكوينية و برمجةها(1):

أ. تخطيط الإحتياجات التكوينية: تخطيط العملية التكوينية يمر بثلاثة مراحل رئيسة هي:

أولاً: مرحلة دراسة و تحليل الوضع الراهن: من حيث؛ معرفة المستوى المهني و الإداري للأشخاص المراد تكوينهم.

ثانياً: مرحلة دراسة و تحليل الإمكانيات المادية و البشرية: من حيث تحديد حجم الإحتياجات التكوينية و برمجتها في جدول زمني للتنفيذ.

ثالثاً: مرحلة تعيين و إختيار المكان التكويني: سواء كان داخل المؤسسة أو خارجها وفق معايير توصيف الأعمال و الوظائف.

ب. برمجة العملية التكوينية: برمجة العملية التكوينية تمرُ بسبعة مراحل هي:

1) إختيار المحتوى التكويني: يتوجب تحديد الموضوعات التكوينية بدقّة صادقة لإحتياجات المؤسسة.

2) تسلسل المحتوى التكويني: يتوجب وضع المحتوى في توافق مع القدرات الإدراكية و الإستيعابية للمتكوّنين.

3) تسلسل الوقت: يتوجب تحديد الفترة التي سيستغرقها التكوين و التنفيذ.

4) تحديد المكان التكويني: هي أن تكون هناك مراكز للدراسة و التكوين داخل النشأة و خارجها.

5) إختيار المتكوّنين (les Formateurs): مهمتهم تقديم الخبرة في مادة التكوين للمتكوّنين.

6) تحديد ميزانية التكوين: تتضمن البنود الرئيسية الواجب إدخالها في الميزانية التقديرية.

7) إختيار أساليب التكوين: و هي عادة خمسة نستعرضها على هذا النحو:

- التكوين العملي: COACHING : يقوم المدرب Formateur بعرض طريقة الأداء و الإجراءات التفصيلية، ثمّ يسأل المتكوّن و يشجعه على القيام بأداء مميز.

- تمثيل الأدوار: ROLE PLAYING : يقوم المتكوّن بعرض المشكلة و الخلفية العلمية لها و مبادئها، ثمّ يطلب من المتكوّنين تقديم مثالا عمليا، على أن يقوموا هم بتنفيذه.

(1) Voir : José Allouche, Encyclopédie des ressources humaines, op cit.

- دراسة الحالات: **COSE STUDIES** : يتم تعريض الدارسين لحالات من واقع العمل، و يقومون بتناول أبعادها من حيث المشاكل و أسبابها و حلولها البديلة و تقييم البدائل.

- المناقشة الجماعية: **GROUP DISCUSSION** : يراد بها مساعدة أفراد الجماعة التكوينية على تبادل النظر في تحديد المشكلة و الأفكار و الإقتراحات و الحلول.

- العصف الذهني: **BRAINSTORMING** : يعتمد هذا الأسلوب على قيام المكوّن بعرض مشكلة معينة، و يسأل الدارسين أن يقدموا آراءهم بصورة سريعة و دون تردّد في التفكير.

الفرع الثالث: واقع التكوين الجامعي و المهني في الجزائر:

أ. حق التكوين في قانون العمل الجزائري(1):

يعترف التشريع الجزائري، بحق العامل في التكوين المهني، كما يجعل من العمل التكويني؛ أحد عوامل الترقية الاجتماعية و المهنية للعمال و ضمانا للتنمية الاقتصادية للبلاد ، و يكون هذا الحق عبارة عن؛ تشجيع العامل على التقدّم و التطوّر في حياته المهنية و تحسين ظروف معيشته عن طريق؛ رفع المستوى الوظيفي و المادّي و ما يترتب عن ذلك، من زيادة في الأجر و المستوى المهني و المعنوي للعامل؛ و هذا حسب ما جاء في الفقرة 4 من المادة 6 من قانون 11/90 التي تنص: ﴿يحق للعامل التكوين المهني و الترقية في العمل﴾.

يتخذ التكوين عدّة أشكال و صور منها؛ ما يعرف بالتكوين الأولي أي؛ ما قبل التحاق العامل بمنصب العمل؛ و هذا عن طريق إعداد العامل علميا و تقنيا حتى؛ يتمكن من القيام بمهامه و أعماله على الوجه الأحسن .

و هناك ما يعرف بالتكوين المستمر للعامل حيث؛ يمنح بعض فترات التفرغ للإلتحاق بمؤسسة التكوين سواء كانت تابعة للمؤسسة المستخدمة أو خارجية عنها ، و ذلك قصد؛ تحسين مستواه المهني و التطوّر مع الأساليب التكنولوجية الحديثة المستعملة في المؤسسة المستخدمة أو للتدرب على التقنيات الجديدة في الصنع أو في أداء العمل ، أو قصد زيادة و تطور المردودية نوعا أو كما .

ب. التكوين الجامعي(2):

يسير قطاع التعليم العالي و البحث العلمي الجزائري وفق نظام ل.م.د - LMD منذ سنة 2010 ؛ بشكل رسمي بناء على ثلاثة مستويات تكوينية أكاديمية هي:

1) شهادة الليسانس - **la Licence** : تتكوّن من تكوين قاعدي متعدّد عام يشمل ستة سداسيات تتضمن عدّة مقاييس

تخصصية، يكتسب الطالب من خلالها ؛ المبادئ الأولية للتخصصات المعنية بالشهادة، أما التكوين المتخصص فيدوم سنة واحدة و يسعى إلى تمكين الطالب من اكتساب المؤهلات و شروط الإلتحاق بعالم الشغل الجامعي و المهني.

2) شهادة الماستر - **le Master** : هو تكوين مفتوح لكلّ طالب حاصل على شهادة ليسانس أكاديمية، و يستوفي الشروط

المطلوبة للإلتحاق، و هي؛ ذات طابع مهني بالأساس و بحثي بشكل نسبي غير واضح المعالم.

3) شهادة الدكتوراه - **le Doctorat** : يدوم هذا التكوين إلى حدود الستة سنوات و يهدف إلى؛ تعميق المعارف في

تخصص بحثي علمي محدّد بالإلتحاق إلى إحدى مراكز البحث الجامعية.

(1) بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل،(علاقات العمل الفردية و الجماعية)، دار الريحانة للكتاب، الطبعة الثانية، القبة - الجزائر، 2001 ، ص: 179.

(2) ويكيبيديا الموسوعة الحرة: الكلمة المفتاحية: (التعليم في الجزائر).

ت. التكوين المهني(1):

يهدف التعليم أو التكوين المهني بالجزائر إلى؛ إنتاج الكفاءات المهنية الفضلى لمتطلبات سوق العمل، و يحتضن شبكة قاعدية يبلغ عددها 524 مركزا متواجدا بكل ولايات الجزائر (48 ولاية)؛ تُوفّر تكوينات في الفروع المهنية التالية: ﴿البناء ، الأشغال العمومية ، الرّي، الصناعات الميكانيكية و الحديد، الصناعات المعدنية، ميكانيك محركات و عربات، كهرباء ، إلكترونيك، الخشب و التآييث، الكيمياء ، المطاط ، المواد البلاستيكية، الصناعة الغذائية، صناعة الزجاج و المرايا، التقنيات السمعية البصرية و الإتصال ، تقنيات الإدارة والتسيير، البنوك و التأمينات، الإعلام الآلي، آلات النسيج، الألبسة و الخياطة، الجلود، صناعة الإستنساخ، الزراعة، الفنادق و السياحة، الصناعة اليدوية (الخدماتية)، الصناعة التقليدية، الصيد البحري﴾؛ و هي تخصصات مهنية نجدها أيضا في الجامعة.

(1) ويكيبيديا الموسوعة الحرة: الكلمة المفتاحية: (التعليم في الجزائر).

المبحث الثالث: معالجة نظرية لمفهومي الهوية المهنية و إعادة الإنتاج:

المطلب الأول: الهوية و مشتقاتها:

الفرع الأول: المدلول اللغوي و الإصطلاحي للهوية:

جاء مصطلح الهوية في اللغة العربية من كلمة: ﴿هو﴾ أي؛ تمييز الشيء عن الشيء، و تعني مجمل السمات التي تميّز شيئاً عن غيره أو شخصاً عن غيره أو مجموعة عن غيرها(1).

الفرع الثاني: الهوية من منظور علم النفس(2):

فضلنا العودة إلى التعاريف الكلاسيكية لعلم الاجتماع و علم النفس التي تعني؛ بدراسة الهوية؛ كوننا نعتقد أنّ: التعريفات الحديثة تبتعد بعض الشيء عن الحقيقة العلمية و هي:

«إيريك إريكسون - Erik Erikson» ، صوّر لنا الهوية في نظريته الموسومة ﴿السيرورة الزمنية - la continuité temporelle, 1972﴾؛ على أنّها: ﴿إحساس الفرد بالتجانس في الذات على مستوى الجسد و الزمن﴾.

يعرّفها «سيغموند فرويد - Sigmund Freud» على أنّها: ﴿بناء يتميز بالتقطع و الصراع في النفس البشرية؛ بين الهو و الأنا و الأنا الأعلى﴾.

تحدّث «جان بياجيه - Jean Piaget»؛ عن مفهوم تنشئة الفرد؛ من خلال العودة إلى ماضي التمثلات الاجتماعية بشكل أساسي عبر؛ نظام تلقين اللغة، فيعطي مثالا عن الهوية الجنسية للأطفال حيث؛ حاول ملاحظة سرعة إدراك الذكور و الإناث لهويتهم الجنسية؛ بالإعتماد على وضع مفهوم ﴿الأدوار الجنسية - rôle sexué﴾(3)، ضمن التنشئة الأسرية للطفل.

(1) محمد أزرقى بركان: التحوّل هل هو بناء الهوية أم تشويه لها؟، مجلة: فكر ونقد ، عدد 12 ، أكتوبر 1998 ، ص 56.

(2) Nicolas Sarrasin : Qui suis-je ? Redécouvrir son identité, Éditions de l'Homme, Montréal, 2006, p : 7.

(3) عبد الكريم غلاب : أزمة المفاهيم و انحراف التفكير ، مركز دراسات الوحدة العربية ، سلسلة الثقافة القومية رقم : 33 ، الطبعة الأولى ، بيروت - لبنان ، مارس

المطلب الثاني: المداخل النظرية السوسولوجية الكبرى للهوية المهنية(1):

تبلورت المبادرات الأولى لدراسة ظاهرة العمل و الحياة المهنية حول أعمال؛ «إيميل دوركهايم – Durkheim Emile» و «كارل ماركس – Marx Karl» و «فارديناوند تونيز – Tonnies Ferdinand» و «ماكس فيبر Weber Max».

الفرع الأول: إيميل دوركهايم و المقاربة الثقافية للمهن:

إهتم بدراسة ظاهرة تقسيم العمل؛ كعامل من عوامل التغيير الاجتماعي من الشكل البسيط التكويني إلى الشكل المركب؛ بمعنى أنه: ينظر إلى تقسيم العمل وفق ارتباطه بالبناء الاجتماعي، و يعتبره عاملاً أساسياً لخلق التضامن الاجتماعي في المجتمعات المتباينة؛ و في هذا الصدد، إهتم بتحديد العلاقة بين الفرد و المجتمع؛ باعتباره حقيقة متجانسة و مصدر للأخلاق و الدين و الشعور.

في كتاب الإنتحار **le Suicide**، تصوّر إيميل دوركهايم العمل كحقيقة متجانسة؛ قاده للإهتمام بالمجتمعات المهنية، و رأى أنّ الأخلاق هي: أساس الحياة الاجتماعية في التنظيمات المهنية؛ أي: ميز بين الأنماط التنظيمية التي لها صفة العمومية في المجتمع و لها خاصية نوعية تحدّد الأخلاق المهنية المميزة للمجتمع، و بين تلك الأخلاق الواقعية التي تتميز بها الحياة المهنية و الصناعية.

(1) Voir : Claude Dubar : La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles, Armand Colin, 2002.

- Voir aussi : Claude Dubar et Yvette Lucas : Genèse et dynamique des groupes professionnels, Presses Universitaires Du Septentrion, 3eme ed, 1994, p : 301.

- Max Weber : La Science : Profession et Vocation, trad ; Allememand par : Isabelle Kalinowski, édition : AGONE, Paris, 2005, p : 209.

- Voir : Denis Segrestin : Le Phénomène Corporatiste – Essai sur l'avenir des professions fermées en France, Fayard, paris, 1985.

- Voir : Carmel Camilleri, Joseph kastersztein, Edmond Marc Lipiansky, Hanna Malewsk-Peyre, Isabelle Taboada-Leonetti, Ana Vasquez: Stratégies Identitaires, Presses universitaires de France, Psychologie d'Aujourd'hui, Coll ; Dir : Paul Fraisse, 3eme ed, 2009.

- Voir : Catherine Halpern : Identité(S) : (l'individu, le groupe, la société), éditions : Sciences Humaines, Auxerre, 2009.

- Voir : Philippe Charrier : Sociologie des Imaginaires Professionnels : (Le Cas des Cheminots), éditions : ZAGROS, coll : Sociologies, 1^{er} ed, Auxerre, 2004.

- Voir : Jean-Yves Causer et Jean-Pierre Durand et William Gasparini : Les Identités au travail : (analyses et controverses), éditions : OCTARES, coll : le travail en débat, 1^{er} ed, Toulouse, 2009.

- Collectif : Dynamiques Professionnelles et Temporalités, L'Harmattan, Paris, 2000, p : 75.

- Jean-François Blin : Représentations, Pratiques et Identités Professionnelles, L'Harmattan, Paris, 1997, p : 171.

- كلود دوبار: أزمة الهويات: (تفسير تحول)، ترجمة: رندة بعث، المكتبة الشرقية، الطبعة الأولى، بيروت – لبنان، 2008، صص: 95.

- كمال عبد الحميد الزيات: علم الاجتماع المهني، مكتبة نهضة الشرق، مطبعة جامعة القاهرة و الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى، 1980، ص: 10.

الفرع الثاني: النظرية الماركسية في تفسير المهنة:

النظرية الماركسية في تفسيرها و تحليلها للهويات المهنية، تستعين بمفهوم اغتراب العمل **l'aliénation** ؛ باعتباره نوع من العمل يؤدّيه العامل دون رغبته الخاصة و بما لا يتناسب مع قدراته و طموحاته، و حيث؛ يكون عائد العمل مقتصرًا على أرباب العمل؛ أي: أنه يربط اغتراب العمل بالإنتاج، و هناك حسب «كارل ماركس»؛ نوع آخر من اغتراب العمل؛ يتجسّد في نطاق علاقات العمل بين زملاء المهنة الواحدة؛ الذين تسودهم مظاهر الأناية الذاتية كسمة تحدّد نمط العلاقات الاجتماعية – المهنية.

الفرع الثالث: نظرية فرديناند تونيز للمهنة:

المدرسة الألمانية مع «فارديناوند تونيز – **Tonnies Ferdinand**»؛ في مؤلفه: «المجتمع المحلي و المجتمع العام – **Communauté et Société**»؛ اهتم بدراسة العمل و الحياة المهنية من خلال؛ تصوّر نمطي المجتمعات الكبيرة و الصغيرة، فينظر إلى نمط المجتمع العام في منظوره للمجتمع الرأسمالي البرجوازي على؛ أنه: شهد ظواهر التحوّل في عملية الإنتاج و تقسيم العمل و في أنماط التبادل الإقتصادي و التغيير في علاقة الأفراد بالعمل و التنظيمات المهنية. أما المجتمع المحلي، فيقتصر على أشكال التنظيم الإقتصادي و المهني، و يعطي تونيز – **Tonnies** مثالًا على ذلك؛ بمقارنة تطوّر الهوية المهنية للحرفي بين الماضي و الحاضر؛ فيقول أنه؛ في الماضي ارتبط صاحب الحرفة بحرفته دون اعتبار لوحدة الزمن أي أنّ: تقسيم العمل كان يتمّ بشكل بسيط لسيطرة العلاقات الاجتماعية. أما في الحاضر فقد ارتبط اهتمام الفرد بقيمة الوقت؛ كعنصر هام في العمل و الإنتاج.

الفرع الرابع: نظرية ماكس فيبر: العقلانية، البيروقراطية و الحياة المهنية:

اتضح اهتمام «ماكس فيبر – **Weber Max**» بدراسة المهن و الحياة المهنية من خلال مفهومي؛ البيروقراطية و العقلانية؛ ففي كتابه «العلم كمهنة – **la science comme profession**» يرى بأن: انتشار ظواهر العقلانية اقترن بتقدم العلم و التكنولوجيا؛ و يهتم في هذا السياق، بمناقشة تنظيم العمل و بناء التنظيم البيروقراطي؛ الذي يعمل وفق أحكام الضوابط بين الجهاز الإداري و الجهاز الفني للتنظيم الصناعي المعاصر بمعنى؛ تفسير التنظيمات البيروقراطية من خلال؛ علاقة العمل بالبناء التنظيمي و باتجاهات الأفراد و سلوكياتهم في محيط المنظمة.

الفرع الخامس: نظرية إيفريت هيوغس للمهنة:

«إيفريت هيوغس – **Everett Hughes**» في تمييزه بين المهن الرسمية و غير الرسمية يرى بأن: الحياة المهنية داخل المنظمة هي عبارة عن: «نسق من المؤثرات المتبادلة؛ تتكوّن من الجوانب السيكولوجية و الإيكولوجية و الاجتماعية».

لا يتحدّث عن مفهوم متكامل لمعنى العمل؛ و إنما أنتج فهم للوظائف الأساسية التي يؤدّيها هذا الأخير في المجتمعات المعاصرة من خلال؛ تنظيم الأنشطة الاجتماعية داخل و خارج محيط العمل و في خلق الرّابط و التضامن الاجتماعي بين الأفراد و الجماعات، إلى جانب القيمة الذاتية التي يكتسبها الفرد من خلال عمله و الخبرة التي يكتسبها من خلال التنشئة المهنية؛ من حيث هو عضو في المنظمة.

الفرع السادس: نظرية الأنماط المهنية الأربعة لكلود دوبار:

يعرّف «كلود دوبار – **Dubar Claude**» الهوية المهنية من خلال كتابه «سوسيولوجيا المهنة – **sociologie des professions**»؛ بأنها: «المهنة ترمي إلى الفردانية و ما هو جماعي في نفس الوقت، و هي ليست تعابير بسيكولوجية

للشخصيات الفردية، و ليست متوج سياسي اقتصادي، بل هي؛ بناءات اجتماعية تقحم تفاعل بين مسارات فردية و أنظمة تشغيل و عمل و تكوين و تدريب. هناك أربعة مراحل في تكوين الهوية المهنية، عبر عنها الباحث بالمثالية.

- أ. المرحلة الأولى: تنسب إلى مرحلة التكوين الأولي حيث؛ يقوم الفرد من خلاله بتكوين الحجر الأساسي لهويته المهنية.
- ب. المرحلة الثانية: تتم فيها عمليات إدخال و إدماج الكفاءات و المؤهلات و رفع درجة وعي الفرد بها.
- ت. المرحلة الثالثة: مع بدأ المسؤوليات الموكلة للفرد، يتمكن هذا الأخير من تكوين؛ تصوّر شامل عن هويته.
- ث. المرحلة الرابعة: تأتي مع التقدم التدريجي نحو التقاعد بحيث؛ يصل الفرد إلى حدّ ما من الشيخوخة المهنية.

يرى «كلود دوبار Dubar Claude»؛ بأنّ: المسار المهني المثالي للفرد ينبنى على أربعة مساحات زمنية تحدّد الهوية المهنية، و التي تتمثل في: «مساحة التكوين، مساحة المهنة، مساحة المؤسسة، و تلك الخاصة بما هو خارج العمل»؛ كلّ هذه وحدات الهوية المهنية؛ تتطلب وجود علاقات بين الفرد مع غيره في وضعيات و تنظيمات مختلفة.

الفرع السابع: نظرية رونو سانسوليو – Sainsaulieu Renaud : L'identité au Travail :

يرى رونو «سانسوليو – Sainsaulieu Renaud»؛ أنّ الكثير من أبحاث الأطباء العقليين و علماء النفس؛ قد أبانت على أنّ الأفراد؛ قد يصابوا باضطراب في هوياتهم المهنية؛ بفعل تجاربهم خلال علاقات العمل، و يدعم الفكرة القائلة؛ بوجود تداخل بين البنيات الاجتماعية و خاصة العمل و البنيات النفسية للأفراد؛ بحيث تلك التوحدات تعاش باستيلا ب **aliénation**.

المطلب الثالث: أهم المداخل النظرية لمفهوم إعادة الإنتاج:

كلمة إعادة الإنتاج **la Reproduction**؛ تشير إلى فعل إعادة و تكرار الحركة و ما يترتب عنها من: نتائج ثقافية و اجتماعية و اقتصادية و سياسية أو بيولوجية، و تكون مطابقة للنموذج الأصلي مثل: كتابة أو طباعة أو ولادة(1) ...

في علم البيولوجية، يرمي مفهوم إعادة الإنتاج إلى مجموع النظم للولادة البشرية و هي مرادفة للكلمة الفرنسية **procréation**(2).

في علم الاجتماع، إعادة الإنتاج الاجتماعي، هي؛ نظرية سوسيولوجية نظرها عالم الاجتماع «بيار بورديو – Pierre Bourdieu»؛ بناء على فكرة نقل رأس المال الاقتصادي كنموذج مثالي لرأس المال الثقافي؛ و نلتمسها في ثلاثة كتب هي: «الحس العملي **LE SENS PRATIQUE** و الوراثة **LES HÉRITIÉS** و خصوصا إعادة الإنتاج الثقافي لنسق التعليم الفرنسي **LA REPRODUCTION**»(3).

(1)-(2) عبد العزيز رأس مال: كيف يتحرك المجتمع؟: (و نتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية – دراسة سوسيولوجية)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط، 1 الساحة المركزية – بن عكنون، الجزائر، 1993، صص: 145.

(3) بيار بورديو و جان-كلود باسرون: إعادة الإنتاج: (في بيل نظرية عامة لنسق التعليم)، ترجمة: ماهر تريمش، المنظمة العربية للترجمة، مركز دراسات الوحدة العربية، ط، بيروت – لبنان، 2007، صص: 310. راجع أيضا:

- Voir : Bourdieu Pierre et Jean- Claude Passeron : Les Hérités : (les étudiants et la culture), Le Sens Commun, Minuit, 1^{er} ed, Paris, 1985.

- Voir : Bourdieu Pierre, Le sens pratique, Minuit, Paris, 1980.

- Voir aussi : Mostefa Boutefnouchet : Société et Modernité (les principes du changement social), office des Publications Universitaires, 1^{er} ed, Place Centrale – Ben Aknoun, Alger, 2004.

- Denise Jodelet, Les représentations sociales, Paris, PUF, 1994, p : 36.

الفصل الثاني: الفبركة المنهجية لموضوع البحث:

المبحث الأول: مدخل للمؤسسة الوطنية لصناعة المحروقات سوناطراك:

المطلب الأول: التطور التاريخي للمنظمة و تقسيم أنشطتها:

الفرع الأول: تطورها التاريخي(1):

هي المؤسسة الوطنية لصناعة المحروقات و متفرقاتها و بيعها، تأسست بمرسوم رئاسي سنة 1963 ، سنة واحدة بعد استقلال الجزائر؛ برأس مال أولي قدر ب 40 مليون دينار جزائري ؛ مقسم إلى 400 سهم قيمة الواحد 100 ألف دينار جزائري؛ ينحصر حق تملكها بالدولة(2) و بالمؤسسات العامة، و يحوّل المرسوم التأسيسي للشركة؛ حق تعديل رأسمالها و عقد القروض بضمانة الدولة و بدونها، عن طريق إصدار الالتزامات أو السندات، أو بأية وسيلة أخرى، و قد كان عدد عمالها حين التأسيس 33 فرد (3) ، و بلغ مع مشارف سنة 1966 حوالي 1000 عامل، أما في سنة 2011 ؛ فقدّر مجموع عمالها ب 61835 فرد، رأسمالها الحالي يقدر ب 378 بليون دينار جزائري(4).

بالإضافة إلى المحروقات، تتدخل المؤسسة في نشاطات اقتصادية أخرى منها: توليد الطاقة الكهربائية من غاز الميثان، الطاقة الشمسية، و تحلية مياه البحر للإستعمال الصحي، و يمتدُّ نشاطها الصناعي إلى؛ العديد من دول العالم عبر الشراكة و الوصاية و التملك لأرض الإستغلال.

عرف توسع ميدان عملها عدّة تحوُّلات؛ ارتأينا تقسيمها على هذه الشاكلة(5):

أ. بداية التوسع ما بين 1963 و 1971: مؤسسة سوناطراك كمشروع سياسي:

- 1) بدأ الضخ في أنابيب حوض الحمراء و ميناء أرزيو يوم 19 فيفري 1966 ، وبذلك؛ تمّ تحقيق الغاية الرئيسية من قيام سوناطراك.
- 2) ساهمت إتفاقية 29 جويلية 1965 في تعجيل هذا التطور؛ حين جعلت من سوناطراك SONATRACH ؛ الشريك الجزائري في "الشركة التعاونية"؛ مما أوكل إليها مهماتٍ تتجاوز إطار النقل و التسويق لتشمل المراحل الأخرى من صناعة الهيدروكربونات.
- 3) ترسيخ القناعة بضرورة تحويل مؤسسة سوناطراك إلى شركة وطنية؛ مندججة في جميع مراحل الصناعة من التنقيب حتى التوزيع.

(1) Sonatrach, Rapport annuel, RH : AVAL, 2006, P : 25.

(2) Ahmed Benbitour : l'expérience Algérienne de développement : (1962-1991, leçons pour l'avenir), éditions techniques de l'entreprise, Alger, 1992, P : 84.

(3) Sonatrach, rapport annuel, RH : TRC, 2003, P : 30.

(4) Sonatrach, rapport annuel, RH : TRC, 2006, P :46.

(5) Abdelatif Rebah : SONATRACH : (une entreprise pas comme les autres), édition : CASBAH, 2eme ed, Alger, 2010, p : 211.

ب. قرارات تأميم المحروقات ما بين 1971 – 1978 : مؤسسة "سوناطراك" كمنطق لتراكم رأس المال الوطني:

حتى سنة 1970 كانت الجزائر؛ تسيطر على حوالي 90 بالمائة من قطاع النفط و متطلبات، و لم يكن يخرج عن نطاق سيطرتها سوى شركات الإمتياز الفرنسية؛ العاملة في حقل الإنتاج النفطي؛ و التي كانت تسيطر على حوالي ثلثي الإنتاج في البلاد، و قد جاءت قرارات 24فيفري 1971 ؛ القاضية بتأميم المحروقات لتصحيح هذا الوضع و استكمال مصادرة و تأميم شركات الإنتاج الفرنسية.

ت. إعادة هيكلة سوناطراك مع بداية الثمانينات و تبني منطق الانفتاح مع سنة 2011:

طبقا للمخطط الخماسي الأول 1980 – 1984 ؛ أعيد هيكلة سوناطراك SONATRACH إلى 17 مؤسسة جديدة منها؛ أربعة صناعية و ثلاثة خاصة بالإنتاج و عشرة خاصة بالخدمات؛ على رأسها سلطة مركزية و وزارة للطاقة و المناجم؛ لها أمر رئاسي بتحقيق الأهداف المتعلقة بالتنقيب و الإنتاج و النقل عبر الأنابيب و التميع و فصل غاز البترول السائل و التسويق، و ذلك؛ وفق عدّة إستراتيجيات منها:

- 1) التنقيب على المحروقات و البحث عنها و استغلالها بتحويلها و تكريرها و تسويقها.
- 2) تطوير شبكات نقل المحروقات، و تخزينها، و شحنها، و استغلال هذه الشبكات و تسييرها.
- 3) المشاركة و التدخل في كلّ الأعمال النفطية الموجودة داخل و خارج الجزائر، و اكتساب و حيازة كل حقبة أسهم، اشتراك في رأس المال و في كل القيم المنقولة الأخرى في شركة نفطية موجودة أو سيتم إنشاؤها سواءً على مستوى التراب الوطني أو خارجه.
- 4) دراسة كلّ الأشكال و المصادر الأخرى للطاقة البديلة و ترقيتها و تقويمها.

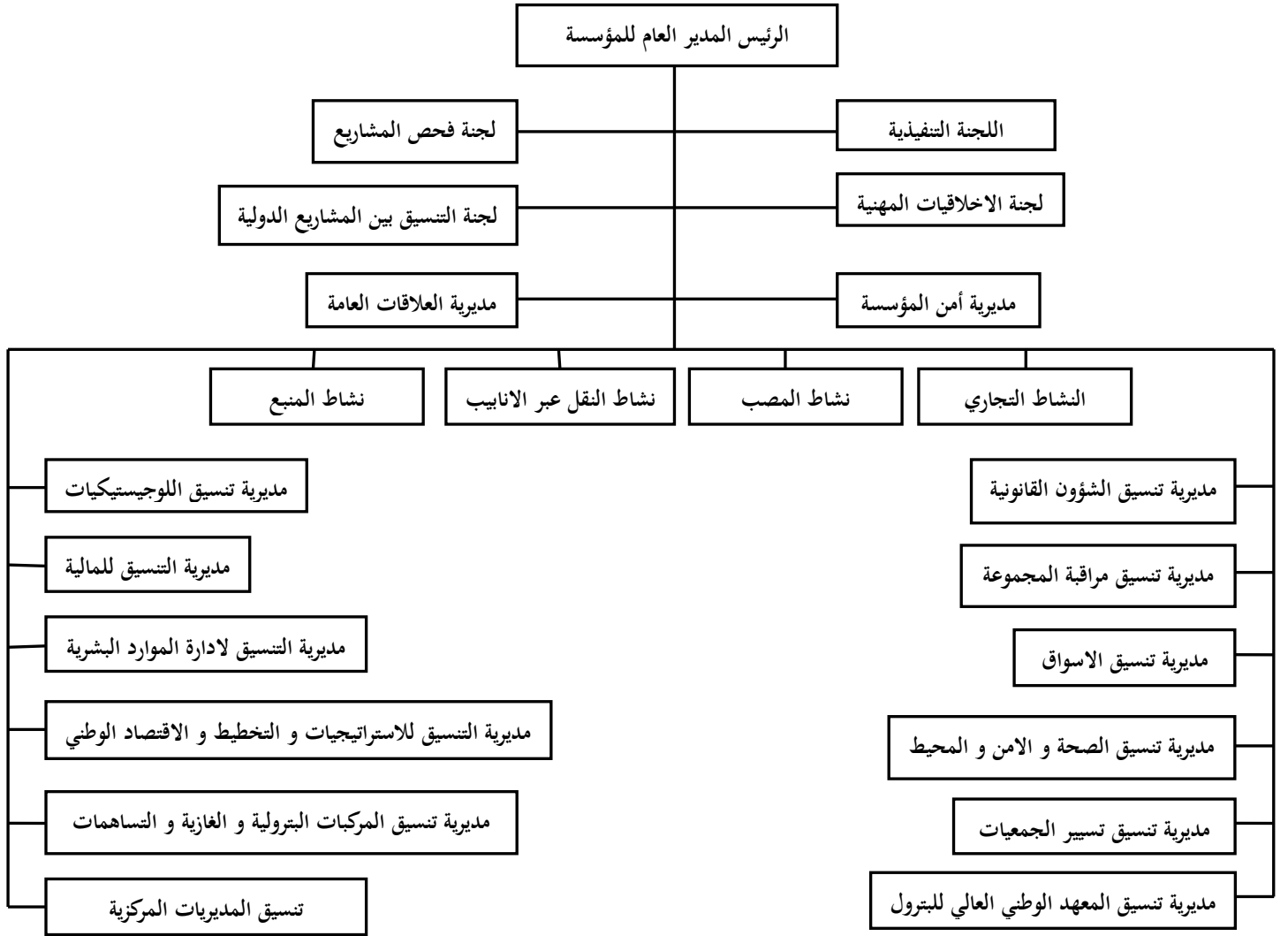
اليوم في سنة 2011 ؛ يركز المنطق المفتوح لمؤسسة سوناطراك على ترقية التشغيل النسوي و الدفاع عن البيئة بحيث؛ تعمل من أجل المساهمة في النظام العالمي للمحافظة على طبقة الأوزون و الاستثمار العقلاني للموارد الطبيعية و البشرية.

الفرع الثاني: أنشطتها الاقتصادية – الصناعية(1):

تنظم المؤسسة الوطنية لصناعة المحروقات الموسومة سوناطراك؛ حول أربعة نشاطات اقتصادية هي: ﴿نشاط التنقيب و الانتاج AMONT، نشاط النقل عبر الانابيب TRC ، نشاط الفصل و تميع الغاز الطبيعي و تكرير البترول AVAL ، و نشاط التسويق COM﴾.

(1) Mourad CHAMEKH, politique ressources humaines, Sonatrach, Document interne, Mars 2006, P : 6.

- هيكل تنظيمي مبسط يوضح تقسيم المؤسسة سوناتراخ إلى نشاطات في ظل النظام المفتوح (1)



المطلب الثاني: إشكالية التعدد اللغوي في تسيير المنشأة(2):

منذ تأسيسها سنة 1963 ؛ يتم تسيير مؤسسة سوناتراخ حصريا باللغة الفرنسية و ذلك؛ بالرغم من عمليات التعريب التي اجتاحت الإدارات العمومية بالبلاد ما بين 1978 و 1995 - 1998؛ بحيث بقيت الفرنسية لغة عقد العمل و توصيف الأعمال و الإتفاقيات مع الشركاء.

اللغة الانجليزية تبقى محدودة الإستعمال نلتمسها عندما يكون هنالك عمل مع الأجانب فقط و لكن، في العقد الحالي 2002 - 2012 ؛ يحاول قادة المنظمة تعميم و ترسيم اللغة الانجليزية بالمنشأة ذلك هم يعتبرونها لغة المحروقات.

(1) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction ressources humaines et communication, exercice 2003, P: 05.

(2) Direction Ressources Humaines et Communication, Sonatrach, RH info, Cérémonie de signature de la politique ressources humaines, n° 30, Mars 2006, P : 3.

المطلب الثالث: منطق سياسة تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة:

الفرع الأول: منطق التوظيف(1):

أ. شرح إستراتيجية التوظيف:

وفق مصادر، «مديرية تنسيق مجموعة الموارد البشرية Direction Coordination Groupe ressources Humaines» مؤسسة سوناطراك و المكلفة؛ بوضع سياسات تنمية الموارد البشرية فإنّ؛ الباحث قد لخص الإستراتيجية العامة للتوظيف المبرمجة على المدى المتوسط (2006 – 2011) التي تسعى إلى؛ الإستعمال الأمثل و العقلاني للموارد البشرية في برامج التكوين و التدريب، تركيز التوظيف الخارجي على المهن القاعدية و المهن ذات التخصص الواسع؛ و التي تقدّم أكبر قيمة مضافة؛ بالإعتماد على انتقاء المرشحين على أسس و قواعد منطقية صارمة، بالنسبة للمناصب الشاغرة أو المناصب المستحدثة؛ يجب مقابلة هذه الإحتياجات بالكفاءات المطلوبة، تشجيع الحركية داخل المؤسسة، اعتماد استعمال التوظيف المؤقت استثناءً للأنشطة الراهنة، الإستمرار في ترقية التشغيل النسوي.

تقوم إجراءات التوظيف على عدّة مراحل هي:

- 1) الإعتماد على ترتيب مناصب العمل الشاغرة؛ وفق الإستراتيجية الوطنية للترتيب الواردة في قانون العمل.
- 2) تقوم مؤسسة سوناطراك بمقارنة بطاقة التشخيص، التي تحوي خصوصيات و متطلبات الوظيفة من جهة، و محتوى المقابلات و اللقاءات التي أجريت مع الإدارة، و ذلك: بغرض التعرف على أنواع المناصب الشاغرة.
- 3) تحديد مصادر التوظيف إما الداخلية أو الخارجية؛ بحيث: يعتمد التوظيف الداخلي على بورصة العمل- التي أنشئت في أكتوبر 1997 ؛ و تهدف إلى التكفل باحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية؛ تقوم بورصة العمل بواسطة الإعلانات الداخلية بإعلام جمهور العاملين بالمؤسسة بعملية التوظيف الداخلية، و تكون هذه الإعلانات دورية و فصلية؛ و هي تحوي على عدد المناصب الشاغرة و أماكنها و متطلباتها و شروطها و محتويات ملف الترشح، و من خلال هذه العملية تقوم بورصة العمل بضمان فرص الحركية و دوران المناصب بالمؤسسة. و يتدخل التوظيف الخارجي عندما لا يستطيع التوظيف الداخلي الإستجابة لإحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية و يتم ذلك؛ بالإعلان عنه في الصحف اليومية و المجالات و الدوريات المتخصصة للمؤسسة.
- 4) بعد إيداع الملفات و قبولها على مستوى المديرية المتخصصة بالمؤسسة؛ يتمّ استدعاء المترشحين لإعلامهم بإجراءات المقابلة و الاختبارات البسيكولوجية و البسيكوتقنية.
- 5) يقوم المترشحون بإجراء سلسلة من الاختبارات أهمهما؛ اختبار Sigmount الذي يضم 400 سؤال مبرمج في الإعلام الآلي ؛ و يشمل الجوانب العلمية و العملية للمترشح، فضلا عن ذلك يتم إجراء مقابلة تقنية للمترشح بغرض التعرف على خصائصه المهنية و الثقافية التي تحدّد هويته المهنية.
- 6) بعد النجاح في الاختبارات السابقة، يوجّه ملف المترشح إلى مجموعة التقدير Evaluation Groupe MD ؛ التي تقوم بتحديد و التعرف على متطلبات المنصب الذي سيشغله هذا الأخير.

7) تقوم مصلحة الإدراج **Service Induction**، و هي مصلحة جديدة (2010)؛ تتكفل باستقبال و تجريب الموظفين الجدد، و تمكنهم من التعرف على : الهياكل التنظيمية للمؤسسة و محيطها، الرؤساء و المرؤوسين و الزملاء، و المنصب و المهام المرتبط به و ذلك؛ من خلال القيام بدورة إعلامية و وضع الموظفين الجدد في منصب العمل و انجاز مشروع بحث و مناقشته.

ب. تاريخانية التوظيف بنشاط المصب ما بين 1994 و 2010:

خلال الفترة الممتدة ما بين 1994 و 2010 قامت مؤسسة سوناطراك من خلال نشاط المصب **Siège de l'Activité AVAL** بتوظيف 39139 عون دائم؛ من بينهم 16937 إطار متوسط دائم؛ بنسبة %43,47 وفق المعطيات الاحصائية لنشاط المصب؛ فإن حركية التوظيف في ظل هذه الفترة بلغت %65 في حين بلغت نسبة توظيف الإطارات المتوسطة لنفس الفترة %234.

• جدول يوضح تطور نوع التوظيف بمؤسسة سوناطراك خلال الفترة الممتدة ما بين 1994 و 2010⁽¹⁾:

سنة التوظيف	التوظيف الداخلي	التوظيف الخارجي	مجموع التوظيف
1994	36	115	151
1995	51	79	130
1996	54	767	821
1997	111	660	771
1998	94	927	1021
1999	164	1489	1653
2000	48	1909	1957
2001	56	1040	1096
2002	231	1031	1262
2003	263	500	763
2004	100	1431	1531
2005	81	1531	1612
2006	102	2242	2344
2007	107	1579	1686
2008	41	3795	3836
2009	13	2747	2760
2010	63	1019	1082

ما يمكننا ملاحظته من خلال هذا الجدول هو أن: مؤسسة سوناطراك؛ تنتهج سياسة توظيف تضخمية ثابتة تعتمد فيها على التوظيف الخارجي بكثرة و هو استثمار اجتماعي يهدف؛ إلى اكتساب صفة المؤسسة الصناعية المواطنة، و في ظل نفس الفترة (1994 – 2010) جرى التوظيف حسب التقسيم الاجتماعي و المهني كالتالي:

(1) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice 2006, p : 04.

النسبة المئوية	حجم التوظيف	التصنيف السوسيو مهني
5,41%	3348	اطارات جامعية و محلية عليا
21,05%	13017	اطارات جامعية
13,12%	8111	اطارات محلية
8,46%	5229	مهندسين جامعيين
17,69%	10941	اعوان التحكم التقني
17,18%	10623	التقنيين الساميين الإداريين و الفنيين
17,09%	10566	اعوان التنفيذ الاداري و الفني
100%	61835	المجموع

يوضح الجدول السابق (1) أنَّ: التوظيف بالمؤسسة ارتكز كثيرا على الإطارات الجامعية بنسبة قدرها %21,05 ؛ و هي ميزة تدل على إرادة المؤسسة في الحفاظ على الشبابية و قدرة التحوير في السوق التنافسية و إرادة المشرع الجزائري في تكريس مفهوم الضبط الاجتماعي على الرعايا في إطار حقل نظرية الحكم الموسع.

الفرع الثاني: منطق تسيير المسار المهني(2):

المسار المهني هو؛ المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف المتتابعة التي يتدرج فيها الفرد أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة، و ذلك إما عموديا عبر المستويات التنظيمية من قاعدة الهيكل التنظيمي حتى قمته وتسمى هذه الحركة بالترقية، أو أفقيا فتسمى بالنقل الوظيفي الأفقي(3).

أ. توصيف استراتيجيات تسيير المسار المهني:

لقد حدّدت مؤسسة سوناطراك منهجيتها و إستراتيجيتها في مجال تسيير الحياة المهنية لجمهور الموظفين؛ ضمن المخطط العام لسياسة تنمية الموارد البشرية في إطار المدى المتوسط (2006 – 2011) كما يلي:

- (1) التحضير بواسطة التكوين و التدريب، للإطارات ذات الكفاءة العالية، القادرة على ضمان مواصلة المسيرة الصناعية و مواجهة التحديات و تحمل المسؤولية في المناصب الإستراتيجية في التسيير.
- (2) مواصلة جهود التكوين في التسيير للإطارات المعينة في مناصب المسؤولية من خلال بورصة العمل **la Bourse de l'emploi**
- (3) تقوية و تطوير مهارات المسيرين في المستوى التشغيلي و الموظفين الجدد.
- (4) متابعة الدورات التكوينية المتخصصة التقنية المخصصة للمهندسين حسب الأنشطة الصناعية.
- (5) تطوير الخبرة في المجالات المرتبطة بالمهن القاعدية.

(1) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice 2006, P : 7.

(2) Porter Michael : L'avantage concurrentiel, Dunod, 1^{er} ed, Paris, 2000, p : 119.

(3) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice 2006, P: 6.

6) ضمان التكوين في المجالات الحديثة، آخذين في الاعتبار أهداف تحسين أداء المؤسسة و تنافسيتها من خلال: ﴿تطوير مجال الأعمال، تطوير الأنشطة ذات البعد الدولي، الإتصال الداخلي و الخارجي، التركيب، التمويل و تسيير المشاريع، تسيير الجودة، أنظمة المعلومات، التسويق، أسواق الطاقة و المال، التأمينات، الجباية، المناقصات، المفاوضات التجارية، البعد القانوني المرتبط بالعقود، العلاقات الدولية و المنازعات، ضمان مع كلُّ توظيف تكوين للتعريف بالوظيفة﴾.

ب. سيرورة نظام تسيير الحياة المهنية:

تمثل هذه السيرورة في المناهج التالية؛ ﴿تحديد الاحتياجات الخاصة بتنمية الموارد البشرية و كذلك الأهداف المرتبطة بها، تصميم خطة تنمية الموارد البشرية و تنفيذ الدراسات التدريبية و أخيرا التعرف على نتائج البرامج الخاصة بتنمية الموارد البشرية و تقييم كفاءتها و فعاليتها﴾:

1) تحديد الاحتياجات الخاصة بتنمية الهوية المهنية الفردية و الجمعية: من خلال ثلاثة مصادر رئيسية، هي:

- المصدر الأول: يتم تحديد الاحتياجات الخاصة بتسيير المسارات المهنية من طرف مصلحة تقييم الأداء و المتواجدة على مستوى كل وحدة من وحدات المؤسسة و فروعها، حيث؛ تقوم هذه الأخيرة بالتعرف على نواحي القصور في الأداء المسجل خلال فترة زمنية معينة التي غالبا ما تكون ستة أشهر، بعدها توجه طلبا بخصوص ذلك إلى مصلحة التدريب بقسم الموارد البشرية.

- المصدر الثاني: تختص هذه الحالة بإنشاء مشروع جديد، حيث؛ يعقد اجتماع على مستوى الإدارة المركزية، أين يتم دراسة هذا المشروع الجديد بشكل متمعن و دقيق، تفضي هذه الدراسة إلى؛ تحديد مستوى المهارات و القدرات و الكفاءات الواجب توفرها لدى المؤسسة، و هنا يتم إعداد طلب التدريب من طرف المديرية العامة بهدف تطوير الكفاءات للتوقعات المستقبلية.

- المصدر الثالث: يخص الطلب الشخصي للفرد من أجل المشاركة في برامج التنمية و التدريب، لتعويض النقص في أدائه أو الرغبة في تحسين الأداء.

2) دراسة هذه الاحتياجات:

بعد تحديد الاحتياجات من مختلف المصادر المذكورة سابقا، و تقديمها على شكل طلبات إلى مصلحة التدريب، تقوم هذه الأخيرة بدراسة هذه الطلبات و ترتيبها حسب درجة الأهمية من جهة، و درجة الإستعمال من جهة أخرى، مع إعطاء الأولوية دائما للطلبات المسجلة من طرف الإدارة المركزية.

3) تصميم المسارات المهنية:

هنا يتمُّ تحديد الأهداف المتعلقة بتنمية المسارات المهنية بحيث؛ يحدّد الأفراد المرشحين للترقية و التدريب و التحضير للتقاعد و الإستخلاف من خلال التوظيف.

ت. تطور مجموع الفئات الجامعية بالمؤسسة لسنة 2011(1):

النسبة % = $\left(\frac{\text{مؤشر سنة 2011}}{\text{مؤشر سنة 2011}} \times 100 - 100\right)$	سنة 2011	المورد البشري الجامعي
10,5%	4788	الاطارات الجامعية العليا
31,11%	14182	الاطارات الجامعية
25,29%	11526	المهندسين
33,10%	15089	التقنيين الساميين من المعاهد الجامعية
(73,72%–100%)	45585 (45585–61835)	مجموع الاطارات الجامعية

نلاحظ هنا ارتفاع نسبة العاملين من الجامعيين لسنة 2011 بنسبة قدرت ب **73,72%**؛ و هي ميزة تدلّ على اهتمام مؤسسة سوناطراك بالمورد البشري الجامعي ذلك أنّ: هذا الأخير أصبح مصدرا للإستثمار كغيره من الإستثمارات المادّية؛ التي يراد بها تحقيق الميزة التنافسية بين الجمهور الصناعي.

ث. توصيف مجموع فئة الإطارات حسب سن النوع الاجتماعي بمؤسسة سوناطراك لسنة 2011(2):

النسب المئوية	التكرارات		الفئات العمرية
	الإطارات النساء	الإطارات الرجال	
4,56%	1379	700	25 – 20
6%	1736	1001	30 – 26
16,58%	2599	4952	35 – 31
17,13%	3245	4565	40 – 36
16,36%	4188	3269	45 – 41
14,87%	2763	4019	50 – 46
14%	2412	3971	55 – 51
9,21%	1683	2516	60 – 56
1,29%	219	386	أكثر من 60 سنة
100%	45585		المجموع

ما أثار اهتمامنا من خلال الجدول السابق أنّ: نسبة **16,36%** من العاملين الدائمين بالمؤسسة لهم عمر يفوق **41** سنة؛ و هذه ميزة تبين أنّ؛ معظم الإطارات الرجال و النساء هم في سنّ النضج اجتماعيا و مهنيا، و خلال الثلاثة سنوات المقبلة تتوقع المؤسسة **4956** حالة مغادرة بسبب التقاعد القانوني، كما أنّ متوسط العمر للإطارات بمؤسسة سوناطراك لسنة **2011** كان يقدر ب **46,7%**.

(1) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice 2011, P : 59

(2) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice 2011, P : 17

الفرع الثالث: منطق التكوين المستمر(1):

أ. توصيف إستراتيجية التكوين بالمؤسسة:

تبت مؤسسة سوناطراك على مستوى جميع أنشطتها الصناعية، إستراتيجية تكوينية على المدى المتوسط (2007 – 2012) تنطوي على الأهداف التالية:

- 1) على أقسام التكوين بكل وحدات المؤسسة؛ السهر على تكريس مفردات المحاور الرئيسية و الأولويات المحددة في مخطط التكوين.
- 2) التكوين يصبوا في الزيادة المتنامية للإنتاج.
- 3) ضرورة التكيف مع المتعاملين و المحيط بحيث؛ منطق التكوين يشتق من منطق تسيير الكفاءات المهنية.
- 4) أن يتمركز التكوين حول الأعمال القاعدية (**métiers de bases ou cœurs d'activité**) و المهارات القياسية.

ترسل هذه التوجهات إلى جميع أنشطة المؤسسة (انظر الى الهيكل التنظيمي لمؤسسة سوناطراك) حيث؛ تقوم أقسام الموارد البشرية بتحليل حاجات التكوين، القيام ببطاقات تقنية لمحتوى التكوين، إعداد مخطط التكوين، إنجاز رزنامة للتكوين و متابعتها و الإنتهاء إلى تقييم المكوّنين و العملية التكوينية؛ بدورنا حاولنا تلخيص هذه الإستراتيجية التكوينية للمدى المتوسط (2007 – 2012) على هذا النحو:

I. تعزيز الحاضر
1. المهارات الفردية في العمل
2. المهارات الجمعية في العمل (الجودة، الانتاجية، ...)
II. التحضير للمستقبل
3. الاستثمارات (الالات، المعلوماتية، ...)
4. التحولات التنظيمية (تغير الادوار، مناهج العمل، الوثائق، ...)
5. تطور المهن
6. تطور الكفاءات
III. مرافقة الحركات الفردية
7. الاندماج
8. الترقية
9. الحراك الداخلي
10. الحراك الخارجي

ب. شرح سيرورة العملية التكوينية:

ب-1) جمع طلبات الحاجة إلى التكوين و تحليلها:

تقوم المديرية العامة للتنسيق بين الموارد البشرية (**Direction coordination groupe ressources humaines**)؛ بإعداد و إرسال مذكرة التوجهات العامة لإستراتيجية التكوين للمدى المتوسط؛ إلى جميع أقسام الموارد البشرية على محيط المؤسسة مفادها؛ تحديد المبادئ و السياسات التي يجب الإلتزام بها من طرف مديريةية الموارد البشرية، تحديد الأهداف المراد الوصول إليها، تحديد مواضيع التكوين، تحديد أهم النشاطات الواجب إدراجها في مخطط التكوين.

يستلم مدير الوحدة الإنتاجية البرنامج التكويني للمدى المتوسط، فيصادق عليه و يسلمه بدوره؛ إلى رئيس قسم الموارد البشرية المكلفً بالتكوين؛ الذي يقوم بإعادة صياغة هذه التوجهات حسب الإحتياجات التكوينية لكلّ دائرة من الوحدة الإنتاجية؛ من خلال إعداد مذكرة داخلية تدرج فيها جميع الأهداف التكوينية وفق جدول زمني تحدّد فيه الحاجات التكوينية الأولية و تشمل: نوع التكوين و أهدافه و المدة الزمنية و الأعوان المستفيدين و أسلوب التقييم.

يستلم رؤساء الدوائر على مستوى الوحدة الإنتاجية؛ المذكرة النموذجية للتكوين السنوي؛ فيختارون المكوّنين و نوع التكوينات التي تهدف إلى إعادة إنتاج كفاءتهم المهنية؛ حسب إحتياجات المؤسسة المستخدمة.

ما لاحظناه في هذه العملية أنّ: الوسائل و الأساليب الضرورية لتقييم المكوّنين و العملية التكوينية؛ ليست عقلانية بحيث؛ تستعمل فيها ثلاثة محدّدات هي: تحليل تكاليف الإنتاج و وجود خلل مهني و التسيير التنبئي للوظائف؛ و هي معطيات كمية لا تستطيع إبراز مواطن الضعف و القوة للعون المكوّن و جودة الأداء المهني الفردي و الجماعي.

ب-2) مناقشة محتوى التكوين(1):

تعتمد هذه المرحلة على إعداد مخطط نموذجي للتكوين، يسعى إلى تحديد أنواع التكوين و أهدافه و برجة أنشطته، و هذا ما يؤكّد وجود علاقة ارتباطية بين مرحلة تحليل حاجات التكوين و مرحلة مناقشة محتواه من حيث: التكاليف المالية و سير الرزنامة الزمنية على مدار أربعة سنوات.

ب-3) إعداد رزنامة التكوين و متابعتها:

تقوم هذه المرحلة على إعداد دفتر الشروط (أنظر الجانب النظري)؛ الذي يحوي الكيفيات الواجب اتباعها لكل برنامج تكويني مرسوم لسنة واحدة و يضمّ عمليتين هما:

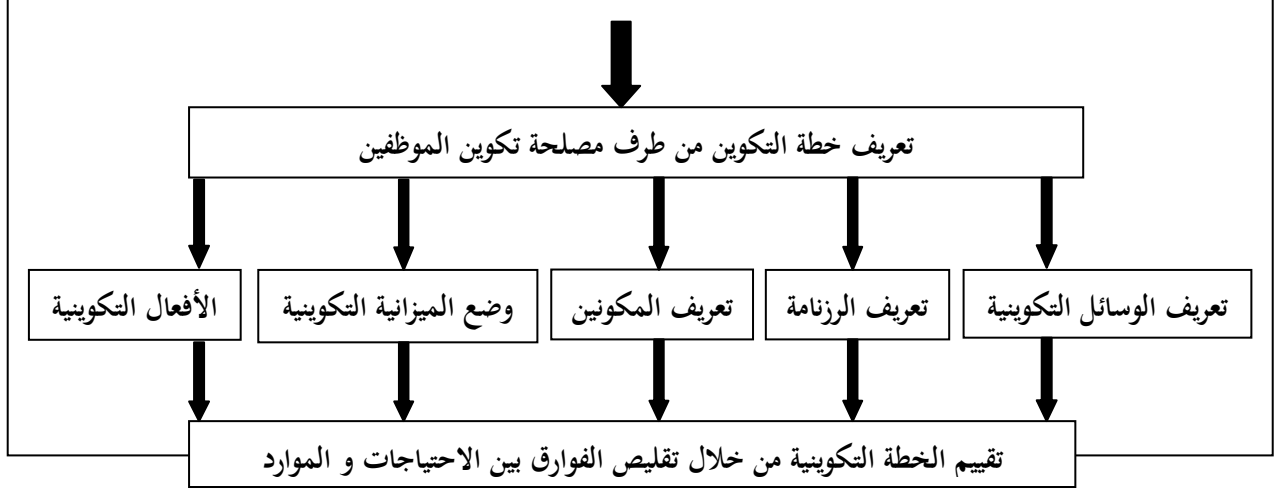
- عملية الإنجاز و لاحظنا فيها؛ غياب الشروط النفسية التي تدخل في مجال قياس دافعية العون نحو التكوين؛ بواسطة المقابلة المقننة التي وجدناها منعدمة في تحديد الحاجات التكوينية و الناتجة عن غياب شروط موضوعية لتقييم الأداء المهني.
- عملية المتابعة و لاحظنا فيها؛ غياب أساليب و أدوات المتابعة؛ لغياب الرقابة في حدّ ذاتها بعد كلّ عملية تكوينية و على مستوى كل التمارين المهنية اليومية.

ب-4) مرحلة تقييم المكوّنين و العملية التكوينية:

ما لاحظناه خصوصاً أنّ؛ نوع التقييم السائد في المركبات الثلاثة الصناعية حقل الدراسة (RTO, GNL2/Z, GP1/Z)؛ هو كمي و ليس كيفي؛ يعطينا قراءة سطحية لتكاليف التكوين (évaluation des couts de formations).

● مخطط يوضح الإستراتيجية التكوينية للمدى المتوسط بمؤسسة سوناطراك (2007 / 2012)

(من إعداد الطالب: بن شارف حسين، بالإعتماد على: Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice 2006, P : 05).



ت. الهيئات التكوينية الوطنية الخاصة بمؤسسة سوناطراك:

تمتلك مؤسسة سوناطراك ثلاثة هيئات تكوينية وطنية خاصة بها هي: (المعهد الجزائري العالي للبترول، مركز التحسين و التطوير للمؤسسة، مركز التطوير و التطبيق للتقنيات البترولية و الغازية):

ت-1) المعهد الجزائري العالي للبترول الموسوم (IAP-CU):

يخضع المعهد الجزائري العالي للبترول لسلطة وزارة الطاقة و المناجم، و يهتم بالدراسات التي تعنى بتمميع و تكرير و نقل المحروقات و الأنشطة الخلفية للمحروقات و اقتصاد البترول و الغاز و استغلال المناجم و البيئة و الهندسة الصناعية؛ يتوزع هذا الأخير على مستوى ثلاثة وحدات وطنية (بومرداس، سكيكدة، آرزويو) ، و يهدف إلى إعداد كفاءات جامعية و محلية تحمل المشروع المهني للمؤسسة، يساهم هذا المعهد التكويني بنسبة 22,2 % من الحجم الكلي للتكوين.

ت-2) مركز التحسين و التطوير للمؤسسة الموسوم (CPE):

مهمته الرئيسية هي؛ تنظيم الأنشطة التكوينية المبرمجة بمركبات التميميع و التكرير و التنقيب؛ طبقا للإستراتيجية التكوينية القصيرة و المتوسطة المدى للمنشأة سوناطراك و يساهم بنسبة 47,7 % من المجموع الكلي للتكوين بما.

ت-3) مركز التطوير و التطبيق للتقنيات البترولية و الغازية الموسوم (NAFTOGAZ):

يختص هذا المعهد في التكوين الداخلي للمهندسين الصناعيين البتروليين و الغازيين في مجال؛ الكهرباء و الغاز و تقنيات النقل عبر القنوات و التشحيم في سفن الميثانول **armer les Méthaniers** ؛ بنسبة 30,1 % من حجم التكوين السنوي الكلي بشكل ثابت.

ث. توزيع الحجم الكلي للموظفين المكونين بالمؤسسة حسب نوع و مكان التكوين للسنة المهنية 2011:

(من إعداد الطالب: بن شارف حسين، بالإعتماد على: Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice 2006, P : 09).

مكان التكوين						السنة المهنية التكوينية 2011		نوع التكوين	
خارج الوطن		داخل الوطن		داخل المؤسسة		النسبة المئوية	التكرار		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار				
17%	689	49,91%	2023	33,09%	1341	70,28%	4053	عدد المكونين	التكوين
17,77%	3036	70%	11963	12,23%	2090	56,30%	17089	عدد ساعات التكوين	المتخصص طويل المدى
0%	0	53,15%	911	46,85%	803	29,72%	1714	عدد المكونين	التكوين العادي
0%	0	74,78%	9917	25,22%	3345	43,70%	13262	عدد ساعات التكوين	قصير المدى
X						100%	5767	المجموع الكلي للمكونين	
						100%	30351	المجموع الكلي للتكوين	

تعتقد مديرية تنسيق مجموعة الموارد البشرية بالإدارة المحلية لمؤسسة سوناطراك الموسومة بنشاط المصب - Direction Coordonation Groupe Ressources Humaines de l'Activité AVAL؛ أن سنة 2011 هي أحسن السنوات التي عرفت فيها المنشأة أكبر عدد لساعات التكوين بحيث؛ بلغت 30351 ساعة تكوينية و ذلك؛ بمقارنتها مع نتائج سنوات 2006 و 2007 و 2010 ، و الحقائق ضمن الجدول تطلعننا أن: التكوين هو حقيقة من حقائق الميزة التنافسية التي تسعى إليها المنشأة موضوع الدراسة أكثر مما هي عليه بالنسبة للبعد الإنساني.

المبحث الثاني: الدراسة الإستطلاعية لموضوع البحث:

المطلب الأول: بناء فكرة و سؤال الانطلاقة:

تعود الفكرة الجوهرية لموضوعنا هذا، إلى دراسة ميدانية قمنا بها في السنة النظرية من الماجستير بعنوان: «أثر الأصول الريفية للعامل الصناعي الجزائري على تكوينه الهويات المهنية و سلوكات المواطنة التنظيمية بمؤسسة سوناطراك».

افتراضنا؛ بأنّ: الأصول الريفية قد أنتجت من خلال الفكر الشعبي¹ سلوكات غير سوية مرضية بالمفهوم الدوركامي متمثلة، في سلوكات اللاكفاءة في التسيير و المحسوبية لدى جمهور من الإطارات بمؤسسة سوناطراك؛ و أعطت صورة إشهارية سلبية أمام الرأي العام المحلي و العالمي في سنة 2010 ، بناء على هذا التصور السوسولوجي صغنا سؤال الإنطلاقة كالتالي: «لماذا تحوّلت مؤسسة سوناطراك من منتج لاقتصاد مواطن إلى فضاء لمتتين الروابط العشائرية و التضامن القبلي و المجتمعي؟».

(1) الشعبية: حسب قاموس (Le Petit Robert, page : 1348) و قاموس (المهل) صفحة 799 تشق كلمة الشعبية – Populisme من كلمة الشعب – People و هي تعني؛ نظرية الروائيين الشعبيين؛ الذين يصورون بواقعية حياة عامة الشعب و يفترض الخطاب الشعبي التوجه المباشر الى الجماهير وفق تقويم ايديولوجي للنيات و النتائج ... و حسب هذين القاموسين لا يمكن اعتبار الشعبية تلقائيا حركة رجعية ديماعوجية.

الشعبوية ظهرت كحركة سياسية في روسيا القيصرية في النصف الثاني من القرن التاسع عشر و هي تقوم على ايديولوجية تعتبر الفلاحين بمثابة القوة الثورية للمجتمع الزراعي القديم في وجه الثورة الصناعية و الرأسمالية و كحركة عالمية نعتبرها تيارا سياسيا او ايديولوجية عرفتها كثير من المجتمعات بعد الحرب العالمية الثانية بما فيها الجزائر تمثلت في ايديولوجية الحركة الوطنية التي تأسست مع نجم شمال أفريقيا سنة 1926 مع مصالي الحاج و ادبيات جبهة التحرير الوطني بداية بنداى اول نوفمبر 1954 ثم ميثاق طرابلس حددت البناء الهرمي للشعب الجزائري بالترتيب حسب درجة ثوريته كالآتي: الفلاحون الفقراء و الطبقة الشغيلة و البرجوازية الصغيرة و البرجوازية الصناعية، راجع ايضا:

- الدكتور: زواوي بغورة ، تصدير الدكتور: عبد الرحمان بوقاف ، « الخطاب الفكري في الجزائر بين النقد و التأسيس (في التريخ و الهوية و العنف) » ، دار القصبية للنشر و التوزيع ، بدون عدد الطبعة ، قسنطينة – الجزائر ، سنة 2003 ، صص: 39 .
- « الأزمة الجزائرية » (الخلفيات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية) ، تقديم مجموعة من الباحثين و الدكاترة ، بإدارة: « سليمان الرياشي »، سلسلة كتب المستقبل العربي، رقم: "11"، مركز دراسات الوحدة العربية ، الطبعة الثانية ، بيروت – لبنان ، أوت ، 1999 ، صص: 17 .
- الدكتور: "عصر العياشي"، « سوسولوجيا الديمقراطية و التمرد بالجزائر » ، مركز البحوث العربية، دار الأمين للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الأولى ، القاهرة – مصر ، جويلية 1999 ، صص: 79 .
- مصطفى الأشرف ، « الجزائر : الأمة و المجتمع » ، ترجمة: حنفي بن عيسى ، دار القصبية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، سنة 2007 ، صص: 14 .
- فرانس فانون ، « معذبو الأرض » ، منشورات موفم ، الجزائر ، ترجمة : السيدة منور ، سنة 1990 ، صص: 79 .
- علي سموك: إشكالية العنف في المجتمع الجزائري (من أجل مقاربة سوسولوجية) ، مختبر التربية و الانحراف و الجريمة في المجتمع، جامعة باجي مختار، عنابة – الجزائر ، 2006 ، صص: 203 .
- مراد مولاي الحاج: الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مجلة إنسانيات ، CRASC ، عدد 7 ، مجلد 3 ، جانفي – أبريل 1999 ، صص: 37 – 45. (دكتور في علم الاجتماع العمل و التنظيم ، بجامعة وهران ، و باحث بالمركز الوطني للبحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC).

- Addi Lahouari, L'impasse du populisme, Alger, Enal, 1990, p : 103.
- Abderrahmane Moussaoui, « De La Violence En Algérie ... Les Lois Du Chaos », édition : Barzakh, Alger – Algérie, Novembre 2006, p : 58.
- Mohamed Harbi, « L'Algérie et son Destin : Croyons ou Citoyens », édition : Arcantère, Paris – France, 1992, p : 17.
- Charles Robert Agéron : L'Histoire de l'Algérie contemporaine, éd PUF, coll : que sais-je ?, 1^{er} ed, Paris, 1974, pp : 87.
- Zine-Eddine Zemmour : Les Formes d'Ouvriérisation des Paysans de l'Ouest Algérien, Revue Insaniyat, N°13, Janvier – Avril 2001, Vol 1, pp : 155 – 176. (Docteur en Sociologie du Travail, à l'Université d'Oran, Chercheur au CRASC).
- Ahmed Henni : Le Cheikh et le Patron, (usages de la modernité dans la reproduction de la tradition), OPU, Place Centrale de Ben Aknoun, Alger, 1^{er} ed, 1993, pp : 63. (Professeur d'économie à l'Université d'Oran).
- Collectif : La Tribu à l'Heure de la Globalisation, Revue Etudes Rurales, Tome : 184, Ecole des Hautes Etudes En Sciences Sociales, ETHNOLOGIE ET ANTHROPOLOGIE, Mars 2010, p : 56.
- Collectif : Valérie Boussard , Didier Demazière , Philip Milburn : L'injonction au professionnalisme (Analyses d'une dynamique plurielle), Presses Universitaires de Rennes, coll. des sociétés, 2010, p : 76.
- Florence Osty : Le désir de métier (Engagement, identité et reconnaissance au travail), Presses universitaires de Rennes, 1^{er} éd., Rennes – France, 2003, p : 83.
- Voir : Max Weber : La Ville, trad ; Allemand par : Philippe Fritsch, éditions : Aubier Montaigne, 1^{er} éd., Paris, 1982.

بتفقد الكثير من الأبحاث السوسيولوجية و الأنثروبولوجية، التي تناولت بالبحث؛ الظاهرة التصنيعية بالجزائر بين القطاع العام و الخاص و خصوصا ما مال منها إلى دراسة المؤسسة الوطنية للمحروقات سوناطراك ؛ لاحظنا إجماع أو إتفاق كلي حول أن: ذهنيات أو عقليات الإطارات المتوسطة و العليا في غالبية مؤسساتنا الصناعية تبقى دائما **شعبوية - Populistes** ، حتى بعد التكوين المهني المتواصل أو المستمر الذي يكتسبونه بالمؤسسة؛ و إفترضت هذه الدراسات بأن: هذه الظاهرة الغير سوية أو المرضية - **Anomique** **la Socialisation primaire** du point de vue d'Emile Durkheim ؛ تعود إلى التثنية الأولية - المتمثلة في؛ العائلة و الدين و المدرسة ... المستقاة من الأصول البربرية للعمال الجزائريين؛ المسماة تقليدية و ريفية؛ التي أفرزتها المحجرة الريفية نحو المدينة.

الشعبوية التي نقصدها في هذه الدراسة هي؛ المميزات السوسيولوجية للمجتمع التقليدي الفلاحي و الحضري الجزائري؛ التي تشير إلى ممارسات غير سوية مرضية عند بعض الإطارات سواء البسيطة و المتوسطة و العليا في مكان العمل مثل: الخطاب الشعبي المتداول في عملية التسيير و نعي؛ بهذه العبارة: ﴿على أي أساس يتم التوظيف؟ و من يستفيد؟ توظيف الإبن و الأخ؛ قصد سد الحاجة إلى غياب العائلة الذي نسميه سوسيولوجيا بالتضامن القبلي في مكان العمل، توريث منصب العمل لأحد الأقارب؛ بمفهوم الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج من المنظور الماركسي، و ظاهرة الزواج بين زملاء العمل؛ لضمان البقاء أو الإرتقاء في السلمية الهرمية التنظيمية للسلطة و تمتين الروابط الإجتماعية بينهم﴾؛ من منظور "جورج بالاندييه - Georges Balandier" .

و اعتقدنا أن: هذه العوامل خلقت ثقافات تحتية ذات مرجعية ريف - حضرية شعبية في الثقافة الأصلية المسماة مهنية للمؤسسة؛ و التي منها ظاهرة التجمعات القبلية العائلية في مناصب العمل العليا الإستراتيجية للمؤسسة، خصوصا فيما يتعلق بعمليات اتخاذ القرار و التوظيف، الأمر الذي دفعنا إلى تصور المؤسسات الوطنية الحكومية و الخاصة؛ فضاء لإنتاج ثقافة و ممارسات المحسوبية و اللاكفاءة في التسيير؛ نتيجة إسناد الوظائف للمؤهلين بالنظام القرابي دون المؤهلين بالشهادات و الإتقان و التحكم الفني التقني.

ضمن هذه الأسس النظرية، تسألنا عن: ﴿كيف تشكلت الهويات المهنية للإطارات الصناعية بالجزائر؟ و كيف يعمل التكوين داخل المؤسسة المستمر أو المتواصل على إعادة إنتاج المكانة و الدور المهنيين في وظيفة الإطارات؟ و إن كان التكوين المستمر يحافظ أو يمحي الرواسخ الثقافية المجتمعية للإطارات الصناعية المتوسطة بشركة سوناطراك؟﴾.

المطلب الثاني: تقديم محل الدراسة الإستطلاعية المديرية الجهوية الغربية لنقل المحروقات من مؤسسة "سوناطراك" RTO⁽¹⁾:

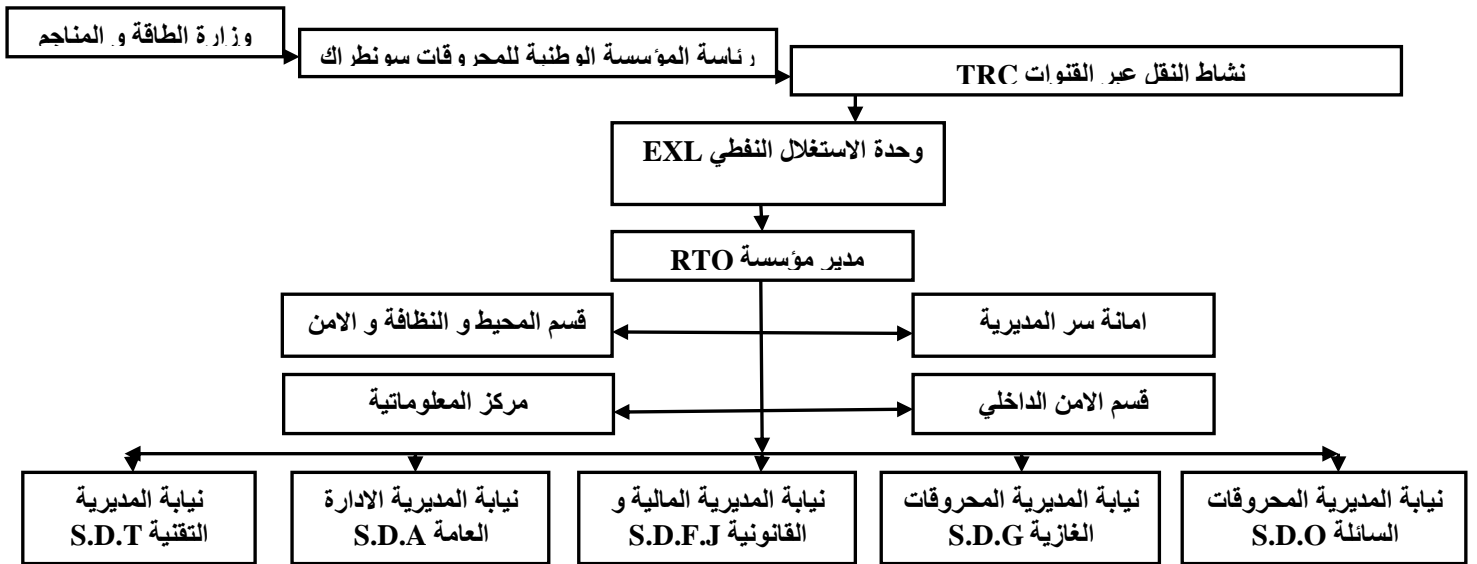
المديرية الجهوية الغربية لنقل المحروقات المسماة **RTO** ؛ تأسست بمرسوم رئاسي صدر بتاريخ 16 مارس 1966 ، مساحتها 20 هكتارا بالمنطقة الصناعية آرزبو بالشمال الغربي لمدينة وهران ، على ساحل البحر الأبيض المتوسط ، على بعد 10 كم من مدينة آرزبو و مقرية 2 كم من مدينة بطيو.

مجالها الصناعي الاقتصادي هو؛ استغلال المحروقات من خلال نقلها من المركبات الصناعية المتواجدة بالصحراء و هي: حاسي مسعود و حاسي الرمل و حاسي بركين عبر انابيب **pipe-lines** ، نحو المركبات التحويلية بالمناطق الصناعية آرزبو و سكيكدة، كما لها السلطة في بيع البترول الخام عبر الشاحنات و إنتاج الزيوت. تنقسم هذه المديرية الجهوية إلى خمسة نيابات مديريات هي:

(1) Mohamed Labou : A compétences égales-chances égales, la revue sociale Sonatrach, N° 1, Mars 2004, pp : 14 – 39.

- أ. نيابة مديرية التقنية: تحتوي على ثلاثة أقسام هي: المراقبة و التطوير و الصيانة و التموين؛ هدفها السهر على السير الحسن للمنشات الآلية للمؤسسة.
- ب. نيابة المديرية الإدارة العامة: تحتوي على ثلاثة أقسام هي: الموارد البشرية و الشؤون الاجتماعية و الوسائل العامة.
- ت. نيابة المديرية المالية و الشؤون القانونية: تحتوي على ثلاثة أقسام هي: المالية و الشؤون القانونية و تسيير تراث المؤسسة.
- ث. نيابة المديرية المحروقات السائلة: تضم ثلاثة أقسام هي: توزيع الغاز و الضغط المكربن و صيانة أنابيب **pipe-lines** الشمال الغربي - الجنوب.
- ج. نيابة المديرية المحروقات الغازية: تضم ثلاثة أقسام هي: إستغلال البترول و السوائل و التحويلات الصلبة و البحوث البتروكيمياوية.

• الهيكل التنظيمي المبسط للمديرية الجهوية الغربية لنقل المحروقات RTO(1):



المطلب الثالث: التحقيق الإستطلاعي:

الفرع الأول: صياغة الإشكالية الإستطلاعية و الفروض:

نعتبر أن: الإطار المتوسط الصناعي بمؤسسة سوناطراك يعيش حالة من التضارب في هويته المهنية؛ بفعل إنتمائه إلى وسطين ثقافيين مختلفين و متناقضين نوعيا، من جهة، المجتمع التقليدي الذي تسوده مظاهر العشائرية(2) و من جهة أخرى، المجتمع الصناعي الفيبري الذي تحكمه ثقافة تنظيمية رياضية.

يعرف المجتمع التقليدي الجزائري بالمجتمع المحلي، كما وصفه «فرديناند تونيز - Ferdinand Tonnies»؛ حيث: ينشأ الفرد وسط نظم ثقافية اجتماعية ثابتة و راسخة و مستقرة يصعب تغييرها و لو بشكل نوعي، تعتمد على العلاقات الشخصية المباشرة بين الأفراد. أما المجتمع الصناعي فهو تجمع للعديد من الأفراد يلتصمون في شكل أجساد مهنية - Corporations - بحسب العديد من الإعتبارات الذاتية و الموضوعية و الخصائص المهنية تقوم على تفسير الأدوار و المكانات السوسيو مهنية.

(1) Kamel Dahlab et Amine Hassani : Emploi féminin, la revue ressources humaines, Sonatrach, N° 9, Janvier 2010, P : 34.

(2) أنظر إلى الملحق رقم: 11 و 12.

نعتقد بدورنا أن: الثقافة المجتمعية الراسخة تعدُّ عائقاً أمام التغيير الهوياتي بالمؤسسة الصناعية سوناطراك حيث؛ تسعى جاهدة إلى تفاديه و تعتمد في ذلك؛ على التكوين المستمر كإستراتيجية لإعادة إنتاج الثقافة و الممارسات المهنية؛ من خلال تحسين التأهيل العلمي و العملي للإطارات المتوسطة و توجيه مكاناتهم و أدوارهم المهنية على أسس علمية و عقلانية؛ خالية من تأثير الإستراتيجيات الفردية المسماة بالسلوك العشائري بالمحيط الصناعي(1).

بناء على هذه الجملة من المقدمات، صغنا إشكال دراستنا الإستطلاعية وفق التصور السوسولوجي التالي: «هل التكوين المهني المستمر الذي تقدمه المؤسسة الصناعية سوناطراك لإطاراتها المتوسطة يحافظ أو يمحي رواسخهم الثقافية المجتمعية؟».

هذا الطرح قادنا إلى بلورة ثلاثة فرضيات رئيسة هي:

- أ. هناك ثلاثة أنماط من الهويات المهنية للإطارات المتوسطة بمؤسسة سوناطراك: المتحوّلون و المترقون و المكتملون.
- ب. المؤسسة الصناعية سوناطراك؛ باعتبارها نظام سوسيوثقافي مفتوح صارم العقلانية تستعمل التكوين المهني المتواصل أو المستمر لمحو الملكة السوسيوثقافية لإطاراتها المتوسطة و تغرس فيهم التنشئة المهنية.
- ت. يسمح التكوين المهني المتواصل بإعادة إنتاج المكانة و الدور المهنيين في وظيفة الإطار المتوسط و تقليص أثر الإستراتيجيات الفردية للفاعلين السوسيومهنيين.

الفرع الثاني: الأسلوب المنهجي الإستطلاعي:

- أ. في فهم خصائص و مفردات مجتمع البحث الإستطلاعي:

يتكوّن مجتمع البحث من الإطارات المتوسطة العاملة بالمديرية الجهوية الغربية لنقل الحروقات الموسومة **RTO**؛ المتواجدة بالمنطقة الصناعية لمدينة آرزيو بوهوان؛ و الحاصلين على مؤهل علمي لا يقلُّ عن درجة الليسانس و خبرة لا تقلُّ عن عشرة سنوات، يبلغ العدد الإجمالي للموظفين بها **2232** موظفاً حيث؛ يقدر مجموع الإطارات ب **563** إطار و منها **317** إطار متوسط؛ وفق إحصائيات «نيابة المديرية تسيير الموارد البشرية و الإتصال لشهر ماي 2011»، و عليه، تتكوّن العينة الإستطلاعية المدروسة؛ من خمسة عشرة **15** مفردة بحث؛ تمّ اختيارها بشكل عشوائي بسيط – **aléatoire simple**.

(1) المجتمع الصناعي: تأتي عبارة المجتمع الصناعي من الإرث السان سيموني نسبة الى سان سيمون – Saint Simon قبل ان يتبناها اوغست كونت – Comte و هيربرت سبنسر – Spencer Herbert و استعملت فيما بعد لوصف المجتمع الراسمالي تمتلك هذه العبارة بعدا تاريخيا و نشونيا ملموسا الى يومنا هذا في المناقشات حول المجتمع ما بعد الصناعي – la société post – industrielle .

المجتمع الصناعي هو مجتمع يعتمد على الصناعة و ظهر ذلك المجتمع في القرن التاسع عشر نتيجة الثورة الصناعية في اوروبا في القرن 18م التي ادت الى انتشار المكننة و احلال العمل اليدوي بها و ما تزال مستمرة في عدة اجزاء من العالم الى يومنا هذا و ما يميزها هو تحويل الاقتصاد الزراعي الى اقتصاد صناعي و السلع التي كانت تنتج في البيوت و الورش اخذت تنتج على نطاق واسع في المصانع و نمت الكفاءة الانتاجية بشكل سريع من خلال التطبيق العلمي و المعرفي المنظم و ادت الثورة الصناعية الى ظهور المدن الصناعية عندما هاجر القرويون ليعملوا في المصانع بالحضرية، انظر أيضا:

- Aron Raymond : Dix-huit leçons sur la société industrielle, Gallimard, Paris, 1962, p : 47. ; La lutte des classes : Nouvelles leçons sur la société industrielle, Gallimard, Paris, 1964, p : 38.
- Jean Fourastié : Le Grand espoir du 20^{ème} siècle, PUF, Paris, 1952, p : 16. ; Et Paris, Gallimard, 1963, p : 63.
- Alain Touraine : La société post – industrielle, Denoël, Paris, 1969, p : 11. ; Production de la Société, Seuil, Paris, 1973, p : 16.

مجتمع البحث في هذه الدراسة الإستطلاعية هو؛ الإطارات المتوسطة الإدارية و التقنية أو الفنية؛ من رؤساء المصالح المكلفون بالتخطيط المحلي لتطبيق القرارات الإستراتيجية؛ التي تأتي من القمة و تصبُّ في تنمية و تطوير المؤسسة، و يأخذون مكانا وسطا بين الإطارات السامية و الإطارات المكلفة بالبحث و الدراسات، و الإطارات المكلفة بالبحث و الدراسات الذين يأخذون مكانا وسطا بين رؤساء المصالح و التقنيين المساعدين؛ و هم: **البيولوجيين، المهندسين، الاجتماعيين، الاقتصاديين، النفسانيين، الحقوقيين، الإيكولوجيين، الأطباء، المحاسبين، المعلوماتيين، الغطاسين و مهندسي الصيانة، و مهندسي الغاز و البترول**.

جرى التحقيق الميداني الإستطلاعي؛ في الفترة الممتدة ما بين: 17 أبريل 2011 إلى 24 ماي 2011 بدون إنقطاع(1).

أ-1) المتحولون: تقنيين جامعيين و تقنيين محليين:

يتميزون بتكوين تقني من مستوى التعليم الثانوي، أو شهادة تقني من المعهد الجامعي الجزائري للبتروكيمياويات IAP، لهم مسؤوليات وظيفية تخضع لطبيعة الأدوار التي يمارسونها في السلم التراتبي. الجامعيين تنحصر خبراتهم المهنية ما بين سنة واحدة و ستة سنوات هوياتهم المهنية مشوهة لضعف حسّ إنتماءاتهم المهنية.

المحليين - maison - أغلبهم لديه أكثر من خمسة و عشرون سنة من التخصص المهني؛ مستهم التحولات السوسيواقتصادية بقوة متمثلة في: إعادة هيكلة المؤسسات العمومية و بالتالي: عاشوا فترة من تضخم بالمؤسسة الصناعية للمحروقات سوناطراك و يمتلكون حسّ قوي من الإنتماء المهني.

أ-2) المترقون: الإطارات الجامعية المكلفة بالبحث و الدراسات و الاطارات الراشدة (جامعيين قدامى):

ينقسم المترقون إلى مجموعتين فرعيتين هما: الإطارات المبتدئة؛ أصحاب المؤهلات الجامعية، و الرّاشدين؛ أصحاب الخبرة المحلية - **les Cadres maison** - لهم نفس خصائص الإطارات المتحوّلة.

الرّاشدين أسمىناهم بالمستقرين؛ كونهم رسخوا في هذه الوضعية المهنية بسبب خبراتهم الطويلة في التسيير، أما الجامعيين فأسمىناهم بالمؤقتين كونهم؛ يشغلون هذه الوضعية بشكل مؤقت و يطمحون في مزاولة منصب مستشار بالمديرية المركزية بالعاصمة.

أ-3) المكتملون: الإطارات المكلفة بالتخطيط الجامعية و المحلية:

يتميزون بتكوين جامعي عالي قد يصل إلى دراسات ما بعد التدرج (الماجستير و الدكتوراه) ؛ من بينهم باحثين متعاقدين مع مراكز البحث العلمي على المستوى الوطني و العالمي، لهم شهادات عليا في التسيير من مراكز التكوين (IAP, CPE, NAFTOGAZ, PIGIER) - و عن طريق التجربة و الترقية؛ تتراوح أعمارهم ما بين ثلاثين و خمسين سنة، رواسخ الألة التصنيعية بالجزائر مستهم بشكل سطحي. هذه الأنماط الثلاثة من الهويات المهنية ؛ يتحكم فيها عاملي المكانة و الدور المهنيين.

(1) انظر إلى الملحق رقم: 1.

ب. في فهم مناهج و أدوات جمع المعلومات:

ب-1) المناهج المستخدمة:

للإجابة عن إشكالية الدراسة الإستطلاعية و إثبات أو نفي صحة الفرضيات المتبناة؛ اخترنا منهجا وصفيا تحليليا؛ لوصف سلوكيات الباحثين و تمثلاتهم عن أنفسهم و عن المؤسسة و المجتمع، و منهجا تحليليا مقارنا؛ لفحص المقابلات الحرّة؛ و أهم شيء الملاحظة المباشرة للظاهرة ، و كان هدفنا هو تأكيد بعدين هما:

- الهوية المهنية للإطار المتوسط بمؤسسة سوناطراك تتشكل انطلاقا من تفاعل هويته الإجتماعية بهوية المؤسسة.
- التنوع في التجارب المهنية قبل الالتحاق بالمؤسسة و بعدها؛ يؤدي إلى تنوع الإستراتيجيات السلوكية في تصوّر الهوية المهنية.

ب-2) مصادر و وسائل جمع البيانات: تتمثل هذه الأدوات و المصادر في:

- البحث المكتبي: الهدف منه الوقوف على ما تناولته المراجع العربية و الأجنبية الكلاسيكية و الحديثة في هذا الموضوع، بما فيها المقالات و الدراسات الواردة في المجالات العلمية المطبوعة و الإلكترونية.
- المسح الميداني: تم فيه عملية مسح المعلومات و الإحصائيات عن الباحثين و مختلف النتائج المتحصل عليها من مختلف نيابات المديرية بالمؤسسة بما فيها التقارير المهنية.

المقابلة الحرّة، كانت أداة جمع البيانات الأكثر تماشيا و طبيعة الموضوع؛ بحيث طبقا خمسة عشرة 15 مقابلة حرّة على الإطارات المتوسطة الإدارية و التقنية.

شملت عينة التحقيق الإستطلاعي خمسة عشرة 15 إطارا متوسطا؛ تمّ اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة - **aléatoire simple** - ؛ تمّ توزيعها على كلّ الأقسام الكبرى بالمؤسسة حسب إمكان تواجد الباحثين؛ و هي: ﴿نيابة المديرية التقنية - نيابة المديرية الادارة العامة - نيابة المديرية المالية و القانونية - نيابة مديرية المحروقات السائلة - نيابة مديرية المحروقات الغازية﴾؛ بحيث طلبنا من مصلحة المعلوماتية بالمؤسسة بتزويدنا بلائحة بعدد و أسماء الإطارات بالمؤسسة؛ مقسمين على نيابات المديرية الخمسة و أقسامها الخمسة عشرة 15؛ فأخذنا مباحث من كلّ قسم تشتت في الشروط التي حدّدناها سلفا هي: ﴿أن يكون لمجتمع البحث على الأقل خمسة سنوات من الخبرة المهنية؛ لم يتمّ تحويله إلى قسم أو مديرية أخرى؛ تسلق السلم المهني كلّ ثلاثة سنوات، و إمكانية ارتكاب أخطاء مهنية﴾، كما يوضّحه الجدول الآتي:

رقم	التخصص المهني بالمؤسسة	الاقدمية بالمؤسسة	عدد سنوات الترقية	التحويل الى قسم اخر	ارتكاب أخطاء مهنية
1	مهندس استغلال متكيف / قسم التموين / polyvalent / صنف 3-أ	30 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
2	مهندس استغلال متكيف / قسم الصيانة / polyvalent / صنف 3-أ	19 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة اولي
3	مهندس في تقنيات البناء الصناعي / قسم الصيانة / polyvalent / صنف 4-أ	19 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة اولي
4	رئيس مصلحة التكوين بقسم تسيير الموارد البشرية / صنف 4-أ	19 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
5	مكلفة بتسيير العلاقات الصناعية بقسم الشؤون الاجتماعية / صنف 3-ب	13 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
6	مكلفة بمراقبة اعمال الصيانة بمحطة تحويل القنوات / قسم الصيانة / صنف 3-أ	13 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
7	مكلف بتسيير تراث المؤسسة / قسم المالية و القانونية / صنف 3-أ	11 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
8	مكلف بالبحث في الاتصال / قسم الموارد البشرية / صنف 3-ب	09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
9	إطار بحث محاسبي / قسم المالية و القانونية / صنف 3-أ	09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
10	مهندسة بقسم المحروقات الغازية (EXEJ) / صنف 3-ب	09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
11	مهندس بقسم المحروقات السائلة / صنف 3-أ	09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
12	مهندس بقسم المحروقات السائلة / صنف 3-ب	09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثالثة
13	مهندس بقسم المحروقات الغازية / صنف 3-أ	09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة اولي
14	مهندس بمصلحة ضغط الغاز (EXCO) / صنف 3-أ / polyvalent	09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة اولي
15	مهندسة بقسم الامن الصناعي / صنف 3-أ	09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة اولي

* ملاحظة: درجة الخطأ المهني تؤثر مباشرة على الصنف المهني و تهدد الفاعل المهني بالطرده و شطب الملف المهني.

من أصل خمسة عشرة مقابلة حرة 15 ؛ وظفنا سبعة منها فقط؛ ارتأيناها كافية للإجابة عن إشكالية و فرضيات التحقيق الإستطلاعي بعدما أصبحت الأجوبة ذاتها تتكرر، و قد دامت المقابلات ما بين الساعة و النصف إلى حدود الخمسين دقيقة.

ب-3) تبويب دليل المقابلة الحرة و تحديد المؤشرات و المتغيرات (1):

دليل المقابلة الحرة، تضمن واحد و تسعون 91 سؤالاً ؛ موزعاً على ثلاثة محاور رئيسة هي: «بيانات أولية حول الأصول الإجتماعية و التعليمية ، تغير في الثقافة العمالية بالإعتماد على اختلاف التمثلات حول مفهوم العمل ، التكوين المهني المتواصل و علاقته بتوجيه المكانة و الدور المهنيين في وظيفة الإطار المتوسط».

- تحديد المتغيرات: تضمن التحقيق الإستطلاعي متغيرين مستقلين هما: «الهوية المهنية التي تناولت بالبحث مفهومي المكانة و الدور المهنيين، الإنتماء المهني و تمثلات المؤسسة المستخدمة، و التكوين المهني المتواصل أو المستمر ؛ الذي تناول بالبحث مفهوم التكوين و الثقافة و إعادة الإنتاج».

- تحديد المؤشرات: جاءت المؤشرات ضمن المحاور الثلاثة التالية:

الأصول الإجتماعية و التعليمية: لقد إكتفينا من أجل تحديد الأصول الإجتماعية و التعليمية لمجتمع البحث؛ بشمانية عشرة 18 مؤشراً هي: «السن و الجنس و مكان الإزدياد ، مكان إزدياد الأب و مستواه التعليمي و مهنته ، مكان ازدياد الجد من الأب و مستواه التعليمي و مهنته ، مكان ازدياد الجد من الأم و مستواه التعليمي و مهنته ، عدد الإخوة و الأخوات ، الحالة المدنية ، المستوى التعليمي للإطار ، نوع الشهادات التي يمتلكها ، أين تحصل على تكوينه العام و ما هي اللغات التي يتقنها».

كان الهدف من وراء كل هذه التساؤلات؛ رسم لوحة عن التنشئة الاجتماعية للمبحوثين بحيث؛ معظمهم تحصلوا على تنشئة ذكورية من خلال الميل إلى عائلة و أقارب الأب، و الباقون تحصلوا على تنشئة أنثوية من خلال؛ الميل إلى الخالات أي؛ أخوات الأم، و هي معطيات أنثروبولوجية تفسر؛ العوامل الذاتية التي دفعت بالمبحوثين إلى اختيار مهنة الإطار ضمن هوية مؤسسة سوناطراك ، حيث أن: الإجابات كانت إجماعية على تدخل الروابط القرابية و الصحابية في عمليات التوظيف و التكوين و الترقية و حماية منصب العمل من مخاطر الغياب المتكرر لأسباب ذاتية.

تغير في الثقافة العمالية بالإعتماد على إختلاف التمثلات حول مفهوم العمل: لرسم صورة واضحة عن وضعية مجتمع البحث المهنية و المعيشية ؛ إعتدنا على ثمانية مؤشرات كانت كفيلاً بالإجابة على متطلبات الإشكالية الإستطلاعية و فروضها هي: «تمثلات مفهوم العمل ، المستوى الإداري ، ظروف التشغيل ، المستوى المعيشي ، الأقدمية ، الموقع في المؤسسة ، الصعوبات في أداء المهام ، تمثلات المؤسسة ، المسؤولية المهنية بالنظر ، لى تراتبية السلطة».

كان الهدف هو؛ معرفة تمثلات مجتمع البحث حول مفهوم و القيمة الإجتماعية للعمل؛ ليس باعتباره ركيزة للمعيشة الحسنة ، و إنما من حيث؛ هو سلوك إجتماعي إنساني و قياس درجة الإنتماء إلى هوية المؤسسة من حيث؛ هي جسد مهني منظم الأطر يسعى إلى تحقيق غايات هادفة.

قسمنا النشاط الاجتماعي لمجتمع البحث إلى ثلاثة مؤشرات هي: «النشاط الجمعي و النشاط النقابي و النشاط السياسي»، كما حاولنا دراسة الرابطة الاجتماعي بالمؤسسة من خلال مؤشرين هما؛ «النظم القرابية و أشكال التضامن المهني».

الفرع الثالث: نتائج التحقيق الاستطلاعي

أ. تفريغ المقابلات:

دامت المقابلات ما بين الساعة و النصف و حدود الخمسين دقيقة، مقسمة على يومين متباعدين، هنالك من المبحوثين من تناول الموضوع بعقلانية و جدية في الإجابات و كلما إلتقينا أراد إثراء النقاش أكثر فأكثر و هم الرأشدون المحليين؛ و الذين عادة ما يؤطرون الطلبة الجامعيين بالمؤسسة.

و هنالك من بين المبحوثين الجامعيين و خصوصا الإجماعيين و الحقوقيين و المهندسين و بعض الأطباء، من يعي موضوع البحث و لكنه حاول الإجابة على الأسئلة بسطحية و تردّد واضحان للعيان؛ عندما تعلق الأمر بأسئلة الإنطلاقة – **les questions** **tremplin** ، ذلك يفسره؛ حداثة الإلتحاق بالمؤسسة؛ فهم لا يخشون الحديث عن ظروف العمل و التوظيف بالمؤسسة و دور نقابة العمل في رفع مطالبهم ؛ فلديهم رأس مال علائقي يحميهم من الإضطرابات المهنية؛ اكتسبوه من خلال طرق: المحاباة و المحاكاة و التضامن بالزواج مع زملاء العمل، و هي العوامل الحقيقية في كفيات إلتحاقهم بالمؤسسة.

عزفوا لفترة عن البوح بكفيات إلتحاقهم بالمؤسسة و عن مساراتهم المهنية قبل الإلتحاق بها و بعدها ؛ ذلك مع أنهم، لم يترددوا في الوصف الدقيق و العفوي عن ماذا تمثل مؤسسة **سوناطراك** بالنسبة إليهم و عن رغباتهم الشديدة في إلتحاق أبنائهم بها مستقبلا.

من أصل خمسة عشرة **15** مقابلة حرة ، ثمانية مقابلات غلب عليها طابع التكرار و عدم الجدية في الإجابات رغم المحاولات الإصرارية للباحث ، الأمر الذي دفعنا إلى استغلال المقابلات السبعة المتبقية و التي؛ قمنا بتأكيد صحة الإدلاءات بها انطلاقا من مساعدة مصلحة المعلوماتية لنا و رئيس مصلحة التكوين بقسم تطوير الموارد البشرية و خصوصا عن طريق الملاحظات المباشرة التي تم تدوينها.

رتبنا الحالات السبعة؛ تبعا للتخصص المهني، ثم الأقدمية، ثم طبيعة المسؤولية المهنية، ثم متغيرات الوضعية السوسيو مهنية، ثم المؤهلات الجامعية و العملية للمنصب؛ و هي متغيرات الهوية المهنية لمجتمع البحث الإستطلاعي، كما يوضحه الجدول الآتي:

رقم	التخصص المهني	الاقدمية	درجة المسؤولية	مؤهلات المنصب العلمية و العملية	الوضعية السوسيو مهنية
1	مهندس استغلال متكيف / قسم التموين / صنف 4-أ / polyvalent	30 سنة	رئيس مصلحة المخازن العامة	بدون شهادة تحصل على عدة تكوينات بالمؤسسة	تحسن الاجر فقط
2	مهندس استغلال متكيف / قسم الصيانة / صنف 4-أ / polyvalent	19 سنة	رئيس مصلحة صيانة انابيب Pipe-lines	بدون شهادة تحصل على عدة تكوينات بالمؤسسة	تحسن الاجر فقط
3	اطار مكلف بالبحث و الدراسات في التكوين / قسم تسيير الموارد البشرية / صنف 3-أ	19 سنة	رئيس مصلحة التكوين	ماجستير علم النفس الصناعي تحصل على عدة تكوينات بالمؤسسة	تحسن في الاجر و الدرجات و المسؤولية
4	اطار مكلف بتسيير العلاقات الصناعية / قسم المالية و القانونية / صنف 3-أ	13 سنة	رئيس مصلحة الشؤون الاجتماعية	ماجستير علوم الاتصال السلبي و اللاسلكي تحصلت على عدة تكوينات	تحسن في الاجر و الدرجات و المسؤولية
09	مهندس مكلف بمراقبة اعمال الصيانة / قسم الصيانة / صنف 3-أ	13 سنة	رئيس مصلحة الوسائل العامة	تقني سامي من معهد الامن الصناعي بالجامعة IAP لها عدة تكوينات	تحسن في الاجر فقط
13	مهندس بقسم المحروقات السائلة / صنف 3-أ	09 سنوات	نائب رئيس قسم المحروقات السائلة	سنة ثانية دكتوراه تخصص البتروكيمايا	تحسن في الاجر و الدرجات
14	مهندس بقسم المحروقات الغازية / صنف 3-أ	09 سنوات	نائب رئيس قسم المحروقات الغازية	شهادة هندسة في البتروكيمايا	تحسن في الاجر و الدرجات

ب. الخصائص العامة للإطارات:

ب-1) التقسيم حسب الجنس:

المقاربة الكيفية لم تكفي للإجابة عن موضوع الدراسة الإستطلاعية، و كانت المعطيات الكمية هي؛ القاعدة البيانية الأولى للتفسير قدّمها لنا قسم المعلوماتية بالمؤسسة الموسوم (GSAO) أو ما يسمى بمصلحة التسيير الرقمي للموظفين؛ مجموع الإطارات العليا و المتوسطة و البسيطة بالمؤسسة هو 606 إطار من بينها؛ 513 إطار متوسط و ضمن هذه، هنالك 346 إطار متوسط إمراة، كما يوضحه هذا الجدول:

النوع	التكرار	النسبة المئوية
إطار متوسط إمراة	346	68 %
إطار متوسط رجل	133	32 %
المجموع	513	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الفاعل النسوي هو المهيمن لدى الإطارات المتوسطة المكلفة بالدراسات و البحث بميدان الدراسة، و المقدّر ب 68 % ؛ و هو يمثل صراحة ضعف تواجد الفاعل الذكوري بالمنظمة و الذي ورد بنسبة 32 % ؛ و هي معطيات أنثربولوجية تفيدنا بوجود توازن بين الجنسين من حيث: الإحتلال الإستراتيجي لمناصب العمل و مشاركة كبيرة في إتخاذ القرارات، كما لاحظنا هيمنة

نسوية ضخمة في المطالبة بتوزيع الأعمال الفكرية و ترك الأعمال الفيزيقية للرجال؛ الذين يبدون سلوكيات عنفوية لفظية مع الإدارة العامة ؛ كركد فعل ذلك؛ هم يطالبون أن تكون المساواة كاملة بحذافرها و أن لا تكون إختيارية.

الإطارات المتوسطة الرجال، هم مرافقين أكثر لمخاطر مهنتهم، و هم في مقدرة واسعة على تجاوزها بحكم خبراتهم المهنية الطويلة و قوة رأسمالهم بالمحيط الصناعي سوناطراك ، مرنون و عقلايين و حاملين لمشاريع مهنية مؤسساتية طويلة الأفق و يسهل عليهم الإندماج بسرعة مع ضغوطات و متطلبات العمل، و لكنهم يخافون التغيرات التنظيمية و الإقتصادية.

الإطارات المتوسطة النسوية تخاف ضغوطات العمل، يتجنبون الدخول في نزاعات مع الإطارات السامية، و يحتمون بنقابة العمل من أجل ذلك، و لكن، هذا لا يمنعهم بالطالبة بحقوقهن كاملة حتى و لو إقتضت الحاجة لقصد الإدارة المركزية بالعاصمة، يترددن كثيرا في إتخاذ القرارات المنوطة بأدوارهن المهنية ؛ و في ذلك، و عكس الفاعل الذكوري؛ يقصدن مكتب مسؤولهن المباشر و يطالبن بتوضيحات حتى و لو كان الأمر بسيط في كليته، تحبن العمل المكتمل عموما، القدوم إلى العمل ينطلق من باب العاطفة لا إلى ترجيح المنطق؛ كما يقوم به الفاعل الذكوري، من رواد التغيير الجذري في كل أشكاله.

حسب الإفادات السبعة، من مجتمع البحث هنالك حسّ نوعي مقبول من الإلتزام المهني و الإكتمال الإجتماعي، إلا أننا نشير إلى غياب الفاعل النسوي ؛ كلما صعدنا في السلم التراتبي للسلطة التنظيمية من حيث: التأطير و القيادة و يكثرن في الأعمال الإدارية؛ و هو ما وصفه المبحوثين الرجال بضعف تولي القيادة للمرأة الإطار.

ب-2: التقسيم حسب السن:

النسبة المئوية	التكرار	السن
54 %	179	25 – 34 سنة
40 %	203	35 – 44 سنة
6 %	31	45 – 45 سنة
0 %	0	55 سنة و أكثر
100 %	513	المجموع

يفيدنا الجدول أن مجتمع البحث يمتاز بالشبابية النسبية؛ تمثل نسبة الجامعيين القادرين على العمل بجهد و وعي و حنكة و حمل المؤسسة على نفس جديد نلاحظها في الفئة الاحصائية [25 – 34 سنة] بنسبة 54 % من أصل 513 إطار متوسط.

الفئة الإحصائية [35 – 44 سنة] الممثلة ب 40 % ؛ تدلّ على مجتمع بحث كهل، مستقر مهنيا و اجتماعيا، حقق مسارا مهنيا باهرا من خلال؛ تقمص عدّة أدوار مهنية و مكانات هادفة، تأخذ تفسير وجودها بفعل التكوين المستمر.

الفئة الإحصائية [45 – 54 سنة] الممثلة ب 6 % ؛ تشير إلى مجتمع مهني شيخ؛ ليست لديه مؤهلات علمية، و يعزف أحيانا عن التكوين؛ لأنه: يضع في المقدمة خبراته المهنية الطويلة المكتسبة من خلال المهاتبوس المهني أي؛ الملاحظة و الممارسة و هو مجتمع الإطارات السامية بميدان الدراسة.

ما يميز الإطارات المتوسطة من المجموعات الثلاثة السابقة الشابة و الكهله و الشيوخ هو؛ الإلتزامات و المسؤوليات الإجتماعية؛ بالتحديد العائلية و كذلك، الأعباء المالية الكبيرة التي يواجهونها مثل: تعليم الأولاد و نفقات السكن و السيارات و العطل و الترفيه ... ؛ و تشكل تلك المسؤوليات و الأعباء التي يحملونها إلى أمكنة عملهم؛ مصدر ضغط و قلق كبيرين تدفعهم بقوة للتمسك بمناصب عملهم؛ بغض النظر عن المساوىء التنظيمية الإدارية، تجعلهم يخافون البطالة المفاجئة؛ خاصة في إطار إعادة هيكلة المنشآت و الإقتصاد بشكل عام.

ت. الأصول الإجتماعية:

نكتفي لتحديد الأصول الإجتماعية لمجتمع البحث بمؤشر واحد و هو؛ مكان إزدياد الأب فهو ؛ كفيل لوصف طبيعة الوسط الإجتماعي الذي انحدروا منه، مثلما يوضحه هذا الجدول:

النسبة المئوية	التكرار	مكان ازدياد الاب
30 %	155	منطقة ساحلية
3 %	14	الهضاب العليا
9 %	49	الجنوب
1,5 %	8	جبال القبائل
0 %	0	جبال الاوراس
55,5 %	287	تلمسان - مغنية - سيدو
100 %	513	المجموع

لاحظنا من خلال كل الإطارات المتوسطة بالمؤسسة، بما فيها مجتمع البحث بأن: أصولهم الإجتماعية بالإستناد إلى العامل الأنثروبولوجي مكان إزدياد الأب؛ تنحدر بكثرة من الغرب الجزائري أي؛ كما وضحه الجدول: ﴿تلمسان ، مغنية ، سيدو﴾ بنسبة 55,5 %.

إنّ ما يمكننا إستخلاصه هنا هو أنّ: العينة المبحوثة لا تنحدر من أوساط عليا ، بل جاءت من الشرائح المتواضعة للمجتمع الجزائري ؛ كان آباؤهم فأحين ﴿ عمال بمصنع الزنك بالغزوات ، شهداء الثورة التحريرية ؛ معلمين ، و إطارات متوسطة تعمل في القطاع العمومي الوطني خصوصا؛ السكة الحديدية لوهران و بريد تلمسان و إدارة السجون لوهران﴾.

ث. قياس الإتجاهات التكوينية:

التكوين المستمر، كما يتصوره مجتمع البحث؛ يصبُّ في رؤية تكاد تكون موحدة مفادها؛ أنّ: ﴿التكوين هو الطريق الذي يتزود فيه الفرد بالمعلومات و المعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، دائما نحو مستوى أعلى؛ غير أنه: لا يعطي فهما أكبر لطبيعة الوظيفة، بل يكملها إلى جانب الممارسة و التعمُّد فيما نسميه نحن الباحثين بالهابتوس المهني؛ الذي ينشأ أساسا عن الخيال المهني، كما أنّ: التكوين المستمر هو مجرد وسيلة للترقية و ليس غاية مطلبية حياتية في حدّ ذاته، يتوزّع حسب إتفاق جمهور الإفادات على أساس الإستحقاق و المحاباة.

هناك من مجتمع البحث؛ من تحصل على التكوين الأولي فقط، حين توظيفه بالمؤسسة، و هنالك؛ من تحصل كحد أقصى على خمسة تكوينات علاوة على التكوين القاعدي الذي يهدف إلى؛ الإندماج في العمل و روح المؤسسة، و مع أنّ: التكوين رفع من مستوى إدراكهم العلمي؛ فهم يرون في أغلبهم أنّ: التكوين لم يكن له دخل في تحسين أدائهم العملي.

لاحظنا بأن: الإطارات السامية بالمؤسسة المبحوثة هي؛ من يستفيد من التكوين بدون قيود تنظيمية و على مدار السنة المهنية؛ بمعدل لا يقل عن سبعة مرّات سنويا، كلها نحو دول أجنبية هي حصريا؛ فرنسا و الصين و ألمانيا و الولايات المتحدة الأمريكية، أما تكوين الإطارات المتوسطة و البسيطة؛ فيخضع لرقابة الإدارة المركزية الجهوية المتمثلة في «مديرية الموارد البشرية بنشاط المصب بوهرا - Activité AVAL»؛ و يتم على مستوى المنشآت التكوينية الداخلية التابعة لمؤسسة سوناطراك و هي: «CPE – IAP) (FOR) – NAFTOGAZ – RHU / لا يتعدى حدود الأسبوعين.

ج. قياس الإتجاهات المهنية:

أطلعنا الملاحظة الميدانية المباشرة أنّ: مجتمع البحث بأكمله مع الشهادات و المؤهلات التي يحملها؛ إلا أنه لجأ إلى الوساطة التنظيمية في عملية توظيفه بالمؤسسة؛ و نقصد بالوساطة؛ الأب الذي هو فاعل راشد بنقابة العمل، مع العلم أنّ؛ أغلب المبحوثين أرادوا مزاوله نشاطات مهنية أخرى؛ كالفندقة و الطب و المحاماة و حتى التدريس بالجامعة؛ فقد وجدنا من لديه شهادات عليا مثل: «دكتوراه في البتروكيميا و ماجستير في علوم الإتصال السلوكي و اللاسلوكي»، غير أنّ: إصرار الأب على إلحاق ابنه أو ابنته إلى مؤسسة سوناطراك؛ كان أقوى بموجب أمّا: تدفع الأجر المرتفعة في البلاد، الأمر الذي حرم هؤلاء من شقّ طموحاتهم المهنية، و بالتالي، و بالرغم من التكوين المستمر المحصلين عليه إلا أنهم؛ يدّخرون وسعا في أداء متطلبات أعمالهم بعقلانية و قناعة كاملين؛ ممّا باعد بين الأهداف التكوينية للمنشأة و للإطارات المتوسطة، و يرسم لنا معالم حدود هوية مهنية مشوّهة؛ قائمة على جملة من الإستراتيجيات الفردية.

معظم مجتمع البحث؛ صرّحوا بعدم إهتمامهم بمطالعة الكتب و المجلات العلمية و لكن، يهتمون بعناوين الصحف الرئيسية من: «صفحة الأبراج و البرامج التلفزيونية و الرياضية و ما تعلق بزيادات الأجور و السكنات الإجتماعية».

في الوهلة الأولى، إعتقدنا بأن: ثقافتهم المهنية محدودة الأفق، و لكن، أسئلة الإنطلاقة – les questions tremplin – عكست هذه الصورة موضوعيا و نوعيا؛ بحكم التشعّث المهنية و الخيال المهني، بحيث أنهم؛ يحافظون دون إستثناء أو حرج مسبق على حضور الإجتماعات المهنية خصوصا، في علاقة مع التوظيف و التكوين ضمن؛ قطاع المحروقات كونهم؛ يسعون إلى الإحترافية الفردية – le professionnalisme individuel – في هذه الأونة، تتجه إستراتيجياتهم الفردية نحو؛ توظيف الأقارب بالمؤسسة تحسبا لتفانم الأوضاع الإقتصادية و السياسية ما بعد رئاسة الرئيس عبد العزيز بوتفليقة – حسب بعض الإفادات - .

تجاربهم المهنية تتخذ منحنيين، الأوّل؛ هو التعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية بحيث؛ أجمع مجتمع البحث على إستثمار إحترافيتهم عند الخواص بعد التقاعد، هذا المهم، يلتقي مع المنحى الثاني المتمثل؛ في الأجر حيث أنّ: الأجر المرتفعة المحصل عليها حققتهم ماديا و إجتماعيا و هو أفضل نجاح مهني بالنسبة إليهم.

لا يتردّدون في توجيه أصابع الإتهام للمنشأة المستخدمة عندما يتعلق الأمر؛ بعدم الشفافية في التسيير، و مع أنّ: اللغة الرسمية بالمؤسسة هي الفرنسية، إلا أنهم؛ لا يتحكمون في كتابتها و نطقها بالشكل الصحيح؛ تفسره عدم التعود على الكتابة الإدارية و تداول اللغة الدارجة بشكل صريح ضمن الإجتماعات اليومية.

مجتمع البحث الإستطلاعي على دراية كاملة بواجباته و حقوقه و النظام الداخلي للمؤسسة، و في نظره أخلاقيات المهنة ليست محترمة من طرف زملاء العمل، على العموم يفسرها بعدين هما: إنّ؛ الإطارات المتوسطة القديمة التي نسميها هنا بالرّاشدة؛ تميل إلى تأكيد البعد

الجمعي في تصوُّر هويِّتها المهنية؛ بحكم الخبرة الطويلة بمشاكل و متطلبات المنشأة؛ المكتسبة من خلال الممارسة و التعوُّد؛ الذي يسميه الباحث في هذه الدراسة بشكل حصري بالهاتوس المهني، و تميل الإطارات المتوسطة الجديدة الجامعية في تأكيد البعد الفردي في تصوُّرها لهويتها المهنية بحكم المؤهلات العملية التي تمتلكها.

ح. نتائج الإستطلاع:

كشفت لنا التحقيق الميداني الإستطلاعي أنَّ؛ مجتمع البحث من إطارات متوسطة جديدة جامعية يواجهون صعوبات لممارسة مهنتهم بالمؤسسة الصناعية للمحروقات سوناتراوك يفسرها؛ التوظيف الأعمى النَّاجم عن نقص الخبرة لدى الكفاءات المختصة من حيث؛ أنَّ: تكويناتهم الجامعية لا تتطابق و الواقع العملي و علاقتهم الإنسانية داخل المنشأة محدودة؛ تسببت في تعسُّر إندماجهم مع باقي الموظفين.

هنالك مجال واسع مفتوح أمام علاقات الخاباة؛ و التي وردت على ألسنة مجتمع البحث في صيغة: ﴿ العرف - les connaissances ﴾ و المقصود به أنَّ: كلُّ إطار محليّ يشترعن توظيفه لأحد الأقارب أو الصحاب من حيث؛ السلطة التنظيمية أو من حيث؛ هو عضو بنقابة المؤسسة، أما الإطارات الجامعية؛ فغالبيتها تتعرَّض للإقصاء المهني من الجماعة المهنية الشاملة؛ بحكم نقص الخبرة أو الفارق العلمي بين الكتلتين الفاعلتين المهنيين، و بالتالي، يعزفون عن المشاركة الفعَّالة أو على الأقل الإيجابية في الحياة المهنية للمنشأة على وجه العموم.

يمكننا تأكيد الفرض القائل أنَّ: الجامعيين هم مناصري التغيير المستمر و التوسيع الدائم لأرصدتهم المعرفية العلمية و العملية؛ من خلال التكوين المؤسسي، و يطالبون بتوليِّ مسؤوليات كبرى، لهم خيال مهني واسع حول مستقبلهم الإحتراقي، و يسعون دون إدِّخار لبلوغ مقامات الإطارات السامية، لهم وعي جزئي أو غير واضح بمشاكل و متطلبات المنشأة، و لهم حسُّ ضعيف من الموضوعية في إتخاذ القرارات الوظيفية، و عادة ما يتعدَّون حدود المسؤوليات الموكلة لهم.

أمَّا بالنسبة للإطارات المتوسطة القديمة أو المحلية - les Cadres maison ؛ فهم على إضطلاع واسع بمهنتهم؛ بحكم الخبرة الطويلة بأنوميات المنشأة - les anomalies de l'industrie SONATRACH ، لقد توصلوا إلى مقامة الإطارات المتوسطة بعد سنوات طويلة من العمل؛ تسلقوا خلالها درجات عديدة و مستهيم التحوُّلات الإقتصادية و السياسية؛ الناجمة عن آلة التصنيع بالجزائر بشكل عميق، تابعوا فترات تكوين و تأهيل متقطعة بمراكز تكوينية متخصصة تابعة للمنشأة هي (IAP - CPE) (RHU/FOR - NAFTOGAZ -) ، لهم خصائص ذاتية و موضوعية تميزهم عن الجامعيين أهمها: تتميزن الجهد بعد أداء العمل و الشعور بالمسؤولية بمعنى؛ الوعي بمتطلبات و وظيفة الإطار، ليس لديهم آفاق بتوسيع إحترافيتهم عند الخواص بعد التقاعد، و يعيشون حالة من الإستقرار الإجتماعي و المهني، و كلُّ تغيير تنظيمي بالمنشأة يخيفهم كثيرا ؛ لأنَّ: معظمهم ليست لديه شهادات جامعية أو تقنية وزارية و إن وجدت؛ فهي قديمة (CEP : certificat de fin d'étude professionnelle 1977-1983) (CAP : certificat d'aptitude professionnelle 1976-1983) ، و لم يبادروا نحو الرُّوح الجامعية، هم مختصين في مهنتهم و يغامرون في مهن أخرى، عكس، الجامعيين المتصلبين؛ الذين يعزى فيهم حسُّ كبير من المسؤولية و الإلتزام المهني.

المبحث الثالث: التحقيق الميداني:

المطلب الأول: صياغة الإشكالية و الفروض (الصياغة الرابعة و النهائية) و دليل الإستمارة و المقابلة و خصائص عيني الدراسة:

الفرع الأول: صياغة الإشكالية و الفروض:

أنشأ المشروع التصنيغي بالجزائر، نوعين من الإطارات المتوسطة هي؛ القديمة الشائعة المعروفة بالخلية؛ و التي تؤكد البعد الجمعي في تصوّر الهوية المهنية، و الجديدة الحاملة المعروفة بدورها بالجامعية؛ و التي تؤكد البعد الفردي في تصوّر الهوية المهنية، و نعتقد كباحثين سوسولوجيين أنّ: هذين النوعين من الإطارات الصناعية المتوسطة؛ ينقل معه عادات و ممارسات هجينة ضمن ثقافة نسميها مجتمعية أو شعبية إلى محيط عمله؛ الذي يتركز بدوره على ثقافة نسميها مهنية أو عقلانية فيبرية، فيحدث ما يسمّى بإضطراب في الهويات المهنية بحيث؛ يأتون بأفكار مسبقة حول المؤسسة المستخدمة و حول تخصصهم المهني؛ تعطيههم تصوّراً مغلوفاً بالتحكم في الواقع المهني، ممّا يؤدي بهم إلى ارتكاب أخطاء مهنية تهدد إستقرارهم في العمل، و عليه، نعتبر أنّ: الإطار المتوسط الصناعي الشائع و الحالم بمؤسسة سوناطراك يعيش حالة من التضارب في هويته المهنية؛ بفعل إنتمائه إلى وسطين ثقافيين مختلفين و متناقضين نوعياً.

هنا تسعى منظمة سوناطراك؛ كنظام سوسيوثقافي مفتوح يتكيف بوعي مع متغيّرات المحيط الداخلي و الخارجي؛ جاهدة إلى تفادي هذا الإضطراب الهوياتي الثقافي، و تعتمد في ذلك؛ على التكوين المستمر كإستراتيجية لإعادة إنتاج الثقافة و الممارسات المهنية؛ من خلال تحسين التأهيل العلمي و العملي للإطارات المتوسطة و توجيه مكاناتهم و أدوارهم المهنية على أسس علمية و عقلانية، خالية من تأثير الإستراتيجيات الفردية بالمحيط الصناعي.

بناء على هذا التصوّر السوسولوجي لموضوع البحث، صغنا إشكالاً دراستنا على هذا النحو: ﴿في ظل مفهوم المؤسسة الصناعية الإقتصادية كنظام مفتوح، كيف تتحدّد ملامح الهوية المهنية عند الإطارات المتوسطة القديمة المحلية المسمّاة بالشائعة و عند الإطارات المتوسطة الجديدة الجامعية المسمّاة بالحاملة بمؤسسة سوناطراك؟ و هل التكوين المستمر يحافظ أو يمحي روايتهم الثقافية المجتمعية؟﴾.

هذا الطرح قادنا إلى بلورة ثلاثة فرضيات رئيسية هي:

1. هناك نموذجين من الهويات المهنية لدى الجسد المهني الإطارات المتوسطة بمؤسسة سوناطراك المحلية الشائعة و الجامعية الحاملة.

نسمي الإطارات المتوسطة القديم أو المحلي بالشائع؛ لأنه: يمتلك معرفة يقينية بمهنته؛ إكتسبها بفعل التكوين المستمر و تسلق درجات سلمية عديدة داخل المؤسسة، و مسته مخلفات الألة التصنيعية بالجزائر بشكل عميق و ملموس.

نسمي الإطارات المتوسطة الجديد أو الجامعي بالحالم؛ لأنه: يتميز بتكوين جامعي عالي؛ قد يصل إلى دراسات ما بعد التدرّج، بالإضافة إلى التكوين المستمر داخل المؤسسة، و يطمح إلى بلوغ مقامات الإطارات السامية بسرعة، مع العلم أنّ: مخلفات الألة التصنيعية بالجزائر مسته بشكل سطحي و غير ملموس؛ لا يلحظه إلاّ مجهر الباحث السوسولوجي.

2. المؤسسة الصناعية سوناطراك باعتبارها نظام سوسيوثقافي مفتوح و عقلاني تستعمل التكوين المستمر لمحو الملكة

السوسيوثقافية المجتمعية التقليدية لإطاراتها المتوسطة و تغرس فيهم العقلانية الفيبيرية المسمّاة بالتنشئة المهنية كثقافة للمؤسسة الصناعية الحديثة.

النظام المفتوح معناه أن: المؤسسة كتنظيم تتكوّن من مجموعة من الأقسام أو الوحدات المستقلة عن بعضها، و الجمعية ضمن هيكل موّحد خاص بها، و لها حدود تفصلها عن المحيطات الخارجية الأخرى، و تكنولوجيا خاصة بها، الكلّ نسميه في علم إجتماع المنظمات؛ بإنقطاع سوسيوتقني.

التكوين المستمر، هو عملية تغذية الموظف بمعلومات و أفكار و مناهج عمل جديدة؛ من شأنها الرّفح من كفاءته المهنية.

الملكة السوسيوثقافية التقليدية معناها أن: الإطار المتوسط يعيش وسط قوالب ثقافية مجتمعية منتظمة و مستقرة يصعب تغييرها، و لا تتفق مع ثقافة المؤسسة الصناعية ذات التوجه الفكري الفيبري العقلاني(1).

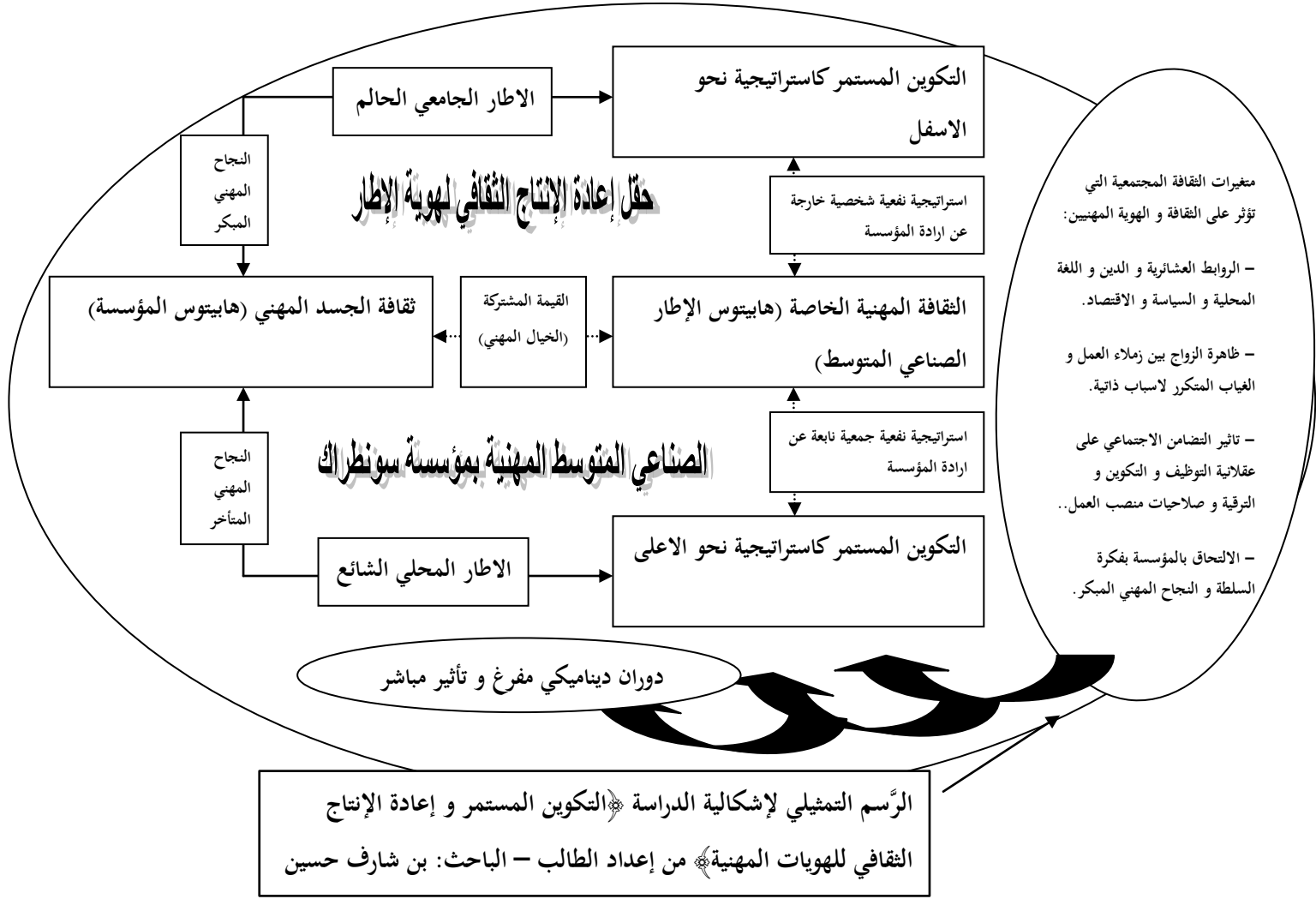
3. يسمح التكوين المستمر بإعادة إنتاج المكانة و الدّور المهنيين في وظيفة الإطار المتوسط و تقليص أثر الإستراتيجيات الفردية للفاعلين السوسيو مهنيين.

المكانة المهنية معناها؛ أن: لكلّ مهنة محدّداتها الوظيفية الخاصة بها، و الدّور المهني معناها؛ إدراك الفرد بواجبه المهنية و إسهامه ضمن الجسد المهني الذي ينتمي إليه إلى تحقيق البعد الجمعي في تصوّر الهوية المهنية.

(1) العقلانية: تستعمل العلوم الاجتماعية مفهوم العقلانية، في عدّة معانٍ؛ يسمّى الفعل عقلانيا في تراث العلم الاقتصادي – كما عبر عنه باريتو Pareto – عندما يكون موضوعيا متكيفا بشكل جيد مع الأهداف التي يسعى إليها الشخص بمعنى؛ تكيف الوسائل مع الغايات. أما الإقتصادي الحديث فيعرّف من جهته السلوك العقلاني بصفته إختيار الفرد للفعل الذي يفضلُه من بين كل الأفعال التي تتوفر له إمكانية إنجازها بمعنى؛ بصفته خيارا متوافقا مع أفضليات معينة.

في علم الاجتماع، إنّ مفاهيم العقلانية بالنسبة للغايات فيبر Weber و بالفعل المنطقي باريتو Pareto و الأدوات بارسونز Parsons et Wozu – Motive et Schutz؛ هي عمليا مترادفات و تدل على فعل يستعمل وسائل متكيفة مع الغايات التي يسعى إليها و لكن ماكس فيبر يستعمل مفهوم العقلانية بالنسبة للقيم لوصف فعل لا يتكيف مع الغايات و انما مع القيم، راجع أيضا:

- Crozier Michel, et Erhardt Friedberg : l'acteur et le système : (les contraintes de l'action collective), le seuil, Paris, 1977, p : 28.
- Godelier .M, Rationalité et Irrationalité en économie, Maspéro, Paris, 1971, p : 40.
- Voir : Weber Max, les concepts fondamentaux de la sociologie, In Weber Max, Economie et Société, Chap I.



الفرع الثاني: التعريف بعينتي الدراسة النهائية و خصائص مفرداتها الشخصية و المهنية:

في إطار تصوّر لحدود دراسة سوسيو - أنثربولوجية مقارنة؛ هم الإطارات المتوسطة التقنية الهندسية و الإدارية؛ العاملة بمركبين صناعيين لإنتاج الغاز الطبيعي المبيع الموسومين ($GNL2/Z$ و $GP1/Z$)؛ التابعين للقطب الصناعي سوناطراك بمدينة آرزيو شمال - غرب ولاية وهران.

عدد مفردات البحث بالنسبة لتقنية الإستثمار النصف مفتوحة هو؛ 253 مبحوث مهندسي فني و إداري ، و بالنسبة لتقنية المقابلة النصف موجهة هو؛ 34 مبحوث ؛ تمّ إختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة - $aléatoire simple$ ؛ بناء على هذا الحساب (122 إستثمار نصف مفتوحة و 17 مقابلة نصف موجهة؛ بالنسبة للميدان الأول مركب $GNL2/Z$ ، و 131 إستثمار نصف مفتوحة و 17 مقابلة نصف موجهة؛ بالنسبة للميدان الثاني مركب $GP1/Z$)؛ و السبب هو أننا أجرينا التحقيق الميداني النهائي في حدود فصل الصيف لسنة 2011 ؛ ما بين العطل المهنية الإجبارية لنهاية السنة المستحقة و إمتداداتها، و شهر رمضان أي: من 01 جويلية 2011 إلى 31 جويلية 2011 ؛ بالنسبة لمركب تجميع الغاز الطبيعي الموسوم $GNL2/Z$ ، و من 01 أوت 2011 إلى 31 أوت 2011 ؛ بالنسبة لمركب تجميع غاز البترول السائل الموسوم $GP1/Z$ ؛ و هي فترات صعب فيها علينا تحقيق

جمع قدر كاف من المبحوثين؛ يرغبون موضوعيا أن يكونوا موضع بحث لنا، غير أننا وفقنا في تحقيق ذلك، و رسمنا ملامح هوياتهم المهنية وفق هذا الخيال السوسولوجي:

1. الإطارات المتوسطة القديمة المحلية الشائعة:

نسمي الإطارات القديمة أو المحلية بمؤسسة **سونطراك** بالشائعة؛ لأنها: شغلت هذه الوضعية طيلة حياتها المهنية بحيث؛ لها شهادات علمية قديمة ورثتها عن طريق نظام التعليم العام القديم؛ الذي خلفه الإستعمار بعد الإستقلال و المسماة بشهادة التأهيل المهني – **C.A.P** و **C.E.P** ، و من بينهم عدد قليل و محدود من الجامعيين القدامى؛ الذين زاولوا درب الجامعة الليبية بوهران و الجزائر العاصمة.

يتمنون الجهد الفردي و الجمعي و الشعور بالمسؤولية فيما نسميه نحن السوسولوجيين؛ بالوعي بمتطلبات وظيفة الإطار المتوسط، كما يمتلكون معرفة يقينية بمهنتهم؛ إكتسبوها بفعل التكوين المستمر و تسلقُ درجات سلمية عديدة داخل المؤسسة، و مستهم مخلفات الألة التصنيعية بالجزائر بشكل عميق و ملموس على المستويين الثقافي و المعيشي.

يمثلون ما نسميه اليوم بالإطارات السامية بالقطب الصناعي **سونطراك** بحيث؛ تتراوح أعمارهم ما بين **55 و 70** سنة ، تابعوا فترات تكوين و تأهيل متقطعة؛ لظروف عادة شخصية في المنشآت التكوينية التابعة للمؤسسة و هي: **المعهد الجزائري العالي للبتترول (IAP)** و مركز التحسين و التطوير للمؤسسة (**CPE**) و مركز التطوير و التطبيق للتقنيات البترولية و الغازية **(NAFTOGAZ)**.

التغيرات التنظيمية الهيكلية الخاصة بإصلاح المؤسسات و الدولة إلى جانب تذبذب الإقتصاد و الإجتماع و السياسات المتسرعة؛ التي يتخذها قادة المنشأة؛ تحدّد إستقرارهم الإجتماعي و المهني، و بذلك؛ فهم يؤكّدون البعد الجمعي في تصوّر هوياتهم المهنية.

2. الإطارات المتوسطة الجديدة الجامعية الحاملة:

نسمي الإطارات الجديدة أو الجامعية بمؤسسة **سونطراك** بالحاملة؛ لأنها: جامعية مبتدئة و أخرى جامعية راشدة؛ يتميزون بتكوين جامعي عالي قد يصل إلى دراسات ما بعد التدرّج من الماجستير و الدكتوراه، عادة في مجال تسيير المؤسسات، تتراوح أعمارهم ما بين **24 و 50** سنة مع ما بين **5 و 25** سنة من الخبرة المهنية، إفرزات الألة التصنيعية بالجزائر، مستهم هامشيا على المستوى المعيشي و بشكل عميق على المستوى الثقافي.

سُمّيناهم بالحاملين؛ لأنهم: يحتلون مواقعهم أو أمكنتهم المهنية بشكل مؤقت، و يطمحون في بلوغ مقامات الإطارات السامية بالإدارة المركزية للمؤسسة بسرعة؛ آخذين كإستراتيجية لذلك؛ التكوين المستمر المبني على سياسة الطلب الداخلي.

المطلب الثاني: التعريف بالمركبين الصناعيين محل الدراسة:

الفرع الأول: التعريف بمركب تجميع الغاز الطبيعي الموسوم غ/ط/س 2 (1):

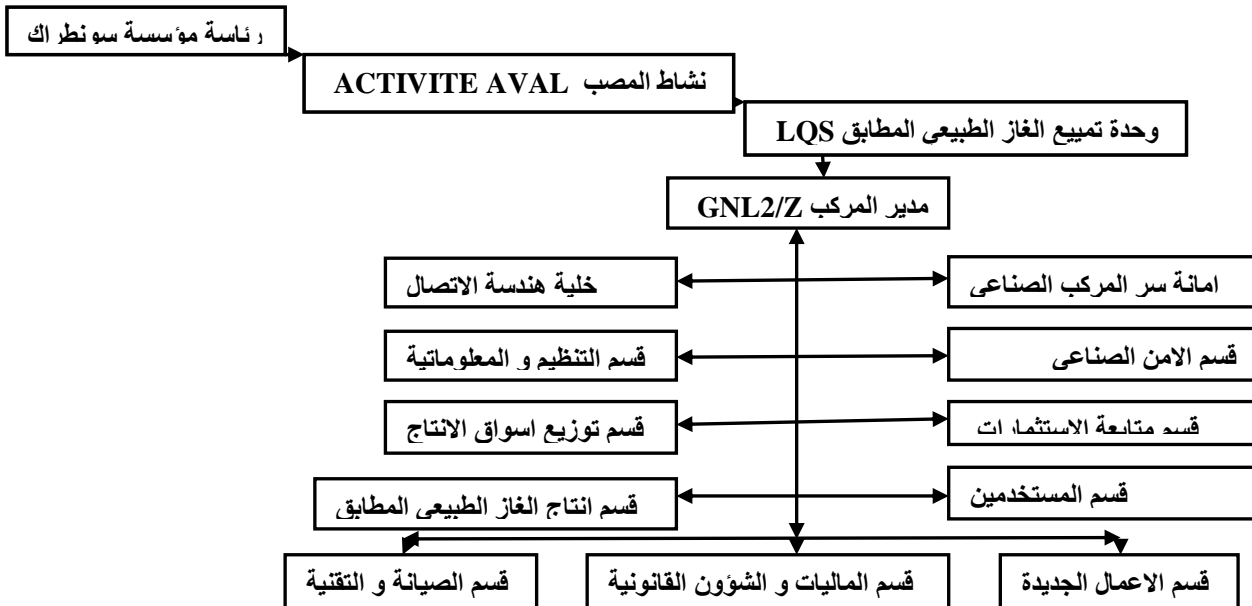
المركب الصناعي لتجميع الغاز الطبيعي الموسوم GNL2/Z ؛ يقع بالمنطقة الصناعية لمؤسسة سوناطراك و المتواجدة بمدينة آرزيو ، و بالتحديد يقع على بعد 40 كم من مدينة بطيوه غرب مدينة وهران على بعد 457 كم من ولاية الجزائر و هو يغطي مساحة 72 هكتار؛ يحده شمالا البحر الأبيض المتوسط و من الغرب مصنع تجميع الغاز الطبيعي الموسوم GNL1/Z و من الشرق مصنع تحلية المياه.

تمّ بناء هذا المصنع من قبل الشركة الامريكية للبناء الصناعي PULLMAN KELLOGG ، تمّ الإمضاء على عقد الإنجاز في 09 فيفري 1976 ، بدأ البناء و الهندسة في 15 أفريل 1976 ، و فتح الموقع في 15 مارس 1977 ، وضع حجر الأساس في 21 فيفري 1978 ، و بداية التجمع الميكانيكي و الإنتاج يوم 01 جويلية 1978.

صمّم هذا الأخير، لتجميع الغاز الطبيعي الأتي من حقول غاز حاسي الرّمل بـحيث؛ يحتوي على ستة قاطرات للتجميع المطابق، يوزع الغاز الطبيعي على كلّ قاطرة بواسطة شبكة أنابيب تسمح بضمن تدفق 270.000 م³/سا مما يعني؛ 1.620.000 م³/سا للمركب بأكمله، مع إمكانية إستخراج غاز البروبان بقدرة 410.000 طن و البوتان بقدرة 327.000 طن و البنزين بقدرة 196.000 طن في اليوم.

يتألف المركب من تسعة 09 أقسام هي: قسم متابعة الإستثمارات و قسم التنظيم و المعلوماتية و قسم توزيع أسواق الإنتاج و قسم الأمن الصناعي و قسم المستخدمين و قسم؛ نتاج الغاز المميع المطابق و قسم الأعمال الجديدة و قسم المالية و الشؤون القانونية و قسم التقنية و الصيانة.

• هيكل تنظيمي مبسط لمركب تجميع الغاز الطبيعي المطابق GNL2/Z:



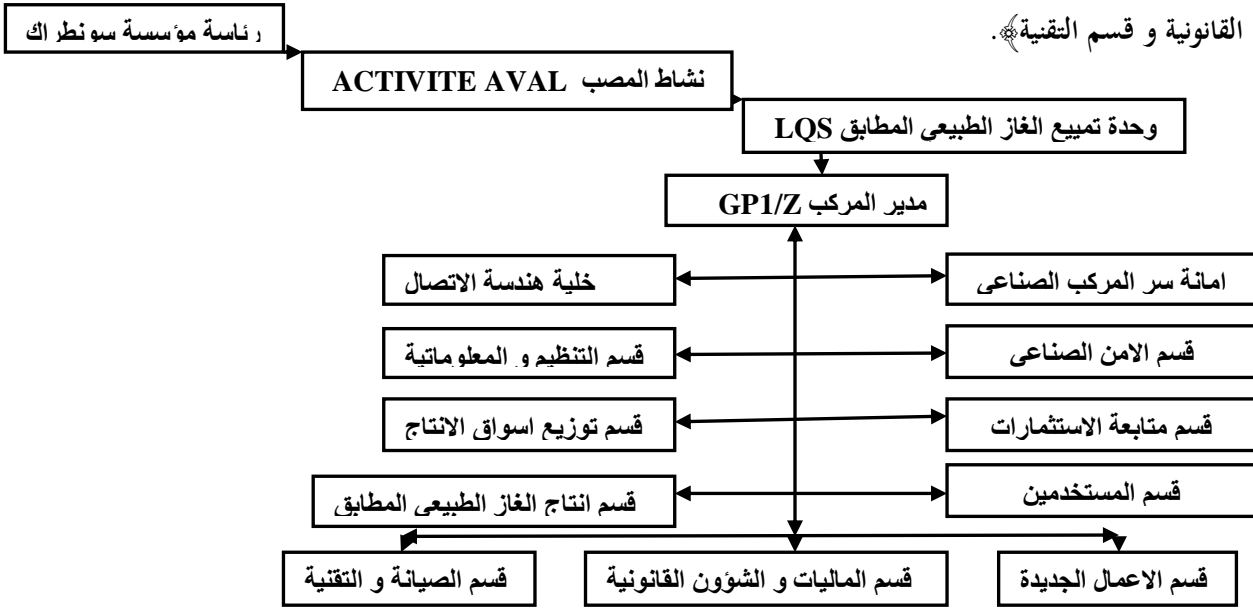
الفرع الثاني: التعريف بمركب تمييع غاز البترول السائل الموسوم غ/ب/ب/س1 (1):

يقع مركبٌ تفرقة و تحويل الغاز النفطي المميع (GPL) بمدينة مرسى الحجاج؛ المتواجدة شرق مدينة آرزبو و شمال مدينة بطيوة ، و هو يغطي مساحة 120 هكتار.

صممتها الشركة اليابانية (ICHI-CITHO) ، بدأت أشغال الإنجاز في 10 نوفمبر 1980 ؛ تاريخ البدء في الإنتاج الجزئي يوم 12 ديسمبر 1983 و الإنتاج على مدى المركب يوم 24 فيفري 1998.

يضمُّ هذا الأخير ستة قاطرات لمعالجة الغاز النفطي المميع (GPL) بقدرته 7.2 مليون طن في السنة، تأتي من حقول الغاز و البترول للجنوب الجزائري و يوجه الإنتاج للسوق الوطنية و للتصدير.

يتألف المركب من تسعة 09 أقسام هي: قسم متابعة الإستثمارات و قسم التنظيم و المعلوماتية و قسم توزيع أسواق الإنتاج و قسم الأمن الصناعي و قسم المستخدمين و قسم إنتاج الغاز المميع المطابق و قسم الأعمال الجديدة و قسم المالية و الشؤون القانونية و قسم التقنية.



• هيكل تنظيمي مبسط لمركب تمييع غاز البترول GP1/Z:

المطلب الثالث: المناهج المستخدمة و أدوات جمع البيانات الميدانية:

الفرع الأول: المناهج المستخدمة و كيف تعامل معها الباحث لخدمة موضوع البحث:

يتفق جمهور واسع من السوسيولوجيين للقول، بإستخدام منهج واحد و مجموعة من التقنيات، غير أنها: في الواقع قاعدة تبقى دوما موضع بحث و جدل بناءً؛ ذلك أنّ: الظواهر السوسيولوجية تختلف و يختلف معها عمق التحليل؛ الذي يبقى قيد إرادة الباحث الذاتية و الموضوعية ، و على العموم؛ فإنّ: أسلوب هذه الدراسة قائم على منهج تحليلي مقارن ، يتعدى حدود الوصف البسيط إلى كونها تجريبية تحليلية مقارنة سوسيولوجية و أنثربولوجية، درسنا حدودها بعمق؛ و في ذلك: إحتجنا إلى منهج رئيسي؛ هو: المنهج التحليلي المقارن و بعض المناهج الثانوية المكملّة له؛ حققت إلى مدى بعيد ما كنّا نصبوا إليه ضمن حدود متطلبات إشكالية دراستنا و هي:

- أ. **المنهج الوصفي التحليلي**(1): قام الباحث بوصف الظاهرة الموسومة «التكوين المستمر و إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة»؛ أولاً من ناحية: الجرد المكتبي النظري، ثم بمنظمة سونطراك، و جمع ما إستطاع إليه من البيانات حولها، كما هي ممثلة في الواقع دون زيادة ذاتية أو نقصان موضوعي.
- ب. **المنهج التاريخي**(2): هو الطريقة التاريخية التي تعمل على تحليل و تفسير الحوادث التاريخية الماضية، إستخدمه الباحث؛ كقاعدة بيانية لفهم المشاكل التنظيمية الأنية المعاصرة؛ التي تعيشها المنشأة الموسومة سونطراك، و من ثمّ التنبؤ بأحوالها المستقبلية.
- ت. **المنهج التحليلي المقارن**(3): قام الباحث بالموازنة بين المتغيّرات في الموضوع محلّ الدراسة و ذلك؛ بين مجموعتين أو عينتين في نفس الوقت؛ و هم 253 إطاراً متوسطاً؛ العاملين بمركبين صناعيين من القطب الصناعي سونطراك الموسومين **GP1/Z** و **GNL2/Z**، و على مستوى موضوع واحد هو: «التكوين المستمر و إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة»؛ و بين فترات زمنية مختلفة هما: طيلة شهرين كاملين جويلية و أوت من سنة 2011 بحيث: تمكنّ الباحث من تحديد أوجه التشابه و الاختلاف بين مجتمعي البحث أولاً، ثمّ التلازم في التغيير ثانياً، و من ثمّ توصل إلى تحديد العلل و الأسباب، ثمّ أتى إلى تبويبها و تحليلها و ربط بين مدلولاتها؛ قصد تفسيرها و توصل إلى صياغة إستنتاجات في إطار التحليل الجزئي الوحدوي، أسهمت في كتابة نص سوسيولوجي؛ عن واقع التكوين المستمر و ملامح الهوية المهنية لدى الجسد المهني للإطارات المتوسطة؛ بثلاثة مركبات صناعية بالمنطقة آرزبو من مؤسسة سونطراك.
- ث. **المنهج الإثنوغرافي**(4): تمّ إستخدامه من قبل الباحثين الأنثروبولوجيين؛ بوصفه طريقة للتعرف على الثقافات الأخرى، و على وجه الخصوص الثقافات البدائية؛ و يعتمد على الوصف و التحليل بإستخدام وحدة الكلمة و العبارة عوضاً عن الأرقام و الجداول الإحصائية، و جاءت أهميته بالنسبة للباحث و البحث في كونه؛ قدم لنا وصفا مكثفا (**Thick Description**) للظاهرة محلّ الدراسة من خلال؛ ملاحظة و دراسة مناهج اللغة المهنية المتداولة بالمنشأة المدروسة، ذلك أنّ: اللغة المهنية كانت بالنسبة إلينا إحدى محرّكات إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية لمجتمعي البحث المحليين الشائعين المفرنسين و الجامعيين الحالمين المعريين.
- ج. **المنهج الإحصائي**(5): هو عبارة عن إستخدام الطرق الرقمية و الرياضية في معالجة و تحليل البيانات و إعطاء التفسيرات المنطقية المناسبة لها، و يركّز على وصف و تلخيص الأرقام المجمعة حول موضوع معين و تفسيرها في صورة نتائج؛ و قد إعتد الباحث حصرياً على القاعدة البيانية الإحصائية الإلكترونية لتفريغ المعطيات الكمية الموسومة **SPSS 17.0**؛ الذي يمتاز بقدرته الكبيرة على تنفيذ عمليات إحصائية متنوّعة و كثيرة؛ فيمكن من خلاله التصنيف و التحكم بالبيانات الكمية الوصفية، كما يمكن التعمق و إستخدام تحليلات إحصائية متقدّمة مثل: النمذجة و الإستدلال الإحصائي بأنواعه و الجداول المزدوجة، و يتمّ ذلك؛ في الواقع من خلال أوامر معدّة مسبقاً تسهل عملية الإستخدام، بالإضافة إلى توفرّ التعليمات المساعدة و التي تمتاز بالشمول و الوضوح.

الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات الميدانية و كيف تعامل معها الباحث لخدمة موضوع البحث:

- أ. الملاحظة المباشرة: هي وسيلة من وسائل جمع البيانات، تعني؛ مراقبة و معاينة الظاهرة المراد دراستها بدقة حيث؛ قام الباحث بملاحظة سلوكيات معينة من خلال إتصاله المباشر بالأشخاص أو الأشياء التي درسها.
- ب. الإستمارة النصف مغلقة⁽¹⁾: هي عبارة عن مجموعة أسئلة تقدّر بثلاثة و ثمانون 83 سؤالاً ؛ بعضها مغلق و الآخر مفتوح، تدور حول موضوع ﴿ التكوين المستمر و دوره في إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة بمؤسسة سونطراك﴾؛ و قدّمت لعينة من الأفراد للإجابة عنها يقدر عددهم بمئة و إثتان و عشرون 122 مفردة بحث؛ بالنسبة للمركب الصناعي GNL2/Z و مئة و واحد و ثلاثون 131 مفردة بحث؛ بالنسبة للمركب الصناعي GP1/Z ؛ ليكون المجموع النهائي مئتين و ثلاثة و خمسون 253 مفردة بحث، قام الباحث بإعدادها و صياغتها في شكل واضح مع بعض الشرح الإضافي، و قد بوبناها بناء على إشكالية و فرضيات البحث على هذا النحو:

- المحور الأول: الأصول الاجتماعية و التعليمية، الوضعية الاقتصادية، ثقافة المواطنة: تناول بالبحث السن و الجنس و مكان التنشئة الاجتماعية إن كان وسطا ريفيا أم حضريا و التنشئة و الثقافة الدينية على عمومها و المستوى التعليمي و الشهادات المحصل عليها و مجالات الإهتمام الثقافية و الرياضية و الحالة المدنية و مؤسسة الإلتحاق المهنية للأب و الوضعية الإقتصادية من حيث؛ نوع السكن و نمط العيش و الأجور و تمثلات العمل الجمعي و السياسي في الجزائر.

- المحور الثاني: القيمة الاجتماعية للعمل، التعلم الثقافي، أشكال التضامن عند إطارات الصناعة: تناول بالبحث القيمة الاجتماعية للعمل و التجارب المهنية السابقة و سنة الإلتحاق بالمؤسسة و كيف تمّ التوظيف بالنسبة للمبحوث و نوع الوظيفة أو المهنة ضمن الجسد المهني و درجة السلطة التنظيمية و الإلتحاق إلى نقابة العمل و الحراك و تمثلات المؤسسة المستخدمة و أشكال التضامن الإجتماعي و المهني داخل المنشأة.

- المحور الثالث: التكوين المستمر و علاقته بتوجيه المكانة و الدور المهنيين في وظيفة الإطار المتوسط: تناول بالبحث تمثلات مجتمعي البحث للظاهرة التكوينية، و تمّ قياس الإتجاهات التكوينية و الإتجاهات المهنية بعمق.

ت. المقابلة النصف موجهة⁽²⁾: إحتاج الباحث إلى الحصول على معلوماته بشكل مباشر، من الحالات المبحوثة و ذلك؛ بإجراء مقابلات نصف موجهة مع الأشخاص؛ الذين مثلوا الحالة وجها لوجه، و وجه الإستفسارات لهم و تحصل على الإجابات المطلوبة و سجلّ الإنطباعات الضرورية؛ التي تطلبها البحث بحيث؛ قام الباحث بصياغة أسئلة المقابلة النصف موجهة؛ بنفس محاور الإستمارة النصف مغلقة أو مفتوحة من؛ خلال ثلاثون 30 سؤالاً مفتوحاً حصاً أربعة و ثلاثون 34 مفردة بحث بالمناصفة بين المركبين الصناعيين GNL2/Z و GP1/Z ، و كان هدفنا الوحيد تأكيد و تثبيت أو نفي مدى صدق المعلومات التي أدلى بها مجتمعي البحث؛ خصوصا عندما تعلق الأمر بأسئلة الإنطلاقة - les questions de relance ou tremplin.

ث. بعض من وثائق و سجلات المؤسسة: ساعدت الباحث في تسليط الضوء على الحقائق التنظيمية بالمنشأة؛ خصوصا سياسة إدارة الموارد البشرية من حيث: التكوين المستمر و التوظيف و تسيير المسارات المهنية و ترقية التشغيل النسوي و النظام الداخلي و الأخلاقيات المهنية.

• خاتمة الباب الأول:

عابن هذا الباب الأول، خمسة مفاهيم محورية أو قاعدية؛ إنبت عليها الأطر النظرية لإشكالية دراستنا و حاولنا تمثيلها كما يلي :

- أ. المؤسسة في ظلّ النظام المفتوح هي عبارة عن؛ حقيقة إقتصادية و تنظيم لواقع بشري، تؤثر كفاعل إجتماعي في المجتمع من خلال نشاطها الإقتصادي و تبنيتها لمجموعة من النظم الإجماعية و الإقتصادية و السياسية و المهنية و حتى الثقافية.
- ب. الإطارات المتوسطة هي التي؛ تتولّى مهمة التنظيم و التسيير موجودة على مستوى وسطي داخل التنظيم الهرمي للمؤسسة و المسئولية هي الحجاب الفاصل بينها و بين عمال التنفيذ.
- ت. التكوين المستمر هو؛ تلك البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة موظفيها و عمالها على؛ كسب الفاعلية و الكفاية في أعمالهم الحالية و المستقبلية؛ عن طريق تنمية العادات الفكرية و العملية و المهارات و المعارف و الإتجاهات المناسبة، لما يناسب تحقيق أهداف المنشآت.
- ث. المهن هي؛ أدوار إجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد ضمن البناء الإجتماعي حيث: تتألف أعضاء الجماعة المهنية الواحدة؛ بإختلاف الزمان و بإختلاف المكان.
- ج. كلمة إعادة الإنتاج؛ تشير إلى فعل إعادة أو تكرار الحركة، و ما يترتب عنها من نتائج ثقافية و اجتماعية و اقتصادية و سياسية أو بيولوجية.

الحقيقة السوسيوولوجية التي توصلنا إليها ضمن حوصلة الباب الأول هي ؛ أن: ﴿الهوية المهنية في ظلّ نظرية النظام المفتوح هي حقيقة لتنظيم واقع بشري ذو خيال مهني خارج عن إرادة المؤسسات و يتسم بالفردنة أكثر منه الضمير الجمعي﴾.

قائمة مراجع الباب الأول:

قائمة المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب:

- 1) الأزمة الجزائرية ، «الخلفيات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية» ، تقديم مجموعة من الباحثين و الدكاترة ، بإدارة: "سليمان الرياشي" ، سلسلة كتب المستقبل العربي، رقم: "11" ، مركز دراسات الوحدة العربية ، الطبعة الثانية ، بيروت - لبنان ، أوت ، 1999.
- 2) الصديق تاوتي: تكوين الإطارات من أجل التنمية، دار الأمة للطباعة و النشر و التوزيع، ط1 ، 2001.
- 3) بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل،(علاقات العمل الفردية و الجماعية)، دار الريحانة للكتاب، الطبعة الثانية، القبة - الجزائر، 2001.
- 4) بيار بورديو و جان-كلود باسرون: إعادة الإنتاج: (في بيل نظرية عامة لنسق التعليم)، ترجمة: ماهر تريمش، المنظمة العربية للترجمة، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1 ، بيروت - لبنان، 2007.
- 5) جورج بالاندييه: الأنثروبولوجيا السياسية، ترجمة: علي المصري، مطبوعات مجد، الطبعة الأولى، بيروت - لبنان، 1990.
- 6) ريمون بودون، فرانسوا بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة الدكتور: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر، 1986.
- 7) زاوي بغورة ، تصدير الدكتور: عبد الرحمان بوقاف ، « الخطاب الفكري في الجزائر بين النقد و التأسيس » في التريخ و الهوية و العنف « ، دار القصة للنشر و التوزيع ، بدون عدد الطبعة ، قسنطينة - الجزائر ، سنة 2003.
- 8) عبد الحميد المغربي: نظم المعلومات الإدارية (الأسس و المبادئ)، المكتبة العصرية، الطبعة الأولى، المنصورة - مصر، 2002.
- 9) عبد العزيز رأس مال: كيف يتحرك المجتمع؟: (و نتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية - دراسة سوسيولوجية)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الساحة المركزية - بن عكنون، الجزائر، 1993.
- 10) عبد الكريم غلاب : أزمة المفاهيم و انحراف التفكير ، مركز دراسات الوحدة العربية ، سلسلة الثقافة القومية رقم : 33 ، الطبعة الأولى ، بيروت - لبنان ، مارس 1998.
- 11) علي سموك: إشكالية العنف في المجتمع الجزائري (من أجل مقارنة سوسيولوجية)، مختبر التربية و الانحراف و الجريمة في المجتمع، جامعة باجي مختار، عنابة - الجزائر ، 2006.
- 12) عنصر العياشي ، « سوسيولوجيا الديمقراطية و التمرد بالجزائر » ، مركز البحوث العربية، دار الأمين للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الأولى ، القاهرة - مصر ، جويلية 1999.
- 13) فرانز فانون ، « معذبو الأرض » ، منشورات موفم ، الجزائر ، ترجمة : السيدة منور ، سنة 1990.
- 14) كلود دوبار: أزمة الهويات: (تفسير تحول)، ترجمة: رندا بعث، المكتبة الشرقية، الطبعة الأولى، بيروت - لبنان، 2008.

- 15) كمال عبد الحميد الزيات: علم الاجتماع المهني، مكتبة نهضة الشرق، مطبعة جامعة القاهرة و الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى، 1980.
- 16) محمد عبد العزيز عجمية، إيمان عطية ناصف: التنمية الاقتصادية دراسات نظرية و تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية - مصر، 2000.
- 17) محمد علي محمد: المفكرون الاجتماعيون (قراءة معاصرة لأعمال خمسة من أعلام علم الاجتماع الغربي)، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت - لبنان ، 1983.
- 18) مصطفى الأشرف ، « الجزائر : الأمة و المجتمع » ، ترجمة: حنفي بن عيسى ، دار القصة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، سنة 2007.
- 19) نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة و مسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان - الأردن ، 2006.

ثانيا: المجالات و الدوريات:

- 20) دفاتر المركز: الإطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، رقم 2 - 2001 ، CRASC ، تحت إشراف: العياشي عنصر، 2001.
- 21) زلاقي وهيبية، دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد الرابع، جامعة المسيلة، جانفي 2009.
- 22) محمد أزرقى بركان: التحوُّل هل هو بناء الهوية أم تشويه لها؟، مجلة: فكر و نقد ، عدد 12 ، أكتوبر 1998.
- 23) مراد مولاي الحاج: الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مجلة إنسانيات ، CRASC ، عدد 7 ، مجلد 3 ، جانفي - أبريل 1999.

ثالثا: المعاجم و القواميس:

- 24) القاموس المحيط ، مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، الجزء الأول، دار الجيل، الطبعة الاولى، بيروت - لبنان، 1988 .
- 25) لسان العرب المحيط (للعامة ابن منظور)، عبد الله العاليلي و يوسف خياط، الجزء الرابع، دار الجيل و دار لسان العرب، الطبعة الاولى، بيروت - لبنان ، 1988.

رابعا: القرآن الكريم:

- 26) القرآن الكريم، سورة الحجرات، الآية 13.
- 27) القرآن الكريم، سورة العلق، الآيات: 1 و 2 و 3 و 4 و 5.

خامسا: الروابط الالكترونية:

28) ويكيبيديا الموسوعة الحرة.

قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

أولا: الكتب:

- 29) Abderrahmane Moussaoui, « De La Violence En Algérie ... Les Lois Du Chaos », édition : Barzakh, Alger – Algérie, Novembre 2006.
- 30) Addi Lahouari, L'impasse du populisme, Alger, Enal, 1990.
- 31) Ahmed Benbitour : l'expérience Algérienne de développement : (1962–1991, leçons pour l'avenir), éditions techniques de l'entreprise, Alger, 1992.
- 32) Ahmed Henni : Le Cheikh et le Patron, (usages de la modernité dans la reproduction de la tradition), OPU, Place Centrale de Ben Aknoun, Alger, 1er ed, 1993.
- 33) Aktouf Omar : Le Management entre tradition et renouvellement, édition Gaïtan Morin, 3ème édition, Montréal –Paris, 1999.
- 34) Alain Meignant : Manager la Formation, 6 eme éditions, LIAISONS, Paris, 2003.
- 35) Alain Touraine : La société post – industrielle, Denoël, Paris, 1969.
- 36) Alain Touraine : Production de la Société, Seuil, Paris, 1973.
- 37) Aron Raymond : Dix-huit leçons sur la société industrielle, Gallimard, Paris, 1962.
- 38) Aron Raymond : La lutte des classes : Nouvelles leçons sur la société industrielle, Gallimard, Paris, 1964.
- 39) Benbekhti Omar : L'Etat, L'Entreprise et Le Management en Algérie, éditions : Dar El Gharb, première édition, Alger, 2005.

- 40) Benbekhti Omar, *Etudes méthodologiques sur l'organisation et l'analyse du travail en système industriel*, office des publications universitaires, Alger, 1986.
- 41) Benbekhti Omar, *l'Algérie face à la mondialisation*, sous la direction de : Tayeb Chenntouf, « Omar Benbekhti, le développement rural en Algérie face à la mondialisation des flux agricoles », première édition : CODESRIA, Dakar – Sénégal, 2008.
- 42) Bernard Gazier : *Stratégie des ressources humaines*, coll : Repères, La Découverte, Paris, 2004.
- 43) Bouffartigue Paul : *Les Cadres : Fin s'une figure sociale*, La Dispute / SNÉDIT, Paris, 2001.
- 44) Bouffartigue Paul, André Grelon, Guy Groux, Jacqueline Laufer, Yves-Frédéric Livian : *Cadres : La Grande Rupture*, La Découverte, 2ème ed, Paris, 2001.
- 45) Bouffartigue Paul, Charles Gadea, Sophie Pochic : *Cadres, Classes Moyennes vers l'éclatement ?*, Armand Colin, première édition, Paris, 2011.
- 46) Bourdieu Pierre et Jean- Claude Passeron : *Les Hérités : (les étudiants et la culture)*, Le Sens Commun, Minuit, 1er ed, Paris, 1985.
- 47) Bourdieu Pierre, *Le sens pratique*, Minuit, Paris, 1980.
- 48) Caroline Le Mao et Corinne Marache : *Les élites et la terre*, Armand-colin, Paris, 2010.
- 49) Catherine Halpern : *Identité(S) : (l'individu, le groupe, la société)*, éditions : Sciences Humaines, Auxerre, 2009.
- 50) Charles Robert Agéron : *L'Histoire de l'Algérie contemporaine*, éd PUF, coll : que sais-je ?, 1er ed, Paris, 1974.
- 51) Claude Dubar et Yvette Lucas : *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Presses Universitaires Du Septentrion, 3eme ed, 1994.

- 52) Claude Dubar : **La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles**, Armand Colin, 2002.
- 53) Collectif : Carmel Camilleri, Joseph kastersztein, Edmond Marc Lipiansky, Hanna Malewsk–Peyre, Isabelle Taboada–Leonetti, Ana Vasquez: **Stratégies Identitaires**, Presses universitaires de France, **Psychologie d’Aujourd’hui**, Coll ; Dir : Paul Fraisse, 3eme ed, 2009.
- 54) Collectif : **Dynamiques Professionnelles et Temporalités**, L’Harmattan, Paris, 2000.
- 55) Collectif : **La Tribu à l’Heure de la Globalisation**, Revue Etudes Rurales, Tome : 184, Ecole des Hautes Etudes En Sciences Sociales, **ETHNOLOGIE ET ANTHROPOLOGIE**, Mars 2010.
- 56) Collectif : Valérie Boussard , Didier Demazière , Philip Milburn : **L’injonction au professionnalisme (Analyses d’une dynamique plurielle)**, Presses Universitaires de Rennes, coll. des sociétés, 2010.
- 57) Denis Segrestin : **Le Phénomène Corporatiste – Essai sur l’avenir des professions fermées en France**, Fayard, paris, 1985.
- 58) Elie Cohen : **Gestion Financière de l’Entreprise et Développement Financier**, édition : EDICEF ou ELLIPSES – selon pays, troisième édition, Canada, 1991.
- 59) Eugène Enriquez : **l’Organisation en Analyse**, Presses Universitaires de France (PUF), première édition, Paris, 1992.
- 60) Florence Osty : **Le désir de métier (Engagement, identité et reconnaissance au travail)**, Presses universitaires de Rennes, 1er éd., Rennes – France, 2003.
- 61) FRANÇOIS Pichault et Jean Nizet : **Les Pratiques de G.R.H**, Seuil, Paris, 2000.
- 62) Gilbert Meynier, Mohammed Harbi : **Le FLN, Documents et histoire 1954–1962**, édition FAYARD, Collection : Divers Histoire, Paris, 2004.

- 63) Godelier Maurice : Rationalité et Irrationalité en économie, Maspéro, Paris, 1971.
- 64) Hachimi Madouche : L'entreprise et l'économie algérienne, quel avenir ?, Éditions Laphomic, première édition, Alger, 1988.
- 65) Jacqueline Barraud, Françoise Kittel, Martine Moule : la Fonction Ressources Humaines : Métiers, Compétences et Formation, 2^{eme} éd., liaisons, Paris, 2006.
- 66) Jean – Marie Harribey : Le Développement Soutenable, éditions : Economica, Paris, 1998.
- 67) Jean Fourastié : Le Grand espoir du 20^{eme} siècle, PUF, Paris, 1952, p : 16. ; Et Paris, Gallimard, 1963.
- 68) Jean François Amadiou : Gestion Des Ressources Humaines et Relations Professionnelles, Édition : LITEC, Paris, 1996.
- 69) Jean Longatte, Jacques Muller : Economie D'entreprise, DUNOD, Paris, 2004.
- 70) Jean Marie Peretti : Gestion des Ressources Humaines, Éditions : Vuibert Entreprises : collections dirigées par : Jean–Pierre Helfer et Jacques Orsoni, 1987.
- 71) Jean Paul Jués : Gestion des Ressources Humaines : Principes et Points–clés, spécialité groupe : H.E.C, Édition : éllipses, 2002.
- 72) Jean Fombonne : L'Histoire des ressources humaines, Vuibert, Paris, 2001.
- 73) Jean–François Blin : Représentations, Pratiques et Identités Professionnelles, L'Harmattan, Paris, 1997.
- 74) Jean–Yves Causer et Jean–Pierre Durand et William Gasparini : Les Identités au travail : (analyses et controverses), éditions : OCTARES, coll : le travail en débat, 1^{er} ed, Toulouse, 2009.
- 75) José Allouche et Philippe Gilbert : 50 ans de G.R.H : de la profusion des outils rationnels à l'institutionnalisation des ressources humaines, in Jérôme

- Caby et Géraldine Schmidt : 50 ans de management. Réflexions et témoignages sur les évolutions du management durant les 50 dernières années, Pearson Education, Paris, 2006.
- 76) José Allouche, Encyclopédie des ressources humaines, édition : Vuibert, Paris, 2e éd., 2006.
- 77) Loïc Cadin, Frédéric Guérin et Frédérique Pigeyre : Gestion des ressources humaines : Pratique et éléments de théorie, Dunod, Paris, 2e éd, 2007.
- 78) Luc Boyer et Noel Equilbey : Organisation : (Théories et Applications), éditions d'Organisation, deuxième édition, Paris, 2006.
- 79) Marc Abélès : Le lieu du politique (histoire et civilisations de l'Afrique orientale), société d'ethnographie, Paris, 1983.
- 80) Marie Dominique Pujol : Ressources Humaines: la boîte à outils de l'entrepreneur, 2 eme éd. , ÉDITIONS D'ORGANISATION, Paris, 2003.
- 81) Mathieu Bensoussan : L'Engagement des Cadres : Pratiques Collectives et Offres de représentation, L'Harmattan, Paris, 2010.
- 82) Maurice Thévenet, Cécile Dejoux, Eléonore Marbot et Anne-Françoise Bender : Fonctions R.H : Politiques, métiers et outils des ressources humaines, Pearson Education, Paris, 2007.
- 83) Max Weber : La Science : Profession et Vocation, trad ; Allemand par : Isabelle Kalinowski, édition : AGONE, Paris, 2005.
- 84) Max Weber : La Ville, trad ; Allemand par : Philippe Fritsch, éditions : Aubier Montaigne, 1er éd., Paris, 1982.
- 85) Michel Crozier et Erhard Friedberg : L'acteur et le Système, (les contraintes de l'action collective), édition su Seuil, deuxième édition, collection : Points politique, Paris, 1981.
- 86) Michel Crozier : Le Phénomène Bureaucratique, (Essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'Organisation Modernes, et leurs relations en

- France avec le système social et culturel), éditions du Seuil, première édition, Paris, 1963.
- 87) Mohamed Harbi, « L'Algérie et son Destin : Croyons ou Citoyens », édition : Arcantère, Paris – France, 1992.
- 88) Mohamed Nachi : Actualité du Compromis, Armand-colin, Paris, 2010.
- 89) Mostefa Boutefnouchet : Société et Modernité (les principes du changement social), office des Publications Universitaires, 1er ed, Place Centrale – Ben Aknoun, Alger, 2004.
- 90) Nicolas Sarrasin : Qui suis-je ? Redécouvrir son identité, Éditions de l'Homme, Montréal, 2006.
- 91) Olivier Cousin : Les Cadres à l'épreuve du Travail, Armand Colin, collection : Le Sens Social, 2ème ed, Paris, 2011.
- 92) Olivier Lazzarotti et Pierre-Jacques Olganier : L'identité entre ineffable et effroyable, Armand-colin, Paris, 2010.
- 93) Philippe Charrier : Sociologie des Imaginaires Professionnels : (Le Cas des Cheminots), éditions : ZAGROS, coll : Sociologies, 1er ed, Auxerre, 2004.
- 94) Pieter Judson, Kyle Crossley: Droits et Citoyenneté, In: (Annales: Histoire, Sciences Sociales), sous la direction de : Jane Burbank, Frederick Cooper, 63eme édition, Vol : 3, édition : EHESS et Armand Colin, 2008.
- 95) Porter Michael : L'avantage concurrentiel, Dunod, 1er ed, Paris, 2000.
- 96) Sandrine Bellier et Hubert Trapet, Panorama de la G.R.H : définitions, questions et convictions, Liaisons, Paris, 2001.
- 97) Tayeb Belloula : Droit des Sociétés, éditions : BERTI, collection droit pratique, première édition, Alger, 2006.
- 98) Travail commun ; ((Abderrahmane Lellou, Hadj Nekaa, Khaled Tahari, Zahir Yanat)), «Formation et Production de Compétence : Enjeux et Perspectives», Réflexion sur la formation professionnelle et la gestion des compétences : un état des lieux interdisciplinaire, université des sciences

commerciales d'Oran en partenariat avec le laboratoire de recherche sur les Économies Euro-méditerranéenne, Édition : Dar El Gharb, 2007.

99) VAE E MERCIER et Géraldine Schmidt : Gestion des ressources humaines, Pearson Education, Paris, 2004.

ثانيا: مذكرات الماجستير و رسائل الدكتوراه:

100) MOHAMMED NOUIGA : la conduite du changement par la qualité dans un contexte socioculturel- essai de modélisation systémique et application à l'entreprise marocaine, thèse de doctorat, école nationale supérieure d'art et métier, sous la direction de : Truchot Pierre, paris, 2003.

ثالثا: المجلات و الدوريات:

101) Derras Omar : Référentiel des emplois et des compétences des Acteurs de développement local en Algérie, In : (Les Acteurs du Développement Local durable en Algérie : Comparaison Méditerranéenne), PNR : Le Mouvement Associatif en Algérie, CRASC, Oran, 2003.

102) Djamel Eddine Guerid : Algérie : l'une et l'autre société, « l'Algérie : des principes de novembre à l'ajustement structurel », sous la direction de : Abdelkader Djeflat, Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, 1995.

103) Djamel Eddine Guerid : L'entreprise industrielle en Algérie : les limites d'une acculturation, « Culture d'entreprise », Sous la direction de : Djamel Eddine Guerid, Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, 1991.

104) Djamel Eddine Guerid : L'Entreprise industrielle en Algérie et le conflit des rationalités, « communication faite au colloque international : Maghreb et maitrise technologique », sous la direction de : Djamel Guerid, Unité de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, 1990.

105) Zine-Eddine Zemmour : Les Formes d'Ouvriérisme des Paysans de l'Ouest Algérien, Revue Insaniyat, N°13, Vol 1, Janvier – Avril 2001.

106) Zine-Eddine Zemmour : Réformes économiques et attitudes des Cadres : éléments pour une recherche, Revue Insaniyat N° 42, Octobre – Décembre 2008.

- 107) Bouffartigue Paul : Étudier le travail des cadres, un bilan de 10 années d'expérience de recherche, Cinquième journée d'étude du GDR « CADRES », IAE – Lyon 8- 12-2003.
- 108) Denise Jodelet, Les représentations sociales, Paris, PUF, 1994.
- 109) Immanuel Wallerstein : L'état actuel du débat sur l'inégalité mondiale, centre québécois des relations internationales, université Laval, collection : Choix, Canada, 1975.

رابعاً: المعاجم و القواميس:

- 110) Dictionnaire Larousse, édition : Bordas, 1997.
- 111) Droit du travail Algérien, 2ème Edition INT, 2000.
- 112) Encyclopédie Universalis, version française : 16.0, année 2010.

خامساً: التقارير الرسمية و القوانين و اللوائح:

- 113) Abdelatif Rebah : SONATRACH : (une entreprise pas comme les autres), édition : CASBAH, 2eme ed, Alger, 2010.
- 114) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice, 2011.
- 115) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice 2005.
- 116) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice, 2006.
- 117) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction ressources humaines et communication, exercice 2003.
- 118) Direction Ressources Humaines et Communication, Sonatrach, RH info, Cérémonie de signature de la politique ressources humaines, n° 30, Mars 2006.
- 119) Institut National de Formation Professionnelle (CERPEQ), GUIDE MÉTHODOLOGIQUE POUR L'ÉLABORATION DE LA NOMENCLATURE ALGÉRIENNE DES EMPLOIS ET MÉTIERS, Octobre 2006.

- 120) Kamel Dahlab et Amine Hassani : **Emploi féminin, la revue ressources humaines**, Sonatrach, N° 9, Janvier 2010
- 121) **Loi 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail.** JORA n° 17 / 1990 et rectificatif, JORA n° 38 / 1990.
- 122) Mohamed Labou : **A compétences égales-chances égales, la revue sociale Sonatrach**, N° 1, Mars 2004.
- 123) Mourad CHAMEKH, **politique ressources humaines, Sonatrach, Document interne**, Mars 2006.
- 124) Office National des Statistiques : **Collections statistiques n° 58, situation de l'emploi de : 1991/1992.**
- 125) Sonatrach, **Rapport annuel, RH : AVAL, 2006.**
- 126) Sonatrach, **rapport annuel, RH : TRC, 2003.**
- 127) Sonatrach, **rapport annuel, RH : TRC, 2006.**

سادسا: الروابط الإلكترونية:

128) جون سوليفان، ألكسندر شكولنيكوف، جوش ليتشمان: مواطنة الشركات: (مفهوم المواطنة و تطبيقاته في مجال

الأعمال)، دار النشر: مركز المشروعات الدولية الخاصة CIPE ،
Lien électronique : [.http://www.cipe-arabia.org/files/html/art0403.htm](http://www.cipe-arabia.org/files/html/art0403.htm)

- 129) Athena Xenikou, Maria Simosi: **Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance**, *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 21, N°: 6, 2006, pp: 566-579, (The current issue and full text archive of this journal is available at: (www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm)).
- 130) Bernard Dantier, "Les « idéaltypes » de Max Weber, leurs constructions et usages dans la recherche sociologique." Extrait de: Max Weber, *Economie et société*, tome 1 : Les catégories de la sociologie, Paris, Plon / Agora, traduction de Julien Freund, pp. 28-29, 35, 48-52 et 55-57, (page : 8), (http://classiques.uqac.ca/collection_methodologie/weber_max/idealtypes/idealtypes_texte.html).

فهرس الباب الثاني:

مقدمة الباب الثاني	ص 117
الفصل الثالث: نحو أنثروبولوجية في الاجتماع و الدين و الاقتصاد و السياسة و الجمعنة لمجتمعي البحث	صص 118 - 147
المبحث الأول: توزيع السن و الجنس، الأصول الاجتماعية و التعليمية	صص 118 - 128
المطلب الأول: توزيع أفراد العينة الأولى و الثانية حسب السن و الجنس	صص 118 - 120
الفرع الأول: توزيع أفراد العينة الأولى حسب السن و الجنس بمركب تمييع الغاز الطبيعي رقم 2	صص 118 - 119
الفرع الثاني: توزيع أفراد العينة الثانية حسب السن و الجنس بمركب تمييع غاز البترول السائل رقم 1	صص 119 - 120
المطلب الثاني: الأصول الاجتماعية	صص 120 - 128
الفرع الأول: علاقة مكان نشأة المبحوثين بطبيعة هذا الوسط	صص 120 - 122
الفرع الثاني: علاقة مكان نشأة آباء المبحوثين بطبيعة هذا الوسط و علاقة مهنتهم بأنماط عيشهم	صص 122 - 124
الفرع الثالث: الأصول التعليمية للمبحوثين	صص 125 - 128
المبحث الثاني: الوضعية الاقتصادية و القيمة الاجتماعية للعمل	صص 129 - 137
المطلب الأول: تمثلات الوضعية الاقتصادية	صص 129 - 132
الفرع الأول: علاقة نوع سكن المبحوثين بنمط عيشهم	صص 129 - 130
الفرع الثاني: علاقة الرواتب الشهرية بتمثلات الوضعية المعيشية	صص 130 - 131
الفرع الثالث: الحالة المدنية و علاقتها بعدد الأطفال	صص 131 - 132
المطلب الثاني: القيمة الاجتماعية للعمل	صص 133 - 137
الفرع الأول: تمثلات الإطارات المتوسطة لقيمة العمل	صص 133 - 135
الفرع الثاني: مروحة التجارب المهنية السابقة و علاقتها بجنس المبحوث	صص 136 - 137

- المبحث الثالث: ثقافة المواطنة و أشكال التضامن المهني و المجتمعي صص 138 – 147
- المطلب الأول: تمثلات ماهية العمل الجمعي بالجزائر صص 138 – 140
- المطلب الثاني: تمثلات مدى إقبال الإطارات على العمل السياسي صص 141 – 144
- المطلب الثالث: أشكال التضامن المهني و المجتمعي صص 144 – 147
- الفرع الأول: علاقة اشتغال المحيط القرابي بمؤسسة "سوناطراك" بالمساهمة في عملية توظيف احدهم صص 144 – 146
- الفرع الثاني: التآرجح بين التضامن المهني و التضامن الاجتماعي صص 146 – 147
- الفصل الرابع: التكوين المستمر و علاقته بإعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية صص 148 – 185
- المبحث الأول: الدخول في الحياة المهنية صص 148 – 155
- المطلب الأول: علاقة سنة الالتحاق بالدوافع و الطموحات التي دفعت بالالتحاق بمؤسسة "سوناطراك" صص 148 – 150
- الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2 صص 148 – 149
- الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1 صص 150
- المطلب الثاني: علاقة التوظيف مباشرة بعد الحصول على الشهادة بقنوات التنبؤ بمنصب العمل الشاغر صص 151 – 151
- الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2 صص 151
- الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1 صص 152
- المطلب الثالث: علاقة القاعدة العملية التي تم على أساسها التوظيف بمدى الشعور بالراحة في العمل الممارس صص 153 – 155
- الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2 صص 153 – 154
- الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1 صص 153 – 154
- المطلب الرابع: علاقة الانتماء إلى نقابة المؤسسة بإمكان مساهمتها في عملية توظيف و تكوين المبحوث صص 154 – 155
- الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2 صص 154 – 155
- الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1 صص 154 – 155

- المبحث الثاني: تمثلات الظاهرة التكوينية في وظيفة الإطار المتوسط صص 156 – 168
- المطلب الأول: تمثلات الإطارات المتوسطة لمفهوم التكوين صص 156 – 158
- الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2 ص 156
- الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1 صص 157 – 158
- المطلب الثاني: قياس الاتجاهات التكوينية صص 158 – 168
- الفرع الأول: الرغبة في التكوين لتحسين الكفاءة الشخصية صص 158 – 161
- الفرع الثاني: تمثلات المنظومة التكوينية صص 161 – 166
- الفرع الثالث: علاقة دور التكوين في إحداث التغييرات الفنية في إدارة المنشأة بالتغييرات الفنية في إدارة الموارد البشرية صص 166 – 168
- المبحث الثالث: قياس الاتجاهات المهنية صص 169 – 185
- المطلب الأول: حدود الثقافة المهنية صص 169 – 174
- الفرع الأول: علاقة مطالعة الصحف و المجالات المهنية بالمحافظة على حضور الاجتماعات خصوصا في علاقة مع التوظيف صص 169 – 170
- الفرع الثاني: علاقة مدى الكفاية بالاضطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة و قانون العمل بمدى الكفاية بالاضطلاع على الحقوق و الواجبات....
صص 170-171
- الفرع الثالث: علاقة الحراك المهني بمدى الشعور بحرية اتخاذ القرارات من خلال ممارسة المهنة صص 171 – 172
- الفرع الرابع: علاقة حرمة أخلاقيات المهنة لدى زملاء العمل بأثر الانفتاح الاقتصادي صص 173 – 174
- المطلب الثاني: لعبة الغيرية المهنية صص 174 – 185
- الفرع الأول: علاقة مدى قابلية الإطار الرجل لأن تكون الإطار المرأة "سامية" بمدى قابلية الإطار الرجل لأن يتلقى الأوامر من "إطار
امرأة"..... صص 174 – 175
- الفرع الثاني: تمثلات الإطارات المتوسطة القديمة المحلية الشائعة و الجديدة الجامعية الحاملة لبعضهم البعض صص 175 – 180
- الفرع الثالث: علاقة رغبة الباحثين في التحاق أبنائهم بمؤسسة "سوناطراك" بنوع المهنة صص 180 – 182
- الفرع الرابع: علاقة تهمين التجربة المهنية بمؤسسة "سوناطراك" بمدى الرغبة في استثمارها عند الخواص بعد التقاعد صص 182 – 185

خاتمة الباب الثاني: عرض خاتمة و نتائج الدراسة و مناقشتها في ضوء الإطار النظري و الدراسات السابقة	صص 186 – 188
مقترحات و توصيات الباحث	ص 189
قائمة مراجع الباب الثاني	صص 190 – 191

• مقدمة الباب الثاني:

يناقش هذا الباب الثاني الموسوم «مصادر التحقيق الميداني لإشكالية الدراسة»؛ الوقائع التي استخلصناها من ميدان البحث حول موضوع «دور التكوين المهني المتواصل أو المستمر في إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة؛ بثلاثة مركبات صناعية بالقطب الصناعي سونطراك»، و بالتالي؛ يحاول الإجابة عن موضوع الإشكالية الذي يقول ب: «في ظل مفهوم المؤسسة الصناعية الاقتصادية كنظام مفتوح، كيف تتحدد ملامح الهوية المهنية عند الإطارات المتوسطة القديمة المحلية المسماة بالشائعة و عند الإطارات المتوسطة الجديدة الجامعية المسماة بالحالمة بمؤسسة سونطراك؟ و هل التكوين المستمر يحافظ أو يمحي رواستهم الثقافية المجتمعية؟». و عليه، قسمنا هذا الباب إلى فصلين؛ أسميناهم بالفصل الثالث و الرابع، و كلُّ فصل إلى ثلاثة مباحث، و كلُّ مبحث إلى ثلاثة مطالب؛ التزمنا فيها الإجابة عن الفرضيات الرئيسية الثلاثة لإشكالية البحث.

الفصل الثالث موسوم ب: «نحو أنثربولوجية في التنشئة الاجتماعية و التنشئة الدينية و الاقتصاد و السياسة و الجمعية لمجتمعي البحث»؛ و قد جاء فيه المبحث الأول موسوما ب: «توزيع السن و الجنس، الأصول الاجتماعية و التعليمية»؛ تسائل عن وضع فئات السن و الجنس المهنية العاملة بالمركبين الصناعيين محلّ الدراسة؛ و الهدف كان نمذجة الإطارات المتوسطة بين قدامى محليين شائعين و جدد جامعيين حالمين، و أيضاً، تبيان مصدر الرسوخ الثقافي عند الإطارات المتوسطة الرجال و النساء بحقل الدراسة، و جاء عنوان المبحث الثاني موسوما ب: «الوضعية الاقتصادية و القيمة الاجتماعية للعمل»؛ تسائل عن نظام الأجور بالمنشأة و علاقته بالقدرة الشرائية للمبحوثين و بأحوال الحياة العائلية ضمن النظامين الأسريين الموسعّ و الصغير أو الضيق، أمّا المبحث الثالث فجاءت تسميته ب: «ثقافة المواطنة و أشكال التضامن المهني و المجتمعي»؛ قسنا فيه تمثلات مجتمع البحث حول اهتمامهم بالفضاء الجموعي و السياسي للبلاد و أشكال التضامن المهني داخل المنشأة.

الفصل الرابع موسوم ب: «التكوين المستمر و علاقته بإعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية»؛ أسمينا المبحث الأول ب: «الدخول في الحياة المهنية»؛ و قد تسائل عن سنة الالتحاق بالمنشأة و دوافع الالتحاق بها و قناة التوظيف و مدى الشعور بالراحة في العمل الممارس و محدودية العمل و الثقافة النقابية، و سميّ المبحث الثاني ب: «تمثلات الظاهرة التكوينية في وظيفة الإطار المتوسط»؛ بحيث تسائل عن: تمثلات مجتمع البحث حول مفهوم الظاهرة التكوينية و قاس في نفس السياق تمثلاتهم للعملية التكوينية بالمنشأة، و ورد تسمية المبحث الثالث ب: «قياس الإتجاهات المهنية»؛ الذي تسائل عن حدود الثقافة المهنية و لعبة الغيرية المهنية بين جيلي القدامى و الجدد.

الحقيقة السوسولوجية التي توصلنا إليها، كإجابة مؤقتة في انتظار تأكدها من خلال دراسات مستقبلية علمية مفادها أن: ثقافة المؤسسة الصناعية سونطراك؛ ليس لها القدرة على مقاومة الملكة السوسيوثقافية أو الهايتوس الاجتماعي التقليدي الحامل لقيم العشائرية، و بالتالي هناك هويات مهنية فردية شعبية ضمن فضاء مهني منظم؛ و هو ما يمكننا تسميته بلا عقلانيات ضمن عقلانيات فيبيرية، و أنّ هناك أجساد مهنية بدون هويات مهنية.

الفصل الثالث: نحو أنثربولوجية في الاجتماع والدين والاقتصاد والسياسة والجمعية لمجمعي البحث:

المبحث الأول: توزيع السن والجنس، الأصول الاجتماعية والتعليمية:

المطلب الأول: توزيع أفراد العينة الأولى والثانية حسب السن والجنس:

الفرع الأول: توزيع أفراد العينة الأولى حسب السن والجنس بمركب تمييع الغاز الطبيعي رقم 2:

جدول مزدوج يمثل توزيع السن والجنس للعينة الأولى بمركب تمييع الغاز الطبيعي رقم 2							
التكرار							
		الجنس				المجموع	
		الرجال		النساء			
السن	de 24 a 34 ans	65	53,28%	23	18,85%	88	72,13%
	de 34 a 44 ans	1	0,9%	7	5,74%	8	6,6%
	de 44 a 54 ans	0	0%	5	4,1%	5	4,1%
	54 ans et plus	21	17,21%	0	0%	21	17,21%
المجموع		87	71,31%	35	28,69%	122	100%

أولاً من ناحية السن، فتشير نتائج التحقيق الميداني إلى أن؛ الإطارات المتوسطة يتميزون بشبابية نسبية بحيث؛ تتراوح أعمارهم ما بين 24 سنة و 60 سنة كحد أعلى، و يقدر متوسط العمر في هذه العينة الأولى ب: 34,1 سنة عند الإطارات المتوسطة النساء و ب: 37,6 سنة عند الإطارات المتوسطة الرجال؛ و هذه ميزة تبين أن؛ معظم الإطارات المتوسطة الرجال و النساء في العينة الأولى هي في سن النضج اجتماعيا و مهنيا.

ثانياً لو نظرنا إلى توزيع العينة الأولى حسب النوع الاجتماعي، فتشير نتائج التحقيق الميداني إلى أن؛ الإطارات المتوسطة تتكوّن في الغالبية العظمى من الذكور بنسبة 71,31%، بينما لا تمثل النساء سوى أقلية صغيرة بنسبة 28,69% (انظر الجدول السابق)، و هذه معطية إحصائية أنثربولوجية؛ تبين وجود نوع من الهيمنة الذكورية (1) من حيث: الاحتلال الإستراتيجي لمناصب العمل و مشاركة كبيرة في اتخاذ القرارات، و قد نتمكن من تفسير ضعف الهيمنة النسوية في العمل؛ بأن: المشرّع التنظيمي المركزي بمؤسسة سوناطراك؛ يخشى خطورة تنظيمية على المنشأة من وراء محاولة لتأنيث أكثر لهذا القطب الصناعي، و بالتالي بمأسسه، كما تجدر بنا الإشارة إلى أن: نسبة الإطارات المتوسطة النسوية بالنسبة لهذه العينة الأولى من المركب الصناعي لتميع الغاز الطبيعي رقم 2؛ تبدأ في التقلص كلما صعدنا في المستويات العليا من الهرم التنظيمي؛ و ذلك بالنسبة إلى مفهومي التأطير (2) و القيادة (3) تفسرها؛ نقص الخبرة و المهارة في الأداء المهني و تخوف كبير من رفع مطالبهم إلى المسؤولين الذين يسلكون معهم أسلوب الإقصاء المهني (4).

(1) الهيمنة الذكورية هي: بنية سوسيو - ثقافية تبين أن؛ الخطاب الرمزي يشرعن دائما السيطرة الذكورية، سواء بمبرر السلطة أو بمبرر عدم الإمكانية "الطبيعية" للنوع النسوي. انظر إلى:

- Schweitzer Sylvie ; Les femmes ont toujours travaillé : une histoire de leurs métiers, 19^{eme} et 20^{eme} siècle, édition : Jacob, 2002, page : 229.

- Bourdieu Pierre ; La domination masculine, édition : Seuil, Paris, 1998, page : 42.

- Fraisse Geneviève ; La différence des sexes, édition: Presses Universitaires de France, Paris, 1996, page : 126.

(2) التأطير هو اختيار الأسس والقواعد المقبولة لتمثيل (عرض) المواد أو الحقائق و تحليلها بشكل منظم، انظر إلى:

- SYLVIE MONCHATRE, « Savoirs et carrières : que nous apprennent les cadres promus et autodidactes ? », Les Cahiers du GDR CADRES ; n°9, 27 juin 2005, pp : 6 – 22.
- (3) القيادة تعني القدرة على التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المشتركة لمنظمة العمل . انظر إلى:
- Dictionnaire Larousse, Bordas, 2002, page : 126
- Harold Leavitt, Psychologie des fonctions de direction dans l'entreprise, édition : Hommes et Techniques, trad. Fr, Paris, 1973, p : 140.
- (4) الإقصاء المهني هو حرمان فرد أو مجموعة من الأفراد من الاعتراف و نكران هويتهم المهنية لعدم قدرتهم على الاندماج مع أهداف المؤسسة. انظر إلى:
- AUTÈS Michel, L'Exclusion : définir pour en finir, édition: Dunod, Paris, 2004, page : 174.
- FRETIGNÉ Cédric, Sociologie de l'exclusion, édition: L'Harmattan, 1999, p : 73.

الفرع الثاني: توزيع أفراد العينة الثانية حسب السن و الجنس بمركب تميع غاز البترول السائل رقم 1:

Tableau croisé Age * Sexe							
Effectif							
		Sexe				Total	
		masculin		féminin			
Age	de 24 a 34 ans	96	73,28%	24	18,32%	120	91,60%
	de 34 a 44 ans	6	4,58%	1	0,76%	7	5,34%
	de 44 a 54 ans	4	3,06%	0	0%	4	3,06%
Total		106	80,92%	25	19,08%	131	100%

بالنسبة للسن، فتشير نتائج التحقيق الميداني إلى أن الإطارات المتوسطة يتميزون بشبابية نسبية بحيث؛ تتراوح أعمارهم ما بين 24 سنة و 54 سنة كحد أعلى، و يقدر متوسط العمر في هذه العينة الثانية ب: 34 سنة عند الإطارات المتوسطة النساء و ب: 39 سنة عند الإطارات المتوسطة الرجال؛ و هذه ميزة تبين أن: معظم الإطارات المتوسطة الرجال و النساء في العينة الثانية هي: في سن النضج اجتماعيا و مهنيا، كما لاحظنا ذلك بالنسبة للعينة الأولى.

و بالنظر إلى توزيع العينة الثانية حسب النوع الاجتماعي، فتشير نتائج التحقيق الميداني إلى أن: الإطارات المتوسطة تتكوّن في الغالبية العظمى من الذكور بنسبة %80,92، بينما لا تمثل النساء سوى أقلية صغيرة بنسبة %19,08 (انظر الجدول السابق)، و على غرار ما صرحنا به بالنسبة إلى العينة الأولى حول نفس الملاحظات؛ فإن: العينة الثانية في بعدها النسوي لا تخاف التغيرات التنظيمية و الاقتصادية و تبدي مواقفها بشكل صريح، مع العلم أن: بعض من هؤلاء هُنَّ دعامات في الإدارة المركزية و الإدارات الجهوية للمنشأة سوناطراك «الأب، الأم، الأخ، الإبن، الصهر أو حتى الجار...»؛ تعمل على حمايتهن من خطر الإقصاء المهني عكس ما، لم تبديه لنا العينة الأولى في بعدها الشبابي الذكوري و الأنثوي و العينة الثانية في بعدها الشبابي الذكوري؛ و الذين التحقوا بالمؤسسة من خلال الوكالة المحلية لتشغيل الشباب التابعة لمدينتي بطيو و آرزبو و مرصد التشغيل الأنثوي (1) التابع لمؤسسة سوناطراك و المتواجد في مقرها الرئيسي.

(1) انظر إلى الملحق رقم: 11.

هذا يوحي لنا، بوجود لتأثير الثقافة المجتمعية في بعدها التقليدي؛ الذي نسميه هنا بالأنثروبولوجي على ثقافة المؤسسة الصناعية سوناطراك ذات العقلانية الفيبرية، و هو ما يشكلّ هنا أحد أجزاء ما أسميناه باضطراب الهويات المهنية لدى الإطارات المتوسطة بالقطب الصناعي سوناطراك؛ نتيجة لاضطراب الهوية الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و الحقوقية و حتى الثقافية لهذا الأخير.

المطلب الثاني: الأصول الاجتماعية:

الفرع الأول: علاقة مكان نشأة المبحوثين بطبيعة هذا الوسط:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2:

Tableau croisé Wilaya de naissance * Lieu de naissance et de socialisation de l'enfance à l'adolescence									
Effectif									
	Wilaya de naissance	Lieu de naissance et de socialisation de l'enfance à l'adolescence						Total	
		milieu rural		milieu urbain		entre les deux rives "ruralité et urbanité"			
	Wilaya de Chlef	0	0%	1	0,82%	0	0%	1	0,82%
	Wilaya de Biskra	1	0,82%	0	0%	0	0%	1	0,82%
	Wilaya d'Alger	0	0%	1	0,82%	0	0%	1	0,82%
	Wilaya de Sidi Bel Abbès	1	0,82%	0	0%	0	0%	1	0,82%
	Wilaya d'Annaba	1	0,82%	0	0%	0	0%	1	0,82%
	Wilaya de Mostaganem	0	0%	1	0,82%	0	0%	1	0,82%
	Wilaya d'Oran	4	3,28%	105	86,07%	5	4,10%	114	93,44%
	Wilaya d'Aïn Témouchent	2	1,64%	0	0%	0	0%	2	1,64%
	Total	9	7,38%	108	88,52%	5	4,10%	122	100%

يتفق غالبية علماء الاجتماع، على أنّ: الأصول الاجتماعية للعمال الصناعيين في الجزائر؛ هي ريفية (حسب دراسات جزائرية)⁽¹⁾، العينة الأولى المدروسة كشفت لنا أنّ: أقل من 8% من المبحوثين صرحوا بأنهم: ولدوا بالمناطق الريفية التابعة لكبرى الولايات الجزائرية خصوصا

(1) انظر إلى:

- مراد مولاي الحاج: الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مرجع سابق، صص: 37 - 45. (دكتور في علم الاجتماع والعمل و التنظيم، بجامعة وهران، و باحث بالمركز الوطني للبحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC).

- الدكتور: "عناصر العياشي"، «سوسيولوجيا الديمقراطية و التمرد بالجزائر»، مرجع سابق، صص: 79.

- Zine-Eddine Zemmour : Réformes économiques et attitudes des Cadres, op.cit., pp : 68 et 69. (Enseignant, Sociologue à l'Université d'Oran, Chercheur associé au CRASC).

بولاية وهران (طافراوي و البرية و بوتليليس) بنسبة %3,28 و ولاية عين تموشنت (المالح حمام بوحجر شعبة اللحم أولاد بوجمعة) بنسبة %1,64 ، و أن: أقل من %5 منهم ولدوا و تنشأوا بين الريف و المدينة (بين ولاية وهران و تلمسان و عين تموشنت و مستغانم و الجزائر العاصمة) ؛ عادة لاختلاف الأصل الاجتماعي لآبائهم و أمهاتهم؛ و هي معطيات إحصائية أنثروبولوجية تفيد بأن: بعض المبحوثين من العينة الأولى؛ قد نشأوا في الوسط الريفي و احتكوا بقوالبه الثقافية من سلطة العرف و التقاليد و نقلوا معهم ممتلكاته السوسيوثقافية أو ما أسماه «أيميل دوركهايم و مارسيل ماوس و بيار بورديو»؛ بالهابتوس⁽¹⁾ إلى إمكانية عملهم و هدفنا من وراء هذا الإقتراب السوسولوجي؛ تبيان مصدر الرسوخ الثقافي عند الإطارات المتوسطة الرجال و النساء بمجمل الدراسة.

كما كشفت لنا العينة الأولى المدروسة أن: أغلبية المبحوثين بنسبة %88,52 ؛ هم من أصل مديني يتوزع معظمهم على ولايات الغرب الجزائري (انظر الجدول السابق)، احتكوا بقوالبه الثقافية من سلطة الحداثة و نقلوها إلى محيطهم المهني.

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

Tableau croisé Wilaya de naissance * Lieu de naissance et de socialisation de l'enfance à l'adolescence									
Effectif									
	Wilaya de naissance	Lieu de naissance et de socialisation de l'enfance à l'adolescence						Total	
		milieu rural		milieu urbain		entre les deux rives "ruralité et urbanité"			
	Wilaya de Chlef	0	0%	1	0,76%	0	0%	1	0,76%
	Wilaya de Biskra	1	0,76%	0	0%	0	0%	1	0,76%
	Wilaya de Tlemcen	1	0,76%	5	3,82%	0	0%	6	4,58%
	Wilaya d'Alger	0	0%	1	0,76%	0	0%	1	0,76%
	Wilaya de Sidi Bel Abbès	1	0,76%	0	0%	0	0%	1	0,76%
	Wilaya de Mostaganem	1	0,76%	3	2,29%	0	0%	4	3,05%
	Wilaya d'Oran	16	12,21%	65	49,62%	9	6,87%	90	68,70%
	Wilaya de Naâma	0	0%	2	1,53%	0	0%	2	1,53%
	Wilaya d'Aïn Témouchent	4	3,05%	16	12,21%	5	3,82%	25	19,08%
	Total	24	18,31%	93	70,99%	14	10,69%	131	100%

(1) الهابتوس: هو من المفاهيم الأساسية في العمل النظري عند بيار بورديو. ويتحدد باعتباره نسق الاستعدادات الدائمة والقابلة للنقل التي يكتسبها الفاعل الاجتماعي من خلال وجوده في حقل اجتماعي بالعالم الاجتماعي حيث يعيش. ويترجم هذا المصطلح في العربية بلفظ التطبع أو السجية أو السمات. ويختلف الهابتوس باختلاف الحقول التي يكون الفاعل الاجتماعي طرفاً فيها وباختلاف الموقع الذي يحتله في مجاله الخاص. انظر إلى:

- Pierre Bourdieu, Le Sens pratique, Minuit, 1980, p : 49.

- Voir : Pierre Bourdieu, La distinction : critique sociale du jugement, Minuit, 1979.

العينة الثانية المدروسة بمركبٍ تمييع غاز البروبان و البوتان رقم 1، كشفت لنا أنّ: أقل من 19% من المبحوثين صرحوا بأنهم: ولدوا بالمناطق الريفية التابعة لكبرى ولايات الغرب الجزائري خصوصا بولاية وهران (بوتليليس) بنسبة 12,21% و ولاية عين تموشنت (المالح و حمام بوحجر و بني صاف) بنسبة 3,05%، و أنّ: أقل من 11% منهم ولدوا و تنشئوا بين الريف و المدينة (بين ولاية النعامة و الشلف و عين تموشنت و بسكرة)؛ عادة لاختلاف الأصل الاجتماعي لأبائهم و أمهاتهم، و تماما كما بالنسبة للعينة الأولى من مجتمع البحث؛ نحاول تبيان مصدر الرسوخ الثقافي عند الإطارات المتوسطة الرجال و النساء بحقل الدراسة.

الفرع الثاني: علاقة مكان نشأة آباء المبحوثين بطبيعة هذا الوسط و علاقة مهنتهم بأنماط عيشهم:

أ. علاقة مكان نشأة آباء المبحوثين بطبيعة هذا الوسط:

أ-1) بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé Wilaya de naissance du père * Lieu de socialisation du père							
Effectif							
	Lieu de naissance du père					Total	
		milieu rural		milieu urbain			
Wilaya de naissance du père	Wilaya de Chlef	4	3,28%	0	0%	4	3,28%
	Wilaya de Tlemcen	2	1,64%	6	4,96%	8	6,56%
	Wilaya de Mostaganem	0	0%	6	4,96%	6	4,96%
	Wilaya de Mascara	2	1,64%	0	0%	2	1,64%
	Wilaya d'Oran	5	4,10%	94	77,05%	99	81,15%
	Wilaya d'El Bayadh	2	1,64%	0	0%	2	1,64%
	Wilaya de Relizane	1	0,82%	0	0%	1	0,82%
Total		16	12,21%	106	86,88%	122	100%

يفيدنا الجدول، و على عكس ما هو شائع في الدراسات الأنثروبولوجية السابقة حول المجتمع الجزائري أنّ: أقلية من المبحوثين بنسبة 12,21% ضمن العينة الأولى؛ ينحدر آباؤهم من الأوساط الريفية، بينما تنحدر الغالبية العظمى من الأوساط المدنية بنسبة 86,88%؛ و ذلك من بعض ولايات الوسط و الغرب الجزائري (أنظر الجدول السابق)؛ و هي ميزة أنثروبولوجية تدلّ على أنّ: الأصول الاجتماعية للإطارات الجزائرية بدأت تتحوّل بشكل سريع من ريفية إلى مدنية؛ و يرجع السبب في ذلك؛ إلى التحوّلات الاقتصادية المتمثلة في: سياسة التصنيع و التعمير المعبرّة عن رغبة المشرّع و المواطن الجزائري في سبيل السعي نحو الحداثة، ممّا يهدّد بقاء الفضاء الريفي و يحمي الهوية الاجتماعية لمن لهم أصول ريفية بما أنهم؛ سوف يندمجون في وسط ثقافي مختلف له سيق و ضوابط موضوعية و ذاتية غير سلطة العرف و التقليد.

أ-2) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

Tableau croisé Wilaya de naissance du père * Lieu de naissance du père							
Effectif							
		Lieu de naissance du père				Total	
		milieu rural		milieu urbain			
Wilaya de naissance du père	Wilaya de Tlemcen	0	0%	2	1,53%	2	1,53%
	Wilaya de Mostaganem	6	4,58%	79	60,30%	85	64,88%
	Wilaya de Mascara	0	0%	1	0,76%	1	0,76%
	Wilaya d'Oran	5	3,82%	38	29,01%	43	32,82%
Total		11	8,40%	120	91,60%	131	100%

قد نسقط نفس الملاحظات على العينة الثانية، مثل ما فعلنا بالنسبة للعينة الأولى من حيث أن: الغالبية العظمى لأباء المبحوثين ينحدرون من أوساط حضرية بنسبة %91,60 (أنظر الجدول السابق).

ب. علاقة مهن آباء المبحوثين بأنماط عيشهم:

ب-1) بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س/2:

Tableau croisé La profession du père * Mode de vie du père							
Effectif							
		Mode de vie du père				Total	
		mon père vivait dans la grande famille avec ses parents et marié		mon père vivait indépendamment avec sa femme et ses enfants			
La profession du père	Agriculteur	1	0,82%	0	0%	1	0,82%
	Commerçant	5	4,10%	1	0,82%	6	4,10%
	Employé du Commerce et des Services	6	4,10%	2	1,64%	8	6,56%
	Cadre Supérieur	5	4,10%	0	0%	5	4,10%
	Profession Libérale	7	5,74%	1	0,82%	8	6,56%
	Cadre Moyen	92	75,41%	2	1,64%	94	77,05%
Total		116	95,08%	6	4,10%	122	100%

تكشف الدراسات الأثرولوجية السابقة، حول الخصوصيات المهنية و المعيشية لآباء الإطارات الجزائرية قبل اليوم؛ بأنهم: كانوا فلاحين، مارسوا النشاط الزراعي و مختلف الأعمال الاقتصادية ذات الصلة بالمحيط القروي، و عاشوا ضمن الضوابط المعيارية الثقافية للعائلة الكبيرة و هذا ما أثر سلبا على تماثلهم و سلوكاتهم و مواقفهم تجاه العمل الصناعي و العيش في محيط حضري.

المعطيات الإحصائية ضمن الجدول السابق، تعكس واقعا أثرولوجيا مغايرا لذلك الواقع، و ترسم لنا صورة عن؛ وجود اختلاف في المهن لدى آباء المبحوثين ضمن العينة الأولى من مجتمع البحث بحيث؛ يكاد ينعدم النشاط الزراعي (0,82%) و يعوّضه النشاط التجاري و الخدمات (8,20%) و المهن الحرّة مثل: المحاماة و الطب (5,74%) و نظام الكوادر المتوسطة و السامية (79,51%) بالمؤسسات الاقتصادية العمومية مثل: «سوناطراك، نפטال، السكة الحديدية، البريد، المعاهد التكوينية، الشرطة، مقرّ الولاية، و مقرّ الدائرة»؛ و هي ميزة تدلّ على أنّ: الظاهرة الصناعية في الجزائر؛ قد قامت بإعادة إنتاج التقسيم الاجتماعي للعمل و المهن بطريقة تتماشى مع مفهوم الظاهرة الحضرية و حاجة الدولة إلى الحدّات، و لكنها؛ حافظت أيضا على قيمة العائلة في تمثلات آباء المبحوثين و المبحوثين أنفسهم؛ بدليل و أنهم: متزوجون فلا يزالون يعيشون في حجر العائلة الكبيرة؛ و هنا نقصد الإطارات المتوسطة الرجال و النساء ضمن العينة الأولى من مجتمع البحث على حدّ السواء؛ الذين لا يزال والداهما أو احدهما على قيد الحياة.

ب-2) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س:1:

Tableau croisé La profession du père * Mode de vie du père					
Effectif					
		Mode de vie du père		Total	
		mon père vivait dans la grande famille avec ses parents et marié			
La profession du père	Cadre Moyen	131	100%	131	100%
Total		131	100%	131	100%

يؤكد التحقيق الميداني، بالنسبة للعينة الثانية من مجتمع البحث بمركب تجميع غاز البروبان و البوتان؛ أنّ: آباء الإطارات المتوسطة المبحوثة كانوا أنفسهم إطارات متوسطة (100%)؛ تعيش في محيط العائلة الكبيرة و متطلباتها، و أنّ مؤسسات الانتماء كانت سوناطراك في الأغلبية العظمى، بالإضافة إلى انتماء الآخرين إلى: «السكة الحديدية، الشرطة، الجيش و بعض المؤسسات التعليمية».

تبرز نتائج التحقيق الميداني أنّ: غالبية الإطارات المتوسطة الصناعية و آباءهم من مجتمع البحث؛ لهم أصول مدينية، العينة الأولى بمركب تجميع الغاز الطبيعي رقم 2 بنسبة (88,52%) و من العينة الثانية بمركب تجميع غاز البروبان و البوتان بنسبة (70,99%)، على أنقاض أقلية منحدرّة من وسط ريفي بنسبة (7,38%) من العينة الأولى و بنسبة (18,31%) من العينة الثانية.

فهذه الخصوصيات الثقافية الاجتماعية للعينة الأولى و الثانية من مجتمع البحث، نعتقد قد تكون لها مخلفات على الثقافة المهنية لمؤسسة سوناطراك إذا ما تأكد الفرض القائل؛ بأنّ: آباءهم كانوا الدافع لالتحاقهم بالمؤسسة حقل البحث.

الفرع الثالث: الأصول التعليمية للمبحوثين:

أ. التعليم الديني: علاقة التداول على المدارس القرآنية و الكتاتيب في الصغر بموانع قصدها:

أ-1) بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé : Avoir fréquenté les écoles Coraniques dans l'enfance * Les raisons qui vous ont empêchés de fréquenté les écoles Coraniques ou les Zaouïas									
Effectif									
		Les raisons qui vous ont empêchés de fréquenté les écoles Coraniques ou les Zaouïas						Total	
		Il n'y avait pas de Zaouïa ou d'école coranique près de là ou j'habitai		Ma famille est peut conservatrice et n'a pas vue de raisons pour m'inscrire dans une école coranique		C'était l'époque de la décennie noire et le terrorisme prenait pour cible les Mosquées, Zaouïas et École Coraniques			
Avoir fréquenté les écoles Coraniques dans l'enfance	oui	67	51,14%	20	16,39%	23	18,85%	110	90,16%
	non	5	4,10%	3	2,46%	4	3,28%	12	9,84%
Total		72	59,02%	23	18,85%	27	22,13%	122	100%

يتفق عدد من علماء الاجتماع على أن: الدين هو الذاكرة و الماضي في بناء الهوية الاجتماعية؛ لذلك، يعتبره «روجيه باستيد - Roger Bastide» ؛ «مفهوما للمحافظة و التسليم أو الكابح و المانع الموجه ضدّ التغيير و وسيلة جماعية لمقاومة التحولات والتغيرات»⁽¹⁾، و عليه: تشير المعطيات الإحصائية (أنظر الجدول السابق) إلى وجود ثلاثة اتجاهات ضمن العينة الأولى من مجتمع البحث؛ تبرّر مواقفها إزاء التعليم الديني.

1) الاتجاه الأول، يزعم بأنه: تردّد على المدارس القرآنية و الزوايا (51,14%) بالرغم من أنها: كانت بعيدة عن مسكنه إلى قرى و ولايات أخرى (من وهران إلى تلمسان إلى معسكر إلى بشار و العكس) ، مما يؤكد حرص العائلات الجزائرية على أهمية التعليم الديني في تعزيز التنشئة الاجتماعية لأبنائهم، و يعكس، هوية دينية قوية لإطار متوسط صناعي بين تقليدي ملتزم و تقليدي انتقائي و حدثي ملتزم و حدثي انتقائي.

2) الاتجاه الثاني، يزعم بأنه: تردّد على المدارس القرآنية و الزوايا (16,39%) بالرغم من أن: عائلته كانت نسبيا محافظة و تركت له حرية الاختيار في التردد عليها، مما يجعلنا نعتقد بأن: الهوية الدينية لهذا الجزء من المبحوثين ليست مكتملة.

3) الاتجاه الثالث، يزعم بأنه: تردّد على المدارس القرآنية و الزوايا (18,85%) بالرغم من أن: الإرهاب في ظلّ فترة العشرية السوداء؛ كان يتّردّد عن كتب المساجد و الزوايا و المدارس القرآنية و من كان يتردّد عليها - حسب تصريحات المبحوثين -، هذا التصوّر يدفعنا إلى الاعتقاد بأن: لهذا الجزء من المبحوثين عزيمة قوية على اكتساب التنشئة الدينية في ظلّ أوضاع اجتماعية و سياسية خانقة؛ قد تعكس ملامح هوية مهنية قوية مبنية على الرغبة في اكتساب التنشئة المهنية بفعل التكوين المستمر.

(1) Voir : Roger Bastide : Éléments de Sociologie Religieuse, éditions : Stock, 1^{er} éd., 1997.

أ-2) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1:

Tableau croisé : Avoir fréquenté les écoles Coraniques dans l'enfance * Les raisons qui vous ont empêchés de fréquenté les écoles Coraniques ou les Zaouïas									
Effectif									
		Les raisons qui vous ont empêchés de fréquenté les écoles Coraniques ou les Zaouïas						Total	
		Il n'y avait pas de Zaouïa ou d'école coranique près de là ou j'habité		Ma famille est peut conservatrice et n'a pas vue de raisons pour m'inscrire dans une école coranique		C'était l'époque de la décennie noire et le terrorisme prenait pour cible les Mosquées, Zaouïas et École Coraniques			
Avoir fréquenté les écoles Coraniques dans l'enfance	oui	26	19,85%	3	2,29%	47	35,88%	76	58,02%
	non	26	19,85%	7	5,34%	22	16,79%	55	41,98%
Total		52	39,70%	10	7,63%	69	52,67%	131	100%

قد تتمكن من إسقاط نفس الملاحظات على العينة الثانية من مجتمع البحث، مثلما فعلنا بالنسبة إلى العينة الأولى؛ بوضع نفس التقسيم للاتجاهات حول التنشئة الدينية غير أن: المعطيات الإحصائية تتغير نسبيا إلى (19,85%) ؛ بالنسبة للذين كانت المدارس القرآنية أو الزوايا الدينية بعيدة عن مساكنهم و (2,29%) ؛ بالنسبة للمبحوثين ذوي العائلات نسبيا محافظة و (35,88%) ؛ بالنسبة للمبحوثين الذين كان تعليمهم الديني مرهونا بتحوُّلات الوضع الديني و السياسي في جزائر العشرية السوداء (انظر الجدول السابق).

ب. التعليم العادي: علاقة المستوى التعليمي بعدد الشهادات المحصل عليها:

ب-1) بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س/2:

Tableau croisé Les niveaux d'études * Le nombre de diplômes acquis							
Effectif							
		Le nombre de diplômes acquis				Total	
		Trois diplômes		Quatre diplômes et plus			
Les niveaux d'études	Universitaire	15	12,29%	90	73,77%	105	86,07%
	Etudes en post-graduation (Magister, Doctorat, Dpgs,...)	3	2,46%	14	11,47%	17	13,93%
Total		18	14,75%	104	85,25%	122	100%

كمحاولة لنا لرسم صورة تقريبية عن الهوية التعليمية للعينة الأولى من مجتمع البحث، يمكننا القول بالإجماع أن: لهم مستوى التعليم الجامعي (100%) بين شهادتي الليسانس و الهندسة (86,07%) ، مع حملهم لأكثر من أربعة شهادات (73,77%) ، و دراسات ما بعد التدرج تصل إلى دبلوم الدراسات المعمقة (13,93%) ، مع حملهم لأكثر من أربعة شهادات أيضا (11,47%)؛ هذه الشهادات الإضافية التي يحملونها تتوزع بين الإعلام الآلي و اللغات الأجنبية و الشبه الطبي و البعض منها؛ في البطولات الرياضية، تابعوا تكوينهم في الجزائر باللغتين العربية و الفرنسية، مع العلم؛ أنهم: لا يتقنون استعمال اللغة العربية؛ بسبب ندرة توظيفها أو الاضطلاع فيها و حتى خارج محيط المؤسسة؛ فإن: **الديالكت الفرنسي** حاضر بقوة في اللغة الدارجة، و يحتلون موقعا وسطا في الهرم التنظيمي للمؤسسة الصناعية سوناطراك، حيث أن: غالبيتهم تمارس وظائف و أدوار تقنية (انظر الجدول السابق).

ب-2) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

Tableau croisé Les niveaux d'études * Le nombre de diplômes acquis							
Effectif							
		Le nombre de diplômes acquis				Total	
		Trois diplômes		Quatre diplômes et plus			
Les niveaux d'études	Universitaire	111	84,73%	0	0%	111	84,73%
	Etudes en post-graduation (Magister, Doctorat, Dpgs,...)	2	1,53%	18	13,74%	20	15,27%
Total		113	86,26%	18	13,74%	131	100%

المعطيات الإحصائية للعيننة الثانية من مجتمع البحث ضمن هذا الجدول، تعكس واقعا نسبيا مغاير لما أفرزته العيننة الأولى حيث؛ يمكننا قراءة أنّ: لهم مستوى التعليم الجامعي (100%) بين شهادتي الليسانس و الهندسة (84,73%) ، مع حملهم لثلاثة شهادات و دراسات ما بعد التدرج تصل إلى دبلوم الدراسات المعمقة (15,27%)، مع حملهم لأكثر من أربعة شهادات (13,74%).

الجدير بالملاحظة بالنسبة للعيننة الأولى و الثانية هو أنّ: فئة الإطارات المتوسطة بالقطب الصناعي سوناطراك؛ تتمتع بمستوى تعليمي عالي و هو منتج جزائري صرف بما أنهم؛ لم يواصلوا تعليمهم بالخارج.

المبحث الثاني: الوضعية الاقتصادية و القيمة الاجتماعية للعمل:

المطلب الأول: تمثلات الوضعية الاقتصادية:

الفرع الأول: علاقة نوع سكن المبحوثين بنمط عيشهم:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2:

Tableau croisé Le genre d'habitat * Mode de vie du Cadre Moyen à SONATRACH									
Effectif									
		Mode de vie du Cadre Moyen à SONATRACH						Total	
		Je vie dans la grande famille avec ma femme et mes enfants		Je vie seule avec ma femme et mes enfants		je vie avec mon marie et mes enfants			
Le genre d'habitat	Appartement	12	9,84%	3	2,46%	2	1,64%	17	13,93%
	Haouch	56	45,90%	7	5,74%	32	26,23%	95	77,87%
	Villa	9	7,38%	0	0%	1	0,82%	10	8,20%
Total		77	63,11%	10	8,20%	35	28,69%	122	100%

كما هو شائع، هناك ثلاثة أنماط من السكنات في الجزائر: «الشقة و الحوش و الفيلا»، أيضا أن: الإنسان الجزائري لم يتأقلم بعد مع مفهوم الفردانية، و تسيطر عليه الهوية الجمعية في جميع مضارب العمل: «المنزل، الشارع، المشاريع الشخصية»؛ هذا يعني أن: آليات المجتمع التقليدي لا تزال باقية كرواسخ ثقافية في مخيلته، و بالفعل يتفق هذا الإقتراب مع المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه، و نلاحظ أن: الحوش؛ يمثل أهم نمط سكني عند المبحوثين في العينة الأولى (45,90%)؛ كونه يسمح بإحتواء لعدد كبير من أفراد العائلة الموسعة و يستجيب لمتطلبات حياتهم اليومية.

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1:

Tableau croisé Le genre d'habitat * Mode de vie du Cadre Moyen à SONATRACH									
Effectif									
		Mode de vie du Cadre Moyen à SONATRACH						Total	
		Je vie dans la grande famille avec ma femme et mes enfants		Je vie seule avec ma femme et mes enfants		je vie avec mon marie et mes enfants			
Le genre d'habitat	Appartement	17	12,98%	1	0,76%	9	6,87%	27	20,61%
	Haouch	70	53,43%	16	12,21%	12	9,16%	98	74,81%
	Villa	2	1,53%	0	0%	4	3,05%	6	4,58%
Total		89	67,94%	17	12,98%	25	19,08%	131	100%

المبحوثين ضمن العينة الثانية؛ يستجيبون بدورهم لنمط العيش في الحوش التقليدي مع العائلة الموسعة (53,43%)؛ حتى و هم متزوجون و منجبون، و هذه ميزة تفيد بأن؛ الآثار الثقافية لظاهري التصنيع و التعمير محدودة و تتوافق مع الهويتين الاجتماعية و الثقافية للإطار المتوسط بالقطب الصناعي سوناطراك (انظر الجدول السابق).

تبرز النتائج بهذا الصدد أن؛ أكثر من (49%) من مجتمع البحث؛ يسكن بأحواش صغيرة؛ يتقاسمونها مع أفراد آخرين من عائلاتهم (من اثنين إلى ثلاثة مجموعات منفردة بنفسها في مدخل سكني واحد منظم)؛ تتكوّن من ستة غرف على الأكثر في أحياء سكنية شعبية قديمة (بوهران، مستغانم، معسكر و عين تموشنت)، بينما تسكن أقلية صغيرة لا تتجاوز (18%)؛ بشقق صغيرة تتكوّن من ثلاثة إلى أربعة غرف ضمن عمارات قديمة أو في مساكن فردية أو جمعية عصرية (فيلات) بنسبة (7%) ، و الجدير بالملاحظة أنه: مهما كان نوع سكن المبحوث إلا أنه: لا يملك سند الملكية (تقريبا 58%) ، و له صفة الأجير حتى و لو كان يعيش في ملكية العائلة.

الفرع الثاني: علاقة الرواتب الشهرية بتمثلات الوضعية المعيشية:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2:

Tableau croisé Le salaire actuel * Si le salaire suffit aux besoins de la famille					
Effectif					
		Si le salaire suffit aux besoins de la famille		Total	
		Non			
Le salaire actuel	Entre 40000 da et 50000 da	6	4,92%	6	4,92%
	Entre 50000 da et 60000 da	21	17,21%	21	17,21%
	60000 da et plus	95	77,87%	95	77,87%
Total		122	100%	122	100%

عادة ما في هذا البحث، ينطلق المبحوث في وصف وضعيته المعيشية بربطها مع عامل الأجر؛ الذي يحدّد تراتبيته في البناء الطبقي للمجتمع، و كما هو شائع في مخيال الجزائريين؛ تدفع مؤسسة سوناطراك أجورا مرتفعة؛ إلا أن: هذا الإقتراب يتنافى مع تصريحات مجتمع البحث في العينة الأولى، و بالأخص مع ذووا الأربع سنوات من الأقدمية؛ و الذين يتقاضون أكثر من 60000 دج شهريا بنسبة (77,87%) (انظر الجدول السابق)؛ حيث؛ يرون أن: هذا الارتفاع في الأجور زهيد بالنظر إلى مستوى الأسعار العام و تأكيد على صعوبة الوضعية المعيشية التي يتواجدون بها، خصوصا و أن: المجتمع العام على علم بقدراتهم الشرائية المرتفعة و بمستوياتهم المعيشية الحسنة و ذلك، بالمقارنة مع غيرها من الفئات الاجتماعية المهنية، و لكن، تتنافى هذه الإفادات مع القوة الشرائية للمبحوثين بخاصة إذا علمنا أن: معظمهم يتبنون استراتيجيات فردية توافقية تكميلية؛ تسمح لهم باقتطاع بشكل انتظامي جزء معين من مداخيلهم؛ بغرض الادخار لاكتساب ملكية السكن و السيارة و للذهاب في رحلات منظمة؛ هذه الاستراتيجيات هي أن: الإطار المتوسط الرجل و المرأة على حدّ سواء بدأ يفكر في اختيار الشريك؛ الذي له دخل منتظم مستقر أو مرتفع و يقبل على المستويين الذاتي و الموضوعي المشاركة في تحمل

الأعباء المعيشية، و نعتقد بأنها: استراتيجيات لا غنى عنها لتحقيق قدر من الراحة و الرفاهية المعيشية؛ التي تسمح بتحديد قوة العمل لدى المبحوثين.

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

Tableau croisé Le salaire actuel * Si le salaire suffit aux besoins de la famille					
Effectif					
		Si le salaire suffit aux besoins de la famille		Total	
		Non			
Le salaire actuel	Entre 50000 da et 60000 da	115	87,78%	115	87,78%
	60000 da et plus	16	12,22%	16	12,22%
Total		131	100%	131	100%

يشير التحقيق الميداني، بالنسبة للعينة الثانية من مجتمع البحث؛ أنهم: يتقاضون أجورا تتراوح ما بين 50000 دج إلى أكثر من 60000 دج؛ مما يعني أن: متوسط الأجر قد يتجاوز 56000 دج؛ و هو مؤشر يعبر عن مستوى مرتفع و مستقر للقوة الشرائية، بخاصة أن: الغالبية العظمى ليست متزوجة و مسئولة عن عدد محدود جدا من أفراد عائلتها، و بعكس، تصريجات العينة الأولى فإن: معظم أفراد العينة الثانية يتفوقون على أن: الأجر يتبع الكفاءة و ليس الأقدمية، و أن: توزيعه في الوقت الراهن هو عقلائي و نوعا ما عادل، و هنا يسقط المبحوثين تمثلاتهم على الإطارات المتوسطة في نفس مستوى كفاءاتهم؛ التي تعمل في دول الخليج العربي و تتقاضى أجورا مرتفعة و هم مدركون في هذا الصدد؛ بأن: ارتفاع الأجر يصحبه دوما غلاء المعيشة التي تتبع الأزمات الاقتصادية و تحولات سلوكيات المستهلكين.

الفرع الثالث: الحالة المدنية و علاقتها بعدد الأطفال:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س/2:

Tableau croisé Situation familiale * Nombres d'enfants											
Effectif											
		Nombres d'enfants								Total	
		Aucun enfant		Trois enfants		Cinq enfants		Six enfants et plus			
Situation familiale	Célibataire	14	11,47%	0	0%	0	0%	0	0%	14	11,47%
	Marié	0	0%	2	1,64%	80	65,57%	24	19,67%	106	86,88%
	Divorcé	0	0%	0	0%	1	0,76%	1	0,76%	2	1,64%
Total		14	11,47%	2	1,64%	81	66,39%	25	20,49%	122	100%

من أهم الميزات الاجتماعية للعينة الأولى أن: ثلاثة أرباعها متزوجين، و الجدير بالملاحظة أن: نسبة المتزوجين بين النساء و اللواتي لهن خمسة أطفال (65,57%)؛ تفوق بشكل ملحوظ نسبتها عند الرجال و الذين؛ لهم أكثر من ستة أطفال (19,67%) في حين؛ أن: نسبة غير المتزوجين تمثل أقلية صغيرة (11,47%) ، و هي جد مرتفعة عند الرجال (تقريبا 90%) و جد منخفضة عند النساء (تقريبا 10%) (انظر الجدول السابق).

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1:

Tableau croisé Situation familiale * Nombres d'enfants													
Effectif													
		Nombres d'enfants										Total	
		Aucun enfant		Deux enfants		Trois enfants		Quatre enfants		Cinq enfants			
Situation familiale	Marié	4	3,05%	28	21,37%	2	1,53%	6	4,58%	91	69,47%	131	100%
Total		4	3,05%	28	21,37%	2	1,53%	6	4,58%	91	69,47%	131	100%

من أهم مميزات العينة الثانية من مجتمع البحث أن: كلُّ الإطارات المتوسطة المبحوثة متزوجة، و الجدير بالملاحظة؛ وجود تباين في توزيع عدد الأطفال (انظر الجدول السابق) ؛ فمن لهم طفلين ؛ فهي ميزة تدلُّ على حداثة زواج المبحوثين و حداثة التحاقهم بالمؤسسة الصناعية سوناطراك (21,37%) ، و من لهم خمسة أطفال (69,47%) ؛ فهي ميزة تدلُّ على أمرين، أولاً؛ معظم المبحوثين هم في سن التقاعد القانوني، أطفالهم بالغين، غالبيتهم يعملون، و بالتالي، لا يمتثلون عبئاً على آبائهم أو أمهاتهم من العينة الثانية المبحوثة، و ثانياً؛ باقي المبحوثين هم في منتصف مسارهم المهني، و أطفالهم في منتصف تعليمهم العام؛ و هذه ميزات تساعد - بحسب إفادات المبحوثين أنفسهم - على الاستقرار و الانضباط في حياتهم المهنية و الاجتماعية و تنزع عنهم الرغبة في ترك المؤسسة المستخدمة للعمل لدى منشآت أخرى.

المطلب الثاني: القيمة الاجتماعية للعمل:

الفرع الأول: تمثيلات الإطارات المتوسطة لقيمة العمل:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé Les représentations des Cadres sur la valeur du travail * Etre un Cadre moyen ancien ou nouveau							
Effectif							
		Etre un Cadre moyen ancien ou nouveau				Total	
		je fais parti des Cadres Moyens anciens		je fais parti des Cadres Moyens nouveaux			
Les représentations des Cadres moyens sur la valeur du travail	Le travail est le développement social de l'être humain	0	0%	10	8,20%	10	8,20%
	A travers le travail l'être humain fait ce qu'il y'a de mieux pour lui et les autres	6	4,92%	28	21,37%	34	25,95%
	L'homme qui travaille est une réconciliation dans ce monde, même le rencontrer dans l'au-delà	1	0,82%	6	4,92%	7	5,34%
	La valeur du travail est l'affirmation de soi	0	0%	4	3,28%	4	3,28%
	Le travail améliore l'environnement de travail et renforce le lien religieux avec dieu, et le lien social avec les autres	3	2,46%	7	5,34%	10	8,20%
	La valeur du travail est comme la valeur du Jihad	1	0,82%	11	9,02%	12	9,84%
	La valeur sociale du travail est pour moi une forme de découverte de soi qui me donne chaque jour de nouvelles informations, idées et bénéfiques	19	15,57%	26	21,31%	45	36,88%
Total		30	24,59%	92	75,41%	122	100%

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

Tableau croisé Les représentations des Cadres sur la valeur du travail * Etre un Cadre moyen ancien ou nouveau							
Effectif							
		Etre un Cadre moyen ancien ou nouveau				Total	
		je fais parti des Cadres Moyens anciens		je fais parti des Cadres Moyens nouveaux			
Les représentations des Cadres sur la valeur du travail	Le travail est le développement social de l'être humain	49	37,41%	48	36,64%	97	74,05%
	La valeur sociale du travail est pour moi une forme de découverte de soi qui me donne chaque jour de nouvelles informations, idées et bénéfiques	17	12,98%	17	12,98%	34	25,95%
Total		66	50,38%	65	49,62%	131	100%

من الرُّواد الأوائل في نظرية العمل (إميل دوركايم) في كتابه: «التقسيم الاجتماعي للعمل»، وأيضا (كارل ماركس) حول «نظرية فائض القيمة»، وكذلك؛ مفاهيم «ابن خلدون: حول العمل وارتباطه بالمهن والحرف»؛ تؤكد نظرية العمل عند (روبرت بلونر – Robert Blooner⁽¹⁾)؛ بأن: النظرية الحديثة للعمل والتي تعتبر المؤسسة الصناعية كنظام سوسيوثقفي مفتوح؛ تأثرت بتطور التنظيم الاجتماعي والتكنولوجيا، وكلما تطور الإنتاج والتوزيع عن طريق التطور التكنولوجي؛ كلما تغير دور العامل⁽¹⁾ أيضاً، وإحساسه بالاعتزاز في عمله حيث؛ حلت الآلة محل دوره التقليدي في عملية الإنتاج، وبالتالي؛ هنالك اغتراب في الهوية المهنية.

ارتأينا بدورنا جمع تمثلات كل مجتمعي البحث، حول القيمة الاجتماعية للعمل والقيام بمقارنة بين عقلانية الإطار المتوسط القديم والإطار المتوسط الجديد بمؤسسة سوناطراك، وعموماً؛ يمكننا قراءة سبعة اتجاهات بنسب موقفية متباعدة (انظر الجدول السابق) :

الاتجاه الأول: يرى بأن: العمل هو التطور الاجتماعي للإنسان (37,41%)؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة القديمة ضمن العينتين و (44,84%)؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة الجديدة ضمن العينتين، وتمثله أيضاً؛ المقابلات النصف موجهة المتمثلة في (1، 2، 7 و 17) ضمن العينة الأولى و (1، 2، 3، 4 و 7) ضمن العينة الثانية؛ وهي ميزة تدل على عقلانيات حدائية ملتزمة تعرف العمل على أنه؛ قيمة اجتماعية غير مباشرة بما أنه؛ مرتبط بالإنتاج و وسائل الإنتاج.

(1) Claude Dubar : La formation professionnelle continue, La découverte, Paris – France, 2000, p : 93. Voir aussi :
- Claude Dubar : «Formes identitaires et socialisation professionnelle », Revue française de sociologie, n° 30, 1992, pp : 505-529.
- Claude Dubar : Formation permanente et contradictions sociales, Éditions : sociales, Paris, 1980, p : 9.
- Claude Dubar : « Les identités et le travail », Colloque de l'Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française (ACSALF), 1992, p : 02.

(2) Michel De Coster et Francois Pichault : Traité de Sociologie du Travail, éditions : De Boeck-Wesmael, 1^{er} éd., Bruxelles – Belgique, 1994, p : 55. Voir aussi :

- Georges Friedmann et Pierre Naville : Traité de Sociologie du Travail, Armand Colin, 3eme éd., Paris : 1970, pp : 11.

الاتجاه الثاني: يرى بأن: العمل هو جوهر و محور الرّابط الاجتماعي بين الأفراد (4,92%)؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة القديمة ضمن العينة الأولى، و (21,37%) ؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة الجديدة ضمن العينة الأولى، و تمثله المقابلات النصف موجهة ضمن العينة الأولى المتمثلة في (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 7 ، 8 ، 11 و 12) و حصريا المقابلة رقم (2) ضمن العينة الثانية؛ و هي ميزة تدلّ على عقلانيات حديثة ملتزمة؛ تؤمن بالرغبة في العيش الجماعي و تصور لنا هوية مهنية جمعية.

الاتجاه الثالث: يرى في العمل عبادة (0,82%)؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة القديمة ضمن العينة الأولى و (4,92%) بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة الجديدة ضمن العينة الأولى، و تمثله المقابلات النصف موجهة المتمثلة في (3 و 4) ضمن العينة الأولى و رقم (11) ضمن العينة المقابلاتية الثانية؛ و هي ميزة تدلّ على عقلانيات تقليدية ملتزمة؛ ترتبط جميع تمثلاتها و موقفها الحياتية بكيفية استعمال الدين (الإسلام) لفهم الواقع.

الاتجاه الرابع: يرى بأن: قيمة العمل هي؛ إثبات الذات (0%) ؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة القديمة ضمن العينة الأولى و (3,28%) ؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة الجديدة ضمن العينة الأولى، و تمثله حصريا المقابلات النصف موجهة رقم (1 و 15 و 16 و 17) ضمن العينة المقابلاتية الثانية؛ و هي ميزة تدلّ على عقلانيات حديثة انتقائية؛ تؤمن بأن: الكفاءة في أداء العمل تجيب عن شعور بالراحة في العمل الممارس.

الاتجاه الخامس: يرى بأن: العمل هو محفز لتنظيم العلاقات الاجتماعية (2,46%)؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة القديمة ضمن العينة الأولى و (5,34%) ؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة الجديدة ضمن العينة الأولى و تمثله المقابلات النصف موجهة رقم (1 و 2) ضمن العينتين المقابلاتيتين؛ و هي ميزة تدلّ على عقلانيات حديثة انتقائية؛ ترى في العمل وسيلة لتنظيم العلاقات بين العمال و أصحاب العمل من خلال؛ حصول العامل على ما يستحقه من أجر مقابل ما يقدمه من عمل، و يحدّد ساعات العمل و أوقات الراحة و الصلاة و العطل، و نلاحظ هنا؛ بأن: مفهوم العمل هو طردي يرتبط بالهوية المهنية الفردية.

الاتجاه السادس: يضع قيمة العمل في نفس مرتبة تمثلات معنى الجهاد (0,82%) ؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة القديمة ضمن العينة الأولى و (9,02%)؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة الجديدة ضمن العينة الأولى و تمثله المقابلات النصف موجهة رقم (9 و 10 و 12) ضمن العينة الأولى؛ و هي تشير إلى عقلانيات تقليدية ملتزمة؛ يكثر فيها حضور الوعي الجمعي في وصف الهوية المهنية.

الاتجاه السابع: يرى بأن: العمل هو طريقة لاكتشاف الذات و منبع لإنتاج أفكار حياتية جديدة (74,97%) ؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة القديمة ضمن العينتين و (100%) ؛ بالنسبة لمجموع تمثلات الإطارات المتوسطة الجديدة ضمن العينتين، و تمثله المقابلة النصف موجهة رقم (5) ضمن العينة المقابلاتية الثانية؛ و هي ميزة تدلّ على عقلانيات حديثة انتقائية؛ ترى بأن: الانفتاح الاقتصادي يهدّد هويتها المهنية.

الفرع الثاني: مروحة التجارب المهنية السابقة و علاقتها بجنس المبحوث:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé Les expériences professionnelles précédentes * Sexe							
Effectif							
		Sexe				Total	
		masculin		féminin			
Les expériences professionnelles précédentes	Je n'est eu aucune expérience professionnelle en dehors de celle que j'ai eu à la SONATRACH	27	22,13%	15	12,29%	42	34,43%
	Je fessai des activités libres par-ci par-là	15	12,29%	6	4,92%	21	17,21%
	Je travailler dans l'entreprise familiale	26	21,31%	3	2,46%	29	23,77%
	J'ai travaillé moins d'un an dans une entreprise privée pharmaceutique	4	3,28%	2	1,64%	6	4,92%
	J'ai travaillé chez plusieurs entreprises privées sur une durée de 1ans à 7 ans, dans le domaine du bâtiment et du raffinage du pétrole	4	3,28%	2	1,64%	6	4,92%
	J'ai travaillé presque 4 ans chez différents organismes privés	2	1,64%	3	2,46%	5	4,10%
	En moins de 4ans j'ai été en ballotage entre le privé et l'étatique, en cherchant un meilleur salaire	9	7,38%	4	3,28%	13	10,66%
Total		87	71,31%	35	28,69%	122	100%

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

Tableau croisé Les expériences professionnelles précédentes * Sexe							
Effectif							
		Sexe				Total	
		masculin		féminin			
Les expériences professionnelles précédentes	Je n'est eu aucune expérience professionnelle en dehors de celle que j'ai eu à la SONATRACH	101	77,10%	21	16,03%	122	93,13%
	Je travailler dans l'entreprise familiale	5	3,82%	4	3,05%	9	6,87%
Total		106	80,92%	25	19,08%	131	100%

يتفق معظم جمهور الباحثين في العلوم الاجتماعية على أن: مروحة التجارب المهنية السابقة تمثل؛ شبكة لتاريخية الهوية المهنية و عموماً، يمكننا قراءة ثلاثة اتجاهات ضمن مجتمعي البحث بنسب موقفية متباعدة (انظر الجدول السابق):

الاتجاه الأول: تمثله معظم العينة الأولى و الثانية من مجتمع البحث بمجموع (100%)، و تمثله حصرياً المقابلة النصف موجهة رقم (9) ضمن العينة الأولى و تنفيذاً بأنهما: لم تخرج للعمل المأجور المنظم قبل التحاقها بمؤسسة سوناطراك، و لم تعش فترة بطالة بسبب توظيفها مباشرة بعد الحصول على الشهادة، مما يجعلنا نتصور محدودية ثقافة هويتها المهنية.

الاتجاه الثاني: تمثله معظم العينتين بمجموع (30,64%)، و تمثله المقابلات النصف موجهة رقم (4 و 5 و 6 و 10) ضمن العينة الأولى و المقابلة رقم (1) ضمن العينة الثانية؛ و هم الذين شغلوا أدواراً ثانوية في مؤسساتهم العائلية ذات النشاط التجاري أو الخدماتي؛ على مستوى اللغة المهنية؛ يعتمدون بشكل نظامي على "أنا"، و هم يؤمنون بالهوية المهنية الفردية لا الجمعية بالمفهوم الدوركهايمي للعمل الاجتماعي.

الاتجاه الثالث: تمثله حصرياً العينة الأولى (10,66% - انظر الجدول الأول)، و تمثله المقابلات النصف موجهة حصرياً ضمن العينة الأولى رقم (7 و 17)؛ و هم الذين استفادوا من عقود عمل إدماج الجامعيين بالوكالات المحلية للتشغيل في القطاع الوطني العام و الخاص قبل الالتحاق بمؤسسة سوناطراك، و الملاحظ أن لهم هوية مهنية مخضرة.

المبحث الثالث: ثقافة المواطنة و أشكال التضامن المهني و المجتمعي:

المطلب الأول: تمثلات ماهية العمل الجماعي بالجزائر:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

جدول مزدوج يربط بين تمثلات المبحوثين للعمل الجماعي في الجزائر و تخصصاتهم المهنية											
Effectif											
	Les représentations des Cadres Moyens sur la participation associative des Cadres en Algérie									Total	
	Personnalisation au lieu de l'institutionnalisation		La reproduction, plutôt que la rotation		Hobby plutôt que professionnelle		Limité au lieu d'être efficace				
Le métier	Ingénieur en Approvisionnement	11	9,02%	1	0,82%	4	2,46%	6	4,92%	22	18,03%
	Ingénieur en Maintenance	3	2,46%	1	0,82%	0	0%	1	0,82%	5	4,10%
	Ingénieur en Technique d'inspection	7	5,74%	2	1,64%	1	0,82%	12	9,84%	22	18,03%
	Ingénieur en Travaux neufs	3	2,46%	2	1,64%	1	0,82%	4	2,46%	10	7,64%
	Ingénieur en Sécurité Industrielle	4	2,46%	1	0,82%	1	0,82%	4	2,46%	10	7,64%
	Ingénieur en Production	4	2,46%	1	0,82%	5	4,10%	1	0,82%	11	9,02%
	Cadre d'étude à la Direction Générale	0	0%	3	2,46%	5	4,10%	0	0%	8	6,56%
	Cadre d'étude en Finance	1	0,82%	3	2,46%	0	0%	4	2,46%	8	6,56%
	Cadre d'étude en Informatique	1	0,82%	2	1,64%	1	0,82%	0	0%	4	2,46%
	Cadre d'étude en Moyens Généraux	2	1,64%	3	2,46%	0	0%	2	1,64%	7	5,74%
	Cadre d'étude en Ressources Humaines	2	1,64%	4	2,64%	0	0%	0	%	6	4,92%
	Cadre d'étude en Administration Sociale	4	2,64%	0	0%	2	1,64%	2	1,64%	8	6,56%
	13	0	0%	1	0,92%	0	0%	0	0%	1	0,92%
Total	42	34,43%	24	19,67%	20	16,39%	36	29,51%	122	122%	

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س:1:

جدول مزدوج يربط بين تمثيلات المبحوثين للعمل الجمعي في الجزائر و تخصصاتهم المهنية											
Effectif											
		Les représentations des Cadres Moyens sur la participation associative des Cadres en Algérie								Total	
		Personnalisation au lieu de l'institutionnalisation		La reproduction, plutôt que la rotation		Hobby plutôt que professionnelle		Limité au lieu d'être efficace			
Le métier	Ingénieur en Approvisionnement	0	0%	0	0%	1	0,76%	11	8,40%	12	9,16%
	Ingénieur en Maintenance	1	0,76%	1	0,76%	0	0%	10	7,63%	12	9,16%
	Ingénieur en Technique d'inspection	3	2,29%	0	0%	1	0,76%	8	6,11%	12	9,16%
	Ingénieur en Travaux neufs	3	2,29%	0	0%	2	1,53%	7	5,34%	12	9,16%
	Ingénieur en Sécurité Industrielle	2	1,53%	0	0%	1	0,76%	9	6,87%	12	9,16%
	Ingénieur en Production	1	0,76%	0	0%	2	1,53%	9	6,87%	12	9,16%
	Cadre d'étude à la Direction Générale	0	0%	2	1,53%	0	0%	10	7,63%	12	9,16%
	Cadre d'étude en Finance	0	0%	2	1,53%	0	0%	7	5,34%	9	6,87%
	Cadre d'étude en Informatique	0	0%	0	0%	0	0%	10	7,63%	10	7,63%
	Cadre d'étude en Moyens Généraux	2	1,53%	0	0%	0	0%	7	5,34%	9	6,87%
	Cadre d'étude en Ressources Humaines	1	0,76%	1	0,76%	0	0%	7	5,34%	9	6,87%
	Cadre d'étude en Administration Sociale	0	0%	1	0,76%	2	1,53%	7	5,34%	10	7,63%
Total		13	9,92%	7	5,34%	9	6,87%	102	77,86%	131	100%

يكشف لنا التحقيق الميداني، ضعف المشاركة الجموعية؛ إن لم نبالغ القول تكاد تنعدم لدى الإطارات المتوسطة في كل مجتمع البحث بنسب ضئيلة و متقاربة (انظر الجدول السابق)، و الحالات النادرة التي تبين انتماءاتهم إلى الفضاء الجموعي كانت: «جمعيات أولياء التلاميذ؛ أين يتمدرس أبناؤهم و جمعيات نظافة الأحياء، و في حالة منفردة جمعية للمكافحة ضد أمراض الايدز بوهران»؛ التي تمثلها المقابلة رقم (13) ضمن العينة الأولى المقابلاتية، حالة الانسداد هذه، تصور لنا تدهور الرابطة الاجتماعي(1) بين ثلاثة فاعلين

اجتماعيين هم؛ «الإطار المتوسط بمؤسسة سوناطراك و المجتمع و الدولة»؛ مؤشرا الوحيد هو؛ فقدان الثقة، و الذي من الملاحظ أنه يهدد إنفجار الطبقة الوسطى في الجزائر.

و على العموم يمكننا قراءة أربعة اتجاهات ضمن العينتين بنسب موقفية متباعدة:

- 1) الاتجاه الأول: يرى بأن: العمل الجمعي في الجزائر؛ تخنقه المؤسسة بمعنى؛ القوانين الدستورية و الأحكام التشريعية، و تنقصه الشخصية بمعنى؛ فاقد لمعالم شخصية واضحة (34,43%)؛ بالنسبة للعيينة الأولى و (9,92%) بالنسبة للعيينة الثانية.
- 2) الاتجاه الثاني: يرى بأن: الجمعيات في الجزائر ليست لها برامج موضوعية محدّدة وفق رزنامة عمل مسطرة؛ يتمّ عرضها على الرأي العام المحلي و العالمي، تعكس صفة الحدائة التي تتمتع بها الجزائر، كما هو الحال في الدول المتقدمة الحدائية (19,67%) بالنسبة للعيينة الأولى و (5,34%) بالنسبة للعيينة الثانية.
- 3) الاتجاه الثالث: يرى بأن: الجمعيات في الجزائر لها صفة الهواية لا الاحترافية؛ كونها من المفترض دستوريا و تنظيميا تحمل مشروعا مجتمعيا مثلها مثل: الأحزاب السياسية، و تعبر عن قبول أو رفض الرأي العام المجتمعي لاستراتيجيات الحكم في إدارة شؤون الدولة (16,39%)؛ بالنسبة للعيينة الأولى و (6,87%) بالنسبة للعيينة الثانية.
- 4) الاتجاه الرابع: يرى بأن: الجمعيات في الجزائر محدودة و غير ناجعة من حيث؛ الفعل الاجتماعي و السياسي، يكبح عملها النظام السياسي قيد الحكم (29,51%)، بالنسبة للعيينة الأولى و (77,86%) بالنسبة للعيينة الثانية.

أهمُّ هذه الإفادات، المقابلة النصف موجهة التي أجريناها مع المبحوث رقم (9) ضمن العينة المقابلاتية الأولى؛ و الذي يصرح «... العمل الجمعي هذا مكانش منه عندنا في الجزائر؛ تعرف علاه، الوجه السياسي واحد و العقلية وحدة، يتسمى مكانش كيف ... أو هاذ الجمعيات مكانوش عندنا؛ ظهوروا برك مين لحزاب ماولت الدير والوا، أو ماوليناش نفوطوا عليهم؛ جابونا هاذوا لاجوناس؛ دي ليسانسييه، يحكونا على الرياضة و دار العجزة و صحاب السيدا ... بصح ننا كباحت؛ في رأيك علاش مكانش جمعيات الدافع على الزيت و السكر و اللا على صحاب لاتريت مين يهدروا على الزيادة يصوطوهم ...»، أمّا تأويل الباحث فهو: «هناك اغتراب للظاهرة الجمعية في الجزائر؛ يفسرها ظهور سلطتين في الجزائر؛ هما أصحاب المال و أصحاب السياسة؛ أدّيا إلى فسخ أو بتر الرّابط الاجتماعي المبني على العقد الاجتماعي بين الحكام و الرعية...»، و تتفق هذه التمثلات مع بعض الحقائق التي توصلت إليها بعض الدراسات السابقة؛ التي تناولت بالبحث؛ أشكال العمل الجمعي في الجزائر؛ و التي من بينها الدراسة التي قام بها الباحث: «دراس عمر Omar Derras»، و الموسومة: «الحدث الجمعي في ولاية وهران» (2)؛ و التي توصلت إلى أنّ: العمل الجمعي في الجزائر محتق و مسيس؛ بحيث: يسيسه كثرة القوانين التي كثيرا ما تتنافى مع بعضها.

(1) Voir : Eugène Enriquez : De la Horde à l'État ; (Essai de psychanalyse du lien social), éditions : Gallimard, coll. Connaissance de l'inconscient, 1^{er} éd., Paris, 1983.

(2) عمر دراس، الحدث الجمعي في الجزائر، (دراسة حالة ولاية وهران)، مجلة إنسانيات CRASC: الحركات الاجتماعية و الحركات الجموعية، مجلد 3، جزء 2، العدد 8، ماي - أوت 1999، صص: 45 - 47. (استاذ علم الاجتماع العمل و التنظيم بجامعة وهران، باحث بمركز البحث في الاثنربولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC). راجع ايضا:

- عمر دراس، الظاهرة الجموعية في ظل الاصلاحات الجارية في الجزائر: واقع و افاق، مجلة إنسانيات CRASC : المجال و الفعاليات الاجتماعية و الغيرية، عدد 28، أبريل - جوان 2005، صص: 23 - 38.

- الزبير عروس، الحركة الجموعية في الجزائر الواقع و الافاق، دفاثر المركز CRASC، سلسلة البرنامج الوطني للبحث: السكان و المجتمع، رقم 13 - 2005، صص: 89 - 86.

المطلب الثاني: تمثلات مدى إقبال الإطارات على العمل السياسي:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

جدول مزدوج يربط بين تمثلات المبحوثين حول العمل السياسي للإطارات في الجزائر و التخصصات المهنية											
Effectif											
	Les représentations des Cadres Moyens sur la participation politique des Cadres en Algérie									Total	
	Je ne pense pas que les Cadres en Algérie s'intéressent au travail politique, car la démocratie est absente, et si vraiment ils s'avèrent s'intéressaient alors ; c'est pour des fins personnelles	Il n'existe pas de reproduction des figures politiques, les dirigeants sont immortels comme dans un vieux film, ils passent la main à leurs descendance, la SONATRACH en est la preuve accablante	L'action politique à toujours été limitée en Algérie		Je ne savais pas que le professionnalisme politique existé en Algérie						
Le métier	Ingénieur en Approvisionnement	12	9,84%	7	5,74%	1	0,82%	2	1,64%	22	18,03%
	Ingénieur en Maintenance	1	0,82%	1	0,82%	3	2,46%	0	0%	5	4,10%
	Ingénieur en Technique d'inspection	10	8,20%	9	7,38%	3	2,46%	0	0%	22	18,03%
	Ingénieur en Travaux neufs	4	3,28%	1	0,82%	1	0,82%	4	3,28%	10	8,20%
	Ingénieur en Sécurité Industrielle	7	5,74%	2	1,64%	1	0,82%	0	0%	10	8,20%
	Ingénieur en Production	5	4,10%	3	2,46%	3	2,46%	0	0%	11	9,02%
	Cadre d'étude à la Direction Générale	2	1,64%	4	3,28%	1	0,82%	1	0,82%	8	6,56%
	Cadre d'étude en Finance	2	1,64%	1	0,82%	3	2,46%	2	1,64%	8	6,56%
	Cadre d'étude en Informatique	0	0%	1	0,82%	3	2,46%	0	0%	4	3,28%
	Cadre d'étude en Moyens Généraux	5	4,10%	1	0,82%	1	0,82%	0	0%	7	5,74%
	Cadre d'étude en Ressources Humaines	2	1,64%	1	0,82%	3	2,46%	0	0%	6	4,92%

	Cadre d'étude en Administration Sociale	4	3,28%	2	1,64%	2	1,64%	0	0%	8	6,56%
	13	0	0%	0	0%	0	0%	1	0,82%	1	0,82%
	Total	54	44,26%	33	27,05%	25	20,49%	10	8,20%	122	100%

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

جدول مزدوج يربط بين تمثيلات المبحوثين حول العمل السياسي للإطارات في الجزائر و التخصصات المهنية											
Effectif											
		Les représentations des Cadres Moyens sur la participation politique des Cadres en Algérie						Total			
		Je ne pense pas que les Cadres en Algérie s'intéressent au travail politique, car la démocratie est absente, et si vraiment ils s'avèrent s'intéressaient alors ; c'est pour des fins personnelles	Il n'existe pas de reproduction des figures politiques, les dirigeants sont immortels comme dans un vieux film, ils passent la main à leurs descendance, la SONATRACH en est la preuve accablante	L'action politique à toujours été limitée en Algérie							
Le métier	Ingénieur en Approvisionnement	8	6,11%	3	2,29%	1	0,76%	12	9,16%		
	Ingénieur en Maintenance	7	5,34%	5	3,82%	0	0%	12	9,16%		
	Ingénieur en Technique d'inspection	11	8,40%	1	0,76%	0	0%	12	9,16%		
	Ingénieur en Travaux neufs	11	8,40%	1	0,76%	0	0%	12	9,16%		
	Ingénieur en Sécurité Industrielle	12	9,16%	0	0%	0	0%	12	9,16%		
	Ingénieur en Production	10	7,63%	1	0,76%	1	0,76%	12	9,16%		
	Cadre d'étude à la Direction Générale	11	8,40%	0	0%	1	0,76%	12	9,16%		
	Cadre d'étude en Finance	6	0,76%	1	0,76%	2	1,53%	9	6,87%		
	Cadre d'étude en Informatique	7	5,34%	1	0,76%	2	1,53%	10	7,63%		

Cadre d'étude en Moyens Généraux	6	0,76%	0	0%	3	2,29%	9	6,87%
Cadre d'étude en Ressources Humaines	6	4,58%	0	0%	3	2,29%	9	6,87%
Cadre d'étude en Administration Sociale	8	6,11%	1	0,76%	1	0,76%	10	7,63%
Total	103	78,63%	14	10,69%	14	10,69%	131	100%

تشير نتائج التحقيق الميداني بالنسبة للعينتين، إهمالهما للثقافة السياسية (من 8,20% إلى 44,26% كحد أقصى بالنسبة للمجتمع الأول و من 10,69% إلى 78,63% كحد أقصى بالنسبة للمجتمع الثاني)؛ مع أنه، يشار إليهم بالشريحة المثقفة المركزة فضلا عن مستوياتها التعليمية العالية و تجارها المهنية الواسعة و موقعها كفاعل اقتصادي.

تطلعنا المقابلات النصف موجهة رقم (1 و 2 و 3 و 7 و 8)؛ التي أجريناها مع الباحثين ضمن العينة الأولى المقابلية؛ محدودة اهتمامهم بالشأن السياسي على مستوى الاستهلاك من حيث؛ ضعف التردد على قراءة الصحف اليومية الوطنية؛ فهما يقتصران على جريدتي الشروق و الخبر بحيث: يتم استهلاكهما رقميا على شاشة الحاسوب في مكتب العمل في غالبية الأحيان و البرامج التلفزيونية الثقافية الفرنسية على اختلاف مواضيعها؛ خصوصا الرياضية و السياسية في بعدها الخارجي، و نادرا ما يتم استطلاع الواقع المحلي للسياسي في الجزائر من حيث؛ واقع الإسكان و الشغل و تطور السلوك الإجرامي و أحوال الرياضة و السلوك المواطني من حيث؛ ضعف التردد على الفعل الانتخابي لضعف الثقة في الحاكم، و بالتالي: العزوف عنه، و الممارسة من حيث: عدم الانتماء إلى حزب سياسي أو أحد الأجساد الجموعية في الجزائر، و لعلنا لا نتفاجأ بهذه النتائج إذا؛ وضعناها في السياق التاريخي العام للجزائر المستقلة.

لذلك ارتأينا جمع تمثلات العينتين، حول العمل السياسي للإطارات في الجزائر، و على العموم، يمكننا قراءة أربعة اتجاهات ضمن مجتمع البحث بنسب موقفية متباعدة (انظر الجدول السابق):

1) الاتجاه الأول: يرى بأن: جمهور الإطارات الجزائرية لا يؤمن و لا يهتم بالعمل السياسي في الجزائر؛ ذلك: لغياب الديمقراطية، و أن: اهتمامهم بالشأن السياسي يبقى في حدود تحقيق الاستراتيجيات و المصالح الخاصة (44,26%)؛ بالنسبة للعينة الأولى و (78,63%) بالنسبة للعينة الثانية.

2) الاتجاه الثاني: يرى إستحالة في العمل السياسي للإطارات الجزائرية؛ ذلك أنه: لا يوجد إعادة إنتاج للوجه السياسي المتمثل في جمهور الحكام و قادة الأحزاب السياسية، و أن: المؤسسة المستخدمة الموسومة سوناطراك هي؛ الجسم المصغر للنظام السياسي في الجزائر (27,05%)؛ بالنسبة للعينة الأولى و (10,69%) بالنسبة للعينة الثانية.

3) الاتجاه الثالث: يرى محدودية عمياء للفعل السياسي في الجزائر، تفسر بدورها؛ عزوف جمهور الإطارات على الانتخاب و الانخراط في أحد التنظيمات النقابية أو الجموعية و استحالة السياسية (20,49%)؛ بالنسبة للعينة الأولى و (10,69%) بالنسبة للعينة الثانية.

4) الاتجاه الرابع: يختص به أفراد مجتمع العينة الأولى؛ و يرى أن: العمل السياسي في الجزائر؛ لم ينجح إلى يومنا هذا؛ لخلوه من مفهوم الاحترافية الذي عوضته الشعبية السياسية في إدارة شؤون الرعية (8,20%).

أهمُّ مقابلة نصف موجهة، يمكننا الاعتماد عليها لتلخيص هذه التمثلات هي؛ المقابلة النصف موجهة رقم (4) ضمن العينة المقابلاتية الثانية والتي صرحت: ﴿... السلطة عمية و الشعب عمى كثر منها...﴾؛ أمّا تأويل الباحث فهو: ﴿أنَّ القرارات المتخذة في الأفق السلطوي؛ تسير عكس انتظارات الشعب الجزائري، و ترسم ملامح ديمقراطية عمياء﴾، هذه الإفادات تتفق مع بعض الحقائق التي توصلت إليها بعض الدراسات السابقة؛ التي تناولت بالبحث الخصائص الثقافية و السياسية للإطارات في الجزائر؛ و التي من بينها الدراسة التي قام بها الباحث: ﴿ميراني حسان Mirani Hassan﴾؛ و الموسومة: ﴿الإطارات في الجزائر: الامتيازات أو الغريبة﴾؛ و التي توصلت إلى؛ غياب الاحترافية السياسية و الدبلوماسية لإدارة الرعية في الجزائر، و التي تفسر الاغتراب عن المشاركة السياسية و الجمعوية خصوصا عند الإطارات المتوسطة الصناعية.

المطلب الثالث: أشكال التضامن المهني و المجتمعي:

الفرع الأول: علاقة اشتغال المحيط القرابي بمؤسسة "سوناتراك" بالمساهمة في عملية توظيف أحدهم:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2:

Tableau croisé Avoir des proches qui travaillent à la SONATRACH * Avoir joué un rôle dans le recrutement de l'un des proches et / ou amis à la SONATRACH							
Effectif							
		Avoir joué un rôle dans le recrutement de l'un des proches et / ou amis à la SONATRACH				Total	
		Oui		Non			
Avoir des proches qui travaillent à la SONATRACH	Oui	23	18,85%	5	4,10%	28	22,95%
	Non	3	2,46%	91	74,59%	94	77,05%
Total		26	21,31%	96	78,69%	122	100%

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س:1:

Tableau croisé Avoir des proches qui travaillent à la SONATRACH * Avoir joué un rôle dans le recrutement de l'un des proches et / ou amis à la SONATRACH							
Effectif							
		Avoir joué un rôle dans le recrutement de l'un des proches et / ou amis à la SONATRACH				Total	
		Oui		Non			
Avoir des proches qui travaillent à la SONATRACH	Oui	13	9,92%	118	90,08%	131	100%
Total		13	9,92%	118	90,08%	131	100%

يتأسس المجتمع التقليدي الجزائري، على نظام القرابة حيث؛ يولد الفرد ضمن تنشئة اجتماعية منتظمة و مستقرة؛ الأنشطة الاقتصادية و الاجتماعية فيها تتركز على؛ عملية التضامن الاجتماعي من خلال؛ تساند وظيفي غير مشروط؛ آلياته: روابط الدم و المصاهرة و النسب، و قد تعدد ذلك إلى حدود الصداقة و الجيرة.

في ظل هذا التصور السوسولوجي، يفيدنا التحقيق الميداني ضمن العينة الأولى (18,85%) و الثانية (9,92%) حقل البحث؛ بوجود ضعيف و معبر في آن الوقت (انظر إلى الجدولين أعلاه)؛ للربط القرابي بالقطب الصناعي الموسوم سوناتراك؛ بحيث: أفادنا مجتمع مقابلاتي ضمن العينة الأولى (1 و 5) و ضمن العينة الثانية (1 و 2 و 13)؛ بمساهماتهم في عملية توظيف أحد أو عدد من أفراد المحيط القرابي القريب أو البعيد بالمؤسسة، و خصوصا المبحوث رقم (2) ضمن مجتمع القابلات الثاني الذي صرح: «... جو بونس، هذا من حقي و حق الجميع، لو كان نبغي ندخل كاش واحد و الرزق على الله ما عليك، ما عليا، ما عليهم ... تخطيك دزاير كوليت صاحبي...»؛ أمّا تأويل الباحث فهو؛ «إنّ التوظيف المحلي على مستوى نشاط المصب الموسوم **Siège de l'Activité AVAL** - يتم؛ في جو مبهم وصفه المبحوثين دون استثناء بالمصلحتي، و أنّ: لكسر هذا اللأ نظام يتجه موظفي المؤسسة إلى الإدارة المركزية بالجزائر العاصمة؛ التي لها القدرة في الفصل و رفض تديرات الإدارة المحلية و حاليا؛ فهي تلغيها و تعوضها بفريق إداري جديد؛ من أجل التقليل من الإجراءات الإدارية و المتابعات القضائية»؛ و هي ميزة تدلّ على عقلانيات سوسولوجية متناقضة من جهة، أنّ مفهوم التضامن القرابي؛ يفيد الإقصاء و هوية اجتماعية منطوية على نفسها، و بالتالي؛ لا ينسجم مع مفهوم التضامن المهني الذي يفيد الاندماج، و هوية مخضمة تجمع بين الاجتماعي و المهني، و من جهة أخرى؛ فإنّ: «التوظيف هو عملية عقلانية تفيد استقطاب و اختيار و تعيين أفراد تشتت فيهم خصائص الكفاءة و المهارة في الأداء المهني، و يكونوا قادرين على وضع الاستراتيجيات التنظيمية موضع التنفيذ، و في ذلك؛ لا تتخذ العناصر الذاتية أو الشخصية بالحسبان؛ كونها تؤثر سلبا على العقلانية الفيبرية للمؤسسة الصناعية» - الباحث -.

على غرار إتفاق «Denis Segrestin - دنيس سيجريستان» و «Renaud Sainsaulieu - رونو سانسوليو» و «Claude Dubar - كلود دوبار» على أن: بناء الهوية المهنية هو: عملية مستمرة، تبدأ خلال التكوين الجامعي و تتمن في الديناميات التفاعلية الإجرائية للفضاء المنظم للممارسات المهنية؛ بفعل التكوين المستمر؛ من حيث: هي تعطي معنى للفعلين الاجتماعي و المهني، تسمح لصاحب المهنة بالتعريف عن نفسه كفاعل مهني ، و بالتعريف على مهنته و بإضفاء نوع من الشرعية على دوره الاجتماعي و كسب نوع من السلطة و ثقة محيطه المهني و الاجتماعي - الباحث -؛ فإن: هذه الهوية المهنية للمجتمعين الجزئيين من عيني البحث؛ هي هوية مهنية شعبية؛ تحكمها كثرة العوامل الذاتية؛ التي نفت جذريا هوية المؤسسة الصناعية سوناطراك المهنية و حلت محلها الشعبية التنظيمية.

الفرع الثاني: التآرجح بين التضامن المهني و التضامن الاجتماعي:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

La solidarité de l'intramuros professionnel vers l'extramuros social					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Je préfère aider quelqu'un dans le besoin qui à un bon capital relationnel à la SONATRACH	92	75,4%	75,4%	75,4%
	Je préfère aider quelqu'un dans le besoin qui n'a pas de relations à la SONATRACH	30	24,6%	24,6%	100,0%
	Total	122	100,0%	100,0%	

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س:1:

La solidarité de l'intramuros professionnel vers l'extramuros social					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Je préfère aider quelqu'un dans le besoin qui à un bon capital relationnel à la SONATRACH	118	90,1%	90,1%	90,1%
	Je préfère aider quelqu'un dans le besoin qui n'a pas de relations à la SONATRACH	13	9,9%	9,9%	100,0%
	Total	131	100,0%	100,0%	

التضامن هو؛ الاندماج في مجتمع ما أو بين مجموعة من الأشخاص، يلتحمون في جسد مهني أو مع جيرانهم، و هو يشير إلى الروابط في المجتمع التي؛ تصل بين شخص وآخر؛ هذه الروابط حاولنا معرفة مدى حضورها في ثقافة المبحوثين من خلال؛ عرض عليهم اختبارين، يفيد الأول؛ مساعدة شخص خارجي عن مؤسسة سوناطراك؛ بحاجة إلى قضاء أمر معين، مع العلم أن؛ لديه رأس مال علائقي جيد بالمؤسسة، و على غرار ذلك، يفيد الثاني؛ مساعدة شخص خارجي عن مؤسسة سوناطراك؛ بحاجة إلى قضاء أمر معين، مع العلم أن؛ ليس لديه علاقات اجتماعية بها، و كان هدفنا الوحيد؛ قياس حدود الثقافة المهنية لهؤلاء حيث؛ تشير نتائج التحقيق الميداني ضمن العينة الأولى (75,4%) و الثانية (90,1%) (انظر إلى الجدول أعلاه)، الميل إلى مساعدة ذوا رأس المال القرابي بالمؤسسة، و تدخل هذه الوضعية ضمن استراتيجيات الفاعلين السوسيومهنيين الفردية؛ في تمتين حظوظهم من الاستقرار المهني و الاجتماعي من خلال؛ نسج علاقات المحاباة داخل و خارج محيط العمل، و عموما، حسب ملاحظات الباحث؛ هي ميزة تدلُّ على؛ ثقافة مهنية مخضمة يغلب عليها طابع من الفكر الشعبي؛ الذي يتمُّ فيه إقصاء كلُّ ما لا يمثل مصدرا للمصلحة الشخصية، و الدليل على ذلك؛ نجده في المقابلة النصف موجهة رقم (1) من المجتمع المقابلاتي الثاني الذي صرح: ﴿... دروك صاحبي أو صاحبك...﴾؛ و هذا عكس، ما توضح في مجموع المقابلات النصف موجهة مع مجتمعي المقابلات الأول و الثاني؛ الذين تأكَّد لديهم البعد الإنساني؛ في نسج الرابطة الاجتماعي و المهني من خلال تصريحهم بمساعدة كلا الاختيارين؛ و هي ميزة تدلُّ على هوية مهنية تضامنية مخضمة.

الفصل الرابع: التكوين المستمر و علاقته بإعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية:

المبحث الأول: الدخول في الحياة المهنية:

المطلب الأول: علاقة سنة الالتحاق بالدوافع و الطموحات التي دفعت بالالتحاق بمؤسسة "سوناطراك":

الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2:

Tableau croisé : Quelles sont les motivations et les ambitions qui vous ont fait rejoindre l'organisation SONATRACH * L'année d'entrée à la SONATRACH															
Effectif															
		L'année d'entrée à la SONATRACH												Total	
		1980		1981		2001		2003		2006		2010			
Quelles sont les motivations et les ambitions qui vous ont fait rejoindre l'organisation SONATRACH	L'argent et le coté social du salaire	0	0%	11	9,02%	11	9,02%	2	1,64%	21	17,21%	0	0%	45	36,9%
	Voir ce que ça fait de faire partir de l'organisation SONATRACH	0	0%	2	1,64%	2	1,64%	0	0%	3	2,46%	0	0%	7	5,74%
	J'ai postulé dans plusieurs entreprises, travailler à la SONATRACH n'était qu'un pur hasard	21	17,21%	0	0%	3	2,46%	0	0%	3	2,46%	0	0%	27	22,13%
	C'était un rêve d'enfance que j'ai eu la chance de réalisé(e)	7	5,74%	0	0%	3	2,46%	0	0%	17	0%	8	0%	35	28,69%
	C'était la volonté de mon père, un Cadre retraité de SONATRACH	0	0%	1	0,82%	5	0%	0	0%	1	0,82%	0	0%	7	5,74%
	C'était la volonté de mes parents et l'appui de mes frères et sœurs	0	0%	1	0,82%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0,82%
Total		28	22,95%	15	12,69%	24	19,67%	2	1,64%	45	36,88%	8	6,56%	122	100%

يرسم لنا التحقيق الميداني بالنسبة للعينة الأولى بمركب تمبيغ الغاز الطبيعي رقم 2 ، لوحة كاملة عن المسارات المهنية للإطارات المتوسطة على مدار ثلاثون سنة (1980 - 2010 - انظر الجدول السابق)؛ و أنثربولوجيا؛ يروي لنا ستة (06) حكايات؛ حول الدوافع و الطموحات التي دفعت بالالتحاق بمؤسسة سوناطراك، و بالاستعانة على معطيات إحصائية تحصل عليها الباحث من: **مقر المديرية المركزية لمؤسسة سوناطراك بمديرية تخطيط و تنسيق الموارد البشرية : Siège de la SONATRACH** ؛ **Direction Coordination Groupe Ressources Humaines**؛ بالإضافة إلى إفادات المبحوثين من المقابلات النصف موجهة المقارنة حصريا ضمن المجتمع المقابلاتي الأول و الثاني رقم (4 و 7 و 8)؛ ارتأينا قولبة هذه الحكايات المهنية على الشاكلة التالية:

– الحكاية الأولى و الثانية: «الدافع الذي جعلني التحق بمؤسسة سوناطراك؛ هو الأجر المرتفع و جودة الخدمات الاجتماعية (%17,21- سنة 2006) ، كانت رغبتني معرفة ذلك الشعور بالانتساب إلى مؤسسة سوناطراك (%2,46- سنة 2006)»؛ هذا المجتمع الجزئي، ضمن العينة الأولى من مجتمع البحث؛ تمّ توظيفه بدواعي العجز في الهيكل التنظيمي بمؤسسة سوناطراك؛ عن طريق الوكالات المحلية للتشغيل المتواجدة ب: آرزيو و بطيو و الجنوب، و الذي كان يمثل نسبة %74,5 من مجموع التوظيف في سنة 2006 ، إذ: قدّر عدد الموظفين الجدد ب: 1747 موظف من مجموع 2344 موظف؛ غادر المؤسسة ليعمل في دول الخليج العربي و الشرق الأوسط و الشركات البترولية المتعدّدة الجنسيات؛ التي تنشط في الصحراء الجزائرية؛ في حين أنّ: التوظيف بغرض التعويض بلغ 555 موظف جديد؛ بنسبة مئوية قدرت ب: %23,7، بينما كانت حصة مشاريع التطوير ضعيفة من التوظيف الخاص بسنة 2006 ، بحيث؛ تمّ توظيف 42 عون فقط، بنسبة مئوية قدرت ب: %1,8 .

– الحكاية الثالثة و الرابعة: «شاركت في عدة عمليات توظيفية و الالتحاق بمؤسسة سوناطراك؛ كان بضرية من الحظ لا غير (%17,21- سنة 1980)، العمل بمؤسسة سوناطراك هو حلم طفولة تمكنت من تحقيقه (%5,74- سنة 1980)»؛ هذا المجتمع الجزئي ضمن العينة الأولى من مجتمع البحث، تمّ توظيفه في الثمانينات حيث: عرفت المؤسسات العمومية الاقتصادية بالجزائر حركات مكثفة لإعادة الهيكلة، صحبتها موجات هائلة من التوظيف المكثف؛ أدّت إلى تضخم فئة الإطارات المتوسطة، خصوصا بالقطب الصناعي سوناطراك؛ الذي يعتمد إستراتيجية الاستقطاب المكثف؛ ليضفي على نفسه صفة المنظمة المواطنة و ذلك، من خلال تبني مفهوم الاستثمار الاجتماعي.

– الحكاية الخامسة و السادسة: «العمل بهذه المنشأة كان برغبة من الأب؛ إطار متوسط متقاعد بها (%0,82- سنتي التوظيف 1981 و 2006)، العمل بهذه المنشأة كان بتأثير من المحيط القرابي (%0,82- سنة التوظيف 1981)»؛ و هي ميزة تدلّ على أنّ: الإطارات الجزائرية القديمة بمعنى؛ من هم في سنّ التقاعد اليوم، كونوا رابطا عاطفيا أو ما يسمى بعلاقة حب أو تضامن مع المنشأة التي كانوا ينتمون إليها؛ ذلك أهم: عاشوا التحولات الهيكلية فيها بالمقارنة مع موجات إعادة الهيكلة التي عايشتها الجزائر ما بين 1980 و 2010 ؛ سنة التقاعد القانوني و بالتالي، سعوا جاهدين إلى توظيف أبنائهم و بناتهم بها و ذلك، حتى تبقى التنشئة المهنية إرثا يتمّ حمله من جيل إلى آخر؛ ضمن قوالب التنشئة في العائلة التقليدية، و هنا نلاحظ أنّ؛ مفهوم الهابتوس l'Habitus؛ كما صوّره «أيميل دوركهايم و مارسيل ماوس و بيار بورديو»؛ يؤكد قوّة رسوخ ثقافة المجتمع التقليدي في مخيال مجتمع البحث المهني.

الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1:

Tableau croisé Quelles sont les motivations et les ambitions qui vous ont fait rejoindre l'organisation SONATRACH * L'année d'entrée à la SONATRACH									
Effectif									
		L'année d'entrée à la SONATRACH						Total	
		2000		2003		2006			
Quelles sont les motivations et les ambitions qui vous ont fait rejoindre l'organisation SONATRACH	L'argent et le coté social du salaire	82	62,59%	39	29,77%	10	7,63%	131	100%
Total		82	62,59%	39	29,77%	10	7,63%	131	100%

يؤكد التحقيق الميداني، ضمن العينة الثانية من مجتمع البحث (انظر الجدول أعلاه) أنّ الدافع الكبير من وراء الرغبة في الالتحاق بمؤسسة سوناطراك هو الأجر المرتفع و جودة الخدمات الاجتماعية بالمقارنة مع الإطارات المتوسطة التي تنشط في باقي المؤسسات الاقتصادية العمومية.

إنّ التوظيف بمركب تمييع الغاز الطبيعي رقم 2 و مركب تمييع غاز البروبان و البوتان رقم 1 ، و بحسب إرادة إدارة نشاط المصب **Siège de l'Activité AVAL à Oran** - التي تمّ إنشاؤها بوهران سنة 2006 و التابعة للقيادة المركزية لمؤسسة سوناطراك؛ ركز على الأنشطة الإدارية، بحيث تمّ توظيف 677 عون، بنسبة تقدر ب 29%، بالرغم من أنّ المغادرين لنفس النشاط لسنة 2003 بلغ 188 ، وهذا بزيادة قدرت ب 260 % ، أما الأنشطة المتخصصة؛ فقد احتلت المرتبة الثانية، بحيث تمّ توظيف 536 عوناً، بنسبة بلغت 23 % ، و هذا بالرغم من أنّ المغادرين لنفس النشاط لسنة 2003 بلغ 250 ، أي: بزيادة قدرت ب 114,4 % ، في حين أنّ أنشطة الصيانة فتمّ التوظيف لها 495 عون؛ بنسبة تمثلت في 21 % ، علماً أنّ المغادرين لنفس النشاط لسنة 2003 كان 110 عون، و هذه ميزة تدلّ على أنّ الأفراد العاملين في أنشطة تمييع الغاز الطبيعي؛ ازدادت بين سنتي 2003 و 2006 بنسبة 350 % و هذا بفضل الفارق بين عدد الموظفين و عدد المغادرين.

المطلب الثاني: علاقة التوظيف مباشرة بعد الحصول على الشهادة بقنوات التنبؤ بمنصب العمل الشاغر:

الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2:

Tableau croisé Comment, avoir décroché un Travail à SONATRACH * Avoir intégré la SONATRACH directement après l'obtention du diplôme							
Effectif							
		Avoir intégré la SONATRACH directement après l'obtention du diplôme				Total	
		Oui		Non			
Comment, avoir décroché un travail à la SONATRACH	L'agence de l'emploi locale "ANEM"	0	0%	32	26,23%	32	26,23%
	Les proches	0	0%	31	25,41%	31	25,41%
	Annonces de recrutement dans les journaux nationales	22	18,03%	12	9,84%	34	27,87%
	Quelqu'un à facilité mon embauche à la SONATRACH contre de l'argent ou un service	0	0%	25	20,49%	25	20,49%
Total		22	18,03%	100	81,97%	122	100%

يفيدنا التحقيق الميداني، أن: غالبية العينة الأولى من مجتمع البحث الشامل لم؛ تلتحق بمؤسسة سوناطراك مباشرة بعد تخرجها من الجامعات و حصولها على الشهادات، بل عاشت فترات متقطعة من البطالة، ضمنها؛ استطاعت اكتساب خبرة مهنية ابتدائية بالعمل عند الخواص في إطار عقود عمل محدّدة المدّة عموماً، و بناءاً على المعطيات الإحصائية (انظر الجدول السابق)؛ يمكننا استخراج أربعة مواقف متباينة:

1) هناك علاقة شكّ و عدم ثقة، يعيرها الباحثون للوكالات المحلية للتشغيل (26,23%)؛ باعتبار سيادة سلوكات الوساطة على عقلانية الاختيار و التعيين، ممّا يدفعهم إلى تبني إستراتيجية الطرق على أبواب المؤسسات بأنفسهم؛ حتى يضمنوا مناصب العمل.

2) الفعل القرابي غائب في عملية التوظيف، بشكل مطلق لدى العينة الأولى (25,41%)؛ يفسره أمرين، من جهة، النزاعات العائلية؛ التي قد تنشأ بعد هذا الفعل الاجتماعي التضامني مستقبلاً، و من جهة أخرى، قدرة الباحثين أنفسهم على إيجاد عمل مأجور منتظم و مستقر؛ قد تفسره الكفاءة في الأداء المهني.

3) أغلبية الباحثين تنبؤوا بمناصب العمل الشاغرة، من خلال الجرائد الوطنية اليومية (18,03%)؛ و هي ميزة تدلّ: على ثقة الباحثين في نظام الوظيفة العمومية الجزائرية.

4) يتفق جمهور العينة الأولى، على عدم لجوئه إلى طرق التوظيف بالوساطة و المال (20,49%)؛ و في ذلك، ضربوا أمثالا على الكسب الحلال؛ و هي ميزة تدلّ؛ على ثقة عالية بالنفس، قد لا نجدّها كذلك إذا ما قورنت بمؤشر الأداء المهني لديهم.

الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س:1:

Tableau croisé Comment, avoir décroché un Job à SONATRACH * Avoir intégré la SONATRACH directement après l'obtention du diplôme							
Effectif							
		Avoir intégré la SONATRACH directement après l'obtention du diplôme				Total	
		Oui		Non			
Comment, avoir décroché un Job à SONATRACH	L'agence de l'emploi locale "ANEM"	3	2,29%	4	3,05%	7	5,34%
	Les proches	0	0%	6	4,58%	6	4,58%
	Annonces de recrutement dans les journaux nationales	3	2,29%	108	82,44%	111	84,73%
	Quelqu'un à facilité votre embauche à la SONATRACH contre de l'argent ou un service	0	0%	7	5,34%	7	5,34%
Total		6	4,58%	125	95,42%	131	100%

التحقيق الميداني يصور لنا واقعا سوسولوجيا مغايرا نسبيا ضمن العينة الثانية من المجتمع الشامل، و دائما حسب أربعة مواقف متباينة هي:

- 1) هناك شبه إقبال بين مؤيد (2,29%) و معارض (3,05%)؛ على فعالية الوكالة المحلية للتشغيل في توزيع الكفاءات بشكل عقلاني على المؤسسات المستخدمة؛ يفسره تفعيل أو إهمال المراقبة على هذه التنظيمات الحكومية.
- 2) الفعل القرابي غائب في عملية التوظيف (4,58%) لدى العينة الثانية - حسب التصريحات المفاد بها -؛ يفسره عدم وجود أقارب تمارس في القطب الصناعي سوناطراك.
- 3) هناك تأكيد واضح للعيان؛ يفيد بأهمية الجرائد الوطنية اليومية (82,44%) في الإبلاغ عن عمليات التوظيف الجارية لدى القطاع الوطني العام و الخاص، تفسره فعالية نظام الرقابة على أعوان الوظيفة العمومية الجزائرية.
- 4) حسب تصريحات المبحوثين، هنالك امتناع بالإجماع عن فعل الوساطة أو المحسوية أو التوظيف بالمال (5,34%)؛ و لكنها على العموم تعبر عن مواقف ذاتية تقبل الشك في مصداقيتها.

المطلب الثالث: علاقة القاعدة العملية التي تم على أساسها التوظيف بمدى الشعور بالراحة في العمل الممارس:

الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2:

Tableau croisé Sur quelle base avoir été recruté à SONATRACH * Avez-vous le sentiment d'exercer un pouvoir à travers votre rôle professionnel dans la hiérarchie							
Effectif							
		Avez-vous le sentiment d'exercer un pouvoir à travers votre rôle professionnel dans la hiérarchie				Total	
		Oui		Non			
Sur quelle base avoir été recruté à SONATRACH	Sur la base du diplôme	2	1,64%	20	16,39%	22	18,03%
	Sur la base du diplôme et d'une ou des épreuves	7	5,74%	88	72,13%	95	77,87%
	Directement sans conditions, c'était le fruit du hasard	3	2,46%	1	0,82%	4	3,27%
	Un ou des membres du Syndicat m'ont aidés contre de l'argent ou un service	0	0%	1	0,82%	1	0,82%
Total		12	9,84%	110	90,16%	122	100%

الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1:

Tableau croisé Sur quelle base avoir été recruté à SONATRACH * Avez-vous le sentiment d'exercer un pouvoir à travers votre rôle professionnel dans la hiérarchie					
Effectif					
		Avez-vous le sentiment d'exercer un pouvoir à travers votre rôle professionnel dans la hiérarchie		Total	
		Oui			
Sur quelle base avoir été recruté à SONATRACH	Sur la base du diplôme et d'une ou des épreuves	131	100%	131	100%
Total		131	100%	131	100%

عادة ما يفسر ضعف الأداء المهني، بتثبيت الفاعلين المهنيين في مكانات و أدوار مهنية لا تتوافق مع خصائصهم المهنية مثل: الكفاءة، والشخصية مثل: الطموحات المهنية الاجتماعية، الأمر الذي؛ قد ينتج عنه سلوكيات أو بشكل دقيق ممارسات غير عقلانية؛ لا تتوافق مع ثقافة المؤسسة المستخدمة، و هو اقتراب أنثربولوجي يتوافق مع المعطيات الإحصائية ضمن الجدول أعلاه؛ و الذي يوضح قنوات التأهيل لمناصب العمل في علاقتها مع أهمية الشعور بالراحة في الممارسة.

نادرا ، ما تمّ توظيف أقلية من العينة الثانية من المجتمع الكلي بشكل مباشر، من خلال تقديم الشهادة العلمية فقط (16,39%)؛ و التي لا تتوافق و المهنة المعروضة؛ تفسرها وجود حاجة ملحة إلى سدّ ثغر تنظيمي بالنسبة إلى المستخدم سوناطراك، و حاجة ماسة لجني المال بالنسبة للمستهلك؛ الذي هو المبحوث، و لو لم تكن الكفاءة مناسبة لذلك؛ و التي تم اكتسابها بفعل التكوين المستمر و الممارسة الطويلة، و بمراجعة الإفادات لاحظنا؛ بأنّ المبحوثين لا يشعرون بالراحة في العمل الممارس و يكونون رغبة سطحية في ترك المنشأة نحو غيرها.

غالبية مجتمع البحث، ضمن العينة الأولى (72,13%) و الثانية (100%) حصل على الوظيفة بناء على الشهادة العلمية و عدد من اختبارات الشخصية، و معظمهم يمارس في تخصصه المهني، إلا أنّ: هنالك إجماع بعدم الرضا في الوظيفة تفسرها؛ لا عقلانية توزيع الأجر بالمقارنة مع نفس الكفاءات في دول الخليج العربي - وفق تصريحات المبحوثين - ضمن العينة الأولى المقابلاتية رقم (9 و 10 و 15) و ضمن العينة الثانية المقابلاتية رقم (1) ، بالإضافة إلى لا عقلانية توزيع الاجور و الأدوار و النشاطات الروتينية اليومية بين النوعين الاجتماعيين داخل المؤسسة الصناعية تفسرها؛ عدة اعتبارات فيزيولوجية و شخصية، كما لاحظنا؛ بأنّ: هذا الاغتراب المهني تصحبه إرادة قوية في ترك المنشأة سوناطراك للعمل في الشركات المتعددة الجنسيات بالجزائر و بالخليج العربي؛ ذلك أنّها: تعرض لجانب اجتماعي للأجر محفز.

مجتمع جزئي، ضمن العينة الأولى من المجتمع الكلي يشعر بالراحة في العمل الممارس؛ كونه حصل على الوظيفة عن طريق عامل الحظ (2,46%) في وقت كان بحاجة إليها، و لكن، لاحظنا هنا أنّ؛ نوع الكفاءة و متطلبات الوظيفة منسجمان.

المطلب الرابع: علاقة الانتماء إلى نقابة المؤسسة بإمكان مساهمتها في عملية توظيف و تكوين المبحوث:

الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2:

Tableau croisé Etre membre au Syndicat de l'entreprise SONATRACH * Si le Syndicat à participé à votre recrutement							
Effectif							
		Si le Syndicat à participé à votre recrutement				Total	
		Oui		Non			
Etre membre au Syndicat de l'entreprise SONATRACH	Oui	1	0,82%	116	95,08%	117	95,90%
	Non	0	0%	5	4,10%	5	4,10%
Total		1	0,82%	121	99,18%	122	100%

الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1:

Tableau croisé Etre membre au Syndicat de l'entreprise SONATRACH * Si le Syndicat à participé à votre recrutement					
Effectif					
		Si le Syndicat à participé à votre recrutement		Total	
		Non			
Etre membre au Syndicat de l'entreprise SONATRACH	Oui	6	4,58%	6	4,58%
	Non	125	95,42%	125	95,42%
Total		131	100%	131	100%

تشير نتائج التحقيق الميداني، ضمن العينة الأولى (99,18%) و الثانية (95,42%) من مجتمع البحث (انظر إلى الجدولين أعلاه) إلى عدم اهتمام الإطارات المتوسطة بالعمل النقابي؛ و من خلال ملاحظتنا المباشرة، قد تتمكن من تفسير هذه الوضعية إلى حد ما بإرجاعها إلى؛ عدم وعي المبحوثين بالمشكلات التنظيمية و المالية و الحقوقية التي تعيشها المنشأة الصناعية سوناطراك، و ذلك بالرغم، من التكوين المستمر في مجال الاتصال و القيادة و التنمية المستدامة، و قد يرجع السبب الخفي؛ إلى أن قادة التنظيم النقابي بالمؤسسة في محاولاتهم لاستقطاب الإطارات المتوسطة لا يراعون الخصائص الذاتية و الموضوعية لهذه الفئة السوسيو مهنية؛ من حيث: التكوين العلمي و العملي المكانة و الدور المهنيين و التمثلات و الطموحات في جانبها الاجتماعي و المهني.

ما يمكننا استنتاجه من هذه الوضعية هو أن: غياب الثقافة النقابية لدى مجتمع البحث؛ ميزة تدلُّ: على نقص المعرفة بثقافة المؤسسة الصناعية سوناطراك، و بالتالي ميزة تدلُّ: على اغتراب في الهوية المهنية، و نعتقد أن: التكوين المستمر هو الحل لاستدراكها أو إعادة إنتاجها.

المبحث الثاني: تمثلات الظاهرة التكوينية في وظيفة الإطار المتوسط:

المطلب الأول: تمثلات الإطارات المتوسطة لمفهوم التكوين:

الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé La notion de Formation continue dans les représentations du Cadre Moyen * Que toute formation conduit sûrement à perfectionner la performance des individus									
Effectif									
		Que toute formation conduit sûrement à perfectionner la performance des individus						Total	
		oui		non		je ne sais pas			
La notion de Formation continue dans les représentations du Cadre Moyen	La formation est la valorisation et la concrétisation des objectifs de l'entreprise	17	13,93%	6	4,92%	1	0,82%	24	19,67%
	Réduire les accidents et les accidents du travail qui surviennent souvent en raison d'un manque de capacité des individus et leurs compétences	28	22,95%	2	1,64%	2	1,64%	32	26,23%
	Grace à la formation l'homme idéal est placé dans la place idéale	36	29,51%	2	1,64%	1	0,82%	39	31,97%
	Réduire les erreurs et de perte de temps et d'effort et les dépenses	21	17,21%	0	0%	2	1,64%	23	18,85%
	S'adapter aux différents changements dans l'entreprise résultant de développement technologique et scientifique	4	3,28%	0	0%	0	0%	4	3,28%
Total		106	86,88%	10	8,20%	6	4,92%	122	100%

الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س:1:

Tableau croisé La notion de Formation continue dans les représentations du Cadre Moyen * Que toute formation conduit sûrement à perfectionner la performance des individus							
Effectif							
		Que toute formation conduit sûrement à perfectionner la performance des individus				Total	
		oui		non			
La notion de Formation continue dans les représentations du Cadre Moyen	La formation est la valorisation et la concrétisation des objectifs de l'entreprise	15	11,45%	1	0,76%	16	12,21%
	S'adapter aux différents changements dans l'entreprise résultant de développement technologique et scientifique	72	54,96%	15	11,45%	87	66,41%
	Élever le niveau professionnel des travailleurs et donc peut être promu à un niveau supérieur	22	16,79%	6	4,58%	28	21,37%
Total		109	83,20%	22	16,79%	131	100%

في هذا المطلب، حاولنا رصد تمثلات الإطارات المتوسطة لمفهوم التكوين (انظر الجدولين السابقين)؛ قصد جمع أكبر قدر ممكن من المعطيات حول: حدود ثقافتهم المهنية، و في هذا الصدد؛ كشف التحقيق الميداني عن وجود خمسة اتجاهات تكوينية ضمن مجتمع العينة الأولى و ثلاثة اتجاهات ضمن العينة الثانية بالطبع من المجتمع الشامل ارتأينا صياغتها على الشاكلة التالية:

الاتجاه الأول: تمثله نسبة (13,93% من العينة الأولى و 11,45% من العينة الثانية): و يرى أنّ التكوين يسمح بتمكين و تفعيل أهداف المؤسسة؛ من خلال الاستعمال الأمثل و العقلاني للموارد البشرية؛ و هي ميزة يعتقد الباحث أنّها: تسمح بدراسة المتابعة المستمرة للمؤسسة اتجاه الأعوان الموظفين من حيث؛ التكوين المتواصل حسب توجهات المؤسسة في السوق، أي؛ الطلب الموجود في السوق.

الاتجاه الثاني: تمثله حصريا العينة الأولى بنسبة (22,95%): و يرى بأنّ: التكوين يقلل من حجم حوادث العمل الذي ينجم عن نقص الكفاءة في الأداء المهني و حجم الأخطاء المهنية و التكاليف المالية (17,21%)؛ و التي يعتقد الباحث أنّها: تركز أساسا على مستوى الذكاء و الاستعداد النفسي.

الاتجاه الثالث: تمثله حصريا العينة الأولى بنسبة (29,51%): و يرى؛ بأن: «التكوين يضع الرجل المناسب في المكان المناسب»؛ و المقصود منها حسب ملاحظات الباحث؛ تطوير قدرات الأفراد و مدّهم بالمهارات و الكفاءات التي تمكنهم من إنتاج أداء مهني متميز لدى النوعين الاجتماعيين بالمؤسسة.

الاتجاه الرابع: تمثله نسبة (3,28% + 16,79% من العينة الأولى و 54,96% من العينة الثانية): و يرى؛ بأن: «التكوين يسمح بالتكيف مع التغيرات التكنولوجية و التنظيمية بالمؤسسة و رفع مستوى المعرفة المهنية للعمال و الإطارات و يمكنهم من تقلد مناصب عمل عليا»؛ و هي ميزة تدل؛ على تفعيل نظام اليقظة التنافسية لدى المؤسسة الصناعية؛ بغية اكتساب القدرة على إدارة التغيير.

ما يمكن للباحث إضافته، من خلال الملاحظات التي حصلها في الميدان؛ توظيف جمهور صغير من المبحوثين من كلتا العينتين المقابلاتية يتكوّن من؛ سبعة عشرة إطارا متوسطا من الدرجة الثالثة، بأربعة أقسام: «الموارد البشرية، الأمن الصناعي، الوسائل اللوجيستية و المخبر»؛ لاستراتيجيات شخصية فردية؛ تهدف إلى تكثير الطلب على التكوين داخل و خارج تخصصاتهم المهنية؛ قصد استثمارها خفية لدى الخواص دون علم المستخدم؛ و هي ميزة إنما تدل؛ على أنّ؛ هوياتهم المهنية لا تتوافق و هوية المؤسسة المستخدمة بما أنّها: تقبل الازدواجية.

المطلب الثاني: قياس الاتجاهات التكوينية:

الفرع الأول: الرغبة في التكوين لتحسين الكفاءة الشخصية:

أ. علاقة عدد بنوع التكوينات المحصل عليها بمؤسسة سوناطراك:

أ-1) بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س/2:

Tableau croisé Domaines de formations spécialisées reçu à la SONATRACH * Nombres de formations spécialisées reçu à la SONATRACH							
Effectif							
		Nombres de formations spécialisées reçu à la SONATRACH				Total	
		Entre quinze et vingt formations		Plus de vingt formations			
Domaines de formations spécialisées reçu à la SONATRACH	Management pour cadres opérationnels	65	53,28%	0	0%	65	53,28%
	Comment établir les plannings de vos projets	11	9,02%	0	0%	11	9,02%
	PMD Mise en place d'un système qualité	16	13,11%	0	0%	16	13,11%
	Dessalement et environnement	8	6,56%	0	0%	8	6,56%
	Instrumentation pétrolière	0	0%	22	18,03%	22	18,03%
Total		100	81,97%	22	18,03%	122	100%

أ-2) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س:1:

Tableau croisé Domaines de formations spécialisées reçu à la SONATRACH * Nombres de formations spécialisées reçu à la SONATRACH							
Effectif							
		Nombres de formations spécialisées reçu à la SONATRACH				Total	
		Entre quinze et vingt formations		Plus de vingt formations			
Domaines de formations spécialisées reçu à la SONATRACH	Contrôle de gestion pour cadres opérationnels	13	9,92%	1	0,76%	14	10,69%
	L'entreprise, les relations de travail et son environnement	7	0,76%	0	0%	7	0,76%
	Management comme moyen de conduite du changement	76	58,01%	23	17,55%	99	75,57%
	Management de la performance	3	2,29%	1	0,76%	4	3,05%
	Internet et Intranet	4	3,05%	3	2,29%	7	0,76%
Total		103	78,63%	28	21,37%	131	100%

يشير هذين الجدولين، إلى عدد و نوع التكوينات التي تحصل عليها كافة مجتمع البحث من العينتين بمؤسسة سوناطراك؛ بين سنتي 2006 و 2011 مع العلم أن: متوسط عدد التكوينات هو مابين خمسة عشرة 15 و عشرين 20 تكويناً متخصصاً، و غالبية الباحثين ضمن العينتين؛ تعدوا سقف العشرين تكويناً متخصصاً (انظر الجدولين السابقين)، و لا يسعنا إعادة نقل النسب من الجدولين أعلاه لنلاحظ مدى؛ عناية الإطارات المتوسطة و المؤسسة المستخدمة سوناطراك بتكريس مفهوم الاحترافية الذي، هو جوهر لهوية مهنية مستقرة في الزمكانية؛ الزمن من حيث أن: الهوية المهنية لا تعود أصولها إلى سنة الالتحاق بالمؤسسة؛ بل تعود إلى اختيار التكوين القاعدي المتخصص بالجامعات و المعاهد، أمّا المكان؛ فهو ميزة تدلُّ على أن: التكوين وسيلة للارتقاء في السلم المهني و ليس مجرد غاية في ذاته.

ب. علاقة دور التكوين في تحسين مستوى المعرفة المهنية بمدى قابلية اكتساب مهارات جديدة:

ب-1) بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé Les nouvelles compétences acquises par le biais de la formation * Si la formation à perfectionnée votre savoir professionnel					
Effectif					
		Si la formation à perfectionnée votre savoir professionnel		Total	
		oui			
Les nouvelles compétences acquises par le biais de la formation	L'ouverture d'esprit ; est devenue chose obligatoire et naturelle chez moi	24	19,67%	24	19,67%
	Je n'ai pas peur d'aller vers des défis technologiques	22	18,03%	22	18,03%
	Je me suis mieux adapter aux normes de Sécurité et environnement	76	62,29%	76	62,29%
Total		122	100%	122	100%

ب-2) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س:1:

Tableau croisé Les nouvelles compétences acquises par le biais de la formation * Si la formation à perfectionnée votre savoir professionnel					
Effectif					
		Si la formation à perfectionnée votre savoir professionnel		Total	
		oui			
Les nouvelles compétences acquises par le biais de la formation	L'ouverture d'esprit ; est devenue chose obligatoire et naturelle chez moi	102	77,86%	102	77,86%
	Je n'ai pas peur d'aller vers des défis technologiques	26	19,85%	26	19,85%
	Je me suis mieux adapter aux normes de Sécurité et environnement	3	2,29%	3	2,29%
Total		131	100%	131	100%

يشير هذين الجدولين، إلى علاقة التكوين المستمر بتحسين مستوى المعرفة المهنية و قابلية اكتساب مهارات جديدة على؛ مستوى الأداء المهني فيما نسميه نحن جمهور علماء الاجتماع **بالكفاءة المهنية** بحيث؛ يأتي المبحوثين بأفكار مسبقة حول المؤسسة المستخدمة و حول تخصصهم المهني تعطيهم تصورا مغلوطا بالتحكم في الواقع المهني، مما يؤدي بهم إلى ارتكاب أخطاء مهنية تهدد استقرارهم في العمل، و هو ما تسعى المؤسسة المستخدمة جاهدة إلى تفاديه و تعتمد في ذلك؛ على التكوين المستمر كإستراتيجية لإعادة إنتاج الثقافة و الممارسات المهنية، و الحقائق الميدانية في هذا المجال هي أنه: نسبة (97,53%) من مجموع العينتين صرحوا أن: التكوين ساعدهم على الانفتاح النفسي **l'ouverture d'esprit**؛ الذي من شأنه التأقلم مع متغيرات المحيط المهني و الخارجي و نسبة (37,88%) من مجموع العينتين ذات التخصصات المهنية التقنية؛ أشادوا بدور التكوين في جعلهم يتأقلمون مع التحوّلات التكنولوجية بحيث: أصبحت لهم القدرة على إعادة إنتاجها و نسبة (64,58%) من مجموع العينتين في تخصص؛ الأمن الصناعي، صرحوا بدور التكوين المستمر في تجديد معارفهم و تمكينهم من التأقلم مع مؤشرات الأمن و المحيط الصناعي، و عموما، بناء على تمثلات الباحث للواقع، هي ميزة تدلُّ على عدد الأفراد الذين شاركوا في برامج تنمية الموارد البشرية و هي أحد المؤشرات الدالة على مكانة هذه الوظيفة في المؤسسة موضع البحث.

الفرع الثاني: تمثلات المنظومة التكوينية:

أ. التكوين المستمر دعامة للاستقرار في العمل و المطالبة بحق التكوين:

أ-1) علاقة التكوين المستمر كدعامة للاستقرار في العمل بإمكان استفادة كل الإطارات المتوسطة منه:

أ-1-أ) بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé Si la formation vous à stabilisée au poste de travail * Que tout les Cadres bénéficient de la formation à la SONATRACH					
Effectif					
		Que tout les Cadres bénéficient de la formation à la SONATRACH		Total	
		non			
Si la formation vous à stabilisée au poste de travail	oui	122	100%	122	100%
Total		122	100%	122	100%

أ-1-ب) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

Tableau croisé Si la formation vous à stabilisée au poste de travail * Que tout les Cadres bénéficient de la formation à la SONATRACH					
Effectif					
		Que tout les Cadres bénéficient de la formation à la SONATRACH		Total	
		non			
Si la formation vous à stabilisée au poste de travail	oui	131	100%	131	100%
Total		131	100%	131	100%

يرشدنا التحقيق الميداني، وفق المعطيات الإحصائية (انظر الجدولين السابقين) إلى حقيقتين صغناهما على هذا النحو:

- الأولى، مفادها أن: كافة مجتمع البحث مقتنع بأهمية التكوين المهني المتواصل أو المستمر؛ كأداة للاستقرار بمناصب العمل (100% ضمن العينتين).
- الثانية، مفادها أن: كافة مجتمع البحث مقتنع بأن: ليس كلُّ الإطارات تستفيد من التكوين بالمؤسسة، مع أنه؛ إحدى الركائز الأساسية الثلاثة لتسيير الموارد البشرية بالمؤسسة (100% ضمن العينتين).

أ-2) علاقة المطالبة بحق التكوين بقبالية العزوف عنه:

أ-2-أ) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ط/س/2:

Tableau croisé Exiger son droit à la formation * Refuser d'être former					
Effectif					
		Refuser d'être former		Total	
		non			
Exiger son droit à la formation	oui	122	100%	122	100%
Total		122	100%	122	100%

أ-2-ب) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

Tableau croisé Exiger son droit à la formation * Refuser d'être former							
Effectif							
		Refuser d'être former				Total	
		non		sans avis			
Exiger son droit à la formation	oui	117	89,31%	14	10,69%	131	100%
Total		117	89,31%	14	10,69%	131	100%

تنص المادة 68 من الباب السابع من القانون الداخلي لمؤسسة سوناطراك: «كل رفض غير محفز عن متابعة نشاط تكويني منظم في إطار اكتساب كفاءات و مهارات ضرورية للتحكم في منصب العمل، تطوير أو رسكلة؛ يعتبر خطأ مهني و يعاقب عليه طبقا لقانون العقوبات التي يحددها النظام الداخلي للمؤسسة»؛ و بالفعل، هو ما تؤكد نتائج التحقيق الميداني ضمن العينتين (100% - انظر الجدولين السابقين) بحيث؛ يساهم مجتمع البحث في كل العمليات التكوينية التي يسطرها قسم إدارة الموارد البشرية دون تعاون و خصوصا، إذا علمنا أن: هذه التكوينات تساعد الإطارات المتوسطة غير الجامعية في الترقية، و تساعد الإطارات الجامعية في بلوغ مقامات الإطارات العليا بسرعة عندما يكون هناك توظيف داخلي بالمؤسسة.

ب. علاقة إمكان الاستفادة من امتيازات بعد تلقي التكوين بماهية هذه الامتيازات:

ب-1) بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س/2:

Tableau croisé Que l'entreprise donne des privilèges à ceux qui bénéficient d'une formation * Si oui, le genre des privilèges					
Effectif					
		Si oui, le genre des privilèges		Total	
		Promotion			
Que l'entreprise donne des privilèges à ceux qui bénéficient d'une formation	oui	122	100%	122	100%
Total		122	100%	122	100%

ب-2) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

Tableau croisé Que l'entreprise donne des privilèges à ceux qui bénéficient d'une formation * Si oui, le genre des privilèges					
Effectif					
		Si oui, le genre des privilèges		Total	
		Promotion			
Que l'entreprise donne des privilèges à ceux qui bénéficient d'une formation	oui	131	100%	131	100%
Total		131	100%	131	100%

تتوقع الإدارة المستخدمة من الإطارات المتوسطة، كغيرها من العاملين أن يتعاونوا في إنتاج أداء مهني جاد و مثمر، و يتوقع الباحثون - إن هم نجحوا في ذلك بدرجة أو بأخرى - أن يتلقوا مكافأة تتناسب مع ما بذلوه من جهد؛ تتمثل في الترقية و زيادة الأجر (100% من مجموع العينتين - انظر الجدولين السابقين).

و يعتبر تحديد معدلات الأجور، واحدا من أصعب المهام في إدارة الموارد البشرية، ليس فقط باعتباره عملية معقدة نسبيا، لكن؛ لأهميته البالغة بالنسبة لكل من الإدارة و العاملين، فبالنسبة للإدارة؛ الأجور و ملحقاتها تكاد تمثل أكبر عناصر التكلفة الكلية في المؤسسة، حيث تتراوح بين 49 % و 73 % ؛ من هذه التكلفة (الميزانية التكوينية الشاملة لمؤسسة سوناطراك لسنة 2011)، و أمأ؛ بالنسبة للعاملين فهي؛ مصدر إشباع حاجاتهم المادية فضلا عن كونها؛ صيغة من صيغ تقدير المؤسسة بجهد الفرد و متطلبات العيش الكريم.

ت. علاقة أن كل تكوين يؤدي بالضرورة إلى تحسين أداء الأفراد بأهميته في التغلب على صعوبات العمل:

ت-1) بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé Que toute formation conduit sûrement à perfectionner la performance des individus * Les domaines où la formation vous aide à surmonter les difficultés au travail									
Effectif									
		Les domaines où la formation vous aide à surmonter les difficultés au travail						Total	
		Il est rare que nous ayons la possibilité d'exploiter la formation reçu sur le terrain, car en cas de pannes ou d'accident professionnel la Direction générale fait appelle à des mains étrangères		Il est impossible d'augmenter l'intérêt d'un choix pour les formations scientifiques et techniques aux yeux des nouvelles recrues		La rareté de la communication et du dialogue entre nouveaux et anciens à cause des disparités des savoirs faires et savoirs êtres, est ceux malgré la formation continue			
Que toute formation conduit sûrement à perfectionner la performance des individus	oui	86	70,49%	15	12,29%	5	4,10%	106	86,88%
	non	3	2,45%	7	5,74%	0	0%	10	8,20%
	je ne sais pas	4	3,28%	0	0%	2	1,64%	6	4,92%
Total		93	76,23%	22	18,03%	7	5,74%	122	100%

ت-2) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1:

Tableau croisé Que toute formation conduit sûrement à perfectionner la performance des individus * Les domaines où la formation vous aide à surmonter les difficultés au travail					
Effectif					
Que toute formation conduit sûrement à perfectionner la performance des individus		Les domaines où la formation vous aide à surmonter les difficultés au travail		Total	
		Il est rare que nous ayons la possibilité d'exploiter la formation reçu sur le terrain, car en cas de pannes ou d'accident professionnel la Direction générale fait appelle à des mains étrangères			
	oui	109	83,21%	109	83,21%
	non	22	16,79%	22	16,79%
Total		131	100%	131	100%

يتفق جمهور كبير ضمن العينة الأولى (70,49%) و الثانية (83,21%) بالنسبة للتقنيين ؛ على ندرة تمكينهم من توظيف المعارف المستوحاة من حقول التكوينات في حالة وقوع عطب في احدى آلات تسييع الغاز الطبيعي **Liquéfaction du GN** ؛ أين يتم استدعاء أيدي خبيرة أجنبية، و نادرا محلية متقاعد ، و هذا ما يعطي شعورا للكفاءة المبحوثة بالإقصاء المهني ذلك أهم؛ متأكدون من تقديم أداء مهني متميز.

الإطارات المتوسطة التقنية القديمة، تشكو بحكم خبرتها الطويلة (أكثر من خمسة عشرة 15 سنة من العمل) ؛ من عدم قدرتها على توجيه الاختيارات التكوينية بالنسبة للإطارات المتوسطة التقنية الجديدة (أقل من عشرة سنوات 10 من العمل)؛ (12,29% حصريا بالنسبة للعينة الأولى من المجتمع البحثي الشامل)؛ و التي تمارس أسلوب (أنا أنتمي إلى صف الجامعيين و لي اضطلاع حول التغيرات التكنولوجية أكبر منكم أيها القدامى - حسب تعبير الباحث - بالاقتراب من الاستشهادات ضمن المقابلات النصف موجهة للمجتمع المقابلاتي الاول رقم (1 و 2 و 9)).

هناك فجوة إتصالية عميقة، بين الإطارات المتوسطة التقنية القديمة و الإطارات المتوسطة التقنية الجديدة؛ يفسرها التباين في مستوى الثقافة العامة و المهنية و ذلك، بالرغم: من التكوين المستمر الذي من شأنه تقليص الفوارق الهوياتية (4,10% حصريا بالنسبة للعينة الأولى).

الفرع الثالث: علاقة دور التكوين في إحداث التغييرات الفنية في إدارة المنشأة بالتغييرات الفنية في إدارة الموارد البشرية:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2:

Tableau croisé Si des changements sont survenues dans les méthodes de travail, équipements, où documents administratifs suite à un besoin de formation * Si des changements sont survenues dans les ressources humaines tel que ; mutation, recrutement, où promotion suite à un besoin de formation							
Effectif							
		Si des changements sont survenues dans les ressources humaines tel que ; mutation, recrutement, où promotion suite à un besoin de formation				Total	
		oui		je ne sais pas			
Si des changements sont survenues dans les méthodes de travail, équipements, où documents administratifs suite à un besoin de formation	oui	72	59,02%	11	9,02%	83	68,03%
	non	20	16,39%	2	1,64%	22	18,03%
	je ne sais pas	17	13,93%	0	0%	17	13,93%
Total		109	89,34%	13	10,66%	122	100%

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1:

Tableau croisé Si des changements sont survenues dans les méthodes de travail, équipements, où documents administratifs suite à un besoin de formation * Si des changements sont survenues dans les ressources humaines tel que ; mutation, recrutement, où promotion suite à un besoin de formation								
Effectif								
		Si des changements sont survenues dans les ressources humaines tel que ; mutation, recrutement, où promotion suite à un besoin de formation			Total			
		je ne sais pas						
Si des changements sont survenues dans les méthodes de travail, équipements, où documents administratifs suite à un besoin de formation		je ne sais pas			131	100%	131	100%
Total					131	100%	131	100%

تهدف هذه المقارنة، إلى تأكيد فكرة مفادها أن: تنمية الموارد البشرية هي؛ في الأساس شكل من أشكال تأكيد الجودة في الأداء المهني، من حيث هي؛ وجه لإدارة الجودة الشاملة بالمؤسسة الصناعية سوناطراك. و تجري المقارنة من حيث؛ حدوث (التغيرات الفنية في: طرق العمل التجهيزات و المستندات، و علاقتها بحدوث التغيرات في الموارد البشرية مثل: نقل و تعيين و ترقية، هذه العلاقة الإرتباطية أكدها المبحوثين بنسبة %59,02 من العينة الأولى و بنسبة %100 من العينة الثانية)؛ و هي عموما ميزة تدلُّ على أن كلُّ فرد بالمؤسسة يكون مدركا للجودة و مسؤولا عن تحقيقها كونها؛ تمثل حجمه الخاص من العمل في سياق التنمية المستدامة.

المبحث الثالث: قياس الاتجاهات المهنية:

المطلب الأول: حدود الثقافة المهنية:

الفرع الأول: علاقة مطالعة الصحف و المجالات المهنية بالمحافظة على حضور الاجتماعات خصوصا في علاقة مع التوظيف:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2:

Tableau croisé Le fait d'assister aux réunions, surtout en relation avec le recrutement * Lire les journaux et les magazines professionnels									
Effectif									
		Lire les journaux et les magazines professionnels						Total	
		oui		non		parfois			
Le fait d'assister aux réunions, surtout en relation avec le recrutement	parfois	17	13,93%	96	78,69%	9	7,38%	122	100%
Total		17	13,93%	96	78,69%	9	7,38%	122	100%

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1:

Tableau croisé Le fait d'assister aux réunions, surtout en relation avec le recrutement * Lire les journaux et les magazines professionnels					
Effectif					
		Lire les journaux et les magazines professionnels		Total	
Le fait d'assister aux réunions, surtout en relation avec le recrutement	parfois	131	100%	131	100%
Total		131	100%	131	100%

تبين نتائج التحقيق الميداني، المتعلقة بالخصائص الثقافية المهنية للإطارات المتوسطة أن: نسبة (13,93%) ضمن العينة الأولى يطالعون الجرائد اليومية و المجالات المهنية بشكل منتظم بمعنى؛ يومي، تأتي بعدها نسبة (78,69%) ضمن العينة الأولى؛ لا يقرؤون الجرائد اليومية و المجالات المهنية، ثم نسبة (7,38%) ضمن العينة الأولى و نسبة (100%) ضمن العينة الثانية؛ يطالعونها بشكل متقطع بفراغ

ينحصر من ثلاثة أيام إلى خمسة أيام، و بالاستناد على المعطيات الكيفية ضمن المقابلتين النصف موجهة رقم (7 و 16) في إطار مقارنة بين عيني المقابلة، نكتشف أنّ: الجامعيين النساء؛ يطالغن الكتب و الروايات عموماً، من الأدب الفرنسي، و نادراً من الأدب العربي، و أنّ الإطارات المتوسطة الرجال القدامى في غالبيتهم؛ لهم ميل كبير إلى مشاهدة البرامج الفضائية التي تحيط بالنشريات الإخبارية و كرة القدم، أمّا الجدد، فلهم ميل إلى الرياضة الميكانيكية مثل: سباق السيارات و السينما الأمريكية، و إنّ: البرامج التلفزيونية الثقافية عند الشباب، تنحصر في التكنولوجيات و استطلاع ظاهرة الهجرة من و إلى الخارج، و تحوُّلات الأوضاع السياسية في الدول العربية، يرى الباحث؛ بأنّ: هذا الواقع يعبر عن العزوف عن تحسين مستوى الثقافة المهنية، و هي ميزة تدل على أنّ: المبحوثين هم منغمسين في قضايا الحياة اليومية الروتينية، ممّا يجعل آفاقهم المهنية محدودة جداً، و هذا يؤثر بشكل سلبي في تكوينه هوياتهم المهنية.

الفرع الثاني: علاقة مدى الكفاية بالاضطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة و قانون العمل بمدى الكفاية بالاضطلاع على الحقوق و الواجبات:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س/2:

Tableau croisé Avoir une bonne connaissance du règlement intérieur de l'entreprise * Avoir une bonne connaissance de ses droits et devoirs dans l'entreprise							
Effectif							
		Avoir une bonne connaissance de ses droits et devoirs dans l'entreprise				Total	
		oui		non			
Avoir une bonne connaissance du règlement intérieur de l'entreprise et du code de travail algérien	oui	8	6,56%	40	32,79%	48	39,34%
	non	1	0,82%	73	59,84%	74	60,66%
Total		9	7,38%	113	92,62%	122	100%

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

Tableau croisé Avoir une bonne connaissance du règlement intérieur de l'entreprise * Avoir une bonne connaissance de ses droits et devoirs dans l'entreprise							
Effectif							
		Avoir une bonne connaissance de ses droits et devoirs dans l'entreprise				Total	
		oui		non			
Avoir une bonne connaissance du règlement intérieur de l'entreprise et du code de travail algérien	oui	22	16,79%	1	0,76%	23	17,56%
	non	16	12,21%	92	70,23%	108	82,44%
Total		38	29,01%	93	70,99%	131	100%

إنَّ القانون المعمول به في مجال العمل الجزائري؛ أي: القانون الأساسي العام للعمال؛ لا يحقق الأهداف التي أنشأ من أجلها، ممَّا أدَّى بالمشروع الجزائري لاستغلال هذا الوضع للمناداة بسنِّ نظام قانوني خاصٍّ بالمؤسسات العمومية الاقتصادية، و منها مؤسسة سوناطراك ليحمي الموظف من مخاطر العمل و حصول منازعات بين الموظفين و رؤساء العمل ، فباعتبار علاقات العمل الشغل الشاغل لحركات نضالية عمالية عارمة، و نظرا لأهمية طبيعة المنازعات فردية كانت أو جماعية و ما قد ينجم عنها من خلافات و إخلال باستقرار علاقات العمل؛ فتشريعات العمل حدّدت لها تسوية لتسهيل معالجتها ، فهي تثير إشكالات عديدة سواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها أو حتى بعد انتهائها لسبب أو لآخر.

المدّش في هذا التحقيق الميداني أنّ: الغالبية العظمى من العينة الأولى بنسبة (92,62%) و من العينة الثانية بنسبة (70,99%) (انظر إلى الجدولين السابقين)؛ صرّحت بجهلها محتوى الأحكام التنظيمية؛ حول سير العمل و الحقوق و الواجبات التي يتضمنها القانون الداخلي لمؤسسة سوناطراك و القانون الاجتماعي للعمل، و الإجابة عن هذا الواقع تكمن في بعض المقابلات النصف موجهة ضمن العينة الأولى المقابلاتية رقم (11 و 12 و 16 و 17) (بالإضافة إلى الملاحظات المباشرة للباحث)؛ مفادها أنّ: قسم إدارة الموارد البشرية بحقلي الدراسة لا يقوم بعمليات تحسيسية حول مضمون قانون النظام الداخلي للمؤسسة؛ حتى لا تكون المعرفة بالحقوق و الواجبات على حدّ السواء محلّ إزعاج بالنسبة للمسير المركزي من جهة، و من جهة أخرى؛ فإنّ: عدم محاولة مجتمع البحث بنفسه الإحاطة بقانون العمل و القانون الداخلي للمؤسسة؛ كإحدى مكوّنات الثقافة المهنية ميزة تدلّ على هوية مهنية محدودة الأفق.

الفرع الثالث: علاقة الحراك المهني بمدى الشعور بحرية اتخاذ القرارات من خلال ممارسة المهنة:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé Les fonctions occupées et cumulées à la SONATRACH depuis le recrutement * Si l'exercice de la profession vous à donner une marge de liberté de prise de décisions							
Effectif							
		Si l'exercice de la profession vous à donner une marge de liberté de prise de décisions				Total	
		oui		non			
Les fonctions occupées et cumulées à la SONATRACH depuis le recrutement	Je n'est pas changé de fonction ou de rôle organisationnel (horizontal ou vertical) depuis mon recrutement, je subit une injustice comme d'autres	1	0,82%	7	5,74%	8	6,56%
	Je suis passé de Chargé d'étude à Cadre d'étude, la rotation des carrières se fait lentement	0	0%	22	18,03%	22	18,03%
	Je suis toujours un Ingénieur en Process, nous sommes plusieurs à ne pas bénéficier de changement statutaire	6	4,92%	86	70,49%	92	75,41%
Total		7	5,74%	115	94,26%	122	100%

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

Tableau croisé Les fonctions occupées et cumulées à la SONATRACH depuis le recrutement * Si l'exercice de la profession vous à donner une marge de liberté de prise de décisions							
Effectif							
		Si l'exercice de la profession vous à donner une marge de liberté de prise de décisions				Total	
		oui		non			
Les fonctions occupées et cumulées à la SONATRACH depuis le recrutement	Je n'est pas changé de fonction ou de rôle organisationnel (horizontal ou vertical) depuis mon recrutement, je subit une injustice comme d'autres	35	26,72%	74	56,49%	109	83,21%
	Je suis passé de Chargé d'étude à Cadre d'étude, la rotation des carrières se fait lentement	8	6,11%	14	10,69%	22	16,79%
Total		43	32,82%	88	67,17%	131	100%

يلاحظ من خلال الجدولين أعلاه أن: جمهور كبير من الإطارات المتوسطة التقنية بنسبة (94,26%) من العينة الأولى و بنسبة (67,17%) من العينة الثانية؛ لم يتحصل على ترقية و يشعر بلا عدالة مهنية؛ هذه الوضعية يفسرها الالتحاق الحديث بالمؤسسة (المبحوثين ضمن الجدولين، لهم أقل من ثمانية سنوات عمل بالمؤسسة، مع العلم أن: نظام التوظيف و التكوين و الترقية عاطل عن العمل بمؤسسة سوناطراك منذ شهر أبريل 2007 ؛ لأسباب تعود إلى إعادة هيكلة تنظيمية داخلية و عوّضه نظام دفع إضافي الموسوم 6% إلى حجم الأجور الشهرية بدافع التحفيز)، و قلّة التكوينات المتخصصة المحصل عليها بالنسبة إلى عددها المنصوص عليه ضمن شروط الترقية (الأشخاص الذين يستفيدون من التكوين حاليا بمؤسسة سوناطراك؛ هم التقنيون و ليس الإداريون؛ ذلك أن: المؤسسة تعود إلى الاستثمار في المهن القاعدية: تكرير البترول و تمييع الغاز و الحفر و التنقيب و النقل عبر القنوات)، و عدم السرعة في القدرة على استيعاب المعلومات التقنية أو ببساطة إن: مؤهلاتهم العلمية و العملية لا تطابق شخصية منصب العمل المفتوح **profil de poste ouvert** ؛ مما يستدعي توظيف خارجي (ما بين 1994 و 2006 سارعت مؤسسة سوناطراك إلى توظيف عدد هائل من الجامعيين و غير الجامعيين؛ بهدف امتصاص البطالة، و هو استثمار اجتماعي؛ غرضه اكتساب صفة المؤسسة المواطنة، و بما أن: الفكرة هذه كانت في أصلها غير عقلانية، حدث ما يسمى بالتضخم في الهيكل التنظيمي؛ كلف المؤسسة أموالا طائلة و تحاول اليوم التخلص منها من خلال؛ إبرام عقود شراكة لإدماجها مع شركات متعددة الجنسيات في نفس النشاط الاقتصادي، و هو ما يفسر اليوم كثرة الاستقالات من مؤسسة سوناطراك).

الفرع الرابع: علاقة حرمة أخلاقيات المهنة لدى زملاء العمل بأثر الانفتاح الاقتصادي:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé L'ouverture économique et son impact sur votre profession * Si l'éthique professionnelle est respectée des collègues de travail							
Effectif							
		Si l'éthique professionnelle est respectée des collègues de travail				Total	
		oui		non			
L'ouverture économique et son impact sur votre profession	L'imbrication et l'ouverture économique font que ma profession n'a plus l'exclusivité sur certaines prestations notamment dans le domaine du conseil.	2	1,64%	41	33,61%	43	35,25%
	Le gap concurrentiel entre la SONATRACH et les autres firmes pétrolières étrangères en Algérie s'érode sous l'effet des valeurs montantes de la nouvelle économie (rapidité, réactivité, créativité, personnalisation, etc.).	5	4,10%	74	60,66%	79	64,75%
Total		7	5,74%	115	94,26%	122	100%

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س:1:

Tableau croisé L'ouverture économique et son impact sur votre profession * Si l'éthique professionnelle est respectée des collègues de travail							
Effectif							
		Si l'éthique professionnelle est respectée des collègues de travail				Total	
		non		je ne sais pas			
L'ouverture économique et son impact sur votre profession	L'imbrication et l'ouverture économique font que ma profession n'a plus l'exclusivité sur certaines prestations notamment dans le domaine du conseil.	56	42,75%	37	28,24%	93	70,99%
	Le gap concurrentiel entre la SONATRACH et les autres firmes pétrolières étrangères en Algérie s'érode sous l'effet des valeurs montantes de la nouvelle économie (rapidité, réactivité, créativité, personnalisation, etc.).	24	18,32%	14	10,69%	38	29,01%
Total		80	61,07%	51	38,93%	131	100%

يقارن هاذين الجدولين، بين متغيرين تابعين هما: احترام الأخلاقيات المهنية من طرف زملاء العمل، و أثر الانفتاح الاقتصادي على المهنة.

ترتكز مقارنة الأخلاق المهنية، على بعدين؛ البعد العقلي أو الذهني الذي يضمُّ حقل المبادئ المكتسبة بفعل التنشئة الاجتماعية الأولى و البعد الأخلاقي؛ الذي يضمُّ القيم و الفضيلة التي تكتسب بفعل الممارسة و التجربة و تحكيم العقل، و في اتحادهما يشكلان بعدا ثالثا هو؛ البعد الجمعي الذي يتكوّن من مجموع القيم و القوانين التي تحكم مهنة معينة.

تشير نتائج التحقيق الميداني، من خلال المعطيات الإحصائية (انظر الجدولين السابقين) إلى أنّ: الغالبية العظمى ضمن العينة الأولى (94,26%) و العينة الثانية (38,93%)؛ أجابت بعدم احترام الأخلاقيات المهنية من طرف زملاء العمل؛ و يرجعون السبب في ذلك إلى غياب الرقابة من طرف الإدارة المركزية للمؤسسة، و ذلك بالرغم؛ من وجود ميثاق صريح مكتوب حول الأخلاق المهنية بالمؤسسة.

المطلب الثاني: لعبة الغيرية المهنية:

الفرع الأول: علاقة مدى قابلية الإطار الرجل لأن تكون الإطار المرأة "سامية" بمدى قابلية الإطار الرجل لأن يتلقى الأوامر من "إطار امرأة":

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2:

Tableau croisé : Le fait d'accepter que la femme devienne un Cadre dirigeant * Le fait d'accepter des ordres venant d'une femme au travail					
Effectif					
		Le fait d'accepter des ordres venant d'une femme au travail		Total	
		oui			
Le fait d'accepter que la femme devienne un Cadre dirigeant	oui	90	73,77%	90	73,77%
	non	32	26,23%	32	26,23%
Total		122	100%	122	100%

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1:

Tableau croisé Le fait d'accepter que la femme devienne un Cadre dirigeant * Le fait d'accepter des ordres venant d'une femme au travail							
Effectif							
		Le fait d'accepter des ordres venant d'une femme au travail				Total	
		oui		non			
Le fait d'accepter que la femme devienne un Cadre dirigeant	oui	25	19,08%	25	19,08%	50	38,17%
	non	81	61,83%	0	0%	81	61,83%
Total		106	80,92%	25	19,08%	131	100%

قرّرنا أن لا نعيد استرسال النسب ضمن الجدولين أعلاه، و فبركة خطاب سوسولوجي يتجاوز هذه البيانات الإحصائية، بإضافة لها المقابلات النصف موجهة على هذا النحو:

يشهد البحث السوسولوجي الجزائري، فيما تعلق بظاهرة العمل؛ ظهور ما سمّاه الباحث بلعبة الغيرية المهنية **le jeu de l'altérité professionnelle**؛ بين الإطار المتوسط الرجل و الإطار المتوسط المرأة و بين شائع و حالم؛ تفسرها قاعدتي السلطة و القوة التنظيميين ضمن نسق التنمية المستدامة، و الدليل على ذلك؛ تصريحات المبحوث رقم (15) ضمن العينة المقابلاتية الثانية في قوله: **... pour évoluer, il faut savoir s'imposer, tout de même un peu écraser les autres ; cela me dérange ; je ne serai pas chef de projet mais je ne le regrette pas...**؛ هذه المنافسة الميّا-فردية **compétition méta-individuelle**؛ بمعنى الصراع بين الرجل و المرأة الإطار نلتمسها بما أنّ: 60% من الإطارات المتوسطة النسوية يعتبرون مؤسسة سونطراك صراعية **conflictuelle**؛ و من بينهم 35% ترين أنّ: زملاء العمل الرجال؛ لهم حظوظ أكبر في سلبهنّ حظوظهن من الترقية في حالة وقوع توظيف داخلي لمقام عمل سامي، و يرجعن السبب في ذلك إلى أنّ: الرجال يستثمرون أكثر في حياتهم المهنية من الإطارات المتوسطة النسوية.

ظروف العمل التي تفرضها المنشأة سونطراك على الإطارات المتوسطة النسوية، خصوصا عندما يتعلق الأمر؛ بقبول وقت عمل إضافي حقوقيا مدفوع الأجر؛ يجعلها تنعت المؤسسة المستخدمة بالذكورية جدا **très masculine** بنسبة 68% من المجتمع الشامل الحاوي للعينتين، و أنّ: هذه المنشأة هي أكثر قابلية من غيرها من المنشآت للنساء المهندسات و الإطارات و الإطارات الساميات.

الفرع الثاني: تمثلات الإطارات المتوسطة القديمة المحلية الشائعة و الجديدة الجامعية الحاملة لبعضهم البعض:

أ. تمثلات الإطارات المتوسطة القديمة للجديدة:

أ-1) بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé Les représentations des Cadres moyens anciens sur les Cadres moyens nouveaux * Etre un Cadre moyen ancien ou nouveau					
Effectif					
		Etre un Cadre moyen ancien ou nouveau		Total	
		je fais parti des Cadres Moyens anciens			
Les représentations des Cadres moyens anciens sur les Cadres moyens nouveaux	Les nouvelles recrues universitaires sont moins formées que nous l'étions dans l'USTO et l'IAP, ils s'intègrent difficilement de jour en jour	22	75,86%	22	75,86%
	Ils sont têtus, ne veulent pas apprendre, distants, n'aiment pas les conseils	7	24,14%	7	24,14%
Total		29	100%	29	100%

أ-2) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س:1:

Tableau croisé Les représentations des Cadres moyens anciens sur les Cadres moyens nouveaux * Etre un Cadre moyen ancien ou nouveau					
Effectif					
		Etre un Cadre moyen ancien ou nouveau		Total	
		je fais parti des Cadres Moyens anciens			
Les représentations des Cadres moyens anciens sur les Cadres moyens nouveaux	Ils sont têtus, ne veulent pas apprendre, distants, n'aiment pas les conseils	60	90,91%	60	90,91%
	Ils sont pas mal, je pense qu'ils peuvent être notre relève	6	9,09%	6	9,09%
Total		66	100%	66	100%

ب. تمثلات الإطارات المتوسطة الجديدة للقديمة:

ب-1) بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé Les représentations des Cadres moyens nouveaux sur les Cadres moyens anciens * Etre un Cadre moyen ancien ou nouveau							
Effectif							
		Etre un Cadre moyen ancien ou nouveau				Total	
		je fais parti des Cadres Moyens anciens		je fais parti des Cadres Moyens nouveaux			
Les représentations des Cadres moyens nouveaux sur les Cadres moyens anciens	Ils sont sympas, nous aident à mieux s'intégrer aux jeux, parmi eux il y a mon père, mes amis, des gens que je connaissais à l'extérieur, ils couvrent nos bêtises à la Direction	0	0%	6	6,45%	6	6,45%
	Ils sont têtus, radins ; et nous torturent pour nous donner des solutions à nos taches, ils nous disent d'apprendre comme ils l'ont fait par eux même	1	1,07%	86	92,47%	87	93,55%
Total		1	1,07%	92	98,92%	93	100%

ب-2) بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س/1:

Tableau croisé Les représentations des Cadres moyens nouveaux sur les Cadres moyens anciens * Etre un Cadre moyen ancien ou nouveau					
Effectif					
		Etre un Cadre moyen ancien ou nouveau		Total	
		je fais parti des Cadres Moyens nouveaux			
Les représentations des Cadres moyens nouveaux sur les Cadres moyens anciens	Ils sont sympas, nous aident à mieux s'intégrer aux jeux, parmi eux il y a mon père, mes amis, des gens que je connaissais à l'extérieur, ils couvrent nos bêtises à la Direction	17	26,15%	17	26,15%
	Ils sont têtus, radins ; et nous torturent pour nous donner des solutions à nos taches, ils nous disent d'apprendre comme ils l'ont fait par eux même	48	73,85%	48	73,85%
Total		65	100%	65	100%

الحقائق المستوحاة، من الجداول الأربعة أعلاه لمجتمعى البحث المقارنين ضمن جمهور الإطارات المحلية؛ التي سمينها بالشائعة الذين قدّموا الجدد أو الإطارات الشابة في صورة سلبية؛ بوصفهم بالمتعنتين، و التي تمثلها نسبيتي (90,91% + 24,14%)، و نفسها عند الجامعيين الذين أسميناهم بالخالطين؛ و التي تمثلها نسبيتي (73,85% + 93,55%) ؛ هي مجرد بيانات إحصائية، قد يختلف أكثر من باحث لتأويلها، و يكونون كلهم على حق نسبياً؛ لأنّ: الذاتية عادة ما تكون حاضرة في التأويل.

غير أننا تمكناً من تجاوز هذه العقبة؛ بالاعتماد على بعض من المقابلات النصف موجهة ضمن العينتين المقابلاتية، و استطعنا بلورة نص سوسولوجي يتضمن أبعاداً تحليلية ملفتة للانتباه هي:

الميدان قدّم للباحث ثلاثة أنماط من العلاقات المهنية؛ بين الإطارات المتوسطة القديمة التي أسمينها بالشائعة، و الإطارات المتوسطة الجديدة التي أسمينها بالخالطة؛ هي علاقات تعاونية ديناميكية و علاقات تنافرية و علاقات صراعية حاولنا تحليلها كالتالي:

- العلاقات التعاونية الديناميكية: وفق تسميتها؛ فهي ترمي إلى التعاون الديناميكي بين الإطارات الجديدة و الأكثر خبرة و تجربة من حيث تبادل المعلومات و المعارف بين الأجيال المهنية.

معظم الإطارات الجامعية الجديدة الحاملة؛ التي قمنا بالتحقيق معها ضمن المقابلات النصف موجهة؛ ترى في الإطارات القديمة الشائعة وسيلة نافعة و لا غنى عنها للدفع و تسريع اندماجها في الجسد المهني و اكتساب صفة الاحترافية المهنية، و الدليل على ذلك المقابلة رقم (9) ضمن العينة المقابلاتية الأولى و التي صرحت: **... Moi j'ai envie d'évoluer c'est normal, je suis au début de ma carrière et puis j'ai pas envie de m'ennuyer. Donc c'est sûr qu'il faut à la fois s'intégrer et se distinguer des autres, se faire repérer comme quelqu'un qui a de l'ambition et qui se donne les moyens. La précocité, c'est une valeur centrale aujourd'hui. Ce qui veut dire apprendre vite, progresser vite... et pour ça on a beaucoup à gagner avec les plus expérimentés, ils peuvent nous faire gagner du temps ... On est beaucoup à vouloir progresser et y a pas beaucoup de places. Alors faut se faire remarquer, faut apprendre vite, plus vite que les autres. Faut capter tout de suite les trucs. Du coup c'est clair que si t'as la chance d'être bien encadré par un ancien et de profiter au maximum de tout ce qu'il peut t'apprendre, t'as plus de chance de devenir bon dans ton métier, de te faire repérer et de grimper ou en tous les cas de bouger ...**

معظم الإطارات المحلية الشائعة التي قمنا بالتحقيق معها ضمن المقابلات النصف موجهة، ترى في الإطارات الشابة؛ وسيلة تحصيل معارف نظرية جديدة تسمح؛ بالتحكم أكثر في التكنولوجيات الجديدة، و من ثم الارتقاء إلى منصب عمل أكبر قبل التقاعد القانوني؛ فذلك يرفع من قيمة المعاشات؛ و الدليل على ذلك المقابلة التي أجريناها مع المبحوث رقم (6) ضمن العينة المقابلاتية الأولى و التي صرحت: **... Les jeunes peuvent nous apprendre beaucoup au niveau théorique sur les nouveautés des techniques de Liquéfaction du gaz naturel car ils ont un très bon bagage universitaire et puis surtout au niveau informatique car ils sont nés avec... Je me souviens un jeune au département Maintenance qui m'avait dit si tu veux je te crée un document sur Excel et à chaque fois que tu devras changer tes mesures t'auras juste à les remplacer dans le tableau plutôt que de devoir créer un nouveau support à chaque fois. J'ai dit "oui". Et c'est vrai que**

ça m'a vraiment bien aidé ; aujourd'hui je travaille avec cet outil, c'est un gain de temps formidable ...

- العلاقات التنافسية: و هي ترمي إلى مشكل فارق السن بين جيل الشيوخ و جيل الشباب؛ و أفضل دليل على ذلك، ما صرحت به المبحوث رقم (10) الذي ينتمي إلى الجامعيين الشباب الحاملين ضمن العينة المقابلاتية الثانية قائلاً: **... C'est sûr qu'on n'a pas les mêmes problèmes. Les anciens ils sont proches du départ. Donc souvent on les entend discuter entre eux sur le moment où ils vont partir, sur les réformes des retraites, sur ce qu'ils envisagent de faire après... Alors que moi, et puis d'autres jeunes avec le même profil, on en est à une étape de notre vie aussi bien professionnelle que personnelle où on construit les choses avec tout ce que ça pose comme questions : comment évoluer dans l'entreprise ? Comment faire garder ses enfants avec soi, enfin moi j'en ai pas encore mais j'y pense donc ça m'intéresse de savoir comment font les autres ? Comment trouver les fonds pour acheter une petite maison ? c'est claire qu'on n'est pas dans les mêmes problématiques avec les vieux...**

(14) و هو ينتمي إلى المحليين الشيوخ ضمن العينة المقابلاتية الأولى قائلاً: **... Ça fait quinze ans qu'on n'embauche pas beaucoup de jeune à la SONATRACH ou alors soit des très diplômés au compte goutte pour faire un peu le ménage soit des stagiaires ou des apprentis sur des contrats ultra précaires pour boucher les trous organisationnelles Donc dans l'entreprise SONATRACH, vous avez très peu de jeune... C'est dommage mais c'est logique... Si on ne recrute pas, y en a pas ...**

- العلاقات الصراعية: و هي سلوكيات احتقار و تكبر و أنفة، يتبادلها الجيلين المهنيين الشيوخ و الشباب؛ في مجال التنشئة المهنية و القيم المهنية بمعنى الشيوخ الذين يقولون **... نحن كنا و هكذا عملنا ... إن تعلمتم أم لا، فهذا ليس بهمنا؛ فنحن قد بنينا مستقبلنا و مستقبل أولادنا ... و أنتم لا تزالون قيد طريق طويل و حافر ...**، - حسب تعبير الباحث بالافتباس من الملاحظات المسجلة- و الدليل على ذلك المقابلة رقم (11) ضمن العينة المقابلاتية الأولى حيث؛ صرحت المبحوث قائلاً: **... Un jeune qui reste un an, il a forcément des espoirs que nous on sait perdus d'avance, vu ce qui s'est passé pour les autres jeunes qui l'ont précédé. Donc on n'a pas toujours envie de cautionner cette mascarade en formant les jeunes. En même temps on est partagé : d'un côté, former un jeune c'est jamais perdu car ça multiplie ses chances de retrouver un**

boulot derrière et puis avoir bossé ici c'est toujours une bonne carte de visite pour la suite. Mais le former, c'est aussi l'entretenir d'une certaine manière dans l'illusion qu'on va le garder alors que je ne peux rien lui promettre. Ça peut être très gênant surtout quand il bosse bien, que ça se passe bien ... و الشباب الذين يقولون ﴿... نحن جيل التكنولوجيا ... و الارتقاء بالنسبة لنا سهل على غراركم يا شيوخ...﴾، - حسب تعبير الباحث بالاقتراب من الملاحظات المسجلة- و الدليل على ذلك المقابلة رقم (1) ضمن العينة المقابلية الثانية حيث صرح المبحوث قائلا: ﴿... Si vous voulez c'est un peu compliqué.﴾

Au séminaire d'intégration, les dirigeants vous expliquent que l'entreprise a besoin de sang neuf, que vous ne devez pas hésiter à proposer des choses nouvelles, à donner des idées, à critiquer même. Mais en fait vous vous apercevez très vite que ce n'est pas vraiment possible. Enfin ça dépend avec qui vous tombez, mais enfin globalement, le chef il veut que vous fassiez comme lui il dit, et les anciens comme eux ils ont toujours fait, donc bon c'est pas évident ...

الفرع الثالث: علاقة رغبة المبحوثين في التحاق أبنائهم بمؤسسة "سوناطراك" بنوع المهنة:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2:

Tableau croisé La fonction occupée et le niveau administratif * Espérer voir ses enfants intégrer la SONATRACH									
Effectif									
		Espérer voir ses enfants intégrer la SONATRACH						Total	
		oui		non		ils sont libres de choisir			
La fonction occupée et le niveau administratif	Ingénieur en Approvisionnement	4	3,28%	18	14,75%	0	0%	22	18,03 3%
	Ingénieur en Maintenance	0	0%	5	4,10%	0	0%	5	4,10 %
	Ingénieur en Technique d'inspection	2	1,64%	20	16,39%	0	0%	22	18,03 %
	Ingénieur en Travaux neufs	0	0%	10	8,20%	0	0%	10	8,20 %
	Ingénier en Sécurité Industrielle	0	0%	9	7,34%	1	0,82%	10	8,20 %

Ingénieur en Production	1	0,82%	9	7,34%	1	0,82%	11	9,02%
Cadre d'étude à la Direction Générale	1	0,82%	7	5,74%	0	0%	8	6,56%
Cadre d'étude en Finance	0	0%	7	5,74%	1	0,82%	8	6,56%
Cadre d'étude en Informatique	1	0,82%	3	2,46%	0	0%	4	3,28%
Cadre d'étude en Moyens Généraux	1	0,82%	6	4,92%	0	0%	7	5,74%
Cadre d'étude en Ressources Humaines	0	0%	5	4,10%	1	0,82%	6	4,92%
Cadre d'étude en Administration Sociale	1	0,82%	7	5,74%	0	0%	8	6,56%
13	0	0%	1	0,82%	0	0%	1	0,82%
Total	11	9,02%	107	87,70%	4	3,28%	122	100%

ب. بالنسبة لافراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1:

Tableau croisé La fonction occupée et le niveau administratif * Espérer voir ses enfants intégrer la SONATRACH									
Effectif									
		Espérer voir ses enfants intégrer la SONATRACH						Total	
		oui		non		ils sont libres de choisir			
La fonction occupée et le niveau administratif	Ingénieur en Approvisionnement	9	6,87%	1	0,76%	2	1,53%	12	9,16%
	Ingénieur en Maintenance	8	6,11%	1	0,76%	3	2,29%	12	9,16%
	Ingénieur en Technique d'inspection	8	6,11%	4	3,05%	0	0%	12	9,16%
	Ingénieur en Travaux neufs	7	5,34%	4	3,05%	1	0,76%	12	9,16%
	Ingénieur en Sécurité Industrielle	6	4,58%	4	3,05%	2	1,53%	12	9,16%

Ingénieur en Production	6	4,58%	2	1,53%	4	3,05%	12	9,16%
Cadre d'étude à la Direction Générale	11	8,40%	1	0,76%	0	0%	12	9,16%
Cadre d'étude en Finance	6	4,58%	2	1,53%	1	0,76%	9	6,87%
Cadre d'étude en Informatique	4	3,05%	4	3,05%	2	1,53%	10	7,63%
Cadre d'étude en Moyens Généraux	7	5,34%	1	0,76%	1	0,76%	9	6,87%
Cadre d'étude en Ressources Humaines	6	4,58%	2	1,53%	1	0,76%	9	6,87%
Cadre d'étude en Administration Sociale	9	6,87%	0	0%	1	0,76%	10	7,63%
Total	87	66,41%	26	19,85%	18	13,74%	131	100%

أوحى لنا الدراسة المقارنة، بين المركبين الصناعيين الموسومين مركب تجميع الغاز الطبيعي رقم 2 GNL2/Z و مركب تجميع غاز البترول السائل رقم 1 GP1/Z ؛ بوجود خطابين متعاكسين واضحين بين مجتمعي البحث، المجتمع الأول يقول بعدم رغبته في التحاق أبنائه بالمؤسسة سونطراك؛ و الدليل على ذلك المقابلة رقم (2) من المجتمع المقابلاتي الأول: **SONATRACH ... n'est plus ce qu'elle était entre 1980 et 1998 ; la veille de la restructuration organisationnelle ...de 1999 à nos jours**، و الذي تمثله نسبة (87,70%)، أما المجتمع الثاني؛ فيقول برغبته في ذلك، و الذي تمثله المقابلة رقم (8) من مجتمع المقابلات الثاني **rien n'est plus important que la réussite sociale ... y pas photo, mon choix pour mes enfants c'est la SONATRACH et peu importe les conséquences économiques ...** و الذي تمثله نسبة (66,41%)؛ الأمر الذي يجعلنا نفترض؛ بأن: العقلانيات المهنية محلّ الدراسة؛ ليست متجانسة و مغتربة و نعتقد؛ أنّ: التفسير يكمن في كثرة الاستراتيجيات الفردية التي تقتل الضمي الجمعي **نحن** و تقول ب: **أنا**.

الفرع الرابع: علاقة تسمين التجربة المهنية بمؤسسة "سوناطراك" بمدى الرغبة في استثمارها عند الخواص بعد التقاعد:

أ. بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س:2:

Tableau croisé Comment valoriser-vous votre expérience professionnelle à la SONATRACH * Vouloir exploiter son expérience professionnelle chez le privé après la retraite									
Effectif									
		Vouloir exploiter son expérience professionnelle chez le privé après la retraite						Total	
		oui		non		je ne sais pas encore			
Comment valoriser-vous votre expérience professionnelle à la SONATRACH	La SONATRACH est une école, dans 34 ans de service ; j'ai observé le phénomène Travail sous toutes ses formes possibles, eu droit à la formation et plusieurs promotions à des postes de responsabilités, le coté salaire et prestations sociales m'ont aidaien	2	1,64%	11	9,02%	0	0%	13	10,66%
	La SONATRACH est un bateau, dans 34 ans de carrière acharnée ; le système nous à engloutit dans des hauts et des bas, avoir droit à la formation relève du parcours du combattant, encore la formation est timorée et ne répond pas aux besoins de l'entreprise	1	0,82%	8	6,56%	0	%	9	7,38%
	La SONATRACH est un rêve d'enfance qui de réalise, j'ai essayé plusieurs tentatives pour me faire recruté ; mais le diplôme ne suffisait pas ; il fallait que je tisse des contacts de l'intérieur pour me facilité la chose, ma carrière est à ses débuts ; j'	4	3,28%	78	63,94%	18	14,75%	100	81,97%
Total		7	5,74%	97	79,51%	18	14,75%	122	100%

ب. بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1:

Tableau croisé Comment valoriser-vous votre expérience professionnelle à la SONATRACH * Vouloir exploiter son expérience professionnelle chez le privé après la retraite									
Effectif									
		Vouloir exploiter son expérience professionnelle chez le privé après la retraite						Total	
		oui		non		je ne sais pas encore			
Comment valoriser-vous votre expérience professionnelle à la SONATRACH	La SONATRACH est une école, dans 34 ans de service ; j'ai observé le phénomène Travail sous toutes ses formes possibles, eu droit à la formation et plusieurs promotions à des postes de responsabilités, le coté salaire et prestations sociales m'ont aidaien	5	3,82%	3	2,29%	24	18,32%	32	24,43%
	La SONATRACH est un bateau, dans 34 ans de carrière acharnée ; le système nous à engloutit dans des hauts et des bas, avoir droit à la formation relève du parcours du combattant, encore la formation est timorée et ne répond pas aux besoins de l'entreprise	1	0,76%	0	0%	8	6,11%	9	6,87%
	La SONATRACH est un rêve d'enfance qui de réalise, j'ai essayé plusieurs tentatives pour me faire recruté ; mais le diplôme ne suffisait pas ; il fallait que je tisse des contacts de l'intérieur pour me facilité la chose, ma carrière est à ses débuts ; je	10	7,63%	6	4,58%	74	56,49%	90	68,70%
Total		16	12,21%	9	6,87%	106	80,92%	131	100%

تعطينا القراءة الوصفية للجدولين، ثلاثة اتجاهات موقفية سلبية حول تمثيلات المؤسسة المستخدمة بنسب متقاربة هي:

- مؤسسة سونطراك هي مدرسة تكوينية، و يمثلها حصريا الشيوخ من العينة الأولى بنسبة (1,64%) و من العينة الثانية بنسبة (3,82%) ؛ و هم الذين تمّ توظيفهم سنة 1982 و 1983 و مستهم التحوّلات الهيكلية الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و الثقافية و التنظيمية بالبلاد بعمق.
- مؤسسة سونطراك هي حلم طفولي يتحقق، و يمثلها حصريا الشباب من العينة الأولى بنسبة (0,82%) و هم الذين التحقوا بالمنشأة سنة 2006 ، و تحصلوا على تكوينات في المناجمنت الاستراتيجي **management opérationnel** pour Cadres d'études niveau 2 et 3 . C.P.E الموسم التحسين المؤسسة الموسوم .
- مؤسسة سونطراك هي قارب نجاة يضمن الرقي الاجتماعي و المهني، و يتفق عليه فريق واسع ضمن المجتمع الأول بنسبة (3,28%) و ضمن المجتمع الثاني بنسبة (7,63%)؛ فهي أحسن منشأة تدفع الأجور المرتفعة بالبلاد و تحمي موظفيها من أخطار التسريح المهني التعسفي أو لأسباب اقتصادية أو لأسباب الإقصاء المهني الإرادي من قبل القادة المسيرين.

● خاتمة الباب الثاني: عرض خاتمة و نتائج الدراسة و مناقشتها في ضوء الإطار النظري و الدراسات السابقة:

I. عرض نتائج الدراسة و مناقشتها في ضوء الإطار النظري و الدراسات السابقة:

إنّ دراستنا لموضوع ﴿ دور التكوين المهني المتواصل أو المستمر في إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة بمؤسسة سونطراك ﴾؛ من خلال: الدراسة الميدانية المقارنة التي أجريناها بثلاثة مكبات صناعية ، كانت مبنية على ثلاثة فرضيات رئيسية لجملة من العمليات التنظيمية، وعليه؛ فإنّ: عرض النتائج المتوصل إليها؛ سيكون تبعاً لهذه الفرضيات و وفقاً للأهداف المسطرة لهذه الدراسة؛ و التي تعدّ بمثابة خلاصة تحليل المعطيات الكمية و الكيفية المشتقة من الواقع، و مدى توافقها مع منطلقات الدراسة النظرية، ومنه توصلنا إلى النتائج التالية:

1. الفرضية الرئيسية الأولى: ﴿ هناك نموذجان من الهويات المهنية لدى الجسد المهني للإطارات المتوسطة بمؤسسة سونطراك المحلية الشائعة و الجامعية الحاملة ﴾.

من خلال الدراسة الميدانية، توصلنا إلى جملة من النتائج تعدّ بمثابة معوّقات تنظيمية وظيفية ؛ لعملية ديناميكية الأجيال المهنية بين القدامى الشائعين و الجدد الحالمين هي:

- أ. تتمين القدامى الشائعين، للجهد الفردي و الجمعي و الشعور بالمسؤولية فيما نسميه نحن السوسولوجيين؛ بالوعي بمتطلبات وظيفة الإطار المتوسط، و لا مبالاة الجدد الحالمين بمشاكل المنشأة سونطراك؛ الذين همهم الوحيد هو الرقي الاجتماعي، الأمر الذي يجعلنا نقول؛ بأنّ: الإطارات الشائعة تؤكد البعد الجمعي في تصوّر هويتها المهنية و تؤكد الحاملة البعد الفردي الذاتي في تصوّر هويتها المهنية، ممّا يجعل من الهوية المهنية للمؤسسة الصناعية سونطراك معتبرة.
- ب. هناك ثلاثة أنماط أو نماذج من العلاقات المهنية؛ ينتجها و يتبادلها الجيلين المهنيين الشيوخ و الشباب هي: التعاون الديناميكي بين الإطارات الجديدة و الأكثر خبرة و تجربة من حيث؛ تبادل المعلومات و المعارف بين الأجيال المهنية، و العلاقات التنافرية التي ترمي إلى مشكل فارق السن بين جيل الشيوخ و جيل الشباب، و العلاقات الصراعية: المحسّدة في سلوكيات احتقار و تكبر و أنفة؛ يتبادلها الجيلين المهنيين الشيوخ و الشباب في مجال التنشئة المهنية و القيم المهنية.
- ت. تداخل الصلاحيات بين الشباب و الشيوخ يفسره؛ انخفاض المستوى التعليمي لدى الشائعين و غياب الحكمة الخبثية لدى الحالمين.
- ث. الجامعيين الحالمين هم مناصري التغيير المستمر و التوسيع الدائم لأرصدهم المعرفية العلمية و العملية؛ من خلال التكوين المؤسسي و يطالبون بتولي مسؤوليات، كبرى لهم خيال مهني واسع؛ حول مستقبلهم الاحترافي، و يسعون دون ادخار لبلوغ مقامات الإطارات السامية، لهم وعي جزئي أو غير واضح بمشاكل و متطلبات المنشأة، و لهم حس ضعيف من الموضوعية في اتخاذ القرارات الوظيفية و عادة ما يتعدّون حدود المسؤوليات الموكلة لهم.
- ج. الخليلين الشائعين، هم على اضطلاع واسع بمهنتهم بحكم الخبرة الطويلة بآنوميّات المنشأة - **les anomies de l'industrie SONATRACH** ، لقد توصلوا إلى مقامة الإطارات المتوسطة بعد سنوات طويلة من العمل؛ تسلقوا خلالها درجات عديدة، و مستهم التحولات الاقتصادية و السياسية الناجمة عن آلة التصنيع بالجزائر بشكل عميق؛ عكسها لدى الشباب.

2. الفرضية الرئيسية الثانية: ﴿ المؤسسة الصناعية سونطراك باعتبارها نظام سوسيوثقافي مفتوح و عقلائي تستعمل التكوين المستمر لمحو الملكة السوسيوثقافية المجتمعية التقليدية لإطاراتها المتوسطة و تغرس فيهم العقلانية الفيسيرية المسماة بالتنشئة المهنية كثقافة للمؤسسة الصناعية الحديثة﴾.

من خلال الدراسة الميدانية، لاختبار هذه الفرضية توصلنا إلى جملة من النتائج؛ تؤكد وجود معوقات تنظيمية لعملية إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية يفسرها؛ التخطيط العشوائي لسياسة تنمية الموارد البشرية كالتالي:

- أ. سيادة القيم الثقافية العشائرية و الولاء الشخصي الذي يبديه الموظف لمن ساعد على تعيينه بالمنشأة.
- ب. انخفاض المستوى التعليمي للشائعين و الخبراتي للحاملين؛ أدّى إلى عدم فهم الواقع القيمي بينهم؛ و منه عدم قدرتهم على بلورة خطاب مهني واضح.
- ت. غياب الموضوعية في تطبيق اللوائح و القواعد التنظيمية؛ أدّى إلى سيادة اللامبالاة و الإهمال و تكوين تكتلات للموظفين داخل الجسد المهني الواحد.
- ث. الاعتماد على المعايير الشخصية و الولاء للمسؤولين في بعض الأحيان بدل الاعتماد على المعايير العلمية في اقتراح الموظفين لمتابعة الدورات التدريبية و التكوينية.
- ج. محدودية الدورات التدريبية و التكوينية لفائدة الإطارات المتوسطة المحليين؛ باعتبارهم قدامى و زمن تقاعدهم قريب.
- ح. التحويل العشوائي للإطارات المحلية بمختلف المصالح، و اعتماد التوظيف الغير عقلائي؛ قصد امتصاص الكمّ الهائل من خريجي الجامعات، ممّا أدّى إلى انتشار روح اللامبالاة و الاتكالية.
- خ. عدم وجود تمثيل للمرأة الإطار في الساحة النقابية للمنشأة، هدّد عملية صنع القرارات الوظيفية.
- د. الاعتماد على الارتجال و على المعارف المتراكمة و على التجربة و الخطأ لدى الإطارات المتوسطة القدامى، في بعض الأحيان بدل الاعتماد على دراية الجامعيين.

3. الفرضية الرئيسية الثالثة: ﴿ يسمح التكوين المستمر بإعادة إنتاج المكانة و الدّور المهنيين في وظيفة الإطار المتوسط و تقليص اثر الاستراتيجيات الفردية للفاعلين السوسيومهنيين﴾.

من خلال اختبار هذه الفرضية في الدراسة الميدانية، توصلنا إلى جملة من النتائج؛ تؤكد وجود معوقات تنظيمية لتخطيط العملية التكوينية و من ثمّ، تبيان عدم الاحترافية في الأداء المهني هي:

- أ. نوّكد أنّ: الوسائل و الأساليب الضرورية لتقييم المكونين و العملية التكوينية، ليست عقلانية بحيث؛ تستعمل فيها ثلاثة محددات هي: تحليل تكاليف الإنتاج، وجود خلل مهني و التسيير التنبؤي للوظائف؛ و هي معطيات كمية لا تستطيع إبراز مواطن الضعف و القوة للكون المكوّن و جودة الأداء المهني الفردي و الجماعي.
- ب. نوّكد أنه: غالبا ما يعتمد رؤساء الأقسام بالمركب الصناعي؛ على الملاحظة اليومية للأداء المهني للموظف، بالإضافة؛ إلى الحوار و التقارير، و في هذا الصّدّد، لاحظنا عدم وجود مناهج مقننة و رسمية تعبر عن مدى اكتساب الموظف للكفاءات و القدرات اللازمة لمهنته؛ يفسرها دور قسم الموارد البشرية؛ بترك كلّ رئيس قسم مسئول لوحده عن تقييم شركائه، و أنّ: عدم القدرة على الإلمام بالخلفيات النفسية لهؤلاء ينتج تقييما ذاتيا للمحيط المهني، و من ثمّ فبركات ذاتية للهويات المهنية بالمنشأة.

- ت. نؤكد أن: نوع التقييم السائد في المركبات الثلاثة الصناعية حقل الدراسة (RTO, GNL2/Z, GP1/Z)؛ هو كمي و ليس كفي؛ يعطينا قراءة سطحية لتكاليف التكوين (évaluation des couts de formations)؛ و ليس موضوعية حول تطوير الكفاءات و إنتاج الاحترافية.
- ث. نؤكد عدم وجود إطارات متخصصة يفسره؛ انخفاض في المستوى التعليمي لدى القدامى الشائعين و الخبراقي لدى الجدد الحالمين بالرغم، من كون بعضهم رؤساء مصالح و أعضاء الهيئة التنفيذية، مما أدى في أغلب الأحيان إلى عدم قدرتهم على تحديد احتياجات الجماعة المحلية المهنية من الموارد التكوينية المتاحة.
- ج. ينعكس نمط الثقافة المجتمعية و قيمها و معتقداتها السائدة بين جمهور مجتمع البحث، على عقلانية تخطيط العملية التكوينية.
- ح. عدم اضطلاع المسير المركزي للمنشأة سونطراك؛ بالرواسخ الثقافية المجتمعية للأفراد المستخدمين، الأمر الذي يضمني صفة الشعبية على الهويات المهنية بها.
- خ. عدم الاعتماد على المعايير العلمية السوسولوجية في التخطيط التنموي للموارد البشرية.

II. عرض خاتمة الدراسة:

انطلقنا في بحثنا هذا، من فكرة أن الخصائص الثقافية الاجتماعية؛ التي أفرزها الفكر الصناعي الحديث بالجزائر؛ المثلة في الإصلاحات الهيكلية الاقتصادية و السياسية؛ أنتجت نوعين من الإطارات المتوسطة هي: القديمة الشائعة المعروفة بال محلية و التي؛ تؤكد البعد الجمعي في تصور الهوية المهنية، و الجديدة الحاملة المعروفة بدورها بالجامعية و التي؛ تؤكد البعد الفردي في تصور الهوية المهنية، و اعتقدنا كباحثين سوسولوجيين أن: هذين النوعين من الإطارات الصناعية المتوسطة؛ ينقل معه عادات و ممارسات هجينة ضمن ثقافة أسمىناها مجتمعية أو شعبية إلى محيط عمله؛ الذي يركز بدوره على ثقافة أسمىناها مهنية أو عقلانية فيبيرية؛ فحدث ما يسمى باضطراب في الهوية المهنية.

و أن منظمة سونطراك، كنظام سوسيوثقافي مفتوح؛ يتكيف بوعي مع متغيرات المحيط الداخلي و الخارجي؛ تعمل جاهدة على تفادي هذا الاضطراب الهوياتي الثقافي، و تعتمد في ذلك؛ على التكوين المستمر كإستراتيجية لإعادة إنتاج الثقافة و الممارسات المهنية؛ من خلال تحسين التأهيل العلمي و العملي للإطارات المتوسطة و توجيه مكاناتهم و أدوارهم المهنية على أسس علمية و عقلانية، خالية من تأثير الاستراتيجيات الفردية بالمحيط الصناعي.

إلاً أننا توصلنا إلى الحقيقة السوسولوجية، التي مفادها أن: ثقافة المؤسسة الصناعية سونطراك، ليس لها القدرة على مقاومة الملكة السوسيوثقافية أو الهايتوس الاجتماعي التقليدي؛ الحامل لقيم العشائرية، و بالتالي؛ هناك هويات مهنية فردية شعبية ضمن فضاء مهني منظم، و هو ما يمكننا تسميته بلا عقلانيات ضمن عقلانيات فيبيرية، و أن: هناك أجساد مهنية بدون هويات مهنية.

مقترحات و توصيات الباحث

من خلال ما عرضناه من إطار نظري و دراسة ميدانية؛ حول موضوع بحثنا، نخلص في الأخير إلى تقديم بعض الاقتراحات البحثية و التوصيات المستقبلية لتوسيع الاهتمام بظاهرة الهوية المهنية؛ كمشروع بحث علمي و ؛ لذلك فإننا: نقترح و نوصي بما يلي:

- أ. إجراء دراسات ميدانية حول توصيف الأعمال و أخرى حول السياسات المتبعة لتنمية الموارد البشرية، و التي منها التكوين المستمر و إثراء مجال نظرية التنظيم؛ من أجل التطلع لبناء نظرية متكاملة لمفهوم الهوية المهنية.
- ب. توجيه اهتمام الباحثين في مختلف تخصصات علم الاجتماع ؛ نحو دراسة اللغة المهنية المشفرة التي ينتظمها الأفراد و الجماعات بين شائعين و حاملين أو قدامى و جدد، ضمن متطلبات البحث الإثنوغرافي في تطوير المجتمعات المحلية المهنية.
- ت. الاستمارة و المقابلة، وحدها ليست كافية لبناء نظرية علمية في علم الاجتماع؛ تقول بدناميكية الجماعات المهنية، و لذلك؛ نوصي بأهمية، إضافة و استخدام المنهج البيوغرافي؛ أي: الكتابات البيوغرافية الفردية **les autobiographies** و منهج حكاية الحياة **les récits de vie** لبناء نظرية مكتملة حول الظاهرة المهنية.

قائمة مراجع الباب الثاني:

قائمة المراجع باللغة العربية:

أولاً: المجلات و الدوريات:

- 1) الزبير عروس، الحركة الجموعية في الجزائر الواقع و الافاق، دفاتر المركز CRASC ، سلسلة البرنامج الوطني للبحث: السكان و المجتمع، رقم 13 – 2005.
- 2) عمر دراس، الحدث الجمعوي في الجزائر، (دراسة حالة ولاية وهران)، مجلة إنسانيات CRASC: الحركات الاجتماعية و الحركات الجموعية، مجلد 3 ، جزء 2 ، العدد 8 ، ماي – أوت 1999 .
- 3) عمر دراس، الظاهرة الجموعية في ظل الاصلاحات الجارية في الجزائر: واقع و افاق، مجلة انسانيات : CRASC المجال و الفعاليات الاجتماعية و الغيرية، عدد 28 ، أفريل – جوان 2005.

قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

أولاً: الكتب:

- 4) AUTÈS Michel : L'Exclusion : définir pour en finir, édition: Dunod, Paris, 2004.
- 5) Bourdieu Pierre : La distinction : critique sociale du jugement, Minuit, 1979.
- 6) Bourdieu Pierre : La domination masculine, édition : Seuil, Paris, 1998.
- 7) Eugène Enriquez : De la Horde à l'État ; (Essai de psychanalyse du lien social), éditions : Gallimard, coll. Connaissance de l'inconscient, 1er éd., Paris, 1983.
- 8) Fraisse Geneviève : La différence des sexes, édition: Presses Universitaires de France, Paris, 1996.
- 9) FRETIGNÉ Cédric : Sociologie de l'exclusion, édition: L'Harmattan, 1999.
- 10) Georges Friedmann et Pierre Naville : Traité de Sociologie du Travail, Armand Colin, 3eme éd., Paris : 1970.
- 11) Harold Leavitt : Psychologie des fonctions de direction dans l'entreprise, édition : Hommes et Techniques, trad. Fr, Paris, 1973.

- 12) Michel De Coster et François Pichault : **Traité de Sociologie du Travail**, éditions : De Boeck–Wesmael, 1er éd., Bruxelles – Belgique, 1994.
- 13) Roger Bastide : **Éléments de sociologie religieuse**, éditions : Stock, 1er éd., 1997.
- 14) Schweitzer Sylvie : **Les femmes ont toujours travaillé : une histoire de leurs métiers, 19eme et 20eme siècle**, édition : Jacob, 2002.

ثانيا: المجلات و الدوريات:

- 15) Claude Dubar : « **Les identités et le travail** », Colloque de l'Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française (ACSALF), 1992.
- 16) Claude Dubar : « **Formes identitaires et socialisation professionnelle** », *Revue française de sociologie*, n° 30, 1992.
- 17) Claude Dubar : **Formation permanente et contradictions sociales**, Éditions : sociales, Paris, 1980.
- 18) Claude Dubar : **La formation professionnelle continue**, La découverte, Paris, 2000.
- 19) SYLVIE MONCHATRE : « **Savoirs et carrières : que nous apprennent les cadres promus et autodidactes ?** », *Les Cahiers du GDR CADRES* ; n°9, 27 juin 2005.

ثالثا: المعاجم و القواميس:

- 20) **Dictionnaire Larousse**, Bordas, 2002.

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب:

- 1) الأزمة الجزائرية ، «الخلفيات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية» ، تقديم مجموعة من الباحثين و الدكاترة ، بإدارة: "سليمان الرياشي" ، سلسلة كتب المستقبل العربي، رقم: "11" ، مركز دراسات الوحدة العربية ، الطبعة الثانية ، بيروت - لبنان ، أوت ، 1999.
- 2) الصديق تاوتي: تكوين الإطارات من أجل التنمية، دار الأمة للطباعة و النشر و التوزيع، ط1 ، 2001.
- 3) بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل،(علاقات العمل الفردية و الجماعية)، دار الريحانة للكتاب، الطبعة الثانية، القبة - الجزائر، 2001.
- 4) بيار بورديو و جان-كلود باسرون: إعادة الإنتاج: (في بيل نظرية عامة لنسق التعليم)، ترجمة: ماهر تريمش، المنظمة العربية للترجمة، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1 ، بيروت - لبنان، 2007.
- 5) جورج بالاندييه: الأنثروبولوجيا السياسية، ترجمة: علي المصري، مطبوعات مجد، الطبعة الأولى، بيروت - لبنان، 1990.
- 6) ريمون بودون، فرانسوا بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة الدكتور: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر، 1986.
- 7) زاوي بغورة ، تصدير الدكتور: عبد الرحمان بوقاف ، « الخطاب الفكري في الجزائر بين النقد و التأسيس » في الترخ و الهوية و العنف » ، دار القصبة للنشر و التوزيع ، بدون عدد الطبعة ، قسنطينة - الجزائر ، سنة 2003.
- 8) عبد الحميد المغربي: نظم المعلومات الإدارية (الأسس و المبادئ)، المكتبة العصرية، الطبعة الأولى، المنصورة - مصر، 2002.
- 9) عبد العزيز رأس مال: كيف يتحرك المجتمع؟: (و نتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية - دراسة سوسيولوجية)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الساحة المركزية - بن عكنون، الجزائر، 1993.
- 10) عبد الكريم غلاب : أزمة المفاهيم و انحراف التفكير ، مركز دراسات الوحدة العربية ، سلسلة الثقافة القومية رقم :33 ، الطبعة الأولى ، بيروت - لبنان ، مارس 1998.
- 11) علي سموك: إشكالية العنف في المجتمع الجزائري (من أجل مقارنة سوسيولوجية)، مختبر التربية و الانحراف و الجريمة في المجتمع، جامعة باجي مختار، عنابة - الجزائر ، 2006.
- 12) عنصر العياشي ، « سوسيولوجيا الديمقراطية و التمرد بالجزائر » ، مركز البحوث العربية، دار الأمين للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الأولى ، القاهرة - مصر ، جويلية 1999.
- 13) فرانس فانون ، « معذبو الأرض » ، منشورات موفم ، الجزائر ، ترجمة : السيدة منور ، سنة 1990.

- 14) كلود دوبار: أزمة الهويات: (تفسير تحول)، ترجمة: رندة بعث، المكتبة الشرقية، الطبعة الأولى، بيروت - لبنان، 2008.
- 15) كمال عبد الحميد الزيات: علم الاجتماع المهني، مكتبة نهضة الشرق، مطبعة جامعة القاهرة و الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى، 1980.
- 16) محمد عبد العزيز عجمية، إيمان عطية ناصف: التنمية الاقتصادية دراسات نظرية و تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية - مصر، 2000.
- 17) محمد علي محمد: المفكرون الاجتماعيون (قراءة معاصرة لأعمال خمسة من أعلام علم الاجتماع الغربي)، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت - لبنان ، 1983.
- 18) مصطفى الأشرف ، « الجزائر : الأمة و المجتمع » ، ترجمة: حنفي بن عيسى ، دار القصة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، سنة 2007.
- 19) نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة و مسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان - الأردن ، 2006.

ثانيا: مذكرات الماجستير و رسائل الدكتوراه:

- 20) زمور زين الدين: الهجرة و العمالية: (المسارات المهنية لفلاحين قدامى بالغرب الجزائري)، أطروحة دكتوراه باللغة الفرنسية ، تحت اشراف الدكتورة: تريبيه مارييس **Tripier Maryse** - ، بجامعة جوسيو باريس 7 **Paris 7 Jussieu** - ، 1994.
- 21) عليلي عبد الصمد: المرأة ، المحاماة و مستلزمات الهوية المهنية، مذكرة ماجستير تخصص أنثربولوجيا، تحت اشراف الدكتورة: مشريط عفيفة، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ، 2002 .
- 22) عمشاني مصطفى: التصنيع و تكوين النخبة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنموية، تحت اشراف الدكتور: حقيقي نور الدين، جامعة وهران 1985 .
- 23) معاريف منور: الهوية المهنية و تأثيرها على سلوك الاساتذة، مذكرة ماجستير تخصص أنثربولوجيا، تحت اشراف الدكتور: سعيدي محمد، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ، 2005 .
- 24) مولاي الحاج مراد: العمال الصناعيون في الجزائر: (ممارسات و تمثلات)، اطروحة دكتوراه، تحت اشراف الدكتور: العلاوي احمد، جامعة وهران 2005.

ثالثا: المجلات و الدوريات:

- 25) الزبير عروس، الحركة الجمعوية في الجزائر الواقع و الافاق، دفاثر المركز **CRASC** ، سلسلة البرنامج الوطني للبحث: السكان و المجتمع، رقم 13 - 2005.
- 26) جمال الدين غريد: العامل الشائع (عناصر للإقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري)، مجلة انسانيات: (العمل: اشكال و تمثلات) **CRASC** ، عدد 1 ، ربيع 1997 .

27)دفاتر المركز: الإطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، رقم 2 - 2001 ، CRASC ، تحت إشراف: العياشي عنصر، 2001.

28)زلاقي وهبية، دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد الرابع، جامعة المسيلة، جانفي 2009.

29)عمر دراس، الحدث الجموعي في الجزائر، (دراسة حالة ولاية وهران)، مجلة إنسانيات CRASC: الحركات الاجتماعية و الحركات الجمعوية، مجلد 3 ، جزء 2 ، العدد 8 ، ماي - أوت 1999 .

30)عمر دراس، الظاهرة الجمعوية في ظل الاصلاحات الجارية في الجزائر: واقع و افاق، مجلة انسانيات CRASC : المجال و الفعاليات الاجتماعية و الغيرية، عدد 28 ، أفريل - جوان 2005.

31)فؤاد نوار: التغيير في الثقافة العمالية في مؤسسة تريفيلور (مقاربة انثربولوجية للتغيير اعتمادا على بعد الذاكرة)، مجلة انسانيات CRASC: (ابحاث اولى 2)، عدد مزدوج 29 - 30 ، (مجلد 9 ، 3-4) ، جويلية - ديسمبر 2005.

32)محمد أزرقى بركان: التحوُّل هل هو بناء الهوية أم تشويه لها؟، مجلة: فكر ونقد ، عدد 12 ، أكتوبر 1998.

33)مراد مولاي الحاج: الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مجلة إنسانيات ، CRASC ، عدد 7 ، مجلد 3 ، جانفي - أفريل 1999.

34)ميراني حسان: الإطارات الصناعية: (شروط تكوين نخبة حديثة)، دفاتر المركز رقم 09 - 2005 ، منشورات المركز الوطني للبحث في الأنثربولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC.

رابعا: المعاجم و القواميس:

35)القاموس المحيط ، مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، الجزء الأول، دار الجيل، الطبعة الاولى، بيروت - لبنان، 1988 .

36)لسان العرب المحيط (للعامة ابن منظور)، عبد الله العلايلي و يوسف خياط، الجزء الرابع، دار الجيل و دار لسان العرب، الطبعة الاولى، بيروت - لبنان ، 1988.

خامسا: القرآن الكريم:

37)القرآن الكريم، سورة الحجرات، الآية 13.

38)القرآن الكريم، سورة العلق، الآيات: 1 و 2 و 3 و 4 و 5.

سادسا: الروابط الالكترونية:

39)ويكيبيديا الموسوعة الحرة: الكلمة المفتاحية: (التعليم في الجزائر).

- 40) Abderrahmane Moussaoui, « De La Violence En Algérie ... Les Lois Du Chaos », édition : Barzakh, Alger – Algérie, Novembre 2006.
- 41) Addi Lahouari, L'impasse du populisme, Alger, Enal, 1990.
- 42) Ahmed Benbitour : l'expérience Algérienne de développement : (1962–1991, leçons pour l'avenir), éditions techniques de l'entreprise, Alger, 1992.
- 43) Ahmed Henni : Le Cheikh et le Patron, (usages de la modernité dans la reproduction de la tradition), OPU, Place Centrale de Ben Aknoun, Alger, 1er ed, 1993.
- 44) Aktouf Omar : Le Management entre tradition et renouvellement, édition Gaïtan Morin, 3ème édition, Montréal –Paris, 1999.
- 45) Alain Meignant : Manager la Formation, 6 eme éditions, LIAISONS, Paris, 2003.
- 46) Alain Touraine : La société post – industrielle, Denoël, Paris, 1969.
- 47) Alain Touraine : Production de la Société, Seuil, Paris, 1973.
- 48) Arnold Kaufmann : Les cadres et la révolution informatique (l'adaptation nécessaire), Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1968.
- 49) Aron Raymond : Dix-huit leçons sur la société industrielle, Gallimard, Paris, 1962.
- 50) Aron Raymond : La lutte des classes : Nouvelles leçons sur la société industrielle, Gallimard, Paris, 1964.
- 51) AUTÈS Michel : L'Exclusion : définir pour en finir, édition: Dunod, Paris, 2004.
- 52) Benbekhti Omar : L'Etat, L'Entreprise et Le Management en Algérie, éditions : Dar El Gharb, première édition, Alger, 2005.
- 53) Benbekhti Omar, Etudes méthodologiques sur l'organisation et l'analyse du travail en système industriel, office des publications universitaires, Alger, 1986.

- 54) Benbekhti Omar, l'Algérie face à la mondialisation, sous la direction de : Tayeb Chenntouf, « Omar Benbekhti, le développement rural en Algérie face à la mondialisation des flux agricoles », première édition : CODESRIA, Dakar – Sénégal, 2008.
- 55) Bernard Gazier : Stratégie des ressources humaines, coll : Repères, La Découverte, Paris, 2004.
- 56) Bouffartigue Paul : Les Cadres : Fin s'une figure sociale, La Dispute / SNÉDIT, Paris, 2001.
- 57) Bouffartigue Paul, André Grelon, Guy Groux, Jacqueline Laufer, Yves-Frédéric Livian : Cadres : La Grande Rupture, La Découverte, 2ème ed, Paris, 2001.
- 58) Bouffartigue Paul, Charles Gadea, Sophie Pochic : Cadres, Classes Moyennes vers l'éclatement ?, Armand Colin, première édition, Paris, 2011.
- 59) Bourdieu Pierre et Jean- Claude Passeron : Les Hérités : (les étudiants et la culture), Le Sens Commun, Minuit, 1er ed, Paris, 1985.
- 60) Bourdieu Pierre : La distinction : critique sociale du jugement, Minuit, 1979.
- 61) Bourdieu Pierre : La domination masculine, édition : Seuil, Paris, 1998.
- 62) Bourdieu Pierre, Le sens pratique, Minuit, Paris, 1980.
- 63) Caroline Le Mao et Corinne Marache : Les élites et la terre, Armand-colin, Paris, 2010.
- 64) Catherine Halpern : Identité(S) : (l'individu, le groupe, la société), éditions : Sciences Humaines, Auxerre, 2009.
- 65) Charles Robert Agéron : L'Histoire de l'Algérie contemporaine, éd PUF, coll : que sais-je ?, 1er ed, Paris, 1974.
- 66) Christophe Parmentier, Philippe Rossignol : La formation professionnelle (Le guide de la réforme), éditions : d'Organisation, 2eme éd., Paris, 2004.

- 67) Claude Dubar et Pierre Tripier : **Sociologie des Professions**, Armand Colin, 2eme éd., Paris, 1998.
- 68) Claude Dubar et Yvette Lucas : **Genèse et dynamique des groupes professionnels**, Presses Universitaires Du Septentrion, 3eme ed, 1994.
- 69) Claude Dubar : **La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles**, Armand Colin, 2002.
- 70) Collectif : Carmel Camilleri, Joseph kastersztein, Edmond Marc Lipiansky, Hanna Malewsk-Peyre, Isabelle Taboada-Leonetti, Ana Vasquez: **Stratégies Identitaires**, Presses universitaires de France, Psychologie d'Aujourd'hui, Coll ; Dir : Paul Fraisse, 3eme ed, 2009.
- 71) Collectif : **Dynamiques Professionnelles et Temporalités**, L'Harmattan, Paris, 2000.
- 72) Collectif : **La Tribu à l'Heure de la Globalisation**, Revue Etudes Rurales, Tome : 184, Ecole des Hautes Etudes En Sciences Sociales, ETHNOLOGIE ET ANTHROPOLOGIE, Mars 2010.
- 73) Collectif : Valérie Boussard , Didier Demazière , Philip Milburn : **L'injonction au professionnalisme (Analyses d'une dynamique plurielle)**, Presses Universitaires de Rennes, coll. des sociétés, 2010.
- 74) Denis Segrestin : **Le Phénomène Corporatiste – Essai sur l'avenir des professions fermées en France**, Fayard, paris, 1985.
- 75) Elie Cohen : **Gestion Financière de l'Entreprise et Développement Financier**, édition : EDICEF ou ELLIPSES – selon pays, troisième édition, Canada, 1991.
- 76) Eugène Enriquez : **De la Horde à l'État ; (Essai de psychanalyse du lien social)**, éditions : Gallimard, coll. Connaissance de l'inconscient, 1er éd., Paris, 1983.
- 77) Eugène Enriquez : **l'Organisation en Analyse**, Presses Universitaires de France (PUF), première édition, Paris, 1992.
- 78) Florence Osty : **Le désir de métier (Engagement, identité et reconnaissance au travail)**, Presses universitaires de Rennes, 1er éd., Rennes – France, 2003.

- 79) Fraisse Geneviève : La différence des sexes, édition: Presses Universitaires de France, Paris, 1996.
- 80) FRANÇOIS Pichault et Jean Nizet : Les Pratiques de G.R.H, Seuil, Paris, 2000.
- 81) FRETIGNÉ Cédric : Sociologie de l'exclusion, édition: L'Harmattan, 1999.
- 82) Georges Friedmann et Pierre Naville : Traité de Sociologie du Travail, Armand Colin, 3eme éd., Paris : 1970.
- 83) Gilbert Meynier, Mohammed Harbi : Le FLN, Documents et histoire 1954–1962, édition FAYARD, Collection : Divers Histoire, Paris, 2004.
- 84) Godelier Maurice : Rationalité et Irrationalité en économie, Maspéro, Paris, 1971.
- 85) Hachimi Madouche : L'entreprise et l'économie algérienne, quel avenir ?, Éditions Laphomic, première édition, Alger, 1988.
- 86) Harold Leavitt : Psychologie des fonctions de direction dans l'entreprise, édition : Hommes et Techniques, trad. Fr, Paris, 1973.
- 87) Jacqueline Barraud, Françoise Kittel, Martine Moule : la Fonction Ressources Humaines : Métiers, Compétences et Formation, 2 eme éd., liaisons, Paris, 2006.
- 88) Jay Wright Forrester : Principes des systèmes, trad. Par : Paul Sylvestre–Bron, Presse Universitaires de Lyon, Lyon–France, 1984.
- 89) Jean – Marie Harribey : Le Développement Soutenable, éditions : Economica, Paris, 1998.
- 90) Jean Fourastié : Le Grand espoir du 20eme siècle, PUF, Paris, 1952, p : 16. ; Et Paris, Gallimard, 1963.
- 91) Jean François Amadiou : Gestion Des Ressources Humaines et Relations Professionnelles, Édition : LITEC, Paris, 1996.
- 92) Jean Longatte, Jacques Muller : Economie D'entreprise, DUNOD, Paris, 2004.

- 93) Jean Marie Peretti : **Gestion des Ressources Humaines**, Éditions : Vuibert Entreprises : collections dirigées par : Jean-Pierre Helfer et Jacques Orsoni, 1987.
- 94) Jean Paul Jués : **Gestion des Ressources Humaines : Principes et Points-clés**, spécialité groupe : H.E.C, Édition : éllipses, 2002.
- 95) Jean Fombonne : **L'Histoire des ressources humaines**, Vuibert, Paris, 2001.
- 96) Jean-François Blin : **Représentations, Pratiques et Identités Professionnelles**, L'Harmattan, Paris, 1997.
- 97) Jean-Yves Causer et Jean-Pierre Durand et William Gasparini : **Les Identités au travail : (analyses et controverses)**, éditions : OCTARES, coll : le travail en débat, 1er ed, Toulouse, 2009.
- 98) José Allouche et Philippe Gilbert : **50 ans de G.R.H : de la profusion des outils rationnels à l'institutionnalisation des ressources humaines**, in Jérôme Caby et Géraldine Schmidt : **50 ans de management. Réflexions et témoignages sur les évolutions du management durant les 50 dernières années**, Pearson Education, Paris, 2006.
- 99) José Allouche, **Encyclopédie des ressources humaines**, édition : Vuibert, Paris, 2e éd., 2006.
- 100) Loïc Cadin, Frédéric Guérin et Frédérique Pigeyre : **Gestion des ressources humaines : Pratique et éléments de théorie**, Dunod, Paris, 2e éd, 2007.
- 101) Luc Boyer et Noel Equilbey : **Organisation : (Théories et Applications)**, éditions d'Organisation, deuxième édition, Paris, 2006.
- 102) Ludwig von Bertalanffy : **Théorie générale des systèmes**, éditions : Dunod, 1er éd., Paris, 1993.
- 103) Marc Abélès : **Le lieu du politique (histoire et civilisations de l'Afrique orientale)**, société d'ethnographie, Paris, 1983.

- 104) Marie Dominique Pujol : Ressources Humaines: la boîte à outils de l'entrepreneur, 2^{eme} éd. , ÉDITIONS D'ORGANISATION, Paris, 2003.
- 105) Mathieu Bensoussan : L'Engagement des Cadres : Pratiques Collectives et Offres de représentation, L'Harmattan, Paris, 2010.
- 106) Maurice Thévenet, Cécile Dejoux, Eléonore Marbot et Anne-Françoise Bender : Fonctions R.H : Politiques, métiers et outils des ressources humaines, Pearson Education, Paris, 2007.
- 107) Max Weber : La Science : Profession et Vocation, trad ; Allemand par : Isabelle Kalinowski, édition : AGONE, Paris, 2005.
- 108) Max Weber : La Ville, trad ; Allemand par : Philippe Fritsch, éditions : Aubier Montaigne, 1^{er} éd., Paris, 1982.
- 109) Michel Crozier et Erhard Friedberg : L'acteur et le Système, (les contraintes de l'action collective), édition su Seuil, deuxième édition, collection : Points politique, Paris, 1981.
- 110) Michel Crozier : Le Phénomène Bureaucratique, (Essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'Organisation Modernes, et leurs relations en France avec le système social et culturel), éditions du Seuil, première édition, Paris, 1963.
- 111) Michel De Coster et François Pichault : Traité de Sociologie du Travail, éditions : De Boeck-Wesmael, 1^{er} éd., Bruxelles – Belgique, 1994.
- 112) Mohamed Harbi, « L'Algérie et son Destin : Croyons ou Citoyens », édition : Arcantère, Paris – France, 1992.
- 113) Mohamed Nachi : Actualité du Compromis, Armand-colin, Paris, 2010.
- 114) Mostefa Boutefnouchet : Le Socialisme dans l'Entreprise ; (Evolution de la gestion socialiste des entreprises en Algérie), Société nationale d'édition et de diffusion, 1^{er} éd., Alger, 1982.

- 115) Mostefa Boutefnouchet : **Système Social et Changement Social en Algérie**, Office des Publications Universitaires, 1er éd., Alger, 1986.
- 116) Mostefa Boutefnouchet : **La Culture en Algérie ; (Mythe et réalité)**, Société nationale d'édition et de diffusion, 1er éd., Alger, 1982.
- 117) Mostefa Boutefnouchet : **La Famille Algérienne: évolution et caractéristiques récentes**, Société nationale d'édition et de diffusion, 1er éd., Alger, 1980, et 9ème éd. ; l'Université de Californie, 13 Mars 2007.
- 118) Mostefa Boutefnouchet : **Société et Modernité (les principes du changement social)**, office des Publications Universitaires, 1er ed, Place Centrale – Ben Aknoun, Alger, 2004.
- 119) Mostefa Boutefnouchet: **Les Travailleurs en Algérie**, ENAP / ENAL, 1er éd., Alger, 1984.
- 120) Nicolas Sarrasin : **Qui suis-je ? Redécouvrir son identité**, Éditions de l'Homme, Montréal, 2006.
- 121) Olivier Cousin : **Les Cadres à l'épreuve du Travail**, Armand Colin, collection : **Le Sens Social**, 2ème ed, Paris, 2011.
- 122) Olivier Lazzarotti et Pierre-Jacques Olganier : **L'identité entre ineffable et effroyable**, Armand-colin, Paris, 2010.
- 123) Philippe Bernoux : **La Sociologie des organisations**, éditions : Points, 6eme éd., Paris, 2009.
- 124) Philippe Charrier : **Sociologie des Imaginaires Professionnels : (Le Cas des Cheminots)**, éditions : ZAGROS, coll : Sociologies, 1er ed, Auxerre, 2004.
- 125) Pierre Bourdieu et Abdelmalek Sayad : **Le Déracinement : (La crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie)**, les éditions de Minuit, 1er éd., Paris, 1964.
- 126) Pieter Judson, Kyle Crossley: **Droits et Citoyenneté**, In: (Annales: Histoire, Sciences Sociales), sous la direction de : Jane

- Burbank, Frederick Cooper, 63eme édition, Vol : 3, édition : EHESS et Armand Colin, 2008.
- 127) Porter Michael : L'avantage concurrentiel, Dunod, 1er ed, Paris, 2000.
- 128) Roger Bastide : Éléments de sociologie religieuse, éditions : Stock, 1er éd., 1997.
- 129) Sandrine Bellier et Hubert Trapet, Panorama de la G.R.H : définitions, questions et convictions, Liaisons, Paris, 2001.
- 130) Schweitzer Sylvie : Les femmes ont toujours travaillé : une histoire de leurs métiers, 19eme et 20eme siècle, édition : Jacob, 2002.
- 131) Tayeb Belloula : Droit des Sociétés, éditions : BERTI, collection droit pratique, première édition, Alger, 2006.
- 132) Travail commun ; ((Abderrahmane Lellou, Hadj Nekaa, Khaled Tahari, Zahir Yanat)), «Formation et Production de Compétence : Enjeux et Perspectives», Réflexion sur la formation professionnelle et la gestion des compétences : un état des lieux interdisciplinaire, université des sciences commerciales d'Oran en partenariat avec le laboratoire de recherche sur les Économies Euro-méditerranéenne, Édition : Dar El Gharb, 2007.
- 133) VAE E MERCIER et Géraldine Schmidt : Gestion des ressources humaines, Pearson Education, Paris, 2004.

ثانيا: مذكرات الماجستير و رسائل الدكتوراه:

- 134) MOHAMMED NOUIGA : la conduite du changement par la qualité dans un contexte socioculturel- essai de modélisation systémique et application à l'entreprise marocaine, thèse de doctorat, école nationale supérieure d'art et métier, sous la direction de : Truchot Pierre, Paris, 2003.

- 135) Bouffartigue Paul : Étudier le travail des cadres, un bilan de 10 années d'expérience de recherche, Cinquième journée d'étude du GDR « CADRES », IAE – Lyon 8- 12-2003.
- 136) Claude Dubar : « Les identités et le travail », Colloque de l'Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française (ACSALF), 1992.
- 137) Claude Dubar : «Formes identitaires et socialisation professionnelle », Revue française de sociologie, n° 30, 1992.
- 138) Claude Dubar : Formation permanente et contradictions sociales, Éditions : sociales, Paris, 1980.
- 139) Claude Dubar : La formation professionnelle continue, La découverte, Paris, 2000.
- 140) Denise Jodelet, Les représentations sociales, Paris, PUF, 1994.
- 141) Derras Omar : Référentiel des emplois et des compétences des Acteurs de développement local en Algérie, In : (Les Acteurs du Développement Local durable en Algérie : Comparaison Méditerranéenne), PNR : Le Mouvement Associatif en Algérie, CRASC, Oran, 2003.
- 142) Djamel Eddine Guerid : Algérie : l'une et l'autre société, « l'Algérie : des principes de novembre à l'ajustement structurel », sous la direction de : Abdelkader Djeflat, Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, 1995.
- 143) Djamel Eddine Guerid : L'entreprise industrielle en Algérie : les limites d'une acculturation, «Culture d'entreprise », Sous la direction de : Djamel Eddine Guerid, Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, 1991.
- 144) Djamel Eddine Guerid : L'Entreprise industrielle en Algérie et le conflit des rationalités, « communication faite au colloque international : Maghreb et maîtrise technologique », sous la

direction de : Djamel Guerid, Unité de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, 1990.

- 145) Immanuel Wallerstein : L'état actuel du débat sur l'inégalité mondiale, centre québécois des relations internationales, université Laval, collection : Choix, Canada, 1975.
- 146) SYLVIE MONCHATRE : « Savoirs et carrières : que nous apprennent les cadres promus et autodidactes ? », Les Cahiers du GDR CADRES ; n°9, 27 juin 2005.
- 147) Zine-Eddine Zemmour : Les Formes d'Ouvriérisme des Paysans de l'Ouest Algérien, Revue Insaniyat, N°13, Vol 1, Janvier – Avril 2001.
- 148) Zine-Eddine Zemmour : Réformes économiques et attitudes des Cadres : éléments pour une recherche, Revue Insaniyat N° 42, Octobre – Décembre 2008.

رابعاً: المعاجم و القواميس:

- 149) Dictionnaire Larousse, Bordas, 2002.
- 150) Dictionnaire Larousse, édition : Bordas, 1997.
- 151) Droit du travail Algérien, 2ème Edition INT, 2000.
- 152) Encyclopédie Universalis, version française : 16.0, année 2010.

خامساً: التقارير الرسمية و القوانين و اللوائح:

- 153) Abdelatif Rebah : SONATRACH : (une entreprise pas comme les autres), édition : CASBAH, 2eme ed, Alger, 2010.
- 154) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice, 2011.
- 155) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice 2005.
- 156) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction coordination groupe ressources humaines, exercice, 2006.
- 157) Bilan ressources humaines, Sonatrach, Direction ressources humaines et communication, exercice 2003.

- 158) Direction Ressources Humaines et Communication, Sonatrach, RH info, Cérémonie de signature de la politique ressources humaines, n° 30, Mars 2006.
- 159) Institut National de Formation Professionnelle (CERPEQ), GUIDE MÉTHODOLOGIQUE POUR L'ÉLABORATION DE LA NOMENCLATURE ALGÉRIENNE DES EMPLOIS ET MÉTIERS, Octobre 2006.
- 160) Kamel Dahlab et Amine Hassani : Emploi féminin, la revue ressources humaines, Sonatrach, N° 9, Janvier 2010
- 161) Loi 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail. JORA n° 17 / 1990 et rectificatif, JORA n° 38 / 1990.
- 162) Mohamed Labou : A compétences égales-chances égales, la revue sociale Sonatrach, N° 1, Mars 2004.
- 163) Mourad CHAMEKH, politique ressources humaines, Sonatrach, Document interne, Mars 2006.
- 164) Office National des Statistiques : Collections statistiques n° 58, situation de l'emploi de : 1991/1992.
- 165) Sonatrach, Rapport annuel, RH : AVAL, 2006.
- 166) Sonatrach, rapport annuel, RH : TRC, 2003.
- 167) Sonatrach, rapport annuel, RH : TRC, 2006.

سادسا: الروابط الإلكترونية:

(168) جون سوليفان، ألكسندر شكولنيكوف، جوش ليتشمان: مواطنة الشركات: (مفهوم المواطنة و تطبيقاته في

مجال الأعمال)، دار النشر: مركز المشروعات الدولية الخاصة CIPE ،

[.http://www.cipe-arabia.org/files/html/art0403.htm](http://www.cipe-arabia.org/files/html/art0403.htm)

- 169) Athena Xenikou, Maria Simosi: Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance, Journal of Managerial Psychology, Vol: 21, N°: 6, 2006, pp: 566-579, (The current issue and full text archive of this journal is available at: (www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm)).

- 170) Bernard Dantier, « Les « idéaltypes » de Max Weber, leurs constructions et usages dans la recherche sociologique. » Extrait de: Max

Weber, In : *Economie et société*, tome 1 : Les catégories de la sociologie, Paris, Plon / Agora, traduction de Julien Freund, pp. 28–29, 35, 48–52 et 55–57, (page : 8), (http://classiques.uqac.ca/collection_methodologie/weber_max/idealtypes/idealtypes_texte.html).

171) Tap Pierre : *Identité et Exclusion*, In : *Revue : érès Connexions*, N°83, Janvier 2005, Article disponible en ligne à l'adresse: (<http://www.cairn.info/revue-connexions-2005-1-page-53.htm>).

فهرس الجداول

- 1) جدول يوضح تطور نوع التوظيف بمؤسسة سونطراك خلال الفترة الممتدة ما بين 1994 و 2010 ص 71
- 2) جدول يوضح التوظيف حسب التقسيم الاجتماعي و المهني ما بين 1994 و 2010 ص 72
- 3) جدول يوضح تطور مجموع الفئات الجامعية بالمؤسسة لسنة 2011 ص 74
- 4) جدول يوضح توصيف مجموع فئة الإطارات حسب سن النوع الاجتماعي بمؤسسة سونطراك لسنة 2011 ص 74
- 5) جدول يوضح توزيع الحجم الكلي للموظفين المكونين بالمؤسسة حسب نوع و مكان التكوين للسنة المهنية 2011 ص 78
- 6) جدول مزدوج يوضح توزيع أفراد العينة الأولى و الثانية حسب السن و الجنس ص 118
- 7) جدول مزدوج يوضح علاقة مكان نشأة المبحوثين بطبيعة هذا الوسط ص 120
- 8) جدول مزدوج يوضح علاقة مكان نشأة آباء المبحوثين بطبيعة هذا الوسط ص 122
- 9) جدول مزدوج يوضح علاقة مهن آباء المبحوثين بأنماط عيشهم ص 123
- 10) جدول مزدوج يوضح علاقة التداول على المدارس القرآنية و الكتاتيب في الصغر بموانع قصدها ص 125
- 11) جدول مزدوج يوضح علاقة المستوى التعليمي بعدد الشهادات المحصل عليها ص 127
- 12) جدول مزدوج يوضح علاقة نوع سكن المبحوثين بنمط عيشهم ص 129
- 13) جدول مزدوج يوضح علاقة الرواتب الشهرية بتمثلات الوضعية المعيشية ص 130
- 14) جدول مزدوج يوضح الحالة المدنية و علاقتها بعدد الأطفال ص 131
- 15) جدول مزدوج يوضح تمثلات الإطارات المتوسطة لقيمة العمل ص 133
- 16) جدول مزدوج يوضح مروحة التجارب المهنية السابقة و علاقتها بجنس المبحوث ص 136
- 17) جدول مزدوج يوضح تمثلات ماهية العمل الجمعي بالجزائر ص 138
- 18) جدول مزدوج يوضح تمثلات مدى إقبال الإطارات على العمل السياسي ص 141
- 19) جدول مزدوج يوضح علاقة اشتغال المحيط القراي بمؤسسة "سونطراك" بالمساهمة في عملية توظيف احدهم ص 144
- 20) جدول مزدوج يوضح التآرجح بين التضامن المهني و التضامن الاجتماعي ص 146
- 21) جدول مزدوج يوضح علاقة سنة الالتحاق بالدوافع و الطموحات التي دفعت بالالتحاق بمؤسسة "سونطراك" ص 148
- 22) جدول مزدوج يوضح علاقة التوظيف مباشرة بعد الحصول على الشهادة بقنوات التنبؤ بمنصب العمل الشاغر ص 151
- 23) جدول مزدوج يوضح علاقة القاعدة العملية التي تم على أساسها التوظيف بمدى الشعور بالراحة في العمل الممارس ص 153
- 24) جدول مزدوج يوضح علاقة الانتماء إلى نقابة المؤسسة بإمكان مساهمتها في عملية توظيف و تكوين المبحوث ص 154
- 25) جدول مزدوج يوضح تمثلات الإطارات المتوسطة لمفهوم التكوين ص 156
- 26) جدول مزدوج يوضح علاقة عدد بنوع التكوينات المحصل عليها بمؤسسة سونطراك ص 158
- 27) جدول مزدوج يوضح علاقة دور التكوين في تحسين مستوى المعرفة المهنية بمدى قابلية اكتساب مهارات جديدة ص 160
- 28) جدول مزدوج يوضح علاقة التكوين المستمر كدعامة للاستقرار في العمل بإمكان استفادة كل الإطارات المتوسطة منه ص 161
- 29) جدول مزدوج يوضح علاقة المطالبة بحق التكوين بقابلية العزوف عنه ص 162
- 30) جدول مزدوج يوضح علاقة إمكان الاستفادة من امتيازات بعد تلقي التكوين بماهية هذه الامتيازات ص 163

- 31) جدول مزدوج يوضح علاقة أن كل تكوين يؤدي بالضرورة إلى تحسين أداء الأفراد بأهميته في التغلب على صعوبات العمل..... ص 165
- 32) جدول مزدوج يوضح علاقة دور التكوين في إحداث التغييرات الفنية في إدارة المنشأة بالتغييرات الفنية في إدارة الموارد البشرية..... ص 167
- 33) جدول مزدوج يوضح علاقة مطالعة الصحف و المجالات المهنية بالمحافظة على حضور الاجتماعات خصوصا في علاقة مع التوظيف... ص 169
- 34) جدول مزدوج يوضح علاقة مدى الكفاية بالاضطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة و قانون العمل بمدى الكفاية بالاضطلاع على الحقوق و الواجبات ص 170
- 35) جدول مزدوج يوضح علاقة الحراك المهني بمدى الشعور بحرية اتخاذ القرارات من خلال ممارسة المهنة ص 171
- 36) جدول مزدوج يوضح علاقة حرمة أخلاقيات المهنة لدى زملاء العمل بأثر الانفتاح الاقتصادي ص 173
- 37) جدول مزدوج يوضح علاقة مدى قابلية الإطار الرجل لأن تكون الإطار المرأة "سامية" بمدى قابلية الإطار الرجل لأن يتلقى الأوامر من "إطار امرأة" ص 174
- 38) جدول مزدوج يوضح تمثلات الأطارات المتوسطة القديمة المحلية الشائعة و الجديدة الجامعية الحاملة لبعضهم البعض ص 175
- 39) جدول مزدوج يوضح علاقة رغبة المبحوثين في التحاق أبنائهم بمؤسسة "سوناطراك" بنوع المهنة ص 180
- 40) جدول مزدوج يوضح علاقة تتمين التجربة المهنية بمؤسسة "سوناطراك" بمدى الرغبة في استثمارها عند الخواص بعد التقاعد ص 183

فهرس المحتويات

المقدمة	7 - 29
تقديم عام لمحتويات الدراسة	8 - 10
تقديم عام للأسلوب المنهجي للدراسة	11 - 29
تعريف و تحديد المشكلة و صياغتها	11 - 12
فرضيات الدراسة	12 - 13
أهمية الدراسة و أسباب اختيارها	14
أهداف الدراسة	14
صعوبة الدراسة	14 - 15
قراءة في مفاهيم الدراسة	15 - 17
قراءة في الدراسات السابقة	17 - 20
قراءة في الأسلوب المنهجي للدراسة	20 - 26
قائمة مراجع المقدمة	27 - 29
الباب الأول: المصادر النظرية و المنهجية لإشكالية الدراسة	30 - 112
مقدمة الباب الأول	34
الفصل الأول: إقتراب المؤسسة الصناعية في ظل النسق المفتوح و الإطار الصناعي و الهويات المهنية و إعادة الإنتاج و التكوين المستمر	35 - 66
المبحث الأول: معالجة نظرية لمفهومي المؤسسة الصناعية و الإطار الصناعي في ظل نظرية النظام السوسيوثقني المفتوح	35 - 55
المطلب الأول: تحديد ماهية المؤسسة و خصائص محيطها الداخلي و الخارجي و واقعها في الجزائر	35 - 45
الفرع الأول: ماهية المؤسسة: تعاريف و تصنيفات	35 - 38
الفرع الثاني: خصائص المحيط الداخلي و الخارجي للمؤسسة الصناعية	38 - 39
الفرع الثالث: تطوُّر الوضع الحقوقي للمؤسسة الصناعية في الجزائر	40 - 41
الفرع الرابع: ماهية ثقافة المؤسسة و الثقافة الإجتماعية أو الثقافية و المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة	41 - 45

- المطلب الثاني: نظريات المنظمات و النظام المفتوح صص 45 – 52
- الفرع الأول: المدلول اللغوي و الاصطلاحي للتنظيم صص 45 – 46
- الفرع الثاني: المداخل النظرية الكبرى لظاهرة التنظيم صص 46 – 52
- المطلب الثالث: ماهية الإطار الصناعي صص 53 – 55
- الفرع الأول: الإقتراب الحقوقي لماهية الإطار صص 53 – 54
- الفرع الثاني: أهم الإقترابات السوسولوجية لماهية الاطار الصناعي صص 54 – 55
- المبحث الثاني: التكوين المستمر ضمن التنظيم الحديث لتسيير الموارد البشرية صص 56 – 62
- المطلب الأول: التاريخانية السوسولوجية لتسيير الموارد البشرية صص 56 – 57
- المطلب الثاني: تنظيم مراحل التوظيف ص 57
- المطلب الثالث: تنظيم عناصر تسيير الحياة المهنية صص 57 – 58
- المطلب الرابع: تنظيم عمليات التكوين المستمر صص 58 – 62
- الفرع الأول: تعاريف و مناهج التكوين صص 58 – 60
- الفرع الثاني: تخطيط الإحتياجات التكوينية و برمجةها صص 60 – 61
- الفرع الثالث: واقع التكوين الجامعي و المهني في الجزائر صص 61 – 62
- المبحث الثالث: معالجة نظرية لمفهومي الهوية المهنية و إعادة الإنتاج صص 63 – 66
- المطلب الأول: الهوية و مشتقاتها ص 63
- الفرع الأول: المدلول اللغوي و الإصطلاحي للهوية ص 63
- الفرع الثاني: الهوية من منظور علم النفس ص 63
- المطلب الثاني: المداخل النظرية السوسولوجية الكبرى للهوية المهنية صص 64 – 66
- الفرع الأول: إيميل دوركهايم و المقاربة الثقافية للمهن ص 64

- الفرع الثاني: النظرية الماركسية في تفسير المهن ص 65
- الفرع الثالث: نظرية فرديناند تونيز للمهن ص 65
- الفرع الرابع: نظرية ماكس فيبر: العقلانية، البيروقراطية و الحياة المهنية ص 65
- الفرع الخامس: نظرية إيفريت هيويس للمهن ص 65
- الفرع السادس: نظرية الأنماط المهنية الأربعة لكلود دوبار صص 65 - 66
- الفرع السابع: نظرية رونو سانسوليو - Sainsaulieu Renaud : L'identité au Travail: ص 66
- المطلب الثالث: أهم المداخل النظرية لمفهوم إعادة الإنتاج ص 66
- الفصل الثاني: الفبركة المنهجية لموضوع البحث صص 67 - 100
- المبحث الأول: مدخل للمؤسسة الوطنية لصناعة المحروقات سوناتراك صص 67 - 78
- المطلب الأول: التطور التاريخي للمنظمة و تقسيم أنشطتها صص 67 - 69
- الفرع الأول: تطورها التاريخي صص 67 - 68
- الفرع الثاني: أنشطتها الاقتصادية - الصناعية صص 68 - 69
- المطلب الثاني: إشكالية التعدد اللغوي في تسيير المنشأة ص 69
- المطلب الثالث: منطق سياسة تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة صص 70 - 78
- الفرع الأول: منطق التوظيف صص 70 - 72
- الفرع الثاني: منطق تسيير المسار المهني صص 72 - 74
- الفرع الثالث: منطق التكوين المستمر صص 75 - 78
- المبحث الثاني: الدراسة الإستطلاعية لموضوع البحث صص 79 - 92
- المطلب الأول: بناء فكرة و سؤال الانطلاقة صص 79 - 80
- المطلب الثاني: تقديم محل الدراسة الإستطلاعية المديرية الجهوية الغربية لنقل المحروقات من مؤسسة "سوناتراك" RTO . صص 80 - 81

المطلب الثالث: التحقيق الإستطلاعي	صص 81 – 92
الفرع الأول: صياغة الإشكالية الإستطلاعية و الفروض	صص 81 – 82
الفرع الثاني: الأسلوب المنهجي الإستطلاعي	صص 82 – 87
الفرع الثالث: نتائج التحقيق الاستطلاعي	صص 87 – 92
المبحث الثالث: التحقيق الميداني	صص 93 – 100
المطلب الأول: صياغة الإشكالية و الفروض (الصياغة الرابعة و النهائية) و دليل الإستمارة و المقابلة و خصائص عينتي الدراسة صص 93 – 96	
الفرع الأول: صياغة الإشكالية و الفروض	صص 93 – 95
الفرع الثاني: التعريف بعينتي الدراسة النهائية و خصائص مفرداتها الشخصية و المهنية	صص 95 – 96
المطلب الثاني: التعريف بالمركبين الصناعيين محل الدراسة	صص 97 – 98
الفرع الأول: التعريف بمركب تمييع الغاز الطبيعي الموسوم غ/ط/س2	ص 97
الفرع الثاني: التعريف بمركب تمييع غاز البترول السائل الموسوم غ/ب/ب/س1	ص 98
المطلب الثالث: المناهج المستخدمة و أدوات جمع البيانات الميدانية	صص 98 – 100
الفرع الأول: المناهج المستخدمة و كيف تعامل معها الباحث لخدمة موضوع البحث	صص 98 – 99
الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات الميدانية و كيف تعامل معها الباحث لخدمة موضوع البحث	ص 100
خاتمة الباب الأول	ص 101
قائمة مراجع الباب الأول	صص 102 – 112
الباب الثاني: مصادر التحقيق الميداني لإشكالية الدراسة	صص 113 – 191
مقدمة الباب الثاني	ص 117
الفصل الثالث: نحو أنثروبولوجية في الاجتماع و الدين و الاقتصاد و السياسة و الجمعنة لمجمعي البحث	صص 118 – 147
المبحث الأول: توزيع السن و الجنس، الأصول الاجتماعية و التعليمية	صص 118 – 128

- المطلب الأول: توزيع أفراد العينة الأولى و الثانية حسب السن و الجنس صص 118 – 120
- الفرع الأول: توزيع أفراد العينة الأولى حسب السن و الجنس بمركب تجميع الغاز الطبيعي رقم 2 صص 118 – 119
- الفرع الثاني: توزيع أفراد العينة الثانية حسب السن و الجنس بمركب تجميع غاز البترول السائل رقم 1 صص 119 – 120
- المطلب الثاني: الأصول الاجتماعية صص 120 – 128
- الفرع الأول: علاقة مكان نشأة المبحوثين بطبيعة هذا الوسط صص 120 – 122
- الفرع الثاني: علاقة مكان نشأة أباء المبحوثين بطبيعة هذا الوسط و علاقة مهنتهم بأنماط عيشهم صص 122 – 124
- الفرع الثالث: الأصول التعليمية للمبحوثين صص 125 – 128
- المبحث الثاني: الوضعية الاقتصادية و القيمة الاجتماعية للعمل صص 129 – 137
- المطلب الأول: تمثلات الوضعية الاقتصادية صص 129 – 132
- الفرع الأول: علاقة نوع سكن المبحوثين بنمط عيشهم صص 129 – 130
- الفرع الثاني: علاقة الرواتب الشهرية بتمثلات الوضعية المعيشية صص 130 – 131
- الفرع الثالث: الحالة المدنية و علاقتها بعدد الأطفال صص 131 – 132
- المطلب الثاني: القيمة الاجتماعية للعمل صص 133 – 137
- الفرع الأول: تمثلات الإطارات المتوسطة لقيمة العمل صص 133 – 135
- الفرع الثاني: مروحة التجارب المهنية السابقة و علاقتها بجنس المبحوث صص 136 – 137
- المبحث الثالث: ثقافة المواطنة و أشكال التضامن المهني و المجتمعي صص 138 – 147
- المطلب الأول: تمثلات ماهية العمل الجمعي بالجزائر صص 138 – 140
- المطلب الثاني: تمثلات مدى إقبال الإطارات على العمل السياسي صص 141 – 144
- المطلب الثالث: أشكال التضامن المهني و المجتمعي صص 144 – 147
- الفرع الأول: علاقة اشتغال المحيط القرابي بمؤسسة "سوناطراك" بالمساهمة في عملية توظيف احدهم صص 144 – 146

- الفرع الثاني: التآرجح بين التضامن المهني و التضامن الاجتماعي صص 146 – 147
- الفصل الرابع: التكوين المستمر و علاقته بإعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية صص 148 – 185
- المبحث الأول: الدخول في الحياة المهنية صص 148 – 155
- المطلب الأول: علاقة سنة الالتحاق بالدوافع و الطموحات التي دفعت بالالتحاق بمؤسسة "سوناطراك" صص 148 – 150
- الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2 صص 148 – 149
- الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1 صص 150
- المطلب الثاني: علاقة التوظيف مباشرة بعد الحصول على الشهادة بقنوات التنبؤ بمنصب العمل الشاغر صص 151 – 151
- الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2 صص 151
- الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1 صص 152
- المطلب الثالث: علاقة القاعدة العملية التي تم على أساسها التوظيف بمدى الشعور بالراحة في العمل الممارس صص 153 – 155
- الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2 صص 153 – 154
- الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1 صص 153 – 154
- المطلب الرابع: علاقة الانتماء إلى نقابة المؤسسة بإمكان مساهمتها في عملية توظيف و تكوين المبحوث صص 154 – 155
- الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2 صص 154 – 155
- الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1 صص 154 – 155
- المبحث الثاني: تمثلات الظاهرة التكوينية في وظيفة الإطار المتوسط صص 156 – 168
- المطلب الأول: تمثلات الإطارات المتوسطة لمفهوم التكوين صص 156 – 158
- الفرع الأول: بالنسبة لأفراد العينة الأولى بمركب غ/ط/س2 صص 156
- الفرع الثاني: بالنسبة لأفراد العينة الثانية بمركب غ/ب/ب/س1 صص 157 – 158
- المطلب الثاني: قياس الاتجاهات التكوينية صص 158 – 168

الفرع الأول: الرغبة في التكوين لتحسين الكفاءة الشخصية	صص 158 – 161
الفرع الثاني: تمثيلات المنظومة التكوينية	صص 161 – 166
الفرع الثالث: علاقة دور التكوين في إحداث التغييرات الفنية في إدارة المنشأة بالتغييرات الفنية في إدارة الموارد البشرية ...	صص 166 – 168
المبحث الثالث: قياس الاتجاهات المهنية	صص 169 – 185
المطلب الأول: حدود الثقافة المهنية	صص 169 – 174
الفرع الأول: علاقة مطالعة الصحف و المجالات المهنية بالمحافظة على حضور الاجتماعات خصوصا في علاقة مع التوظيف	صص 169 – 170
الفرع الثاني: علاقة مدى الكفاية بالاضطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة و قانون العمل بمدى الكفاية بالاضطلاع على الحقوق و الواجبات	صص 170 – 171
الفرع الثالث: علاقة الحراك المهني بمدى الشعور بحرية اتخاذ القرارات من خلال ممارسة المهنة	صص 171 – 172
الفرع الرابع: علاقة حرمة أخلاقيات المهنة لدى زملاء العمل بأثر الانفتاح الاقتصادي	صص 173 – 174
المطلب الثاني: لعبة الغيرية المهنية	صص 174 – 185
الفرع الأول: علاقة مدى قابلية الإطار الرجل لأن تكون المرأة "سامية" بمدى قابلية الإطار الرجل لأن يتلقى الأوامر من "إطار امرأة"	صص 174 – 175
الفرع الثاني: تمثيلات الإطارات المتوسطة القديمة المحلية الشائعة و الجديدة الجامعية الحاملة لبعضهم البعض	صص 175 – 180
الفرع الثالث: علاقة رغبة المبحوثين في التحاق أبنائهم بمؤسسة "سوناطراك" بنوع المهنة	صص 180 – 182
الفرع الرابع: علاقة تتمين التجربة المهنية بمؤسسة "سوناطراك" بمدى الرغبة في استثمارها عند الخواص بعد التقاعد	صص 182 – 185
خاتمة الباب الثاني: عرض خاتمة و نتائج الدراسة و مناقشتها في ضوء الإطار النظري و الدراسات السابقة	صص 186 – 188
مقترحات و توصيات الباحث	ص 189
قائمة مراجع الباب الثاني	صص 190 – 191
قائمة المراجع	صص 192 – 206
فهرس الجداول	صص 207 – 208

فهرس المحتويات	صص 209 – 216
الملاحق	صص 217 – 298
الملحق رقم (1): شهادات التربص الميداني بمؤسسة سوناطراك	صص 218 – 220
الملحق رقم (2): دليل المقابلة الحرة الاستطلاعية	صص 221 – 227
الملحق رقم (3): دليل الاستمارة النصف مفتوحة للتحقيق الميداني	صص 228 – 236
الملحق رقم (4): دليل المقابلة النصف موجهة للتحقيق الميداني	صص 237 – 245
الملحق رقم (5): تفريغ مقابلات الدراسة الاستطلاعية و التحقيق الميداني	صص 246 – 265
الملحق رقم (6): السياسة التكوينية لنشاط المصب بمؤسسة سوناطراك 2010	صص 266 – 281
الملحق رقم (7): القانون الداخلي لمؤسسة سوناطراك	صص 282 – 283
الملحق رقم (8): قانون الأخلاق المهنية لمؤسسة سوناطراك	ص 284
الملحق رقم (9): مقالة حول قرار استرجاع الإطارات من الشركات الأجنبية	ص 285
الملحق رقم (10): قرار إنشاء مرصد التشغيل النسوي	صص 286 – 287
الملحق رقم (11): القانون الداخلي لمرصد التشغيل النسوي	صص 282 – 292
الملحق رقم (12): تعليمة وزير الطاقة و المناجم بالتشغيل النسوي	صص 293 – 294
الملحق رقم (13): قانون المهن الجزائري من الديوان الوطني للإحصائيات	صص 295 – 298

دليل المقابلة الحرة للدراسة الاستطلاعية

المقابلة رقم: مكان إجراء المقابلة: المديرية الجهوية المغربية لنقل المحروقات من مؤسسة سوناطراك RTO
في يوم: / / الإطار: مدة المقابلة:

المحور الأول: بيانات أولية حول الأصول الاجتماعية و التعليمية للإطراد المتوسطة:

1.1. الأصول الاجتماعية:

- 1) ما هو سنك؟
 - 2) الجنس؟ - ذكر - أنثى
 - 3) أين ولدك؟
 - 4) أين ازداد والدك؟
 - 5) ما هو المستوى الثقافي الأب؟
 - 6) ما هي مهنة الأب؟
 - 7) أين ازدادت أمك؟
 - 8) ما هو مستواها الثقافي أو التعليمي؟
 - 9) ما هو نشاطها المهني؟
 - 10) أين ازداد جدك من أبوك؟
 - 11) ما كان مستواه الثقافي أو التعليمي؟
 - 12) ما كانت مهنته؟
 - 13) أين ازداد جدك من أمك؟
 - 14) ما كان مستواه الثقافي أو التعليمي؟
 - 15) ما كانت مهنته؟
 - 16) هل أنت من أصل ريفي أم حضري؟
 - 17) ما هو عدد إخوتك؟ - أولاد : - بنات :
 - 18) إلى أي طبقة اجتماعية تعتقد أنك تنتمي؟
 - 19) ما هي حالتك المدنية؟ - أعزب - متزوج - مطلق - أرمل
- بالنسبة للمتزوجين: هل لديكم أولاد؟ و ما هو عددهم؟

2.1. المستوى التعليمي:

- (20) ما هو مستواك التعليمي؟
- (21) ما هي الشهادات التي تمتلكها؟
- (22) أين تحصلت على تكوينك العام؟ - بالجزائر - بالخارج - عليه -
- اشرح؟
- (23) ما هي اللغات التي تتقنها؟

المحور الثاني: تغير في الثقافة العمالية بالاعتماد على اختلاف التمثلات حول مفهوم العمل بين الإطارات المتوسطة:

1.2. تمثلات مفهوم العمل:

- (24) كيف تعرف العمل؟
- 2.2. المستوى الإداري:
- (25) ما هي وظيفتك؟ و ما هو مستواك الإداري؟
- 3.2. ظروف التوظيف:

- (26) على أي أساس تم توظيفك بالمؤسسة؟ - على أساس الشهادة - أساس الامتحان - مباشرة آخر، تحدد
- (27) هل تعتقد أن تأهيلك في محله بالمقارنة مع العمل الممارس؟
- (28) كيف علمت بوجود منصب عمل شاغر بالمؤسسة؟
- (29) ما هي الدوافع التي جعلتك تلتحق بمؤسسة سوناطراك؟
- (30) كيف تقيم نظام التوظيف و الترقية بالمؤسسة؟
- (31) ماذا تمثل مؤسسة سوناطراك بالنسبة إليك؟

4.2. المستوى المعيشي:

- (32) ما نوع السكن الذي تعيش فيه؟
- (33) هل تعيش مع العائلة الكبيرة، أم مع عائلتك النووية؟
- (34) هل تمتلك سيارة و الأجهزة المنزلية الضرورية للمعيشة اليومية؟
- (35) ما هو راتبك؟ - أقل من 40000 دج - ما بين 40000 دج و 50000 دج - ما بين 50000 دج و 60000 دج - أكثر من 60000 دج
- (36) هل مرتبك بكفئك لقضاء حاجاتك و حاجات أسرتك؟

5.2. الأقدمية:

- (37) ما هو تاريخ التحاقك بمؤسسة سوناطراك؟
- (38) ما هي المهن التي زاولتها قبل الالتحاق بالمؤسسة؟ و ما هي التجارب المهنية التي استغلستها؟
- (39) هل التحقت للعمل بالمؤسسة مباشرة بعد حصولك على الشهادة أم أنك عرفت فترة بطالة؟

6.2. الموقع في المؤسسة:

- (40) ما هو موقعك في المؤسسة؟ - القمة - الوسط - الأسفل
- (41) ما هي الوظائف و الأدوار التي شغلتها بمؤسسة سوناطراك منذ التوظيف إلى اليوم؟ و هل سنحت لك الفرصة خلالها بالمشاركة في اتخاذ القرارات أثناء العمل على تحقيق الأهداف؟

7.2. الصعوبات عند أداء المهام:

(42) ما هي الصعوبات التي تواجهها عند أداء المهام؟

8.2. المسؤولية و السلطة في المؤسسة:

(43) ما هي نوع المسؤولية التي يتميز بها منصب عملك؟

(44) هل تحس بأنك تمارس سلطة من خلال الدور المهني الذي تقوم به؟

(45) هل تعتقد بأنك تمارس دور قيادي أو تمثيلي بالنظر إلى التراتبية في الهرم التنظيمي؟

9.2. فضاء المواطنة:

1.9.2. الأطارات و النشاط الجمعي:

(46) هل تنتمي إلى جمعية معينة؟ و ما هو دورك المجتمعي فيها؟

(47) في اعتقادك، فيما يفيد العمل الجمعي المجتمع؟

(48) هل تؤمن بالعمل الجمعي في الجزائر؟

2.9.2. الأطارات و النشاط النقابي:

(49) هل أنت عضو بنقابة المؤسسة؟

(50) ما رأيك في العمل النقابي و هل تؤمن به؟

(51) ما رأيك في تأثير نقابة العمل على عملية التوظيف و التكوين؟

(52) هل ساهمت نقابة العمل بالمؤسسة في عملية توظيفك؟

3.9.2. الإطارات و العمل السياسي:

- 53 هل تنتخب؟
- 54 هل تنتمي إلى حزب سياسي معين أو تجمع للرأي العام؟ و ما هو دورك المجتمعي فيه؟
- 55 هل تهتم بالصحف السياسية و البرامج السياسية؟
- 56 هل تهتم بالمحادثات ذات الطابع السياسي التي تدور بين الناس؟
- 57 ما رأيك في مدى إقبال الإطارات على العمل السياسي؟
- 58 مع من تفضل تبادل الآراء حول برنامج سياسي؟
- 59 ما هي المواضيع المجتمعية التي تثير اهتمامك؟

10.2. أشكال التضامن بالمؤسسة:

- 60 هل لديك أقارب يشتغلون بمؤسسة سوناطراك؟
- 61 هل كنت سببا أو عاملا في توظيف أحد الأقارب أو الأصدقاء بالمؤسسة؟
- 62 إليك اقتراحين اختر واحدا منهما، و فسر لماذا؟ :
- تفضل مساعدة شخص يواجه صعوبة مع العلم أن لديه رأسمال علائقي جيد بمؤسسة سوناطراك؟
- تفضل مساعدة شخص يواجه صعوبة مع العلم أن ليس لديه أقارب أو أصدقاء يساندونه بالمؤسسة؟

المحور الثالث: التكوين المهني المتواصل و علاقته بتوجيه المهنة و الدور المهنيين في وظيفة الإطار

المتوسط:

1.3. مفهوم التكوين كما يتصوره الإطار المتوسط:

(63) ما هو معنى مفهوم التكوين كما تتصوره أنت؟

(64) هل تعتقد أنّ التكوين يعطيك فهم أكثر لطبيعة وظيفتك؟ أم انه مجرد وسيلة للترقية؟

2.3. قياس الاتجاهات التكوينية:

(65) ما هو عدد و نوع التكوينات التي تحصلت عليها بمؤسسة سوناطراك؟

(66) ما هو عدد و نوع التكوينات التي تحصلت عليها خارج مؤسسة سوناطراك؟

(67) هل زادت هذه التكوينات من مستوى معرفتك المهنية؟

(68) هل تعتقد أنّ كلّ تكوين يؤدي بالضرورة إلى تحسين أداء الأفراد؟

(69) تتكون وظيفتك من عدة واجبات، ما هي في نظرك الواجبات التي تكثر فيها الصعوبات و

المشكلات أثناء أدائك لوظيفتك؟ و هل تعتقد أنّ التكوين يفيدك في التغلب على هذه الصعوبات؟

(70) هل هناك تغييرات فنية في طرق العمل أو المعدات أو المستندات في الإدارة التي تعمل فيها طرأ

بفعل عملية التكوين؟

(71) هل طرأت تغييرات في الموارد البشرية؛ مثل، نقل أو تعيين أو ترقية أفراد تأثرت بها إدارتك بفعل

التكوين؟

- 72) في رأيك، هل يستفيد كلّ الإطارات من التكوين بالمؤسسة، أم أقلية فقط؟
- 73) أسئلة خاصة برئيس مصلحة تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة؟
- كيف يتم وضع و برمجة الخطة التكوينية؟
- من هي الأطراف التي تشارك في رسم و تنفيذ هذه الخطة التكوينية؟
- هل هناك نماذج عن الاحتياجات التكوينية؟
- ما هي في رأيك، أهم أهداف التكوين الإداري و التقني بالنسبة لفئة الإطارات المتوسطة؟
- في اعتقادك، ما هي انسب أساليب التكوين الإداري و التقني؟ و على أي أساس يتم استعمالها؟
- 3.3. قياس الاتجاهات المهنية:**
- 74) هل تقرأ الصحف المهنية؟
- 75) هل تحافظ بانتظام على حضور الاجتماعات المهنية، خصوصا في علاقة مع التوظيف؟
- 76) كيف تقيم تجربتك المهنية بمؤسسة سوناطراك؟ و كيف تتصور النجاح المهني؟
- 77) ما هي نظرتك حول الانفتاح الاقتصادي و أثره على مهنتك؟
- 78) هل أنت مثبت بمركب GNL2/Z منذ توظيفك بمؤسسة سوناطراك، أم أنك عملت في مركبات أخرى؟
- 79) ما هي الطموحات التي أردت تحقيقها عند التحاقك بمؤسسة سوناطراك؟
- 80) ما هي نظرتك لمستقبل المهني؟ و ما هي مشاريعك المستقبلية المهنية و غير المهنية؟
- 81) هل تعتقد أنّ مؤسسة سوناطراك هي مواطنة بمجرد استثمارها الاجتماعي؟
- 82) هل تؤمن بوجود شفافية في التسيير بمؤسسة سوناطراك؟
- 83) هل تتمنى أن يلتحق أبنائك بمؤسسة سوناطراك بالمستقبل؟ أم تتركهم يختارون مصن أخرى؟
- 84) ما هو دورك في التنمية المستدامة بمؤسسة سوناطراك؟
- 85) هل لك معرفة كافية بالقانون أو النظام الداخلي للمؤسسة؟
- 86) هل لك معرفة كافية بقانون العمل؟ و هل لجأت إليه فيما سبق للمطالبة بحقوقك؟
- 87) هل لك معرفة كافية بحقوقك و واجباتك بالمؤسسة؟
- 88) هل ممارستك لهذه المهنة أعطاك حرية أكثر في اتخاذ القرارات؟
- 89) في نظرك، هل أخلاقيات المهنة محترمة من قبل الزملاء؟
- 90) هل تعتقد أنّ هذه المهنة تسمح لك بالتوفيق بين مبادئك الشخصية و الممارسة؟
- 91) ما رأيك في هذه الأسئلة؟ و ما الذي يمكن أن تخيفه إليها؟

دليل الاستمارة

عنوان موضوع البحث:

« التكوين المستمر و إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية »

- { دراسة نموذجية مقارنة خصت الإطارات الصناعية المتوسطة بمؤسسة سوناطراك } -

إشكالية الدراسة:

« في ظلّ مفهوم المؤسسة الصناعية الاقتصادية كنظام مفتوح، هل التكوين المستمر يحافظ أو يمحي الهوية الاجتماعية الأصلية التقليدية للإطارات المتوسطة بالقطب الصناعي سوناطراك؟ و ما هي استراتيجيات الإطارات المتوسطة القديمة و الجديدة في رسم ملامح و بلورة هويتها المهنية الخاصة بها؟ و هل هذه الاستراتيجيات هي ذات طابع صراعي أو توافقي، علما أنّ الإستراتيجية تنبني هنا، انطلاقا من العلاقات الاجتماعية بالمؤسسة الصناعية المبنية على التنشئة الاجتماعية للإطارات المتوسطة أي: تكوينه الثقافي و الديني و السياسي و الاقتصادي و تأثيره على الهوية المهنية المبنية على التنشئة المهنية؟ »

الهدف من الدراسة:

هدفنا من وراء هذا البحث هو تجريب « نظرية التعلم الثقافي » لعالم الاجتماع "رونو سانسوليو - Sainsaulieu Renaud " بمؤسسة سوناطراك. المفهوم الرئيسي لهذه النظرية هو مفهوم العمل، تؤمن هذه الأخيرة بأنّ: المؤسسة الصناعية هي الوسط الذي يكتسب فيه الأفراد ؛ هويات فردية Identités individuelles و أخرى جمعية Identités communes ؛ يتأسس انتماؤها على هوية مهنية Identité professionnelle هي نتاج أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة في وسط منظم و مهيكّل و مقنن. الهدف من هذه النظرية هو تأكيد الفكرة المحورية القائلة بأنّ: المؤسسة الصناعية لها نفس الوظيفة الاجتماعية؛ مثل: العائلة و العدالة؛ بحيث تعمل على إنتاج و إعادة إنتاج آثارها الثقافية في المجتمع.

ملاحظة:

هذه الاستمارة موجهة إلى غرض علمي محض، ضمن متطلبات تحضير مذكرة الماجستير اختصاص علم الاجتماع "العمل و التنظيم"، نلتزم من سيادتكم التعاون معنا و ملأ الاستمارة بعناية و شفافية، مع ضمان سرية المعلومات التي تدلون بها.

1. ضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة.

2. يرجى منكم ملأ الحقول الفارغة (.....).

المحور الأول: الأصول الاجتماعية و التعليمية، الوضعية الاقتصادية، ثقافة المواطنة:

1.1. الأصول الاجتماعية و التعليمية:

- (1) ما هو سنك؟ هل ما بين: - 24 و 34 سنة - 34 و 44 سنة
- 44 و 54 سنة - 54 سنة و أكثر
- (2) الجنس؟ - ذكر - أنثى
- (3) أين عشت، هل في وسط ريفي أم حضري؟ - وسط ريفي - وسط حضري
- ما هو هذا الوسط بالتحديد؟ و هل ولدت و عشت فيه، أم أنك لم تولد فيه و لكنك نشأت فيه؟
-
-
-
- (4) هل تداولت على المدارس القرآنية و الكتاتيب في صغرك؟ - نعم - لا
- في حالة لا، ما هي الأسباب التي منعتك؟
-
-
- في حالة نعم، أين توجد هذه المدارس القرآنية و الكتاتيب؟
-
- هل كنت تتداول عليها باستمرار؟ - نعم - لا
- في حالة لا، لماذا؟
-
-
- (5) هل تحفظ شيئاً من القرآن و الدروس الدينية؟ - نعم - لا
- في حالة لا، لماذا؟
-
-
- في حالة نعم، هل تعودت على توظيف هذا الرصيد الثقافي في معاملاتك الاجتماعية و المهنية اليومية؟ - نعم - لا
- في كلتا الحالتين، كيف ذلك؟
-
-
- (6) هل تؤدي صلاة الظهر في العمل؟ - نعم - لا
- في حالة لا، هل يمنعك القانون الداخلي للمؤسسة؟ - نعم - لا
- هل يمنعك الرؤساء؟ - نعم - لا
- هل تخجل من تأدية الصلاة في مكان العمل؟ - نعم - لا
- في الحالات الثلاثة، كيف ذلك؟
-
-

(7) هل تتصنت على القرآن الكريم في مكتبك؟ - نعم - لا

- في حالة لا، لماذا؟

- في حالة نعم، ما هو موقف رؤساء و زملاء العمل؟

(8) هل تحافظ بانتظام على تأدية الصلاة في أوقاتها في المسجد، خصوصا صلاة الجمعة؟ - نعم - لا

- في حالة لا، لماذا؟

(9) ما هو مستواك التعليمي؟ - بدون مستوى

- ابتدائي

- متوسط

- ثانوي

- جامعي

- دراسات ما بعد التدرج (ماجستير، دكتوراه)

- التكوين المهني

(10) ما هي الشهادات التي تمتلكها؟

.....

.....

.....

(11) هل سنحت لك الفرصة لمواصلة دراستك بالخارج؟ - نعم - لا

- إن سنحت لك الفرصة، هل تستقيل عن العمل من مؤسسة سوناطراك؟ - نعم - لا

- في كلتا الحالتين، لماذا؟

.....

.....

(12) ما هي مجالات اهتمامك الثقافية؟ و هل للزوجة و الأولاد نفس الاهتمامات؟

.....

.....

(13) ما هي مجالات اهتمامك الرياضية؟ و هل للزوجة و الأولاد نفس الاهتمامات؟

.....

.....

(14) ما هي حالتك المدنية؟ - أعزب - متزوج - مطلق - أرمل

(15) بالنسبة للمتزوجين (الرجال): أين عاشت الزوجة، هل في وسط ريفي أو حضري؟ - ريفي - حضري

- ما هو هذا الوسط بالتحديد؟ و هل ولدت و عاشت فيه، أم أنها لم تولد فيه و لكنها نشأت فيه؟

.....

(16) ما هو عدد أبنائكم؟ - عدد الأولاد - عدد البنات

(17) أين عاشوا، هل في وسط ريفي أم حضري؟ - وسط ريفي - وسط حضري

- ما هو هذا الوسط بالتحديد؟ و هل ولدوا و عاشوا فيه، أم أنهم لم يولدوا فيه و لكنهم نشئوا فيه؟

(18) أين عاش والدك، هل في وسط ريفي أم حضري؟ - وسط ريفي - وسط حضري

- ما هو هذا الوسط بالتحديد؟ و هل ولد و عاش فيه، أم أنه لم يولد فيه و لكنه نشأ فيه؟

(19) ما هي مهنة الأب؟ و ما هي مؤسسة الانتماء؟

(20) هل كان والدك يعيش؟ - مع العائلة الكبيرة - مع العائلة النووية

(21) هل اختيارك لمهنة الإطار المتوسط بمؤسسة سوناطراك، كان برغبة من الأب؟ - نعم - لا

- في كلتا الحالتين، ما كان موقفك؟

(22) أين عاش جدك من أبيك، هل في وسط ريفي أم حضري؟ - وسط ريفي - وسط حضري

- ما هو هذا الوسط بالتحديد؟ و هل ولد و عاش فيه، أم أنه لم يولد فيه و لكنه نشأ فيه؟

(23) هل كان جدك يعيش؟ - مع العائلة الكبيرة - مع العائلة النووية

2.1. الوضعية الاقتصادية:

(24) ما نوع السكن الذي تعيش فيه؟ - شقة - حوش - فيلا

(25) نمط العيش؟ - مع العائلة الكبيرة - مع العائلة النووية

- ما رأيك في هذا؟ و ما هي قيمة العائلة بالنسبة إليك؟

(26) ما هو راتبك؟ - أقل من 40000 دج - ما بين 40000 دج و 50000 دج

- ما بين 50000 دج و 60000 دج - 60000 دج و أكثر

(27) ما هو الأجر الذي تعتقد أنك تستحقه؟ و لماذا؟

28 هل مرتبك بكيفية لقضاء حاجاتك و حاجات أسرتك؟ - نعم - لا

3.1. ثقافة المواطنة:

29 ما رأيك في العمل الجمعي بالجزائر؟

30 ما رأيك في مدى إقبال الإطارات على العمل السياسي؟

المحور الثاني: القيمة الاجتماعية للعمل، التعلم الثقافي، أشكال التضامن عند إطارات الصناعة:

1.2. القيمة الاجتماعية للعمل:

31 ماذا يمثل العمل بالنسبة إليك؟

32 ما هي تجاربك المهنية السابقة؟

2.2. التعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية:

33 متى التحقت للعمل بمؤسسة سوناطراك؟

34 هل التحقت للعمل بالمؤسسة مباشرة بعد حصولك على الشهادة؟ - نعم - لا

35 كيف علمت بوجود منصب عمل شاغر بالمؤسسة؟ عن طريق:

- وكالة التشغيل المحلية - الأقارب - الجرائد - آخر تحدده ما هو؟

36 على أي أساس تم توظيفك بالمؤسسة؟ - على أساس الشهادة - على أساس الامتحان

- مباشرة - آخر، تحده ما هو؟

37 هل ساهمت نقابة العمل بالمؤسسة في عملية توظيفك؟ - نعم - لا

- في حالة نعم، كيف ذلك؟

38 هل أنت عضو بنقابة المؤسسة؟ - نعم - لا

39 ما رأيك في تأثير نقابة العمل على عملية التوظيف و التكوين؟

40 ما هي وظيفتك؟ و ما هو مستواك الإداري؟

41 هل تعتقد أن تأهيلك في محله بالمقارنة مع العمل الممارس؟ - نعم - لا

- في كلتا الحالتين، لماذا؟

42 هل تحس بأنك تمارس سلطة من خلال الدور المهني الذي تقوم به؟ - نعم - لا

- في حالة نعم، كيف ذلك؟

(43) ما هي نوع المسؤولية التي يتميز بها منصب عملك؟

(44) ما هي الوظائف و الأدوار التي شغلتها بمؤسسة سوناطراك منذ التوظيف إلى اليوم؟

(45) ما هي الدوافع و الطموحات التي جعلتك تلتحق بمؤسسة سوناطراك؟

(46) ماذا تمثل مؤسسة سوناطراك بالنسبة إليك؟

(47) كيف تقيم نظام التوظيف و الترقية بالمؤسسة؟

3.2. أشكال التضامن عند إطارات الصناعة:

(48) هل لديك أقارب يشتغلون بمؤسسة سوناطراك؟ - نعم - لا

(49) هل كنت سببا أو عاملا في توظيف أحد الأقارب أو الأصدقاء بالمؤسسة؟ - نعم - لا

(50) إليك اقتراحين اختر واحدا منهما:

- تفضل مساعدة شخص لديه رأسمال علائقي جيد بمؤسسة سوناطراك؟

- تفضل مساعدة شخص ليس لديه أقارب أو أصدقاء يساندونه بالمؤسسة؟

- في كلتا الحالتين، فسر لماذا؟

المحور الثالث: التكوين المستمر و علاقته بتوجيه المكانة و الدور المهنيين في وظيفة الإطار المتوسط:

1.3. مفهوم التكوين كما يتصوره الإطار المتوسط:

(51) ما هو معنى مفهوم التكوين كما تتصوره أنت؟

2.3. قياس الاتجاهات التكوينية:

(52) ما هو عدد و نوع التكوينات التي تحصلت عليها بمؤسسة سوناطراك؟

.....
.....
.....
53 هل زادت هذه التكوينات من مستوى معرفتك المهنية؟ - نعم - لا
- إذا كان نعم، ما هي المهارات الجديدة التي اكتسبتها بعد تلقك التكوين؟
.....

.....
.....
.....
54 هل دعم التكوين المستمر استقرارك في عملك؟ - نعم - لا

55 هل تطالب بحقك في التكوين؟ - نعم - لا

56 في رأيك، هل يستفيد كلّ الإطارات من التكوين بالمؤسسة؟ - نعم - لا

57 هل تعتقد أنّ كلّ تكوين يؤدي بالضرورة إلى تحسين أداء الأفراد؟ - نعم - لا

58 هل تقدم المؤسسة امتيازات للمستفيدين من التكوين؟ - نعم - لا

- إذا كانت الإجابة نعم، ما نوع هذه الامتيازات؟ - مكافأة مادية - ترقية

- إذا كانت الإجابة لا، هل تعزف عن التكوين؟ - نعم - لا

59 تتكون وظيفتك من عدة واجبات، ما هي في نظرك الواجبات التي تكثر فيها الصعوبات والمشكلات أثناء أدائك لوظيفتك؟ و هل تعتقد أنّ التكوين يفيدك في التغلب على هذه الصعوبات؟
.....
.....
.....

60 هل هناك تغييرات فنية في طرق العمل أو المعدات أو المستندات في الإدارة التي تعمل فيها طرأت بفعل عملية التكوين؟ - نعم - لا

61 هل طرأت تغييرات في الموارد البشرية؛ مثل، نقل أو تعيين أو ترقية أفراد تأثرت بها إدارتك بفعل التكوين؟ - نعم - لا

62 أنت كإطار متوسط، بماذا تدعم عملية التكوين بمؤسستك؟
.....
.....
.....

63 لو كنت أنت المسئول عن التكوين بالمؤسسة، كيف كنت لتسير العملية التكوينية؟
.....
.....
.....

3.3. قياس الاتجاهات المهنية:

64 هل تقرأ الصحف المهنية؟ - نعم - لا
- في حالة نعم، ما هي؟
.....

65 هل تحافظ بانتظام على حضور الاجتماعات المهنية، خصوصا في علاقة مع التوظيف؟ - نعم - لا

66 هل تقبل أن تكون المرأة إطار سامي؟ - نعم - لا
- في كلتا الحالتين، فسر لماذا؟
.....

76 لو كنت مدير المؤسسة، فما نوع الإستراتيجية التسييرية التي كنت لتتبناها؟

.....
.....
.....

77 هل تعتقد أنّ مؤسسة سوناطراك هي مواطنة بمجرد استثمارها الاجتماعي؟ - نعم - لا في كلتا الحالتين، فسر لماذا؟

.....
.....

78 ما هو دورك في التنمية المستدامة بمؤسسة سوناطراك؟

.....
.....

هل تؤمن بوجود شفافية في التسيير بمؤسسة سوناطراك؟ - نعم - لا في كلتا الحالتين، فسر لماذا؟

.....
.....

79 هل تتمنى أن يلتحق أبناؤك بمؤسسة سوناطراك بالمستقبل؟ - نعم - لا في كلتا الحالتين، فسر لماذا؟

.....
.....

80 ما هي نظرتك حول الانفتاح الاقتصادي و أثره على مهنتك؟

.....
.....
.....

81 كيف تقيم تجربتك المهنية بمؤسسة سوناطراك؟

.....
.....
.....

82 هل تنوي استثمار خبرتك المهنية عند الخواص بعد التقاعد؟

.....
.....
.....

83 ما رأيك في هذه الأسئلة؟ و ما الذي يمكن أن تضيفه إليها؟

.....
.....
.....

دليل مقابلة الدراسة

عنوان موضوع البحث:

« التكوين المستمر و إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية »

- { دراسة نموذجية مقارنة خصت الإطارات الصناعية المتوسطة بمؤسسة سوناطراك } -

إشكالية الدراسة:

« في ظلّ مفهوم المؤسسة الصناعية الاقتصادية كنظام مفتوح، هل التكوين المستمر يحافظ أو يمحي الهوية الاجتماعية الأصلية التقليدية للإطارات المتوسطة بالقطب الصناعي سوناطراك؟ وما هي استراتيجيات الإطارات المتوسطة القديمة و الجديدة في رسم ملامح و بلورة هويتها المهنية الخاصة بها؟ و هل هذه الاستراتيجيات هي ذات طابع صراعي أو توافقي، علما أنّ الإستراتيجية تنبني هنا، انطلاقا من العلاقات الاجتماعية بالمؤسسة الصناعية المبنية على التنشئة الاجتماعية للإطار المتوسط أي: تكوينه الثقافي و الديني و السياسي و الاقتصادي و تأثيره على الهوية المهنية المبنية على التنشئة المهنية؟ »

الهدف من الدراسة:

هدفنا من وراء هذا البحث هو تجريب « نظرية التعلم الثقافي » لعالم الاجتماع "رونو سانسوليو - Sainsaulieu Renaud " بمؤسسة سوناطراك. المفهوم الرئيسي لهذه النظرية هو مفهوم العمل، تؤمن هذه الأخيرة بأنّ: المؤسسة الصناعية هي الوسط الذي يكتسب فيه الأفراد ؛ هويات فردية Identités individuelles و أخرى جمعية Identités communes ؛ يتأسس انتماؤها على هوية مهنية Identité professionnelle هي نتاج أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة في وسط منظم و مهيكّل و مقنن. الهدف من هذه النظرية هو تأكيد الفكرة المحورية القائلة بأنّ: المؤسسة الصناعية لها نفس الوظيفة الاجتماعية؛ مثل: العائلة و العدالة؛ بحيث تعمل على إنتاج و إعادة إنتاج آثارها الثقافية في المجتمع.

ملاحظة:

هذه المقابلة موجهة إلى غرض علمي محض، ضمن متطلبات تحضير مذكرة الماجستير اختصاص علم الاجتماع "العمل و التنظيم"، نلتزم من سيادتكم التعاون معنا و الإجابة عن الأسئلة بعناية و شفافية، مع ضمان سرية المعلومات التي تدلون بها.

(1) أين عشت، هل في وسط ريفي أم حضري؟

.....
.....
.....
.....
.....

(2) هل كان اختيارك لمهنة الإطار المتوسط بمؤسسة "سوناطراك" برغبة من الأب؟

.....
.....
.....
.....
.....

(3) هل تعتقد أنّ تأهيلك في محلّه بالمقارنة مع العمل الممارس؟

.....
.....
.....
.....
.....

(4) ما هي الدوافع الذاتية و الموضوعية التي جعلتك تلتحق بمؤسسة سوناطراك؟ و ما هي الطموحات التي أردت تحقيقها؟

.....
.....
.....
.....
.....

(5) كيف تقيم نظام التوظيف و الترقية بالمؤسسة؟

.....
.....
.....
.....
.....

(6) ماذا تمثل مؤسسة سوناطراك بالنسبة إليك؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(7) ما هي المهن السابقة التي زاولتها قبل الالتحاق بالمؤسسة؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(8) هل تعتقد بأنك تمارس دور قيادي أو تمثيلي بالنظر إلى التراتبية في الهرم التنظيمي؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(9) هل كنت سببا أو عاملا في توظيف أحد الأقارب أو الأصدقاء بالمؤسسة؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(10) ما هو معنى مفهوم التكوين كما تتصوره أنت؟ و هل ساعدك في الرفع من معارفك العملية؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

11 هل تعتقد أنّ التكوين حسن من وضعيتك السوسيو - مهنية؟ و هل دعم التكوين المستمر استقرارك في عملك؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

12 في اعتقادك، فيما فادتك كلّ هذه التكوينات؟ و هل سبق لك و أن امتنعت عن التكوين لأسباب ذاتية أو موضوعية؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

13 في رأيك، هل يستفيد كلّ الإطارات من التكوين بالمؤسسة ؟ و هل تقدم المؤسسة امتيازات للمستفيدين من التكوين؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

14 أنت كإطار، بماذا تدعم عملية التكوين بمؤسستك؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

15 لو كنت أنت المسئول عن التكوين بالمؤسسة، كيف كنت لتسير العملية التكوينية؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

16 ما رأيك في الإطارات القديمة السامية التي تحمل شهادة الكفاءة المهنية CAP بالمقارنة مع الإطارات الجديدة الشابة التي تحمل الشهادات الجامعية بالمؤسسة؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

17 لو كنت المسئول عن عملية التوظيف بالمؤسسة، فما هو نوع الكفاءات التي كنت لتوظفها؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

18 لو كنت مدير المؤسسة، فما نوع الإستراتيجية التسييرية التي كنت لتتبناها؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

19 هل سنحت لك الفرصة لمواصلة دراستك بالخارج؟ و إن سنحت لك الفرصة، هل تستقيل عن العمل من مؤسسة سوناظراك؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

20 ما هي مجالات اهتمامك الثقافية؟ و هل للزوجة و الأولاد نفس الاهتمامات؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(21) ما هي مجالات اهتمامك الرياضية؟ و هل للزوجة و الأولاد نفس الاهتمامات؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(22) هل تقبل أن تكون المرأة إطار سامي؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(23) هل تقبل أن تتلقى الأوامر في العمل من امرأة؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(24) كيف تقيم تجربتك المهنية بمؤسسة سوناطراك؟ و كيف تتصور النجاح المهني المثالي؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(25) هل تنوي استثمار خبرتك المهنية عند الخواص بعد التقاعد؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(26) ما هي نظرتك حول الانفتاح الاقتصادي و أثره على مهنتك؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(27) هل تتمنى أن يلتحق أبناؤك بمؤسسة سوناطراك بالمستقبل؟ أم تتركهم يختارون مهن أخرى؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(28) هل أنت إطار متوسط قديم أم إطار متوسط جديد؟

- إذا كنت إطار متوسط قديم، فما رأيك في الإطارات المتوسطة الجديدة و كيف هي علاقتك المهنية معها؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- إذا كنت إطار متوسط جديد، فما رأيك في الإطارات المتوسطة القديمة و كيف هي علاقتك المهنية معها؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(29) أسئلة خاصة برئيس مصلحة التكوين بقسم تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة:

- كيف يتم وضع و برمجة الخطة التكوينية؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- من هي الأطراف التي تشارك في رسم و تنفيذ هذه الخطة التكوينية؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- هل هناك نماذج عن الاحتياجات التكوينية؟

- ما هي في رأيك، أهم أهداف التكوين الإداري و التقني بالنسبة لفئة الإطارات المتوسطة؟

- في اعتقادك، ما هي أنسب أساليب التكوين الإداري و التقني؟ و على أي أساس يتم استعمالها؟

- ما هي المشاكل التي تعيق التكوين بالمؤسسة؟

- هل ترى أن البرامج التكوينية تكمل التكوين الجامعي للإطارات؟

- على أي أساس تقيم المؤسسة نتائج التكوين؟

- ماذا تقترح من أجل توحيد الأهداف التكوينية بين الإطارات و المؤسسة؟

- في أي شكل تقومون بعملية التكوين، تطبيقات فردية، تطبيقات جماعية؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- ما هي المنشآت التكوينية التي تقومون فيها بعملية التكوين داخل و خارج المؤسسة؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(30) ما رأيك في هذه الأسئلة؟ و ما الذي يمكن أن تضيفه إليها؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ملخص الدراسة

يتناول موضوع دراستنا بالبحث السوسولوجي المقارن، مسألة (التكوين المستمر و علاقته بعملية إعادة الإنتاج الثقافي للهويات المهنية للإطارات المتوسطة)؛ بثلاثة مركبات صناعية هي: (المديرية الجهوية الغربية لنقل المحروقات الموسومة RTO ، و مركب تميمع الغاز الطبيعي رقم 2 الموسوم GNL2/Z ، و مركب تميمع غاز البترول السائل رقم 1 الموسوم GP1/Z)؛ من القطب الصناعي الموسوم سوناطراك؛ بالمنطقة الصناعية أرزيو؛ بوهران.

افترضنا أن المشروع التصنيعي بالجزائر، قد أنتج نوعين من الإطارات المتوسطة هي؛ القديمة الشائعة المعروفة بالمحلية؛ و التي تؤكدُ البعد الجمعي في تصوُّر الهوية المهنية، و الجديدة الحاملة المعروفة بدورها بالجامعية؛ و التي تؤكدُ البعد الفردي في تصوُّر الهوية المهنية، و اعتقدنا كباحثين سوسولوجيين أن: هذين النوعين من الإطارات الصناعية المتوسطة؛ ينقل معه عادات و ممارسات هجينة ضمن ثقافة أسميها مجتمعية أو شعبية إلى محيط عمله؛ الذي يركز بدوره على ثقافة أسميها مهنية أو عقلانية فيبيرية، فحدث ما يسمى بإضطراب في الهويات المهنية بحيث؛ يأتون بأفكار مسبقة حول المؤسسة المستخدمة و حول تخصصهم المهني؛ تعطيههم تصوُّراً مغلوفاً بالتحكم في الواقع المهني، ممّا يؤدي بهم إلى ارتكاب أخطاء مهنية تهدد استقرارهم في العمل، و عليه، اعتبرنا أن: الإطار المتوسط الصناعي الشائع و الحالم بمؤسسة سوناطراك يعيش حالة من التضارب في هويته المهنية؛ بفعل إنتمائه إلى وسطين ثقافيين مختلفين و متناقضين نوعياً.

هنا تسعى منظمة سوناطراك ؛ كنظام سوسيوثقافي مفتوح يتكيف بوعي مع متغيرات المحيط الداخلي و الخارجي؛ جاهدة إلى تفادي هذا الإضطراب الهوياتي الثقافي، و تعتمد في ذلك؛ على التكوين المستمر كإستراتيجية لإعادة إنتاج الثقافة و الممارسات المهنية؛ من خلال تحسين التأهيل العلمي و العملي للإطارات المتوسطة و توجيه مكاناتهم و أدوارهم المهنية على أسس علمية و عقلانية، خالية من تأثير الإستراتيجيات الفردية بالمحيط الصناعي.

توصل الباحث بعد التحقيق الميداني إلى حقيقتين سوسولوجيتين هما:

- (1) أن الهوية المهنية للإطارات المتوسطة الشائعة و الحاملة في ظلّ النظام المفتوح؛ هي حقيقة لتنظيم واقع بشري ذو خيال مهني خارج عن إرادة المؤسسة سوناطراك، و يتسم بالفردنة أكثر منه الضمير الجمعي.
- (2) أن ثقافة المؤسسة الصناعية سوناطراك، ليس لها القدرة على مقاومة الملكة السوسيوثقافية أو الهابيتوس الاجتماعي التقليدي الحامل لقيم العشائرية، و بالتالي، هناك هويات مهنية فردية شعبية ضمن فضاء مهني منظم؛ و هو ما يمكننا تسميته بلا عقلانيات ضمن عقلانيات فيبيرية، و أن هناك أجساد مهنية بدون هويات مهنية بالمفهوم العلمي.

الكلمات المفتاحية:

الهوية المهنية؛ إعادة الإنتاج؛ التكوين المستمر؛ الإطار الصناعي؛ النسق المفتوح؛ الإطار الشائع؛ الإطار الحالم؛ الهابيتوس؛ مؤسسة سوناطراك.