



جامعة وهران 2  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع  
اطروحة  
لنييل شهادة دكتوراه علوم  
في علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل

## إطارات القطاع العام

الأصول، المسارات، التمثلات

دراسة مقارنة بين الإطارات الإدارية والإطارات الصناعية

ولاية تبسة نمونجا

### مقدمة و مناقشة علنا من طرف

تحت إشراف الأستاذ  
أ.د مبارك نجاح

الطالب  
حمزة مراد

أمام لجنة المناقشة :

الصفة	الاسم و اللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء
رئيسا	مراد مولاي الحاج	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2
مشرفا ومقررا	مبارك نجاح	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2
مناقشا	فاطمة بلقاسمي	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2
مناقشا	محمد مكحلي	أستاذ التعليم العالي	جامعة سيدي بلعباس
مناقشا	أم الخير تومي	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 1
مناقشا	جودي حمزة	أستاذ محاضر أ	جامعة أدرار

الموسم الجامعي  
2022-2021

# شكر وعرفان

-الحمد لله نعمده ونستعينه ونستغفره ونستمدية ، ونصلي ونسلم على أشرفه الخلق سيدنا محمد ، أما بعد لا يسعنا بعد أن وفقنا الله عز وجل لإتمام هذا البحث المتواضع إلا أن نتوجه بالشكر بعد الله تعالى للأستاذ الدكتور نجاح مبارك الذي أحاطنا بسعة صدره ونخزارة علمه.

-و من منطلق من لا يشكر الناس لا يشكر الله وجب كذلك توجيه الشكر لكل أفراد مجتمع البحث الذين قدموا لنا يد العون وساهموا بقدر كبير في إنجاز هذه العمل عن طريق وضع كل التسميات التي مكنتنا من الحصول على المعلومة بكل دقة وسلاسة .

- كما لا يفوتنا أن نتوجه بشكر خاص و خالص للأسرة الصغيرة التي صبرت علينا طوال مدة العمل.

-و نشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل ولو بالدعاء.

الباحث: حمزة مراد

# إهداء

بتوفيق من الله عز وجل أهدي هذا العمل إلى:

والدي رحمه الله

أمي حفظها الله

إلى كل أفراد أسرتي: الزوجة: عمرون أ، البننتين: يارا وأريج

الأهل والأقارب والأصحاب

الأصدقاء والأحباب والأصحاب

الزملاء بمديرية النقل

حمزة مراد

# فهرس الموضوعات

شكر وعران

إهداء

6	فهرس الجداول
9	فهرس الأشكال
12	مقدمة

## الفصل الأول

### الأسس النظرية والمنهجية للبحث

17	1- إشكالية البحث :
22	2- المقاربة السوسولوجية
26	3- أهمية البحث و أهدافه :
26	4- فرضيات البحث
27	5- المعالجة المنهجية للبحث
31	6- مجتمع البحث :
32	7- أدوات البحث وكيفية تجميع البيانات :
37	8- تحليل المعلومات :
38	9 - الدراسات السابقة :
55	10- المفاهيم الأساسية للبحث :

## الفصل الثاني

### الإطارات الإدارية والصناعية

59	1- مفهوم الإطار :
61	2- تصنيف الإطارات :
63	3- الصيغة النشئية لتكون وتطور الإطارات في الجزائر :



- 4- إطارات فئة الأسلاك المشتركة: 72.....
- 5- التصنيع و الإطارات الصناعية 74.....

### الفصل الثالث

#### المقاربات النظرية لمفهوم العمل والرضا الوظيفي

- 1- مفهوم الرضا الوظيفي: 87.....
- 2- نظريات الرضا الوظيفي: 90.....
- 3- أهم العوامل المؤثرة في درجة الرضا الوظيفي: 101.....
- 4- قياس الرضا الوظيفي: 104.....
- 5- مسببات ونواتج الرضا: 107.....

### الفصل الرابع

#### الخصائص العامة للإطارات

- 1- الإطارات الإدارية : 114.....
- 1-1- ميدان البحث: 114.....
- 1-2-1- الأصول الاجتماعية والتعليمية للإطارات : 115.....
- 1-3-1- الوضعية المهنية والاقتصادية للإطارات الإدارية : 121.....
- 2- الإطارات الصناعية: 127.....
- 1-2-1- ميدان البحث: 127.....
- 2-2- الأصول الاجتماعية والتعليمية للإطارات الصناعية : 128.....
- 2-3-2- الوضعية المهنية والاقتصادية للإطارات الصناعية : 134.....

### الفصل الخامس

#### التمثلات والميول لدى الإطارات

- 1- الإطارات الإدارية 141.....
- 1-1- تحقيق الإطارات للحاجات الفسيولوجية : 141.....
- 1-2-1- إشباع الحاجات المعنوية: 146.....
- 1-3-1- تأثير بعض المتغيرات على إشباع الحاجات المعنوية: 156.....
- 2- الإطارات الصناعية : 177.....

- 177 ..... 1-2- تحقيق الإطارات الصناعية للحاجات الفسيولوجية :  
182 ..... 2-2- نزعة الإطارات نحو تحقيق الحاجات المعنوية:  
190 ..... 3-2- علاقة متغيرات السن والأقدمية والأجر بتحقيق الحاجات المعنوية :

### الخلاصة العامة

- 205 ..... 1- الخصائص العامة لإطارات.....  
211 ..... 2- تفسير النتائج في ضوء الفرضيات:  
219 ..... 3- تفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة:  
220 ..... 4- وضعية الإطارات من الناحية المادية :  
220 ..... 5- وضعية الإطارات من الناحية النفسية :  
221 ..... 6- وضعية الإطارات من الناحية المهنية :  
222 ..... 7- وضعية الإطارات من الناحية العقائدية :

224 ..... خاتمة

228 ..... قائمة المصادر والمراجع

234 ..... الملاحق

286 ..... Résumé

286 ..... Abstract

286 ..... الملخص

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
34	توزيع عبارات الاستبيان	01
114	المديريات التنفيذية لولاية تبسة	02
115	توزيع الإطارات الإدارية حسب الجنس	03
116	توزيع الإطارات الإدارية حسب السن	04
117	توزيع الإطارات الإدارية حسب الحالة العائلية	05
118	توزيع الإطارات الإدارية حسب عدد الأولاد	06
119	توزيع الإطارات الإدارية حسب الأصول الاجتماعية	07
122	توزيع الإطارات الإدارية حسب المديريات	08
124	توزيع الإطارات الإدارية حسب الرتبة	09
125	توزيع الإطارات الإدارية حسب الأقدمية	10
126	توزيع الإطارات الإدارية حسب الأجر	11
127	المؤسسات بولاية تبسة	12
128	توزيع الإطارات الصناعية حسب الفئات العمرية	13
129	توزيع الإطارات الصناعية حسب الحالة العائلية	14
130	توزيع الإطارات الصناعية حسب عدد الأولاد	15
131	توزيع الإطارات الصناعية حسب الأصول الاجتماعية	16
134	توزيع الإطارات الصناعية حسب المؤسسات	17
136	توزيع الإطارات الصناعية حسب الأقدمية	18
137	توزيع الإطارات الصناعية حسب الأجر	19
141	تحقيق الحاجة للسكن لدى الإطارات الإدارية	20
142	تحقيق الحاجة للغذاء لدى الإطارات الإدارية	21
143	تحقيق الحاجة للملبس لدى الإطارات الإدارية	22
149	تكرارات إجابات الإطارات الإدارية حول الشعور بالأمن الوظيفي	23
151	تكرارات إجابات الإطارات الإدارية حول الشعور بالإنتماء للجماعة	24
153	تكرارات إجابات الإطارات الإدارية حول الشعور بالتقدير والاحترام	25
154	تكرارات إجابات الإطارات الإدارية حول الشعور بتحقيق الذات	26
155	نزعة تحقيق الحاجات المعنوية لدى الإطارات الإدارية	27
157	علاقة متغير الجنس بتحقيق الحاجة للأمن عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	28

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
158	علاقة متغير الجنس بتحقيق الحاجة للإنتماء عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	29
159	علاقة متغير الجنس بتحقيق الحاجة للاحترام عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	30
159	علاقة متغير الجنس بتحقيق الحاجة لتحقيق الذات عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	31
161	علاقة متغير السن بتحقيق الحاجة للأمن عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	32
162	علاقة متغير السن بتحقيق الحاجة للإنتماء عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	33
163	علاقة متغير السن بتحقيق الحاجة للاحترام عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	34
164	علاقة متغير السن بتحقيق الحاجة لتحقيق الذات عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	35
165	علاقة متغير الأقدمية بتحقيق الحاجة للأمن عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	36
166	علاقة متغير الأقدمية بتحقيق الحاجة للإنتماء عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	37
167	علاقة متغير الأقدمية بتحقيق الحاجة للاحترام عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	38
168	علاقة متغير الأقدمية بتحقيق الحاجة لتحقيق الذات عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	39
169	علاقة متغير الأجر بتحقيق الحاجة للأمن عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	40
170	علاقة متغير الأجر بتحقيق الحاجة للإنتماء عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	41
171	علاقة متغير الأجر بتحقيق الحاجة للاحترام عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	42
172	علاقة متغير الأجر بتحقيق الحاجة لتحقيق الذات عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	43
173	علاقة متغير الحالة العائلية بتحقيق الحاجة للأمن عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	44
174	علاقة متغير الحالة العائلية بتحقيق الحاجة للإنتماء عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	45
175	علاقة متغير الحالة العائلية بتحقيق الحاجة للاحترام عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	46
176	علاقة متغير الحالة العائلية بتحقيق الحاجة لتحقيق الذات عند الإطارات الإدارية حسب كاي تربيع	47
177	تحقيق الحاجة للسكن لدى الإطارات الصناعية	48
179	تحقيق الحاجة للغذاء لدى الإطارات الصناعية	49
180	تحقيق الحاجة للملبس لدى الإطارات الصناعية	50
183	تكرارات إجابات الإطارات الصناعية حول الشعور بالأمن الوظيفي	51
185	تكرارات إجابات الإطارات الصناعية حول الشعور بالإنتماء للجماعة	52
186	تكرارات إجابات الإطارات الصناعية حول الشعور بالتقدير والاحترام	53
188	تكرارات إجابات الإطارات الصناعية حول الشعور بتحقيق الذات	54
189	نزعة تحقيق الحاجات المعنوية لدى الإطارات الصناعية	55
190	علاقة متغير السن بتحقيق الحاجة للأمن عند الإطارات الصناعية حسب كاي تربيع	56

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
191	علاقة متغير السن بتحقيق الحاجة للإلتزام عند الإطارات الصناعية حسب كاي تربيع	57
192	علاقة متغير السن بتحقيق الحاجة للاحترام عند الإطارات الصناعية حسب كاي تربيع	58
193	علاقة متغير السن بتحقيق الحاجة لتحقيق الذات عند الإطارات الصناعية حسب كاي تربيع	59
194	علاقة متغير الأقدمية بتحقيق الحاجة للأمن عند الإطارات الصناعية حسب كاي تربيع	60
195	علاقة متغير الأقدمية بتحقيق الحاجة للإلتزام عند الإطارات الصناعية حسب كاي تربيع	61
196	علاقة متغير الأقدمية بتحقيق الحاجة للاحترام عند الإطارات الصناعية حسب كاي تربيع	62
197	علاقة متغير الأقدمية بتحقيق الحاجة لتحقيق الذات عند الإطارات الصناعية حسب كاي تربيع	63
198	علاقة متغير الأجر بتحقيق الحاجة للأمن عند الإطارات الصناعية حسب كاي تربيع	64
199	علاقة متغير الأجر بتحقيق الحاجة للإلتزام عند الإطارات الصناعية حسب كاي تربيع	65
200	علاقة متغير الأجر بتحقيق الحاجة للاحترام عند الإطارات الصناعية حسب كاي تربيع	66
201	علاقة متغير الأجر بتحقيق الحاجة لتحقيق الذات عند الإطارات الصناعية حسب كاي تربيع	67
276	الشبكة الاستدلالية للمرتبات	68
277	قائمة المحكمين لاستمارة الاستبيان	69
278	الشهادات المتحصل عليها من طرف الإطارات الإدارية	70
278	تخصصات الإطارات الإدارية	71
279	لغة التكوين لدى الإطارات الإدارية	72
279	مكان تخرج الإطارات الإدارية	73
280	سنوات تخرج الإطارات الإدارية	74
280	تجهيزات المسكن باللوازم المنزلية للإطارات الإدارية	75
281	توفير وسائل الاتصال والنقل للإطارات الإدارية	76
281	الشهادات المتحصل عليها من طرف الإطارات الصناعية	77
282	تخصصات الإطارات الصناعية	78
282	لغة التكوين لدى الإطارات الصناعية	79
283	مكان تخرج الإطارات الصناعية	80
283	طبيعة عمل الإطارات الصناعية	81
284	سنوات تخرج الإطارات الصناعية	82
284	تجهيزات المسكن باللوازم المنزلية للإطارات الصناعية	83
285	توفير وسائل الاتصال والنقل للإطارات الصناعية	84

## فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
29	موقع ولاية تبسة على خريطة الجزائر	01
30	خريطة ولاية تبسة	02
87	مخطط يوضح مفهوم الرضا	03
91	مخطط يبين الحاجات عند الفرد مكيف ترتبط بالرضا	04
93	تدرج الحاجات لماسلو	05
98	المقارنة بين هرم الحاجات ونظرية الدافعية	06
115	الدائرة النسبية الممثلة لتوزيع الإطارات الإدارية حسب الجنس	07
116	مدرج تكراري يبين توزيع الإطارات الإدارية حسب السن	08
117	الدائرة النسبية الممثلة لتوزيع الإطارات الإدارية حسب الحالة العائلية	09
118	الدائرة النسبية الممثلة لتوزيع الإطارات الإدارية حسب عدد الأولاد	10
119	الدائرة النسبية الممثلة لتوزيع الإطارات الإدارية حسب الأصول الاجتماعية	11
123	مدرج تكراري يبين توزيع الإطارات الإدارية حسب المديرية	12
124	الدائرة النسبية الممثلة لتوزيع الإطارات الإدارية حسب الرتبة	13
125	مدرج تكراري يبين توزيع الإطارات الإدارية حسب الأقدمية	14
126	مدرج تكراري يبين توزيع الإطارات الإدارية حسب الأجر	15
128	مدرج تكراري يبين توزيع الإطارات الصناعية حسب السن	16
129	الدائرة النسبية الممثلة لتوزيع الإطارات الصناعية حسب الحالة العائلية	17
130	الدائرة النسبية الممثلة لتوزيع الإطارات الصناعية حسب عدد الأولاد	18
131	الدائرة النسبية الممثلة لتوزيع الإطارات الصناعية حسب الأصول الاجتماعية	19
135	مدرج تكراري يبين توزيع الإطارات الصناعية حسب المؤسسات	20
136	مدرج تكراري يبين توزيع الإطارات الصناعية حسب الأقدمية	21
137	مدرج تكراري يبين توزيع الإطارات الصناعية حسب الأجر	22
141	الدائرة النسبية لتحقيق الحاجة للسكن عند الإطارات الإدارية	23
142	الدائرة النسبية لتحقيق الحاجة للغذاء عند الإطارات الإدارية	24
143	الدائرة النسبية لتحقيق الحاجة للملبس عند الإطارات الإدارية	25
177	الدائرة النسبية لتحقيق الحاجة للسكن عند الإطارات الصناعية	26
179	الدائرة النسبية لتحقيق الحاجة للغذاء عند الإطارات الصناعية	27
180	الدائرة النسبية لتحقيق الحاجة للملبس عند الإطارات الصناعية	28

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
260	الهيكل التنظيمي لمديرية التجارة	29
260	الهيكل التنظيمي لمحافظة الغابات	30
261	الهيكل التنظيمي لمديرية الطاقة	31
261	الهيكل التنظيمي لمديرية مسح الأراضي	32
262	الهيكل التنظيمي لمديرية أملاك الدولة	33
262	الهيكل التنظيمي لمديرية البرمجة ومتابعة الميزانية	34
263	الهيكل التنظيمي لمديرية الصحة والسكان	35
263	الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين المهني والتمهين	36
264	الهيكل التنظيمي لمديرية التربية	37
265	الهيكل التنظيمي لمديرية التجهيزات العامة	38
266	الهيكل التنظيمي لمديرية الصناعة والمناجم	39
267	الهيكل التنظيمي لمفتشية العمل	40
268	الهيكل التنظيمي لمديرية التعمير والبناء	41
269	الهيكل التنظيمي لمديرية السكن	42
270	الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية	43
271	الهيكل التنظيمي لمديرية البيئة	44
272	الهيكل التنظيمي لمصنع الاسمنت تبسة	45
273	الهيكل التنظيمي لمديرية التنظيم والشؤون العامة	46
274	الهيكل التنظيمي لمديرية الإدارة المحلية	47
275	الهيكل التنظيمي لمديرية المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية	48

# مقدمة



لقد عرفت الإنسانية تطورا كبيرا في جميع المجالات سواء أكانت اجتماعية، ثقافية سياسية، اقتصادية وغيرها، الأمر الذي جعل حاجيات الأفراد في تزايد مستمر، أدى بطبيعة الحال إلى حتمية تقسيم العمل وظهور التخصصات المختلفة، مما استوجب تبني تنظيمات خاصة، كانت تتجدد كل مرة وتزداد تعقيدا من أجل تلبية المتطلبات المتنامية للأفراد، من خلال ثورات متتالية ومتعاقبة ، أثرت بشكل كبير على نمط حياة المجتمعات .

أين كان لمحاولات علماء الاجتماع سواء الكلاسيكيين منهم أو المحدثين دور كبير في هذا التغيير، وجاءت جيمعها لتصب في كيفية الوصول إلى تنظيمات مثالية تستطيع الوصول إلى إشباع أمثل لحاجيات المجتمع، فرأى (ماركس) أن الإنسانية لا يستقيم حالها إلا بتبني الاشتراكية التي تعد طريقا نحو الشيوعية أما (فيبر) فكان منتصرا للرأسمالية مبرزا أطروحة البيروقراطية وفقا لنموذجه المثالي الذي يعد حسب منقذ المجتمعات الحديثة، وبعيدا عن هذا كان التفكير في الولايات المتحدة الأمريكية على يد (فردريك تايلور) يندرج في كيفية الوصول إلى أعلى مردود للعامل عبر الدافع المادي، أما (مايو) فقد بين أن الإنسان مجموعة من المشاعر والأحاسيس يمكن التركيز عليها للظفر بأعلى طاقة يمكن أن يقدمها في عمله، وبالنسبة للمدرسة السلوكية فقد جعلت الجوانب النفسية هي أساس دراساتها لفهم الدوافع التي تكمن وراء إقدام أو أحجام الفرد على عمل معين.

من خلال ما سبق ذكره يتبين جليا أن جميع هذه الدراسات كان الهدف منها واحدا، وهو معرفة العوامل التي تجعل الفرد يقدم أقصى ما لديه للوصول إلى أعلى قدر من الإنتاج، كون العنصر البشري أهم عنصر في العملية الإنتاجية، فإذا قدم الفرد أحسن ما عنده وصل بالتنظيم إلى أرقى المستويات وبالتالي يتطور المجتمع ويسمو، أما إذا أظهر المماثلة والتقاعس والتمارض وكثرة التغيب، ودخل في صراعات معلنة أو مخفية، عمت الفوضى وزاد دوران العمل مما يرفع في أعباء التنظيم أو تتسبب في اضمحلاله الأمر الذي يرجع سلبا على المجتمع ككل.

ويمثل الاهتمام بسلوك العامل أو فئة من العمال عموماً أمراً قد تناولته الكثير من البحوث والدراسات العلمية في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ومن بين هذه الفئات التي أفرزها المسار التاريخي للتنظيمات التي ظهرت في المجتمعات الصناعية، فئة يطلق عليها اسم الإطارات\* حيث اهتم الكثير من الباحثين بدراسة هذه الفئة من ناحية الوضعية التي تعيشها ، وكذا دورها في التنظيم من حيث المكانة التي تحتلها في سير نشاط هذا الأخير ، وتحقيق أهدافه ومخططاته ، وعلى هذه النحو " لا بد من القول إن هذا الميدان رغم أهميته لم يحظ بالاهتمام اللازم ولم يشكل موضوعاً لأبحاث معمقة بنفس المستوى الذي حظيت به فئات اجتماعية-مهنية أخرى من عالم الشغل"<sup>1</sup> .

و مع تزايد الصناعات وتطورها وتوسع الورشات وتعددتها بات من غير الممكن على أصحاب العمل (الحرف والصناعات)- الذين كانوا في السابق يشرفون بأنفسهم على القيام بالأعمال ويشاركون فيها باستمرار- مراقبة وتوجيه العملية الإنتاجية بمفردهم ، لذلك عمدوا إلى استخدام يد فنية ماهرة تساعدهم في الإشراف على العملية الإنتاجية بعد أن تدرست وتدرت جيداً على إتقان هذه المهن والصناعات ، أطلق على هذه اليد الفنية اسم الإطارات .

ومع ظهور الثورة الصناعية والتطور التنظيمي للمصانع والمؤسسات عموماً ، أصبحت لهذه الفئة دوراً كبيراً في توجيه العملية الإنتاجية والإشراف عليها من مرحلتها الأولى وصولاً إلى المنتج النهائي ، كما أنيط بها العمل الإداري والتخطيط والرقابة ، مما تمخض عنه تحديد أكثر لمهام هذه الفئة حتى صارت منقسمة إلى شقين إطارات تقنية وأخرى إدارية حسب الموقع الذي تحتله في التنظيم

\* وهو لفظ أصله من الكلمة الفرنسية "les cadres" المستعمل في المغرب العربي وتقابلها لفظ الكوادر في بلدان المشرق العربي .  
1- احمد زايد، الزبير عروس : النخب الاجتماعية حالة الجزائر ومصر، الطبعة الأولى ، عريبة للطباعة والنشر، القاهرة، 2005 ص 313 .

ولا يخلو تنظيم من هذه الفئة لأهمية دورها وضرورتها في تحقيق أهداف التنظيم وحتى يتسنى لنا المقارنة بين شقي الإطار المتتمثلة في الصناعية والإدارية ضمن القطاع العام وضعنا التساؤل المحوري الذي تدور حوله الدراسة وكان الآتي : " بأي معايير منهجية يتم فرز الإطار " وهذا التساؤل بدوره يقودنا للعديد من التساؤلات وحتى نتمكن من الإجابة على هذا السؤال تم تقسيم دراستنا لخمس فصول :

الفصل الأول تحت عنوان الأسس النظرية والمنهجية للبحث ، عرج الباحث فيه على العناصر التالية :

الإشكالية، المقاربة السوسولوجية، أهمية البحث وأهدافه، ثم الفرضيات ، بعدها المعالجة المنهجية للدراسة، مجتمع البحث، أدوات البحث وكيفية جمع البيانات ، يليه تحليل المعلومات ثم الدراسات السابقة، وأخيرا المفاهيم الأساسية للبحث.

الفصل الثاني وكان موسوم بالإطارات الإدارية والصناعية وضم العنصر التالية:

مفهوم الإطار، تصنيف الإطار، الصيغة النشئية لتكون وتطور الإطار في الجزائر إطارات فئة الأسلاك المشتركة وبعدها التصنيع والإطارات الصناعية.

الفصل الثالث وعنون بالمقاربات النظرية لمفهوم العمل والرضا الوظيفي واحتوى على العناصر التالية :

مفهوم الرضا الوظيفي، نظريات الرضا الوظيفي، أهم العوامل المؤثرة في درجة الرضا الوظيفي قياس الرضا الوظيفي، مسببات ونواتج الرضا الوظيفي.

أما الفصل الرابع فجاء بعنوان الخصائص العامة للإطارات بشقيه الإداري و الصناعي بالنسبة لخصائص الإطار الإدارية، تطرق الباحث لميدان الدراسة، الأصول الاجتماعية والتعليمية من قبيل الجنس، السن، الحالة العائلية، الشهادات والمستويات، ثم مكان ولغة التخرج بعدها الوضعية المهنية والاقتصادية للإطارات الإدارية.

أما فيما يخص الإطار الصناعية فكان نفس أسلوب المعالجة الذي أتبعناه بخصوص الإطار الإدارية.

وأخيرا المفصل الخامس الذي كان بعنوان التمثلات والميول لدى الإطارات وفيه تم التطرق للإطارات الإدارية من حيث تحقيق الحاجات الفسيولوجية من مسكن، غذاء، ملابس، نقل ورفاهية أما تحقيق الحاجات المعنوية فكان عبر الأمن والانتماء، التقدير والاحترام ثم تحقيق الذات ، بعد ذلك عرجنا على تأثير بعض المتغيرات على إشباع الحاجات العنوية متمثلة في الجنس والسن الأقدمية، الأجر ثم الحالة العائلية

أما فيما يخص الإطارات الصناعية فسلطنا نفس المسلك الذي سلكناه في معالجة الإطارات الإدارية لكن هناك فرق بسيط بخصوص المتغيرات المؤثرة في إشباع الحاجات المعنوية أين تم إسقاط متغير الجنس كون جميع عناصر مجتمع البحث من الذكور.

بعد هذه الفصول كانت هناك خلاصة عامة جاءت لتضم تحليل لجميع المعطيات المستقاة وكانت عبارة عن حوصلة عامة للبحث .

بعد ذلك جاءت خاتمة للبحث تفتح المجال لأبحاث قادمة حول هذه الفئة .

# الفصل الأول

## الأسس النظرية

## والمنهجية للبحث

1- إشكالية البحث :

إذا تحدثنا عن الجزائر والمؤسسات العمومية بالخصوص فإن الإطار الجزائري كان لها الأثر البارز في أيام الثورة التحريرية، باعتبارها نخبة سياسية واجتماعية ساهمت في تحرير البلاد ، كما برز دورها أيضا بعد الاستقلال في كل مرحلة من مراحل تغيرات البناء الاجتماعي والاقتصادي التي مرت بها البلاد ، إلا أن هذا الدور اتم في بعض الأحيان بالاهتمام وبالتهميش أحيانا أخرى حسب طبيعة الوضع داخل التنظيمات ، الذي يعكس صورة النظام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي السائد.

" لقد كان بروز الإطار في بلادنا بروزا خاصا ، يمكن وصفه ب الإداري من خلال سياسات وقرارات اتخذتها السلطة القائمة بعد الاستقلال خاصة في أواخر الستينات ، في ظل نمط تنموي مخطط ومركزي يهيمن عليه القطاع العام وتمويل من طرف دولة تملك عائدات بترولية تقوم بإعادة توزيعها على الفاعلين حسب ترتيب حددته السلطة السياسية دون مشاركة"<sup>1</sup> .

فقد عرفت مرحلة التسيير الذاتي قلة وغياب الإطار بشكل كبير، ولم يختلف وضعها عن وضع بقية الفئات العمالية ، فدورها انحصر في تنفيذ مخطط التسيير الذاتي للمؤسسات المهجورة من طرف الإدارة الفرنسية، حيث كان المسؤولون عن الدولة الفتية يرون أنه الحل الأمثل للخروج من الأزمة التي خلفتها الهجرة الجماعية للمستثمرين الأوربيين، خصوصا وأن الموسم كان موسم حصاد، الأمر الذي استدعى تدخل حتى رجال الجيش، لكن هذا النظام أي نظام التسيير الذاتي لم يدم طويلا حيث ظهرت فيه العديد من التناقضات والصراعات بين العمال المسيرين والوصايا المعينة من طرف السلطة .

بعد ذلك اعتمدت الدولة في تسيير مؤسساتها على منظومة علاقات الإنتاج الاشتراكية في مرحلة ثانية من مراحل تغيير البناء الاجتماعي والاقتصادي ، حيث أولت الاهتمام

---

1- حسان مراني : الإطار الصناعية (شروط تكوين نخبة حديثة) ، منشورات crasc(المركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية) دفاتر المركز رقم 09 - 2005 ، ص 09 .

بعملية تكوين وتأطير الشباب من خلال إنشاء الجامعات والتعاون مع الدول الأخرى خاصة التي تنتهج نفس التوجه الاشتراكي، بإرسال بعثات إلى الخارج قصد التكوين في العديد من الاختصاصات، فساهمت في بروز دور الإطار داخل المجتمع والتنظيمات في هذه الفترة بشكل واضح ، واحتل مكانة جيدة في المجتمع و في الهرم التنظيمي للمؤسسات ضمن الثورات: الزراعية، الصناعية، والثقافية... وهنا وجد العامل الجزائري نفسه يقتحم المجال الإداري والصناعي بالرغم من أصوله الزراعية، فتشكل القطاع العمومي الذي ضم القطاع الاقتصادي (الصناعي، الزراعي،...)، والقطاع الخدماتي الذي احتوى الإدارات والتربية الوطنية والتعليم العالي.... وهمش القطاع الخاص حيث كان عبارة عن تنظيمات بسيطة لا تتعدى المؤسسات الصغيرة والدكاكين.

شهدت هذه الفترة بداية تكوين الدولة وفق سياسة صارمة في جميع المجالات، حيث بدأت الفئات العمالية كان التركيز منصبا على تأسيس دولة قوية اقتصاديا، علميا،.... مما استوجب الاكتفاء بالأساسيات دون الكماليات واستمر الحال حتى نهاية السبعينيات من القرن الماضي، ليحين الوقت للتخلي عن سياسة التقشف التي فرضت على الشعب الجزائري، وفتح الباب واسعا أمام استيراد الدولة للكماليات وإنشاء مرافق الترفيه والتسلية والفنادق الكبرى والملاعب.... وغيرها - ويعد مركب رياض الفتح ومقام الشهيد أكبر دليل على ما نقول - كل هذا كان تحت شعار " من أجل حياة أفضل " الشيء الذي استوجب وضع ميزانيات ضخمة لهذه المشاريع أدت بالدولة لاقتراض ديون قصيرة المدى مع فائدة كبيرة.

بعد الأزمة العالمية سنة 1986 شهد تدنى سعر البترول ليصل إلى أدنى حدوده، وبما أن الجزائر دولة ريعية تعتمد على تصدير البترول تأثرت تأثيرا بالغا وشهد اقتصادها تدهورا كبيرا ناهيك عن الديون التي تراكمت واستوجبت الدفع كونها قصيرة المدى وذات فائدة عالية ناهيك عن بروز ظواهر وممارسات سلبية كالاختلاسات وتقديم المصالح الشخصية على العامة والمركزية الشديدة الإفراط ، تصلب بيروقراطي فساد إداري بمختلف أشكاله ، فضلا عن غياب معايير الكفاءة والاستحقاق والعقلانية ، بحيث أصبحت هناك فوضى حقيقية بين أطراف العمل المختلفة ، كل هذه المعطيات استدعت تدخل السلطة بفرض سياسة التقشف، الأمر الذي انعكس سلبا على جميع

المجالات الاقتصادية والخدماتية وبالتالي تأثر الوضع الاجتماعي العام ، وعليه تبين فشل توجه الاشتراكي ، ليشهد في أكتوبر 1988 عصيانا مدنيا اجبر السلطة على الاعتراف علانية ولأول مرة بالصعوبات الاجتماعية والاقتصادية التي تعاني منها الجزائر وبأخطاء الماضي ، الشيء الذي يحتم إدخال تغييرات وإصلاحات عميقة تسمح بالقضاء على المشاكل المطروحة<sup>1</sup>. فقد أظهر انخفاض العائدات من العملة الصعبة - الراجع إلى تدني أسعار البترول - عيوب أسلوب التنمية المتبع ، فإقامة المصانع والهياكل الكبرى لا يكفي وحده لإقامة بناء اجتماعي واقتصادي قوي وفعال ، إذا لم يكن هناك استخدام حسن للموارد البشرية والمادية ، وعلى الخصوص فئة الإطارات التي يعول عليها في التسيير والتخطيط والتنفيذ والمراقبة .

الأمر الذي دفع بالطبقة السياسية إلى التفكير في حلول أخرى تخرج المجتمع مما هو فيه فكان ما يسمى بفترة الإنعاش الاقتصادي ، الذي شهد عدة مراحل منها إعادة الهيكلة : والمقصود بها تفكيك وتجزئة الهياكل والمؤسسات الكبرى الموروثة عن منظومة علاقات الإنتاج الاشتراكية ، ثم تلتها مرحلة استقلالية المؤسسات ، وصولا إلى خصخصتها وفتح المجال أكثر أمام القطاع الخاص وتشجيعه ، كل هذه المراحل انتهجتها الدولة من أجل التخلص من كاهل الأعباء المالية التي كانت تتخبط فيها المؤسسات العمومية ، لكن هذه القرارات والسياسات لم تراعي الجانب الاجتماعي للعمال تزامن هذا مع وضع أمني متدهور جدا .

وما توصل إليه الخبير الكندي "جيمس كارلسن" (jims Carlson) بعد دراسة واحتكاك بمختلف الأطراف الفاعلة بالمؤسسة الجزائرية على مدى عشرية من الزمن (1984-1994) إلى: "...إن المؤسسة الصناعية الجزائرية العمومية قامت على الأساس الإيديولوجي وبأهداف اجتماعية وبإفلاس اقتصادي مسبق ، تدار بمنطق القبيلة جعلت منها الدولة أداة للسياسة ، العمال فيها مرهقون من آثار إيديولوجيا لا يلتزم بها قادتهم إلا على المستوى الخطابي ، يتقاضون أجورا غير

---

1-BOUZIDI ALMADJID: 25 questions sur le mode de fonctionnement ode l'économie Algérienne,imprimerie de l' APN Alger 1988 P120 .



مبررة اقتصاديا ، الولاء فيها لمصدر القوة السياسية ،لذلك فإن الصراع فيها صراع عصبية قبلية وسياسية<sup>1</sup>

لتشهد فترة التسعينيات انهيار في جميع المجالات على الإطلاق ، خاصة منها الوضع الاجتماعي والمستوى المعيشي لكل الفئات العمالية ، فتزايدت نسب البطالة والتسريح العمالي بسبب تصفية الشركات وحلها أو تخفيض عدد العمال فيها ، كذلك الأعمال التخريبية التي عرفتها العديد من منشآت الدولة ، فترتب عن ذلك قلة في تشغيل العمال وخاصة فئة الإطارات التي أصبحت تواجه في بداية حياتها المهنية عدم توفر مناصب الشغل ، حيث لعبت المحسوبية والمحاباة والرشوة الدورة الرئيسي في الالتحاق بهذه المناصب هذا من جهة ، ومن جهة أخرى في حالة إيجاد عمل فإن الإطار يواجه مشاكل أخرى ، أهمها موائمة المنصب مع التكوين المتحصل عليه ، التوزيع غير العادل للأجور والحوافز بنوعها المادية والمعنوية التي لا ترتقي إلى ما يتطلع إليه وما يناسب تكوينه ليجعل منه عنصر فعال في التنظيم ، عدم المشاركة في اتخاذ القرارات إضافة إلى تدهور قيمة العمل في حد ذاته ، وذلك يتجلى من خلال تصنيف بعض العمال التابعين لقطاعات معينة في نفس رتبة إطارات في قطاعات أخرى، مع أنهم لا يملكون نفس المواصفات ولا نفس التكوين لكن في نفس الوقت ظهر بديل جديد قد يلجأ إليه العامل عموما والإطار خصوصا، متمثلا في الهجرة نحو الخارج أو العمل في القطاع الخاص الذي أعيد له الاعتبار بعد التهميش لحقبة من الزمن. هذا الأخير أي القطاع الخاص ، الذي يعتبر فتيا في بلادنا كونه غير واضح المعالم من حيث التشريعات القانونية التي تحمي العامل من مخاطر التسريح، والتعسف والاستغلال بأشجع صورته.

استوجبت هذه المرحلة تخلي الدولة عن المؤسسات الخاسرة والتي كانت تشكل عبء إضافيا على ميزانية الدولة وعليه تمت خصخصة العديد من المؤسسات، ليصبح القطاع العمالي الجزائري مقسما بين القطاع الخاص والقطاع العام، هذا الأخير بدوره يضم المؤسسات الاقتصادية

1- J.Carlson: "l'entreprise industrielle Algérienne IN revue Canadienne ", "l'homme et Entreprise" les EOS du Québec, N° 1220 DEC , 1994, P 94 .

الكبرى التي احتفظت بها الدولة، والمؤسسات المصرفية، والقطاع الإداري والتعليم أو ما يعرف بالوظائف العمومي، وتم توصيف الوظائف حتى ضمن الوظيفة العمومية نفسها حسب إنتاجية القطاع، حيث تم تقسيم المؤسسات بين قطاع منتج وآخر يقدم خدمات، علما أن هذا التوصيف لم يفرق بين المصالح التقنية وفئة الأسلاك المشتركة.

وكما تحدثنا سابقا فإن القطاع الخاص يبقى غير واضح المعالم لا من حيث التشريع ولا من حيث اتخاذه كمجال دراسة كونه يبقى عبارة عن علبه سوداء، يقف أصحابه بالمرصاد لكل من يحاول فك طلاسمها، فإنه لم يبق سوى القطاع العام وسيتم التركيز على إطارات هذا القطاع لما لهذه الفئة من دور، كونهم الأكثر تأثيرا على غيرهم من الموظفين، وذلك لأنهم الأرقى تفكيراً والأعلى مستوى والأسمى تصنيفاً، والأكثر قدرة على القيادة والتوجيه.

وقد قامت العيد من الدراسات بالتعرض لاتجاهات نخب وفئات اجتماعية نحو العديد من المواضيع أما دراسة موضوع الرضا الوظيفي فقد تعرضت له الكثير من البحوث فمنها من حاول قياسه والتعرف على العوامل المؤثر فيه، وأخرى ربطت الرضا الوظيفي بالأداء وأخرى بحثت في علاقة الولاء التنظيمي بالرضا الوظيفي إلى غير ذلك، وفي ما يخص الإطارات فقد حاولت بعض الدراسات تحديد معالم هذه الفئة من خلال التركيز على المواقع والأدوار والمسارات والتمثلات، أما دراستنا فستكون نقطة تقاطع بين هذه الدراسات حيث سنحاول الجمع بين الاتجاهات نحو الرضا الوظيفي لفئة اجتماعية من خلال التطرق للأصول والمسارات والتمثلات لفئة إطارات القطاع العام بشقيه الصناعي والإداري، مما يسمح لنا بتسليط الضوء على فئة عمالية مهمة متواجدة بجميع القطاعات دون استثناء وهي الممثل الحقيقي للإدارة الجزائرية، علنا نساعد المسؤولين في وضع منهج وخطة تساعد على تحسين العمل وظروفه من خلال التركيز على الجوانب التي ينظر إليها الإطارات بإيجابية ومحاولة تحسين الجوانب التي يرونها سلبية، واضعين في كف ميزان مع نظائرها إطارات القطاع الصناعي الذي يغبط في بلادنا كل من ينتمي له ويعتبرونه ذو حظ عظيم، بالتالي ستهدف دراستنا إلى ما يلي:

- معرفة المسارات والتمثلات لإطارات القطاع العام الإداري والاقتصادي.

- تسليط الضوء على نخبة اجتماعية تتمثل في إطارات القطاع العام.
  - التعرف على الأصول الاجتماعية والتعليمية لهذه الفئة.
  - معرفة الوضعية المهنية والاقتصادية لإطارات لهذه الفئة.
  - التعرف على العوامل التي تلقى اتجاهات سلبية لتحسينها و العوامل التي تجد اتجاهات إيجابية للتركيز عليها.
  - معرفة مدى تأثير بعض المتغيرات (الجنس، السن، الأقدمية، الأجر، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، لغة التكوين، البعد عن مكان العمل) على إجابات المبحوثين.
- ومنه يدور البحث حول سؤال مركزي يتمثل فيما يلي:

### - بأية معايير منهجية يتم فرز الإطارات ؟

هذا التساؤل يقودنا للعديد من الأسئلة الفرعية التي تخدم البحث والتي جاءت على النحو التالي:

- كيف ينسئ لنا صياغة مفهوم الإطار الإداري أو الصناعي ؟
  - ما هي المسارات والتمثلات المشتركة بين الإطارات ؟
  - ماهي المتغيرات الأكثر تأثيرا على الأصول الاجتماعية والمهنية للإطارات ؟
  - ما هي الشروط المعرفية والسوسولوجية لتكوين الإطار؟
- من خلال هذه الأسئلة نسعى لإبراز مختلف التوجهات الاجتماعية والنفسية لإطارات القطاع العام بشقيه، متطرقين للأصول المسارات والتمثلات .

### **2- المقاربة السوسولوجية**

اهتم الكثير من باحثي السوسولوجية والسيكولوجية بدراسة الروابط بين العمال والتنظيم وترتكز بحوثهم في جانب كبير منها على تقصي الصلات والعلاقات القائمة بين الأفراد والتنظيم،

فالتنظيم يحاول تحقيق أهدافه العامة من خلال القواعد الرسمية التي تحكم العلاقة بين العمال والتي يدور حولها النشاط اليومي لهؤلاء العمال، مما يفرض عليها مجموعة من الالتزامات قد تتعارض مع الأهداف الخاصة بهم والتي تنشأ عن حاجاتهم الشخصية، لهذا يسعى التنظيم إلى إيجاد مناخ يشبع حاجاتهم، ويحقق لهم الرضا عن وظائفهم، من خلال دراسة مدى التكامل والاستقرار لديهم داخل التنظيم، ومن النظريات التي تناولت هذا الموضوع بالأبحاث والدراسة سنذكر:

## 2-1- نظرية الإدارة العلمية لتايلور:

" وتفترض هذه النظرية أن الأفراد يدفعهم الجانب المادي والمالي للعمل، وحاول تايلور بذلك التنبؤ بسلوك العامل والسيطرة عليه من خلال تحفيزه ماليا، ووضع تصميمات مثالية للوظائف حيث قام بعدة تجارب في كتابه (مبادئ الإدارة العلمية 1911)، وباختصار يمكن القول بأن مساهمة نظرية الإدارة العلمية في أنها ركزت على ضرورة التخصص في العمل وضرورة الاهتمام بتصميم الوظائف والأعمال، وضرورة الاختيار والتدريب والاهتمام بالحوافز النقدية<sup>1</sup>. وبهذا فإن شروط رفع مستوى رضا العامل في عمله يكون بالاختيار والتدريب المناسب لهذا العامل أولاً، ثم الاهتمام بتصميم العمل وتقسيمه والتركيز على الحوافز كعنصر مهم جداً لدى العامل<sup>2</sup>.

## 2-2- نظرية البيروقراطية:

هي الاتجاه الذي قام فيه (ماكس فيبر)<sup>3</sup> بدراسة التنظيم وصياغة نظرية على أساس إيجاد نظام صارم للقواعد والإجراءات داخل التنظيم، وفقاً للمبادئ التالية<sup>4</sup>:

التخصص وتقسيم العمل.

1 - احمد ماهر: السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات)، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003، ص 31 .

2 - Mohamed- BENGUERNA ;TAYLOR .F.W: La direction scientifique des entreprises, ENAG éditions, Alger ,1992, P P53-82 .

3 - Max Weber , ECONOMY AND SOCIETY AN OUTING OF INTERPRETIVE SOCIOLOGY , Edited by Guenther Roth and Claus Wittich, University of California Press , Berkeley-Los Angeles-London.

4 - احمد ماهر: المرجع السابق ، ص 34.

التسلسل الرئاسي.

نظام القواعد.

نظام الإجراءات.

نظام العلاقات غير الشخصية.

نظام اختيار وترقية العاملين.

رغم أن هذه المبادئ مهمة جدا في التنظيم لكن ما يعيبها في التطبيق أنها تهتم فقط بالإجراءات وتطبيق اللوائح، وتجعل من العمل روتيني مما يؤثر على مستوى رضا العامل إذا شعر بالملل، كما أنها تشعره بأنه آلة يستخدمها التنظيم لتحقيق أهدافه، وتقضي على روح المبادرة والنمو والابتكار في القيام بمهام الوظيفة.

## 2-3- نظرية العلاقات الإنسانية :

إن النقد الموجه إلى النظرية العلمية أدى إلى ظهور تيار يهتم بالعلاقات الإنسانية ، دون الاهتمام بالجانب المادي، على رأسهم ألتون مايو<sup>1</sup> و تجارب مصنع هاوثرن ، وركزت هذه النظرية على الجانب الإنساني باعتبار الفرد "مخلوقا اجتماعيا يسعى إلى علاقات أفضل مع الآخرين، وأن أفضل سمة إنسانية جماعية هي التعاون وليس التنافس"<sup>2</sup>.

واعتمادا على هذا الجانب الاجتماعي وعلاقة الفرد بالآخرين وضعت هذه النظرية مبادئها في تفسير الرضا الوظيفي وربطته مباشرة بالحاجة إلى العلاقة الاجتماعية، التي تساعد الفرد على الشعور بأهميته داخل التنظيم، وتبعده عن الملل الذي ينجم عن الروتين في العمل، كما أن العامل يتأثر بزملائه أكثر من تأثره بنظم واللوائح الإدارية والحوافز المادية.

## 2-4- النظريات السلوكية:

إن التركيز على العلاقات الإنسانية مبالغ فيه إلى حد ما، كما أثبتت التجارب أن استخدام العلاقات الإنسانية ليس لها تأثير واضح وفعال على إنتاجية العاملين ومستوى رضاهم عن العمل ونتيجة للعيوب التي ظهرت في النظريات السابقة الذكر، فإن النظريات الحديثة حاولت أن تعطي تفسيراً واقعياً للرضا الوظيفي مع الاعتراف بالجوانب الإيجابية والسلبية لكل من سلوك الأفراد

1 - Elton Mayo , The Social Problems of an Industrial Civilisation, International Library of Sociology , Routledge, 2014.

2 - احمد ماهر، مرجع سابق، ص 35 .

وسلوك الإدارة، وذلك حتى يمكن استخدام كل الطاقات السلوكية للناس في أعمالهم، ومن رواد هذه الفكرة (كريس أرجيرس، دوجلاس ماكجريجور، رنسيس ليكرت، وإبراهام ماسلوا<sup>1</sup>، فريدريك هرزبرج) والعديد من علماء السلوك وعلماء الإدارة المعاصرين<sup>2</sup> وتجتمع آراء هؤلاء العلماء في المبادئ التالية:

1. يختلف الناس في حاجاتهم: فالبعض تسيطر عليه الحاجة المادية، والبعض الآخر تسيطر عليه الحاجة إلى الاحترام والتقدير، وقيام المنظمة بمساعدة الأفراد في تحقيق حاجاتهم يؤدي إلى رفع مستوى رضاهم عن العمل.
  2. يسعى الأفراد لأن يكونوا ناجحين في عملهم: من خلال إبراز طاقاتهم وشعورهم بالنجاح والكمال وذلك إذا كانوا راضين عن العمل الذي يقومون به.
  3. سعي الأفراد إلى الانضباط في العمل: وذلك من خلال الرقابة المباشرة والتي تفرضها المنظمة، فقد تفسد شعورهم بالمراقبة الذاتية مما يدفع إلى انخفاض مستوى الرضا لديهم، وبهذا تحسس المنظمة العمال بأنهم مسؤولون عن أعمالهم وهذا يشيع حالة الرقابة الذاتية على العمل وإنتاجه
  4. إن للأفراد قدرا من الحماس والرغبة في التميز، فتعمل الإدارة على الاستفادة من هذه الرغبة وذلك بتوفير الظروف الملائمة لإبراز طاقة العمال، ولا يكون هذا إلا بارتفاع مستوى الرضا لديهم.
  5. يسعى الأفراد إلى تحقيق التماثل بين أهدافهم وأهداف المنظمة التي يعملون بها، فإن كل تعارض بين هاتين المجموعتين من الأهداف يخل بمستوى الرضا لدى العامل.
- "بالرغم من أن هذه النظريات تقدم مجموعة من المبادئ التي أثبتت التجارب أنها ناجحة، إلا أنه مازالت هناك عناصر من العملية الإدارية التي لم تغطيها النظرية، فقد اهتمت بالجوانب السلوكية مع إغفال العمليات الإدارية والتنظيمية"<sup>3</sup>.
- من بين النظريات التي تم اعتمادها في هذه الدراسة نظرية الحاجات (لماسلو)، التي قام فيها بتقسيم حاجات الإنسان إلى 05 حاجات أساسية أطلق عليها هرم الحاجات، ومن خلال هذا الهرم سنعالج مدى أثر تحقيق هذه الحاجات على تمثلات.

1 -

2 - نفس المرجع، ص 39 .

3 - احمد ماهر، مرجع سابق، ص 41 .

### 3- أهمية البحث و أهدافه :

نأمل من خلال هذا البحث تسليط الضوء على فئة عمالية مهمة وهي الممثل الحقيقي للإدارة الجزائرية، وكذلك تعتبر عماد الاقتصاد الصناعي ونقصد بالقول هنا إطارات القطاع العام وكذلك مقارنة الإطارات الإدارية بنظيرتها الصناعية ، علنا نساعد في تحسين وضعيتها من خلال معرفة الجوانب الإيجابية من أجل التركيز عليها و السلبية كي يتم تحسينها أو تجنبها.

كما نصبوا لتحقيق الأهداف التالية :

- تسليط الضوء على نخبة اجتماعية تتمثل في إطارات القطاع العام
- التعرف على الأصول الاجتماعية والتعليمية لهذه الفئة.
- معرفة الوضعية المهنية والاقتصادية للإطارات الإداريو والصناعية
- معرفة مسارات و تمثلات هذه الفئة.
- التعرف على العوامل التي تلقى اتجاهات سلبية و العوامل التي تجد اتجاهات إيجابية.
- معرفة مدى تأثير بعض المتغيرات (الجنس، السن، الأقدمية، الأجر، الحالة العائلية) على إجابات المبحوثين.

### 4- فرضيات البحث

بعد تحديد تساؤلات البحث شرع الباحث في إجراء بعض الجولات الاستطلاعية للمديريات - حقل البحث- والمصانع المتواجدة بولاية تبسة ، والملاحظة المباشرة لمجتمع البحث، من أجل تكوين فكرة حول أفراد هذا المجتمع، الأمر الذي جعله يضع إجابات مؤقتة عن التساؤلات المطروحة عبارة عن فروض للبحث سنقوم باختبار مدى صحتها وهي كالتالي:

-الفرضية الأولى: الإطارات الإدارية تنشأتها إدارية بيروقراطية وليست صناعية إنتاجية.

-الفرضية الثانية: الإطار الصناعي ذات أصول تقليدية تتأرجح بين التقليد والتحديث .

-الفرضية الثالثة : الإطار الصناعي شأنها شأن الإطار الإدارية من حيث القيم والممارسات.

-الفرضية الرابعة : الإطار الإدارية متقبلة لمسارها المهني الذي يتطابق مع القيم التقليدية وتوسعي دوما إلى تحسين مكانتها .

-الفرضية الخامسة : الإطار الصناعي تملك آفاق واسعة لمستقبلها المهني ومعرضة للحراك الاجتماعي الأفقي.

-الفرضية السادسة : لا توجد فروق كبيرة بين وضعية الإطار الإدارية و الصناعية إلا من حيث الأصول الاجتماعية والمهنية .

## 5- المعالجة المنهجية للبحث

### 5-1- المنهج :

دراسة مثل هذه المواضيع تكمن ضمن دراسات المقارنة ، وعيه وجب استعمال المنهج المقارن ، وحتى نستطيع الوصول لبحث يكون ذا مصداقية ويقدم نتائج موضوعية سوف نقوم بتطبيق مقياس ليكرت لقياس الاتجاهات .

### 5-2- حدود البحث الزمكانية والمجتمعية:

#### 5-2-1- المجال الزمني:

بدأت البحث مع مطلع شهر نوفمبر 2015 ومرت بالمراحل التالية:

- المرحلة الأولى: بعد اختيار الموضوع وتحديد عنوان البحث شرعنا في جمع المراجع والدراسات السابقة والمعطيات الخاصة بالجانب النظري ومحاولة ملاحظة السلوكيات الصادرة من أفراد مجتمع البحث تحت الملاحظة واستغرقت حوالي 12 أشهر أي ما يقارب سنة أو أكثر.



- المرحلة الثانية: بالتوازي مع انجاز الجانب النظري، انطلقنا في الجانب الميداني بالتطرق للسجلات والوثائق الخاصة بكل إدارة، ومع مطلع شهر أكتوبر 2016 بدأنا في إعداد الاستبيان الذي سيوجه لمجتمع البحث وقمنا بتوزيعه على مجموعة من المحكمين والقيام في نفس الوقت بتوزيع هذا لاستبيان على العينة التجريبية.
- المرحلة الثالثة: استرجاع الاستبيان من المحكمين وأفراد العينة التجريبية في شهر ديسمبر 2017 ثم الشروع في تفريغ النتائج وحساب معاملات الصدق والثبات من أجل الوصول إلى الشكل النهائي للاستبيان.
- المرحلة الرابعة: في نفس الشهر جانفي 2018 تم توزيع واسترجاع الاستبيان من مجتمع البحث.
- المرحلة الخامسة: تفريغ وتحليل وتفسير بيانات البحث الميدانية.

## 2-5-2- المجال المكاني:

جرى البحث بكل مديريات و المؤسسات الصناعية التابعة ولاية تبسة التي تقع في الشرق الجزائري تحمل رقم 12 في التقسيم الإداري يحدها شمالا ولاية سوق أهراس وجنوبا ولاية الوادي، شرقا الجمهورية التونسية ومن الشمال الغربي ولاية أم البواقي أما من الجنوب الغربي ولاية خنشلة. تضم 12 دائرة و28 بلدية، تتربع على مساحة تقدر ب : و 14227 كم<sup>2</sup> و يبلغ سكانها 610624 نسمة حسب آخر إحصائيات رسمية والتي كانت سنة 2005<sup>1</sup>، تبعد حوالي 700 كلم من الجزائر العاصمة، العاصمة وترتفع ب 900م عن مستوى سطح البحر.

<sup>1</sup> - معلومات مقدمة من طرف مديرية البرمجة والتخطيط سنة 2018.



شكل رقم (01)

موقع ولاية تبسة على خريطة الجزائر<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - موقع ويكيبيديا <https://ar.wikipedia.org/wiki>



شكل رقم (02)

خريطة ولاية تبيسة<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - موقع : <https://www.wikiwand.com/ar>

5-2-3 - المجال البشري:

ويشمل كل الإطارات التابعة لفئة الأسلاك المشتركة العاملة على مستوى كل إدارات الولاية وكذلك الإطارات الصناعية العاملة على مستوى كل المؤسسات الصناعية المنتشرة عبر كامل تراب هذه الولاية المقسمة إلى 12 دائرة وهي : تبسة، بئر العاتر، الشريعة، الكويف، مرسط، بئر مقدم، العوينات، الونزة، أم علي، الماء الأبيض، نقرين.

6- مجتمع البحث:

إيماننا منا أنه مهما كان اختيار العينة مبني على أسس علمية إحصائية صحيحة يبقى هناك هامش ارتياب بالنسبة للتعميم، كون الطبيعة البشرية تختلف باختلاف الأشخاص حتى ولو تشابهت الخصائص والظروف، من أجل هذا آثرنا استخدام المسح الشامل لكل أفراد مجتمع البحث ونظرا لكون دراستنا تعنى بالتطرق لإطارات القطاع العام عبر المقارنة بين الإطارات الصناعية والإطارات الإدارية ، استوجب تخصيص البحث للإطارات الصناعية المحضنة التي تعمل في المجال الصناعية في الميدان، أما عن الإطارات الإدارية ، فكان البحث مركز حول الإطارات الإدارية المحضنة ، والتي يعبر عنها بالأسلاك المشتركة ، وكون مفهوم الإطار يختلف بين الفئتين وحتى يكون التوازي والصدق في المقارنة تم تقريب مفهوم الإطار الصناعي والإطار الإداري وركز البحث على الإطارات التي تشغل منصب يسمح لها بالمساهمة في اتخاذ القرارات، رئيس مكتب رئيس مصلحة بالنسبة للأسلاك المشتركة أما المؤسسات الصناعية نجد رئيس قسم ، رئيس مقاطعة ، رئيس دائرة.....وهذه المناصب تختلف باختلاف المؤسسة الصناعية ، حيث لا وجود لتوحيد المناصب لهذه المؤسسات وبلغ عدد إطارات الأسلاك المشتركة حسب المفهوم السابق الذكر 465 فردا ، يتوزعون على مختلف المديريات وعددها 30 مديرية تنفيذية، أما عدد إطارات القطاع الصناعي فكان 270 فردا هم بدورهم يتوزعون على 18 مؤسسة صناعية ، وعليه فإن مجتمع البحث يتشكل من 735 فردا، يتوزعون على 48 منشأة تنظيمية، لكن السؤال الذي يطرح نفسه هنا كيف حصل المسح الشامل لجميع أفراد مجتمع البحث دون استثناء وعدم تسجيل أي غياب واحد ؟

الرد يكون سهل وبسيط وهو أننا استغرقنا مدة طويلة لاسترجاع جميع الاستبيانات حيث كان إصرارنا واضح وجلي لأخذ الإجابات من كل أفراد مجتمع البحث دون استثناء، أين كان ترددا على مكان توزيع الاستبيان لا يتوقف إلا إذا تم استرجاع هذه الأخير ، وفي حالة غياب أحد افراد المجتمع عن العمل، يتم التواصل معه عبر طرق الاتصال المتاحة، إما الهاتف أو مواقع التواصل الاجتماعي، على العموم تم استرجاع جميع الاستبيانات الموزعة على مجتمع البحث دون استثناء .

#### 7- أدوات البحث وكيفية تجميع البيانات:

نظرا لكون فئة الإطارات طبقة مثقفة ومتعلمة حظيت بتكوين عال، فقد كان من السهل استخدام استمارة استبيان كأداة رئيسية في البحث للحصول على إجابات تخدم البحث، كما استخدم الباحث أيضا دليل مقابلة مع والي الولاية، المديرين ورؤساء الدوائر ، رؤساء المؤسسات الصناعية، ومقابلات حرة مع بعض الإطارات الذين تمت محاورتهم. ناهيك عن استخدام الملاحظة الميدانية المباشرة من خلال التواجد بعين المكان، أما عن المصادر الوثائقية فقد تم الحصول على كل ما يفيد هذا البحث من الهياكل التنظيمية، السجلات الخاصة بمتابعة الموظفين وتوزيعهم إلى غير ذلك.

#### 7-1- استمارة الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان من التقنيات المباشرة لطرح الأسئلة على أفراد البحث، وقد تمت صياغتها انطلاقا من الإشكالية وكانت تدور حول اتجاه الإطارات نحو عوامل الرضا الوظيفي حيث حاول الباحث من خلاله التعرف على نزعة الإطارات نحو تحقيقهم للحاجات الفسيولوجية من حيث الغذاء، الملابس، المسكن الرفاهية وكذا المعنوية المتمثلة في الأمن الوظيفي الوظيفي، الانتماء، التقدير والاحترام، وتحقيق الذات.

7-1-1- بناء المقياس:

خصوصية الموضوع كانت تقتضي بناء مقياس للوصول لاتجاهات فئة إطارات فئة الأسلاك المشتركة وفق أسئلة مغلقة وضعت لها بدائل حسب كل سؤال، هذا بالنسبة للشق المتعلق بالحاجات الفسيولوجية، أما فيما يخص أسئلة محور الحاجات المعنوية فقد تم استخدام خمسة بدائل ( قليلا جدا، قليلا، لا أدري، كثيرا، كثيرا جدا )، وقد تألف المقياس في صورته الأولية من 60 عبارة وزعت على فرضيات البحث حسب الجدول التالي:

عدد العبارات	العبارات		
17	جاءت في الصفحة الأولى من الاستبيان وهي غير مرقمة	معلومات حول المبحوثين تخدم الفرضية الأولى والثانية أصول الإطارات	
12	01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12.	الفرضية الثالثة والرابعة تقبل الإطارات للمسار المهني عبر تحقيق الحاجات الفيسيولوجية	
7	13-14-15-16-17-18-19	الأمن	الفرضيتين
17	20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30-31-32 33-34-35-36.	الانتماء	الخامسة و السادسة
11	37-38-39-40-41-42-43-44-45-46-47.	التقدير والاحترام	النظرة المستقبلية
13	48-49-50-51-52-53-54-55-56-57-58-59-60	تحقيق الذات	للمسار المهني

جدول رقم(01): يبين توزيع عبارات الاستبيان

7-1-2- الصدق الظاهري للمقياس:

تم إخضاع الاستبيان في حالته هذه للتحكيم<sup>1</sup> وعرضه على مجموعة من ذوي الاختصاص في علم الاجتماع، علم النفس، وكذلك الإدارة و يبلغ عددهم 20 شخص<sup>2</sup> مع طلب إبداء الرأي حول العبارات المستخدمة في هذا الاستبيان من حيث:

- مدى وضوح وسلامة صياغة العبارات.

- ملائمة العبارات للمقياس المصمم.

- تقديم ملاحظات أو اقتراحات.

بينت نتائج التحكيم على أن جل عبارته تخدم الموضوع زيادة على سلامتها ووضوحها ما عدا ما تعلق بالمعلومات الأولية حول المبحوث فقد ارتأوا حذف العبارة الأخيرة الخاصة بالتصنيف حسب السلم الإداري لأنها لا تخدم الموضوع وتعويضها السؤال الأول الخاص بالحاجات الفسيولوجية والمتعلق بقدر الراتب المتقاضى، ناهيك على حذف السؤال رقم 12 الخاص بالدخل الإضافي أن وجدت وإحاقها هي أيضا بالمعلومات العامة حول الإطارات لأنها لا تخدم الفرضية الأولى بل تساعد على معرفة القدرات المالية للإطار، كما اقترح البعض زيادة سؤال حول امتلاك طابعة موصول بالحاسوب وهذا ما تم فعلا.

7-1-3- ثبات المقياس:

بعد مراعاة نتائج التحكيم أصبح الاستبيان في شكله النهائي مكون من أسئلة عامة و 59 عبارة تخدم فرضيات البحث، وتم تطبيقه على العينة التجريبية المتمثلة في إطارات مديرية النقل والبالغ عدد 15 إطارا، ولتأكد من ثبات المقياس تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ المبين أدناه:

1 - انظر ملحق 02، ص-ص 243-249.

2 - انظر الملحق رقم 06، جدول رقم (69)، ص 277.



صيغة حساب معامل كرونباخ ألفا

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

عدد العناصر

مجموع تباينات العناصر

تباين الدرجة الكئيبة

وبعد حسابه وجدنا  $\alpha = 0.973$  وهي قيمة تدل على درجة كبيرة من الثبات للمقياس المستخدم في البحث ثم قمنا بتوزيع الاستبيان على مجتمع البحث دون استثناء أي أنه تم تسليم 155 استمارة هذا لحسن الحظ حيث لم يستثن أحد وبعد استرجاع الاستمارات تبين أن كلها مملوءة بدقة متناهية مما جعلها نقبل جميعا، وهذا راجع إلى سهولة عباراتها وسلامة صيغتها وكذلك الظرف الزمني الذي وزعت فيه و المتزامن مع استدعاء الهيئة الناخبة لإجراء الانتخابات الرئاسية.

## 7-2- المقابلة:

### 7-2-1- المقابلة الموجهة:

استخدام المقابلة الموجهة كأداة مساعدة لجمع المعلومات عن وضعية المديرية والمؤسسات عموما والإطارات خصوصا، أدرج فيها مجموعة من الأسئلة كانت موجهة للوالي والمدريين التنفيذيين ورؤساء الدوائر<sup>1</sup> والمدراء العامون<sup>2</sup>، تتمحور هذه الأسئلة حول مستقبل إطارات فئة الأسلاك المشتركة في ظل التغيرات الاقتصادية الراهنة ونزيف اليد العاملة خاصة فئة الإطارات وتوجهها للعمل في التعليم والتعليم العالي والتكوين المهني خاصة فئة مهندسي

1 - أنظر الملحق رقم 1، دليل المقابلة حول الإطارات الإدارية، ص 235.

2 - أنظر الملحق رقم 1، دليل المقابلة حول الإطارات الصناعية، ص 240.

الإعلام الآلي، وعن سبب الاستعانة بمكاتب الدراسات في برمجة بعض التطبيقات لرقمنة بعض الملفات.

### 7-2-2- المقابلات الحرة:

نظرا لما تتمتع به هذه الأداة من مرونة في التعامل مع الموضوعات الحساسة مثل الاتجاهات النفسية، فقد اعتمد على هذا النوع من أدوات جمع البيانات مع المبحوثين، وقد أجري العديد منها وتطرق خلالها لمواضيع وقضايا هامة لا تتعلق فقط بموضوع البحث.

كما ساعدتنا هذه المقابلات في تكوين فكرة واضحة عن المشكلات التي يعاني منها الإطارات وعن تصوراتهم لأوضاعهم، وفهم أعمق لدوافع سلوكهم، ومعرفة حالاتهم النفسية والمهنية التي يعيشونها.

### 7-3- الملاحظة:

لقد تمكن الباحث من خلال تواجده للعمل كمنتدب في حقل البحث من معاينة مجتمع البحث عن كثب، فكانت الملاحظة الميدانية أداة مهمة جدا في التعرف على خصائص العمل الذي يتسم بالدقة والصعوبة في القيام بمهام الإطار، حيث يجب أن لا مجال للخطأ، خاصة أثناء معالجة الملفات الشائكة مثل السكنات والانتخابات كما تمكنا من ملاحظة بعض سلوكيات هذه الفئة بصورة يومية.

### 8- تحليل المعلومات:

إن معرفة التقنيات والأدوات المستخدمة في أي بحث يتوقف على مدى إدراك وفهم طبيعة موضوع هذا البحث وأهدافه الأساسية، وبالتالي فإن الاقتناع بمدى صدق المعرفة يتوقف على ما يتوفر لها من شروط علمية خاصة، تمكن من الوصول إلى الحقيقة عن طريق منهج خاص، بناء على هذا فإن البحث ينتمي إلى حقل الدراسات الوصفية، لذلك فإن تحليل المعلومات المتحصل عليها سيتم بطريقتين:

**8-1- الطريقة الإحصائية:**

حيث كان استخدام هذه الطريقة أولاً في إثبات صدق وثبات الاستبيان، ثم معالجة البيانات المستقاة من الاستمارات الموزعة على المبحوثين، عبر الجداول الإحصائية والأشكال والمنحنيات البيانية كالمدرج التكراري والدوائر النسبية، ومقاييس النزعة المركزية كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومقياس اختبار الفروض كاي تربيع.

**8-2- طريقة تحليل المضمون:**

لقد تم استخدام هذه التقنية نظراً لاستعمال الباحث المقابلات الموجهة والحرّة للاستعانة بها في الاستدلال على النتائج المتوصل إليها.

**9 - الدراسات السابقة:**

تم الاطلاع على العديد من الدراسات التي تناولت مواضيع حول الاتجاهات و الرضا الوظيفي وأخرى تطرقت لفئة الإطار، لكن تم استخدام الدراسات التي لها علاقة بالبحث من أجل إبراز أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، وقد تم الاعتماد على خمس دراسات سابقة، ثلاثة منها لها علاقة بالرضا الوظيفي و الباقية تتحدث عن فئة الإطار.

**9-1- الرسائل الأكاديمية :**

**9-1-1- دراسة لها علاقة بقياس مستوى الرضا تحت عنوان مدى الرضا لدى موظفي**

البلديات المحافظة الوسطى- غزة رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة مؤسسات المجتمع المدني، من إعداد الطالب إبراهيم فرج أبو شامة، وتحت إشراف الأستاذ عرفات عبد الله العف، الجامعة الإسلامية غزة، السنة الجامعية 2010

تخدم هذه الدراسة بحثنا في محاولة قياس الرضا الوظيفي و الكشف عن المتغيرات التي تتدخل في التأثير على إجابات المبحوثين، ونسرد فيما يلي ملخص هذه الدراسة.

\* مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى؟

\* أهداف الدراسة:

يهدف هذا الدراسة إلى التالي :

- التعرف على مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى.

- التعرف على تأثير كل من عوامل الرضا الوظيفي التالية:

الرضا عن الوظيفة، الرضا عن الأجر، الرضا عن أسلوب الإدارة والإشراف، الرضا عن ظروف / بيئة العمل، الرضا عن الزملاء في العمل، الرضا عن الاستقرار الوظيفي، الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي.

- الكشف عن الفروق في تقديرات موظفي بلديات المحافظة الوسطى لمدى الرضا الوظيفي بالنسبة للمتغيرات الديموغرافية / الشخصية: الجنس، المؤهل العلمي، العمر، عدد سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي مستوى الدخل.

- التعرف على أهم العوامل التي يقترح إضافتها لتحسين مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى من وجهة نظرهم.

- التعرف على أهم المعوقات التي تؤدي إلى خفض مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى من وجهة نظرهم.

\* فرضيات الدراسة:

يتضمن الدراسة الفرضيات التالية:

- 1- يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى بالنسبة الرضا عن الوظيفة.
- 2- يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى بالنسبة الرضا عن الأجر.
- 3- يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى بالنسبة الرضا عن أسلوب الإدارة والإشراف.
- 4- يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى بالنسبة الرضا عن ظروف/بيئة العمل.
- 5- يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى بالنسبة الرضا عن الزملاء في العمل.
- 6- يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى بالنسبة الرضا عن الاستقرار الوظيفي.
- 7- يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى بالنسبة الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي.
- 8- يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى.
- 9- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى تعزى للمتغيرات الشخصية التالية:
  - الجنس: ذكر، أنثى.
  - المؤهل العلمي: دبلوم فأقل، بكالوريوس فأكثر.
  - العمر: 35 سنة فأقل، أكثر من 35 سنة.

- عدد سنوات الخدمة: أقل من 5 سنوات، 5 سنوات 10 - سنوات، أكثر من 10 سنوات.

- المسمى الوظيفي: عامل، موظف، رئيس شعبة أو دائرة.

- مستوى الدخل: أقل من 1500 ش، 1500 ش 2500 - ش، أكثر من 2500 ش.

**\* مجال الدراسة:**

- **المجال البشري:** اقتصر الدراسة الحالي على موظفي بلديات المحافظة الوسطى.

- **المجال المكاني:** اقتصر الدراسة الحالي على البلديات الكبرى في المحافظة الوسطى، وهي:

بلدية النصيرات، بلدية دير البلح، بلدية البريج، بلدية المغازي.

- **المجال الزمني:** تم تطبيق الدراسة الميدانية في أشهر يناير، فبراير، مارس 2010 م.

**\* منهج الدراسة:**

أما من حيث المنهج العلمي الذي اتبعه الباحث في إعداد هذا الدراسة، فإنه اعتمد على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يفيد في فهم أفضل وأدق لجوانب وأبعاد الظاهرة موضوع الدراسة، حيث يوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كفيها وكميا.

**\* عينة الدراسة:**

يتم اختيار عينة طبقية عشوائية من موظفي بلديات المحافظة الوسطى عددها ( 80 ) موظفاً.

**\* أداة الدراسة:**

استخدم الباحث كأداة للبحث استمارة استبيان تشتمل على سبعة محاور يشتمل كل محور بعد منها على عشر فقرات مبينا أمام كل فقرة درجة الرضا الوظيفي للموظفين بحسب مقياس ثلاثي يراعي درجة الموافقة كبيرة متوسطة، قليلة بحيث تعطى الدرجات 3، 2، 1 على الترتيب بالإضافة إلى سؤال مفتوح، ومع التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة.

\* نتائج الدراسة:

من خلال التحليل الإحصائي في الفصل السابق، وجد الباحث:

- أن هناك انخفاضاً في مستوى رضا موظفي بلديات المحافظة الوسطى عن محور الرضا عن الأجر.

- أن هناك انخفاضاً في مستوى رضا موظفي بلديات المحافظة الوسطى عن بعض الفقرات الواردة في استمارة الاستبيان، وهي حول الموضوعات التالية:

- المرتب يتناسب مع الجهد في المؤسسة.
- عدم العمل خارج المؤسسة لزيادة الدخل.
- عدم رفض العمل بمؤسسة أخرى بدخل أكبر.
- الحصول من العمل على حوافز إضافية.
- كفاية الدخل لإشباع احتياجاتي.
- الراتب الشهري جيد مقارنة برواتب الزملاء خارج المؤسسة.
- الراتب مناسب مقارنة مع الزملاء في المهنة.
- الراتب يتناسب والدرجة العلمية التي يحملها الموظف.
- الراتب يشجع على القيام بالعمل بشكل أفضل.
- الراتب يتناسب مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة.
- التعليمات التي تصدر عن الإدارة واضحة.
- الإدارة تراعي النواحي الإنسانية في العمل.

- المؤسسة توفر وسائل مواصلات لنقل الموظفين لمكان عملهم وبالعكس.
- وجود أوقات للراحة أثناء الدوام.
- وجود مشاركة مع الزملاء في ندوات وورش عمل وأنشطة أخرى.
- حجم المكافأة يكفي في نهاية الخدمة.
- وجود صندوق الضمان الاجتماعي في المؤسسة.
- اعتماد عملية الترقية في المؤسسة على درجة أداء الموظف.
- وضع المؤسسة الخطط اللازمة لتطوير الموظفين.
- المؤسسة تعمل على تطوير وتدريب الموظفين وإكسابهم مهارات جديدة.

#### 9-1-2- دراسة لها علاقة هي الأخرى بقياس الرضا الوظيفي تحت عنوان: قياس

مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين في الخدمات الطبية للقوات المسلحة، دراسة ميدانية على مستوى مستشفى القوات المسلحة بالرياض المملكة العربية السعودية، دراسة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإدارية، معد من طرف الطالب عبد الله بن عبد المحسن المدلج وتحت إشراف الدكتور طلال بن عايد الأحمد، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

أما هذه الدراسة فكانت هي الأخرى حول قياس مستوى الرضا لكنها حاولت التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالبعد المالي، وبيئة العمل والعملية الإدارية وكذلك التطرق لعلاقة الرضا الوظيفي بالعوامل الشخصية ناهيك عن العوامل المؤثرة فيه وهو ما سنحاول توظيفه في دراستنا، نستعرض أهم ما جاء في هذه الدراسة كما يلي :

#### \* مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين الفنيين الصحيين السعوديين الذكور في مستشفى القوات المسلحة بالرياض بحسب فئاتهم، سواء عسكريين أو مدنيين



يتبعون لديوان الخدمة المدنية أو مدنيين يتبعون للتشغيل الذاتي، ومعرفة مدى تأثير العوامل الشخصية والعوامل الوظيفية على مستويات الرضا الوظيفي، وتدور الدراسة حول سؤال محوري هو ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين في الخدمة الطبية للقوات المسلحة ؟

**\* أهداف الدراسة:**

- التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالبعد المالي، وبيئة العمل والعملية الإدارية، والتطور الذاتي والوظيفي، وعلاقات العمل.

- التعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الفئة المبحوثة.

- التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالعوامل الشخصية للفئة المبحوثة.

**\* تساؤلات الدراسة:**

تتبع تساؤلات الدراسة من مشكلتها السابقة الذكر، ولذلك يمكن تحديد هذه الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية:

1- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين الصحيين الذكور في مستشفى القوات المسلحة بالرياض.

2- هل للبعد المالي، وبيئة العمل والعملية الإدارية، والتطور الذاتي والوظيفي، وعلاقات العمل علاقة بمستوى الرضا الوظيفي لدى الفئة المبحوثة.

3- ما هي أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الفئة المبحوثة.

4- هل يختلف الرضا الوظيفي باختلاف العوامل الشخصية للفئة المبحوثة.

**\* مجالات الدراسة:**

- المجال البشري: تم تطبيق الدراسة على العاملين الفنيين الذكور، حيث إن هذه الدراسة تشمل العسكريين والمعروف أن النظام العسكري في المملكة العربية السعودية يقتصر على الذكور فقط،

وهم ثلاث فئات: العاملين الفنيين العسكريين، العاملين الفنيين التابعين لنظام الخدمة المدنية والعاملين الفنيين التابعين لنظام التشغيل الذاتي، وجميعهم يعملون في مستشفى القوات المسلحة بالرياض والعاملين الفنيين هم الذين يعملون في وظائف فنية صحية وتضم فني الأشعة و فني المختبرات، والتخدير، و فني العلاج الطبيعي، والصيادلة فني غسيل الكلى، و العمليات و كذلك فني التعقيم.

- **المجال المكاني:** مستشفى القوات المسلحة بالرياض.

- **المجال الزمني:** قام الباحث بإجراء دراسته الميدانية خلال الفترة الزمنية الممتدة من يوم السبت 10 شوال 1423 الموافق لـ 2002/12/14 إلى غاية 09 ذو القعدة 1423 الموافق لـ 2003/01/12.

\* **منهج الدراسة:**

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي.

\* **مجتمع وعينة الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الفنيين الصحيين العاملين في مستشفى القوات المسلحة بالرياض.

\* **أداة الدراسة:**

تم اختيار أداة الاستبيان كوسيلة لقياس الرضا الوظيفي ويتكون الاستبيان المقترح من جزأين:

الجزء الأول يحتوي على الخصائص الشخصية والعوامل الوظيفية لشاغل الوظيفة أما الجزء الثاني فكان يحتوي 22 بنداً تمثل مجملها الرضا الوظيفي، كما كانت هناك عبارة عن درجة الرضا بشكل عام و عبارة أخرى عن أهم المقترحات التي من الممكن أن تساعد على تحسين حالة الرضا الوظيفي.

\* نتائج الدراسة:

- هناك عدم رضا بين أفراد مجتمع الدراسة نحو نظام الأجور، وتبلغ درجة عدم الرضا أقصاه عند العاملين الفنيين التابعين لديوان الخدمة المدنية وذلك نتيجة عدم رضاهم عن نبد المكافآت.
- تميل مفردات الدراسة إلى الرضا عن الوقت المتاح لهم لإتمام العمل بكفاءة، وأيضاً عن الإمكانيات المتاحة لإنجاز العمل، عدم الرضا عن برنامج التدريب الداخلي والخارجي، وفرص حضور المؤتمرات والندوات وفرص الترقية.
- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي بالترتيب: ملاءمة الوظيفة الحالية لسنوات الخبرة إتاحة الوقت الكافي لإتمام العمل بكفاءة، كفاية الراتب، برامج التدريب، نظرة المجتمع لهذا العمل، فرص الترقية المتاحة.

9-2- البحوث العلمية :

9-2-1- دراسة حول العوامل المؤثرة في رضا العاملين تحت عنوان: العوامل المؤثرة في رضا العاملين في الفنادق الأردنية ، من إعداد الأستاذ الدكتور عادل همام، جامعة 6 أكتوبر جمهورية مصر العربية والدكتور خالد مقابلة، جامعة اليرموك - الأردن، دراسة مقدمة في المؤتمر العالمي الرابع حول الريادة والإبداع: استراتيجيات الأعمال في مواجهة تجديت العولمة، المنظم من طرف جامعة فيلادلفيا كلية العلوم الإدارية والمالية- الأردن، يومي 15-2005/03/16.

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محاولة معرفة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إيجاباً أو سلباً وفي ما يلي ملخص حول هذه الدراسة.

\* مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الفنادق الأردنية في المكاتب الأمامية والطعام و الشراب و التدبير الفندقي، وعلاقة مستوى الرضا الوظيفي ببعض الخصائص

الوظيفية والمؤسسية والشخصية، و التي تتمثل بالقسم الفندقي ، الجنس، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة ....الخ، وعليه فقد سعت الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

1- ما مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الفنادق الأردنية ؟

2- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي من جهة و المتغيرات الشخصية التي تشمل الجنس و الجنسية و الفئة العمرية و الحالة الاجتماعية و عدد سنوات الخبرة في الفندق وعدد سنوات الخبرة الإجمالية في الصناعة الفندقية و القسم الفندقي، وتصنيف الفندق من جهة أخرى؟

3- هل تختلف الأهمية النسبية للعوامل الرئيسية التي تؤثر على رضا العاملين في الفنادق لأردنية؟

#### \* أهداف الدراسة:

تتمثل أهم أهداف الدراسة في الآتي:

- التعرف على واقع الرضا الوظيفي للعاملين في الفنادق الأردنية.
- تحليل أهم العوامل المؤثرة في رضا العاملين في الفنادق الأردنية.
- تقديم الاقتراحات و التوصيات التي تساعد الإدارة الفندقية في تحسين مستوى رضا العاملين لديها.

#### \* فرضيات الدراسة:

اشتملت الدراسة على أربع متغيرات تابعة هي الرضا عن نظام التعويضات، و الرضا عن أسلوب القيادة في الفندق، والرضا عن طبيعة أو بيئة العمل، والرضا عن الزملاء العاملين في الفندق، والرضا عن المسؤولين أو الإدارة الفندقية، واشتملت على متغيرات مستقلة وفرعية هي: الجنس

والجنسية والفئة العمرية والحالة الاجتماعية و عدد سنوات الخبرة في الفندق وعدد سنوات الخبرة الإجمالية في الصناعة الفندقية القسم الفندقي وتصنيف الفندق.

ولدراسة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الفنادق و العوامل المؤثرة عليه فقد بنيت الدراسة على الفرضيات التالية:

- 1- رضا العاملين متدن بشكل عام في الفنادق الأردنية.
- 2- لا تختلف الأهمية النسبية لعوامل التعويضات وأسلوب القيادة والتنظيم الفندقي والإدارة الفندقية وبيئة العمل الفندقي في تأثيرها على رضا العاملين في الفنادق الأردنية.
- 3- لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين رضا العاملين في الفنادق الأردنية من جهة وعوامل الجنس والجنسية والفئة العمرية و الحالة الاجتماعية وتصنيف الفندق والقسم الفندقي وعدد سنوات الخبرة في الفندق وعدد سنوات الخبرة الإجمالية للموظف في الفنادق من جهة أخرى.
- 4- هناك رضا متدن للعاملين في الفنادق الأردنية حول نظام التعويضات.
- 5- رضا العاملين متدن حول أسلوب القيادة في الفنادق الأردنية.
- 6- رضا العاملين متدن في الفنادق الأردنية حول التنظيم الفندقي.
- 7- رضا العاملين في الفنادق الأردنية متدن حول بيئة العمل الفندقية.
- 8- رضا العاملين في الفنادق الأردنية متدن حول الإدارة الفندقية.

#### \* أداة الدراسة

اشتملت أداة الدراسة التي تم توزيعها على عينة الدراسة على جزأين رئيسيين:

الجزء الأول: اشتمل على معلومات عامة عن الموظف شملت الجنس و الجنسية والفئة العمرية والحالة الاجتماعية وتصنيف الفندق والقسم الفندقي الذي يعمل به وعدد سنوات الخبرة في الفندق وعدد سنوات الخبرة الإجمالية للموظف في الفنادق.

الجزء الثاني اشتمل على تحديد خمس مجالات للرضا الوظيفي كل منها يحتوى على عدد من الأسئلة بشكل فقرات بلغت في مجملها 52 فقرة ، وطلب من العاملين الإجابة على الأسئلة ضمن مقياس خماسي : موافق بشدة(5)، موافق(4)، لا اعرف(3)، غير موافق(2)، غير موافق بشدة(1).

#### \* مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة بجميع العاملين في الفنادق الأردنية، وقد تم استثناء العاملين الذين تقل خبرتهم الإجمالية في الفنادق عن سنة زيادة في الموضوعية خاصة مع معدلات الدوران الوظيفي المرتفعة الملحوظة بين العاملين في بداية العمل في الفنادق الأردنية و كذلك نظرا للأوضاع الغير مطمئنة التي تشهدها العمالة في الصناعة الفندقية في ظل الظروف الحالية مع تراجع أعداد السياح القادمين للأردن و تدن مستويات الإشغال الفندقي، وكذلك تم استبعاد الفنادق المصنفة نجمتين أو اقل حسب تصنيف وزارة السياحة الأردنية بسبب ضعف تنظيم العمل وعدم توفر وصف وظيفي محدد فيها.

وقد تم اختيار عينه ميسرة من العاملين في فنادق الثلاث و الأربع و الخمس نجوم في مدينة عمان في أقسام الطعام و الشراب و المكتب الأمامي و التدبير الفندقي لكثافة أعداد العاملين فيها ولوجود فروق واضحة في طبيعة ومتطلبات العمل في هذه الأقسام الفندقية الرئيسية .وقد شملت العينة الفعلية ( 241 ) من العاملين منهم (42.7%) من فنادق الثلاث نجوم، (32.8%) من فنادق الأربع نجوم، (24.5%) من فنادق الخمس نجوم . أما عينة الدراسة حسب توزيعهم على الأقسام الفندقية فقد شملت(48.1%) من قسم الطعام والشراب (32.4%) من المكتب الأمامي و (19.5%) من التدبير الفندقي وتشمل هذه العينة ما نسبته (3%) من إجمالي العاملين في الفنادق الأردنية المصنفة خلال العام 2001.

#### \* نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة للنتائج الرئيسية التالية:

- هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا العاملين تعزى للحالة الاجتماعية لصالح العزاب، وفئة تصنيف الفندق لصالح الأربع نجوم، وإجمالي خبرة الموظف لصالح ذوى الخبرة 10 سنوات فأكثر.

- هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا العاملين حول الإدارة الفندقية تعزى للجنس لصالح الإناث، وحول تصنيف الفندق لصالح فنادق الأربع نجوم.

- هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في نظام التعويضات في الفنادق الأردنية تعزى للحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين ، والفئة العمرية لصالح ذوى الفئة العمرية أكبر من 45 عام.

- هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في أسلوب القيادة في الفنادق الأردنية تعزى للحالة الاجتماعية لصالح العزاب وفئة تصنيف الفندق لصالح فنادق الأربع نجوم.

- هناك فروقات ذات دلالة إحصائية حول التنظيم في الفنادق الأردنية تعزى للحالة الاجتماعية لصالح العزاب.

- كان مستوى رضا العاملين بشكل عام متوسطاً، كما أن مستوى رضا العاملين في الفنادق الأردنية حول كل من نظام التعويضات والتنظيم الفندقي وبيئة العمل الفندقية وإدارة الفندق متوسطاً، أما رضا العاملين حول أسلوب القيادة في الفنادق الأردنية فقد جاء مرتفعاً.

- من حيث الأهمية النسبية للعوامل الرئيسية في رضا العاملين جاء أسلوب القيادة في المرتبة الأولى ، تلاه بيئة العمل الفندقي ، الإدارة الفندقية ، التنظيم الفندقي وفي المرتبة الخامسة جاء نظام التعويضات.

9-2-2- دراسة حول الإطار تحت عنوان الإطار: مسارات وتمثلات، دراسة ميدانية

على مستوى مؤسسة أسמידال، والوحدة الفرعية بمركب الحجار جيسيت، ووحدة عناية للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، من إعداد الأستاذ عنصر العياشي أستاذ علم الاجتماع

بجامعة عنابة ورئيس أنثروبولوجيا العمل والمؤسسة بمركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية.

هذه الدراسة جاءت حول تحديد معالم فئة الإطارات وهي نفس الفئة التي تجري عليها دراستنا ونلخصها في ما يلي:

**\* مشكلة الدراسة:**

تقوم هذه الدراسة حول محاولة تحديد خصوصية فئة الإطارات الصناعية و تناقضاتها سواء فيما يتعلق بموقعها في البنية الاجتماعية أو بعلاقاتها، ورصد العوامل التي تحول دون بروزها كنخبة فاعلة في الواقع الجزائري.

**\* منهج الدراسة:**

اعتمد الباحث على طريقة دراسة الحالة بحيث أن مجموعة الإطارات الذين شكلوا مجتمع البحث تم اختيارهم بطريقة قصدية .

**\* مجتمع الدراسة:**

تمثل مجتمع الدراسة في 100 إطار من مؤسسة أسميدال و 91 إطار من الوحدة الفرعية بمركب الحجار جيسيت و 9 إطارات من وحدة عنابة للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية.

**\* أداة الدراسة:**

استخدم الباحث كأداة للدراسة استمارة استبيان تم توزيع 200 منها على عينة البحث لكنه استرجع من هذه الاستمارات 76 استمارة فقط أي بنسبة 38% ، وهي نسبة ضئيلة يرجعها الباحث إلى قلة خبرة الناس بالبحث العلمي و نقص التجربة في استعمال أسلوب التحقيق الميداني.



\* نتائج الدراسة:

- الغموض المحيط بتعبير الإطار بسبب غياب معايير محددة ودقيقة تعين بوضوح نسبي المجموعة أو المجموعات الاجتماعية التي يشير لها هذا اللفظ.
- تتغذى فئة الإطارات من حيث الأصول الاجتماعية من عدة شرائح اجتماعية، غير أن الغالبية تتحدر من عائلات ذات مستوى اجتماعي متواضع
- هذه الفئة ذات أصول حضرية بفعل تمركز هذه الطبقة في مواطن العمل المأجور(الصناعة، الخدمات من نقل وتجارة وصيانة...إلخ) وقد ارتبط ذلك بظاهرة الحراك الاجتماعي الواسع الذي عرفه المجتمع الجزائري سواء تحت هيمنة الاستعمار، أو في ظل الاستقلال بسبب سياسة التنمية الوطنية المعتمد في التصنيع.
- وجود عدم تجانس داخل فئة الإطارات بسبب مستويات التعليم والتأهيل، مكان التكوين ولغة التحصيل غير أن التماثل يطغى على خاصية التمايز لأن الأغلبية تكونوا داخل الوطن بلغة تحصيل فرنسية.
- غالبية الإطارات تعيش على أجور متوسطة إن لم نقل زهيدة .
- هناك ميل لدى الإطارات لتبني نمط حياة انعزالي مغلق على النفس حيث تحتل الأسرة النووية أحيانا والعائلة الممتدة أحيانا أخرى مركز الصدارة والاهتمام، و تضعف بشكل واضح حظوظ الانتماء للجماعة ذات الطابع المهني، الثقافي، أو السياسي.
- موقع الإطارات كفئة اجتماعية مهنية في بناء المؤسسة غير متكافئ وذلك نظرا للتنوع بين المواقع والأدوار داخلها بخصوص ممارسة السلطة أو المشاركة في اتخاذ القرار، لكن الغالبية تعتبر نفسها مقصاة تماما من الديناميكية الاجتماعية التي تحكم و تضبط سير المؤسسة.
- عندما يتعلق الأمر بالنظام الاجتماعي فإن الإطارات يتفقون عموما على رسم صورة سوداء قائمة للمجتمع، وهي ليست بعيدة تماما عن الواقع الذي يعيشونه سواء في المؤسسة أو خارجها،

لكن ذلك لا يمنعهم من التعبير عن حالة من التفاؤل بالمستقبل نظرا لما يمتلكه المجتمع من إمكانيات وموارد وكفاءات.

### 9-2-3- دراسة ثانية حول الإطارات بعنوان: أنماط الإغتراب لدى الشرائح العليا في

البناء التنظيمي دراسة ميدانية بالمركب البترولي بسكيكدة، دراسة من إعداد الأستاذين إسماعيل قيرة وإبراهيم توهامي أستاذان بقسم علم الاجتماع جامعة قسنطينة وباحثان بمركز البحوث الأنثروبولوجية.

هذه الدراسة تتعلق بالاغتراب عبد الشريحة العليا في التنظيم وهي فئة الإطارات وتتقاطع مع دراستنا كون الاغتراب من العناصر الدالة على عدم الرضا، و نقدم ملخصا عنها في الشكل التالي:

#### \* مشكلة الدراسة:

تحدد معالم إشكالية الدراسة في نمط العلاقة التناقضية التي تكشف عنها مسألة الثورة الإعلامية وتنامي الحدود الفاصلة بين جماعات العمل، ومن ثم الوقوع في دائرة خيرة الاغتراب والانفصال وعدم الانتماء لرموز الأنساق الفرعية المشكلة للبناء التنظيمي.

#### \* منهج الدراسة:

تعتبر الدراسة من البحوث التي تعتمد على دراسة الحالة حيث عمد الباحثان إلى اختيار عينة مجتمع بحثه عن طريق القصد من أجل رصد بعض مظاهر الاغتراب والتهميش لدى الشرائح العليا في البناء التنظيمي بالمركب البترولي بسكيكدة.

#### \* أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الملاحظات العيانية والمقابلات المقننة وغير المقننة.

\* نتائج الدراسة:

- تشكل الشريحة العليا جماعة متباينة الأصول ومتنافرة من حيث المكون الثقافي و القيمي، لكنها تميل إلى التماسك.
- تعيش وضعا يتميز بعدم الاستقرار، بسبب خوفها من التحول الحاصل على النطاق المجتمعي
- تنتمي هذه الشريحة لإيديولوجيات متعددة ويبدو أن الجماعة الفرعية المندرجة في المنحى الديني من أكثرها تماسكا ونشاطا وتغلغلا واطلاعا ومجارة للوضع، بهدف التأثير فيه.
- تتفاوت درجة المقاومة لكنها تزداد لدى الجماعة الفرعية الحاملة لمشروع آخر كبديل لتغيير المجتمع.
- تتزايد درجة السلبية وسط هذه الشريحة العليا في البناء التنظيمي.
- تبين من دراسة درجة الارتباط بين تفاعل عدد من الأبعاد أن هناك ارتباطا واضحا بين سلب الحرية والمعرفة واللامعنى وتزايد درجة الاغتراب.
- تؤكد التحليلات الإحصائية الأولية ارتباط الاغتراب بتقييم العمل، التخصص الوظيفي التكنولوجيا المعقدة التنظيم الاجتماعي للمؤسسة وبنائها الاقتصادي.
- هناك تدرج في تميظ الاغتراب سواء من حيث حضور أبعاده ( فقدان السيطرة والمعنى والانعزال... إلخ) أو من حيث كثافة التفاعل بين هذه الأبعاد.

9-3- تحليل ومناقشة الدراسات السابقة:

- تنوعت الدراسات السابقة بين مناطق متعددة وسنوات عدة، فمنها ذات الطابع المحلي حيث جرت في الجزائر دراسة أ.د.عنصر العياشي بمدينة عنابة بينما كانت دراسة أ. إسماعيل قيزة وأ. إبراهيم توهامي بمدينة سكيكدة، أما الدراسات المتبقية فكانت في دول عربية منها دراسة أ.د.عادل همام في عمان-الأردن(2005) ودراسة الطالب إبراهيم فرج أبو شامة في غزة- فلسطين

(2010)، ودراسة الطالب عبد الله بن عبد المحسن المدلج في الرياض-السعودية (2002-2003).

- بالرغم من اختلاف زمان ومكان الدراسات السابقة، إلا أن نتائجها تجمع على وجود مستوى رضا وظيفي منخفض لدى أفراد مجتمع الدراسة.

- اختلفت نتائج الدراسات السابقة في تحديد أثر الجنس على الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، فعدة دراسات سابقة تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لهذه المتغيرات مثل دراسة أ.د عادل همام عمان-الأردن (2005)، وعدة دراسات سابقة أخرى تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس مثل دراسة الطالب إبراهيم فرج أبو شامة في غزة- فلسطين (2010).

- سيقوم الباحث بمقارنة النتائج المتحصل عليها من البحث الحالي مع نتائج الدراسات السابقة ليؤكد لها أو ينفيها.

- تبنت البحث الحالي في فرضيته بعض ما جاء في الفرضية التاسعة لدراسة الطالب إبراهيم فرج أبو شامة في غزة- فلسطين (2010).

## 10- المفاهيم الأساسية للبحث :

### 1-10- الإطار (الكادر- CADRES) :<sup>1</sup>

مصطلح الإطارات نجده متداول في تونس والمغرب والجزائر لكن دول المشرق العربي تستعمل مصطلحا آخر وهو الكوادر و يعرف الكوادرُ حسب معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي على أنه : طاقة بشرية تساعد في تنمية المجتمع وتقدمه إذا أُحسن استغلالها وسوف نتطرق بإسهاب لهذا المفهوم في الفصل الموالي (الإطارات الإدارية والصناعية) .

1 - قاموس المعاني الجامع ، عربي عربي ، <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/> ، 2019/02/02 ، الساعة :00.00.

**10-2- المرفق العام<sup>1</sup> :**

يقصد بالمرفق العام كل منظمة عامة تنشئها الدولة وتخضع لإدارتها بقصد تحقيق حاجات الجمهور، ومن هنا جاز اعتبار كل من مرفق القضاء والأمن والدفاع وغيرها مرافق عامة لأنها منظمات أنشأتها الدولة بغرض أداء خدمة للجمهور، وحسب هذا التعريف فإنه يقصد بالمرفق العامة الإدارة بشكل عام.

**10-2- القطاع العام أو العمومي<sup>2</sup> :**

يتم استخدام مفهوم مصطلح القطاع العام وأحيانا أخرى القطاع العمومي، وهما تسميتين لمفهوم واحد إذا أخذ باللغة الأجنبية *secteur public*، وهو مفهوم أوسع من مفهوم المرفق العام كون القطاع العام يشتمل على الإدارة وكذلك المنشآت الاقتصادية التي أقامتها الدولة بغرض الربح وهو مصطلح القطاع الخاص، أين يعود تسمية القطاع العام من ناحية ملكية الشيء .

**10-3- مصطلحات أخرى :**

هناك مصطلحات أخرى تصب في نفس مجرى القطاع العام منها :  
القطاع الحكومي، القطاع الرسمي، قطاع الدولة، وكلها تدل على نفس المفهوم.

1 - عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري، ط5، جسور للنشر والتوزيع ، 2019، الجزائر.

2 - وليد أبو سليمان، ماهو القطاع العام ، [www.alaraby.co.uk](http://www.alaraby.co.uk)، 2019/02/03، 23.00 .

# الفصل الثاني :

## الإطار الإداري والصناعية

إن محاولة بناء قاعدة إدارية وصناعية وطنية عصرية تسمح بالتطور تعتبر احد الطموحات الإستراتيجية للدولة عند تحقيق الاستقلال مباشرة، إنه طموح موزع بصورة واسعة على مختلف ترتيبات المجتمع الجزائري فبعد مرحلة التسيير الذاتي للمنشآت المهجورة شرعت الدولة في تنفيذ مخطط مستقل لبناء اقتصاد واضح المعالم لمجتمع عانى من ويلات الاستعمار والقمع والتكيل في جميع النواحي والمجالات، وحتى نتمكن من تقديم تصور دقيق حول مجتمع البحث وجب وضعه في سياقه التاريخي والمعاصر ونحن بصدد استدلالنا التاريخي نوّمن أن الرواسب التاريخية مهما كانت نائية في عمق التاريخ لها تأثير على مستقبل الأحداث والأشخاص والمؤسسات وعليه كان لابد من تسليط الضوء على الفترات التاريخية التي مرت بها الإطار في الجزائر ، هذا النسبة للقطاع الإداري ، وأما فيما يخص القطاع الصناعي فقد تم التطرق له في فترة الاستقلال كون المراحل السابقة لم يعرف المجتمع الجزائري التصنيع إلا في دكاكين الحدادة و الصناعات الخفيفة كالنسيج و تشكيل النحاس وغيرها ، وكان هذا حتى يتم أخذ فكرة على تاريخية الحقل الذي يدور فيه البحث ثم نقوم بالتعريف بالفئة أو النخبة الاجتماعية التي تعتبر مجتمع البحث وبعد ذلك تم التطرق للمفاهيم التي أفرزتها إشكالية البحث والتي يجب الوقوف عندها حتى يتسنى صياغة إطار بارز المعالم لموضوع البحث كي لا تتشابه علينا الأمور.

## 1- مفهوم الإطار:

الإطار لفظ من أصل فرنسي (LE CADRE) ويستعمل بكثرة في بعض البلدان الفرونكفونية (المستعمرات الفرنسية سابقا) مثل الجزائر"وفي هذا الصدد توضح الاتفاقية الجماعية المنظمة لعلاقات العمل في فرنسا لسنة 1947 أن فئة الإطارات كانت موجودة قبل هذا التاريخ وإن تلك الاتفاقية هي التي بلورت فكرة الإطارات على النحو الذي نعرفه اليوم"<sup>1</sup> ويضيف (عنصر العياشي) " أن مفهوم الإطار مثله مثل غيره من المفاهيم المستعملة في ميدان علم الاجتماع يكتنفه شيء من الغموض واللبس بسبب ما يعرفه من انتشار في الاستخدام ونقص في دقة المعنى من قبل المستعملين له نتيجة لعدم تمسكهم بالصرامة المنهجية التي يقتضيها استعمال المفاهيم، وبخاصة في البحث العملي..<sup>2</sup>.

وللوقوف على مفهوم الإطار نجد تعريفا من قبل المعهد الوطني للدراسات الاقتصادية والإحصائية بفرنسا (INEES) الذي يعرف الإطارات على النحو التالي: "فئة اجتماعية تتميز بمسؤولية قيادية ترتكز على تكوين عال ونمط حياة وعلاقات اجتماعية خاصة بها"<sup>3</sup>، بينما يقول (حسان مراني) أن الإطار: "هو ذلك الشخص الذي أصبح يتحمل داخل المنشأة أو الإدارة أو أي تنظيم آخر مسؤولية تسيير قطاع معين أو القيام بأنشطة بحث أو دراسة أو أي من المهام التي تتطلب مهارات وإمكانيات تنظيمية أو تقنية عالية وسواء كان ذلك موقع إشراف أو قيادة"<sup>4</sup>. من خلال هذه المفاهيم يلاحظ أنها تركز على تعريف الإطار من خلال مهامه داخل التنظيم ومكانته المهنية / الاجتماعية، أما النصوص التشريعية في قانون العمل الجزائري فقد جاء فيها " يعتبر إطار كل من يتقاضى أجرا مطابقا للدرجة 14 وأكثر من سلم قانون العمل"<sup>5</sup>.

كان هذا التعريف ساري المفعول قبل صدور المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم القاضي بتغيير الدرجة 14 بالدرجة 10 ، وبالنظر إلى

---

1 - العياشي عنصر: النخبة الصناعية في الجزائر، النخب الصناعية حالة الجزائر مصر، عربية للطباعة والنشر، مكتبة مدبولي طبعة 01، 2005 ص 311.

2 - العياشي عنصر: الإطارات الصناعية مواقع، أدوار، مسارات، وتمثلات، منشورات مركز crasc الدفتر رقم 02-2001، ص 75.

3 - العياشي عنصر: نفس المرجع، ص 76.

4 - ميراني حسان: الأبعاد الثلاثة لدور الإطارات، منشورات مركز crasc الدفتر رقم 02-2001، ص 42.

5 - العياشي عنصر، الصناعية مواقع، أدوار، مسارات، وتمثلات، منشورات مركز crasc الدفتر رقم 02-2001، ص 76.



التعريفين السابقين نجهما يعتمدان معايير الموقع القيادي وأسلوب الحياة، والعلاقات الاجتماعية، أما التعريف القانوني فيعتمد على معيار واحد هو التصنيف حسب سلم الأجور الذي ظهر بموجب القانون العام للعامل منذ 1977 وشرع في تنفيذه في بداية الثمانينيات من القرن الماضي، لكن بالنظر إلى التعويضات والمنح نجد أن فئة الإطارات تبدأ من الدرجة 11، أما المفهوم الذي انتهجنا العمل به في بحثنا فقد قمنا بمزج التعريفات السابقة مع إسقاط المرسوم الرئاسي المذكور أعلاه عليها حيث اعتبرنا أن الإطارات « هي كل فئة اجتماعية لها دور قيادي وتملك تكويننا عاليا وتتقاضى راتبا يوافق الدرجة 11 فما أكثر من سلم الأجور ».

وتعتبر الوظيفة التي يمارسها الإطار بالشكل الذي نعرفه اليوم حديثة العهد نسبيا<sup>1</sup> حيث بدأ ظهور هذه الفئة مع بداية الثورة الصناعية في أوروبا بسبب تزايد تقسيم العمل والتكامل الوظيفي الضروري، فظهرت فئة الإطارات لأول مرة في شكل رؤساء الفرق والورشات الذين يقومون بمهنة توجيه العمال والإشراف عليهم، ثم بدأت صلاحياتها ومهامها في التطور تدريجيا والتوسع مع تطور البناء التنظيمي، حتى احتلت موقعا وسيطا بين أصحاب العمل والعمال التقنيين فقد استخدم أصحاب العمل الموظفين المؤهلين للقيام بكثير من الأعمال والوظائف التي كانت حكرها عليهم، وهذا راجع لكبر حجم التنظيمات وعلاقاتها بمحيطها المباشر وغير المباشر، ولقد شملت مهامهم الناحية التقنية في مجال الإنتاج والإدارة في مجال المحاسبة والمالية والتسيير.

وبرزت هذه الفئة بقوة عند بداية القرن العشرين، واستدعت اهتمام كثير من الباحثين في مختلف العلوم خاصة علم الاجتماع وعلم النفس والإدارة، فيقول (العياشي عنصر) أن مقولة الإطارات تطلق على مجموعة غير متجانسة كونها تتشكل من مجموعات فرعية ليست متماثلة في مواقعها (إطارات عليا متوسطة، دنيا) أو في مواردها (الشهادة، التأهيل، الخبرة) أوفي طموحاتها واستراتيجياتها وأدوارها (إطارات تقنية، إطارات إدارية) ومن هنا تبرز الصعوبة الكبرى في تحديد دقيق لمتغير الإطارات. وعليه يمكن القول أن هناك ثلاث أصناف للإطارات هي حسب الموقع أو حسب الشهادة أو حسب الدور، ولقد أقدم من خلال تحقيقه الميداني إلى تصنيف الإطارات في ثلاث مجموعات كبرى هي<sup>2</sup>: الإطارات المبتدئة، الإطارات المتوسطة، والإطارات العليا ( القيادية والمسيرة).

1 - احمد زايد، عروس الزبير، مرجع سابق ، ص311.

2 - احمد زايد، عروس الزبير، مرجع سابق، ص311.

## 2- تصنيف الإطار :

### 2-1- الإطار المبتدئة:

وتنقسم بدورها إلى مجموعتين فرعيتين هما:

#### 2-1-1- الإطار المبتدئة أصحاب الشهادات:

وهي فئة حاصلة على شهادات جامعية (مهندسين تقنيين، اقتصاديين، واجتماعيين...).

كان اندماجهم في عالم الشغل يتطلب منهم الجهد الكبير والوقت الطويل، ذلك لأن دراستهم لم تمنحهم الكفاءة التطبيقية اللازمة لممارسة الواقع المهني، لهذا تجدهم يواجهون صعوبات كبيرة في التكيف مع وتيرة الحياة المهنية، فيحاولون في السنوات الأولى اكتساب الخبرة في تقنيات العمل التي يجهلونها تماما، وعن علاقتهم بالمنشأة التي يعملون بها فيشعر غالبيتهم بضعف الانتماء والارتباط لأنهم منشغلون بمستقبلهم المهني أكثر من انشغالهم بمستقبل التنظيم.

وهذا يؤدي إلي التمييز داخل هذه الفئة بين الإطار الطموحة التي تريد الوصول إلى مواقع مهمة في البناء التنظيمي، والإطار غير الطموحة التي ترغب في الاستقرار في العمل وعدم الاكتراث لمشكلات التنظيم، وهذا يعود لشعورهم بأن شهاداتهم ومؤهلاتهم ليست لها سوى قيمة شكلية فقط.

#### 2-1-2- الإطار الداخلية:

وهي المجموعة التي تمتلك معرفة جيدة بالمهنة والتنظيم ولها فترة طويلة نسبيا ساعدتهم على الترقية لمرتبة الإطار بعد الخضوع لدورات تكوينية خاضوها في مراكز عموما تكون تابعة للتنظيم وبالتالي فإن التحاقهم بفئة الإطار كانت بعد سنوات عديدة من العمل، ومن خصائص هذه الفئة أنها تتميز عن سابقتها بميلها للشعور بالمسؤولية ووعيهم بأن متطلبات وظيفة الإطار تختلف عن متطلبات الوظيفة التي كانوا يشغلونها سابقا، كما يشعرون بالافتخار والنجاح الذي حققوه في تسلق السلم المهني وبأملون الوصول إلى أعلى الدرجات.

## 2-2- الإطارات المتوسطة:

وتعتبر الأكثر أهمية خاصة من حيث العدد، وهي بدورها تنقسم إلى فئتين:

### 2-2-1- الفئة الأولى:

ذوي الشهادات القديمة الذين لا يأملون في تسلق الهرم السلمي ولا يبذلون أي جهد في تحسين مستواهم العلمي والتأهيلي وتجديد معارفهم، تجدهم يحتلون هذه الوضعية أي الإطارات الوسطى ويبقون فيها مدى الحياة، لا يستهويهم التجديد بكل أشكاله على العكس بل يخيفهم مما يؤدي إلى حالة من التصلب والجمود المهني لديهم، وهذه الفئة نستطيع أن نطلق عليها الإطارات الوسطى المستقرة.

### 2-2-2- الفئة الثانية:

وهي فئة الطموحين الذين يرغبون في التغيير المستمر والتوسع الدائم ويسعون دائما للوصول إلى أعلى درجات السلم المهني، فهم لا يدخرون جهدا في تجديد معارفهم وتحسينها، فهم يواجهون المشكلات التي تعترضهم بحس مهني كبير لما يتمتعون به من نظرة مستقبلية ورغبتهم في تقلد مناصب عليا في المؤسسة وتعرف هذه الفئة بالإطارات الوسطى المؤقتة.

ونظرا لقرب الإطارات المتوسطة من فئة الإطارات العليا التي تصنع القرار فإن وضعها الاجتماعي يفرض عليها نمط حياة معين تكثر فيه الأعباء والمسؤوليات من تعليم الأولاد نفقات السكن والسيارة، العطلات، الترفيه... وغيرها مما يضعهم في قلق كبير وتوتر مستمر وخوف من المستقبل المجهول (شبح البطالة) في ظل التغيرات الاقتصادية التي تعرفها البلاد الشيء الذي يدفع غالبيتهم للحفاظ على مناصبهم حتى ولو لم تحقق لهم إشباعا كبيرا لحاجياتهم بدلا من البحث عن بدائل غير مضمونة.

## 2-3- الإطار العليا:

وهم الذين تقع على عاتقهم المسؤولية الكبرى حول مستقبل المنشأة وذلك كونهم مدعوون دائما لاتخاذ قرارات إستراتيجية حاسمة في الأمور الحساسة على ضوء ما يتاح لهم من معلومات تجعل احتمال الخطأ قليل ومحسوب، وعليه فهي التي تتحمل المسؤولية الكاملة عما اتخذته من قرارات، الأمر الذي يجعلها تعيش في مخاطر مهنية في كل حين، لكنها في ذات الوقت تتمتع بامتيازات معنوية من التقدير والاحترام والنجاحات... كما لا ننسى المادية من الأجور والحوافز ناهيك عن المكانة الاجتماعية المرموقة.

- نهج الباحث نفس نهج أ.د.عصر العياشي في دراسته حول الإطار، وهذا في عرض الخصائص العامة للإطارات.

- أفادت دراسة الطالب عبد الله بن عبد المحسن المدلج الدراسة الحالية في محاولة معرفة تأثير الأجر وفرص الترقية المتاحة و فرص التكوين الداخلي والخارجي على مستوى الرضا الوظيفي عند مجتمع البحث.

- دراسة أ. إسماعيل قيزة وأ. إبراهيم توهامي تشير إلى التكوين الفسيفسائي لمجتمع الدراسة لكنها في نفس الوقت متماسكة للدفاع عن مصالحها، هذا التكوين يشبه لحد كبير مجتمع البحث الحالي، حيث سيحاول الباحث معرفة مدى تأثير هذا العامل على تماسك مجتمع البحث.

## 3- الصيغة النشوية لتكون وتطور الإطار في الجزائر:

الجزائر بلد له وجود منذ قرون خلت، وقد جاء في "الميثاق الوطني لحزب جبهة التحرير الوطني سنة 1976 أن (ماسينيسا) هو مؤسس أول دولة نوميديية ويعرف عنه ما قام به من تنظيم وتأطير وتطوير للحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعسكرية طيلة الفترة التي حكم فيها<sup>1</sup>. كما أن الجزائر في وقت الرومان عرفت تنظيما إداريا تحت سلطة القنصل أو الحاكم الروماني الذي كان يشرف على الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، أما عن الإدارة العصرية فترجع

1 - عبد الحميد قرفي: الإدارة الجزائرية مقارنة سوسيولوجية، دار الفجر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008، ص 13.

أغلب الآراء إلى أنها بدأت في زمن الحكم العثماني في الجزائر مطلع القرن 16 م وعليه يمكن تقسيم المراحل التي مرت بها الإدارة العصرية في الجزائر إلى ثلاث مراحل أساسية هي: مرحلة الحكم العثماني، مرحلة الاحتلال الفرنسي ومرحلة ما بعد الاستقلال.

### 3-1- زمن الدولة العثمانية (1516-1830):

شهدت الجزائر فوضى عارمة وصراعات شديدة بين الزيانيين والحفصيين وكذا بين الزيانيين والمرينيين، الأمر الذي جعل المغرب الأوسط مسرحاً لحروب متعددة ومنتالية وخاصة الشرق الجزائري الذي كان يعد من أكبر بؤر التوتر آن ذاك، لكن مع قدوم العثمانيين سنة 1516 م ظهرت الانطلاقة الحقيقية للإدارة في الجزائر، وعرفت هيكلية خاصة بالسلطة المركزية والسلطات المحلية.

#### 3-1-1- السلطة على المستوى المركزي<sup>1</sup>:

إن الداى الذي هو السلطة العليا، كانت تتحكم فيه القوة العسكرية كونه ينتخب من طرف ضباط الجيش أو يفوض من طرف الفصيلة القوية من الجيش، والمتغلبة في الصراع حول السلطة.

وقد كان للداى ديوان يساعده يسمى الديوان الأصغر وهو هيئة مكونة من خمسة أعضاء يطلق عليهم السلطات ويجتمعون في مجلس يمكن اعتباره مجلس الحكومة وهذه السلطات هي:

- **الخرناجى:** وهو مكلف بالشؤون المالية ومراقبة المداخل والمصاريف وينوب عن الداى عند الحاجة.

- **الآغا:** وهو القائد الأعلى للجيش.

- **خوجة الجيل:** وهو مكلف بجمع الضرائب وتسيير الأملاك العمومية وصيانة الحيوانات التابعة للدولة من خيل وإبل...إلخ.

1 - عبد الحميد قرفي، مرجع سابق، صص 18-19.

- وكيل الخراج: وهو مكلف بشؤون البحر وصيانة الأسطول.

- بيت المالجي: وهو مكلف بشؤون الإرث وتطبيق الوصايا.

ونلاحظ من خلال ما تم ذكره، التقسيم الدقيق وتوزيع السلطات والصلاحيات وهو أمر لم تعهده الجزائر فيما سبق، ويجتمع هذا الديوان أربع مرات في الأسبوع تحت رئاسة الداى لدراسة القضايا الداخلية والخارجية ويستعين الداى في أداء مهامه بتنظيم إداري يشتمل على موظفين سامين ويتعلق الأمر ب:

- الباش كاتب: المكلف بأمانة مكتب الداى.

- الباش دفترجي: المسؤول على المراسلات الداخلية والخارجية.

- الكاتب الثالث والكاتب الرابع الذي سمي أيضا خوجة العشور

- ناظر القصر، الخزندار، الحكيم باشا، الشواش (وهم مساعدو الوزراء).

كما أن هناك مؤسسة أخرى تدعى الديوان الأكبر والذي يعتبر بمثابة مجلس شورى ويضم إلى جانب أعضاء الديوان الأصغر:

- ضباط الجيش (80 منهم).

- القاضي والمفتي الحنفيين، إضافة للمفتي المالكي.

- ممثل طائفة الرياس.

- ممثلو السكان المحليين.

### 3-1-2- السلطة على المستوى المحلي<sup>1</sup>:

بعد تقسيم البلاد إلى بيالك، قسم كل بيالك أو مقاطعة إلى دوائر تدعى كل دائرة وطن والوطن يضم قبائل وبدورها كل قبيلة تحوي فرق، ومنه كانت السلطة على المستوى المحلي كالتالي:

- الباي: على رأس البيالك وله سلطات غير محدودة.

- الخليفة: على رأس الوطن أو الدائرة ويشرف على القيادة أو القادة.

- القايد: أو القائد على رأس القبيلة ويشرف على شيوخ الفرق.

- الشيخ: على رأس الفرقة.

كان الموظفون على المستوى المحلي أو المركزي من الأتراك أو قواد الجيش الإنكشاري أو رياس البحرية، وباستثناء قبيلة المخزن الحليفة للعثمانيين، التي كانت تفرض ممثلها في مناصب القايد والشيخ فإن باقي القبائل كان يفرض عليها غرباء في هذه المناصب نظرا لهذه الممارسات اضطرت هذه القبائل للمسايرة تارة والعصيان تارة أخرى ويذكر محمد حربي " أن ممثلين من القبائل الجزائرية من أصل خمسمائة وستة عشر لا تخضع للسلطة التركية<sup>2</sup>، ومن الملاحظ أن العنصر التركي استأثر بالحكم والمناصب على حساب السكان الأصليين للبلاد.

### 3-2 - إبان الاحتلال الفرنسي 1830-1962:

إثر إمضاء الداي حسين لوثيقة الاستسلام، أعلن عن نهاية فترة الحكم العثماني وبداية حكم استعماري غلبت عليه الصفة العسكرية نظرا للظروف السائدة والمقاومة الشديدة التي طبعت العلاقة بين الجزائريين والاحتلال الفرنسي، مما أدى إلى " اختلاط الوظائف الإدارية بالوظائف العسكرية، فكان أول حاكم للجزائر هو في نفس الوقت القائد العسكري الأعلى لقوات الاحتلال في إفريقيا<sup>3</sup>، وعرف النظام الإداري في الجزائر تشكل إدارة مركزية وأخرى على المستوى المحلي .

1 - نفس المرجع، ص 21.

2- Mohamed HARBI , Le FLN mirage et réalité , des origines à la prise du pouvoir , 1945-1962 , Edition Naqd/Enal , 1993 , p 100 .

3 - عبد الحميد قرفي، مرجع سابق، ص 40.

### 3-2-1- الإدارة المركزية:

أنشئت إدارة مركزية في الجزائر تكفلت بزمّام الأمور فكان الحاكم العام والذي يعد السلطة الأولى في البلاد تحت وصاية وزارة الحرب بفرنسا، وأوكلت له سلطات واسعة ويساعده: الوكيل المدني، النائب العام، مدير المالية، القائد الأعلى للقوات، قائد البحرية، والوكيل العسكري.

### 3-2-2 الإدارة المحلية:

تبني المستعمر نظام حكم عسكري ويعود استخدام هذا النمط في الحكم نظرا لاحتياج الاحتلال للقوة والغطرسة والقمع للبقاء في الجزائر ومحاولة إخضاع سكانها وحتى يتسنى له ذلك ويتمكن من تسيير شؤونه في البلاد حافظ على النظام العثماني و"خلق سلك للموظفين الأهالي مكون من المناصب التالية: الخليفة الباشاغا، القايد"<sup>1</sup>، مع إفراغها من محتواها وجعل هذه المناصب مجرد عصا يضرب بها الجزائري بالجزائري، فتم إقرار تأسيس المكاتب العربية في 01 فيفري 1844 وقسمت البلاد إلى 3 أقسام Divisions والقسم مجزأ إلى أقسام فرعية Subdivisions هذه الأخيرة تتكون من دوائر أو أحواز (جمع حوز) Cercles.

- القسم: يحكمه قائد القسم الذي يمارس سلطته المباشرة على الخليفة أو الباشاغا.

- القسم الفرعي: يحكمه قائد القسم الفرعي وتتمثل سلطته في الإشراف المباشر على الباشاغات.

- الدائرة أو الحوز: يحكمها ضابط الدائرة وله سلطة على القيادة، والدائرة أو الحوز يضم عدد من الدواوير (جمع دوار).

- الدوار: ويحوي عرش أو عرشين أو أكثر ويكون على رأسه القايد.

- القايد: يكون المسؤول الأول عن الدوار أمام حاكم الدائرة ويساعده في أعماله طاقم من الموظفين هم:



- **الخوجة:** أو الكاتب العام وهو بمثابة أمين عام الدوار حيث يشرف على البريد الصادر والوارد من وإلى الحاكم (ضابط الدائرة).

- **الشنيط:** وهو بمثابة رجل الأمن الذي يسهر على استتباب الأمن والتبليغ عن أي مظهر من المظاهر المريبة أو الغريبة، والوقوف على تنفيذ الأوامر، ونقل البريد وإحضار الممتنعين عن دفع الضرائب.

- **الوقاف:** وتوكل إليه مهمة مراقبة المتنقلين من وإلى الدوار والتبليغ عنهم وكذا التبليغ عن الجرائم من قتل وسرقة ونهب ويحضر رفقة السلطات لمعاينة مسرح الجريمة.

وفي أواخر شهر أبريل 1845 أي بعد سنة واحدة من إقرار المكاتب العربية صدر مرسوم يؤكد إلحاق الجزائر بفرنسا وقسمت الجزائر من الناحية الإدارية حسب تواجد العنصر الأوربي إلى ثلاث مناطق وهي:<sup>1</sup>

- **منطقة مدنية:** تخضع للإدارة المدنية وتشمل المدن والقرى الساحلية التي يكثر فيها العنصر الأوربي.

- **منطقة مزدوجة:** يقل فيها العنصر الأوربي، فيخضع الأوربيون للحكم المدني والأهالي للحكم العسكري عبر المكاتب العربية.

- **منطقة عسكرية:** يندم فيها التواجد الأوربي تماما، وتشمل الهضاب العليا والأوراس والصحراء فيخضع فيها الأهالي للحكم العسكري الصرف، وفيها يبرز دور المكاتب العربية في تمرير سياسة المستعمر.

ومن خلال ما سبق ذكر يتضح لنا جليا أن الاحتلال عمد إلى إبعاد الجزائري عن حيازة مناصب مهمة وحتى التي حافظ عليها من خلال النظام الذي سبق وهو النظام العثماني عمد إلى إفراغها

---

1 - محمد العيد مطمر، التنظيم الإداري في عهد الاحتلال الفرنسي و أثره على الحالة الاجتماعية للسكان بمنطقة الأوراس مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 4، 2003، ص 42.

من محتواها وجعلها حكرا على طبقة من الموالين له والداعمين لسياسته التدميرية فتحول الموظف لدى الاحتلال إلى مجرد عميل يعمل على قمع بني جلدته ولا تتعدى مهامه تطبيق الأوامر بحذافيرها.

### 3-3 - الإدارة الجزائرية بعد الاستقلال:

مباشرة بعد الاستقلال عمدت الدولة الجزائرية الفتية لإنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب المرسوم 62-526 المؤرخ في 18/09/1962 وآثرت الإبقاء على القوانين السارية المفعول إبان الفترة الاستعمارية مادامت لا تتنافى مع السيادة الوطنية وذلك كما جاء في قانون 1962/12/31 وهذا تقاديا للفراغ القانوني وعمدت لتبني نفس الهيكل الاستعماري للإدارة سواء كان على المستوى المركزي أو المحلي، إن الدولة الجزائرية الحديثة كانت تحتاج إلى سد الثغرات في كافة المصالح والمؤسسات الإدارية والاقتصادية، وفي ظل هذا الوضع كان يكفي أي شخص بحوزته معلومات وخبرات محدودة بإمكانه أن يتحول إلى عامل متخصص أو يرأس مصلحة أو يتحول إلى إطار مسير حيث يتسنى له ذلك من خلال امتحانات خاصة يليه تكوين متمم وبعد ذلك تأتي الترقيات على أسس لا تخضع لمنطق الرشادة والفعالية<sup>1</sup>.

لقد كشفت الحقائق التاريخية في الأيام التالية لعام 1962 بأن القوى الاجتماعية التي شاركت في الثورة لم تكن لها القدرة الكافية التي تمكنها من فرض سلطتها على الأفراد والجماعات والسيطرة على أجهزة الدولة، فبالرغم من تأكيد قادة الثورة خلال (مؤتمر طرابلس) على تطبيق الاشتراكية غير أن ذلك لم يترجم في الواقع بعد الاستقلال، حيث كانت تدخلات الدولة غير محددة أحيانا ومتناقضة أحيانا أخرى<sup>2</sup>.

استطاعت نخبة قليلة من أبناء الجزائر أن تتخرج من المدارس العليا والجامعات الفرنسية إبان الفترة التحريرية، ولا غرابة إذا استمدت تلك النخبة الجزائرية مرجعيتها فيما بعد من نموذج الإطار الفرنسي وحسب الإحصائيات الرسمية لسنة 1966 بلغ عدد الإطار الجزائري إلى 27.660 إطارا منهم 10.555 إطارا متوسطا، احتل عدد كبير منهم مناصب مهنية هامة على

1-Michel Bealeu: L'expérience industrielle dans les pays sous développés; D.Plon,Paris,1989,P.188.

2 -عبد اللطيف بن اشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1982، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1982 ص11.

مستوى المؤسسات الاقتصادية والإدارات المركزية "جلهم من إطارات ثورة التحريرية والطلبة وإطارات الجمعيات المهنية والسياسية...".<sup>1</sup>

قامت هذه الفئة ذلك الوقت بتعويض الكفاءات التي غادرت الجزائر بعد الاستقلال وتم الاستفادة من هؤلاء الجزائريين لا بمنطق الكفاءة والاستحقاق وإنما لاعتبارات معظمها سياسية فرضتها الشرعية التاريخية في ذلك الحين،" وتشير دراسة في هذا المجال على أن 60% من هؤلاء الإطارات يفتقرون للتجربة والتأهيل اللازمين أغلبيتهم من أصول جغرافية ريفية وأصول اجتماعية بسيطة وغير مثقفة، 40% منهم من أعضاء جيش التحرير الوطني والسجناء السياسيين".<sup>2</sup>

ونظرا لهذا النقص الفادح في الإطارات والإداريين عمدت الجزائر إلى تبني سياسة واضحة المعالم من أجل سد هذا الفراغ وذلك عبر سياسة إجبارية ومجانية التعليم بمختلف أطواره وتأسيس مراكز التكوين الإداري من أجل إعداد الفئات السفلية في السلم الهرمي للإدارة كالأعوان والكتاب، أما بالنسبة لتكوين الإطارات الإدارية فكانت المدرسة الوطنية للإدارة هي الوحيدة الكفيلة بهذه المهمة، وبالتالي لم تكن تستطيع تلبية حاجة المؤسسات الإدارية في البلاد مما استوجب إقحام إطارات ليس لها أي علاقة بالميدان الإداري لا من قريب ولا من بعيد كونها ذات اختصاصات أخرى وتلقت تكويننا لا يهدف بأي حال من الأحوال للعمل في الميدان الإداري، "الأمر الذي جعل تأطير المؤسسات الإدارية غير موحد في قواعده ولا منسجما في سلوكه"<sup>3</sup>، ناهيك عن تعدد مصادر التكوين في الخارج من بلدان رأسمالية واشتراكية وكذا تنوع الإطارات الأجنبية التي كانت تكون في الجامعات والمعاهد العليا في الجزائر مما زاد في تكريس عدم الانسجام بين الإطارات الإدارية.

وكما هو معروف لدى القاصي والداني أن التنظيمات ذات الطابع الإداري لها خصوصية تميزها عن التنظيمات الصناعية والاقتصادية، فالأخيرة مهيكلة حول أهداف اقتصادية توجهها إلى إنتاج مادة معينة لوضعها في السوق تلبية لحاجيات زبائن معينين وبالتالي تحقيق الأرباح، أما التنظيمات الإدارية العمومية فهي لا تنتج مادة معينة بل في الغالب تقدم خدمة للمواطن ولا تنتظر عائدا من الأرباح من أجل هذا تختلف طرق التسيير باختلاف المهام والأهداف، ولما كانت المواد البشرية هي العمود الفقري لكل التنظيمات مهما كان نمطها، كان لزاما على هذه التنظيمات

1 - احمد زايد، عروس الزبير، النخب الاجتماعية حالة الجزائر و مصر. الطبعة الأولى، عربية للطباعة و النشر، القاهرة، 2005، ص350.

2 - نفس المرجع، ص351.

3 - عبد الحميد قرفي، مرجع سابق، ص-ص 83-84.

الاعتناء بهذا المورد أي الإنسان وتطوير مهاراته وخبراته وتحفيزه على أداء عمله على أكمل وجه وبما أننا أمام تنظيم خاص ونقصد به هنا التنظيم الإداري العمومي أين يصعب مراقبة الأداء المقدم كونه لا يخضع لقواعد السوق وقانون العرض والطلب، من أجل هذا وجب مراعاة معايير خاصة في الموظف الذي سيوكل له العمل في هذا التنظيم الخاص وذلك ابتداء من الاستقطاب والتوظيف إلى غاية التقاعد مروراً بتسيير المسار المهني وتوجيهه وكذا السهر على التكوين وتجديد المعارف وتقييم الكفاءات، ناهيك عن التحفيز والأجور والحرص على وجود اتصال سليم فوقي وتحتي وأقفي أي بين الموظف ورؤسائه ومرؤوسيه وزملائه في نفس السلم المهني.

لكن الإدارة الجزائرية بدلا من أن يتم فيها التوظيف على أساس الحاجة إلى كفاءة أو كفاءات معينة في مناصب معينة وفقا لشروط المستويات المعرفية والخبرات والمؤهلات والقدرات الشخصية، نجد أن معايير التوظيف غير موضوعية بحيث تتغلب الشروط والمقاييس الذاتية " وتكون شروط الكفاءة والمؤهلات المتعلقة بالمنصب من آخر الشروط التي ينتظر أن تتوفر في المترشح وتتمثل الشروط الذاتية على الأخص في الولاء لصاحب القرار الذي يقوم بالتوظيف والوفاء له "1 واختيار المترشحين عادة ما يتم وفقا " لدرجة القرابة، إذ أن القواعد الاجتماعية في المحيط تحتم على أغلب من لهم سلطة التوظيف بإعطاء الأولوية للقريب قبل غيره، ويقوم الإنسان في محيطه ومجتمعه أي في عائلته وعشيرته بمدى احترامه وتطبيقه لهذا المبدأ ومدى تقديمه من خدمات لأقاربه "2، ومادام الأمر كذلك فليست هناك جدوى من تطبيق نظام مراقبة الأعمال وتقييم إنجاز المهام والفرد نفسه لا ينتظر منه أن يكون كفاً بقدر ما ينتظر منه أن يكون مخلصا ووفيا لمن نصبه في ذلك المنصب.

وإذا كان التوظيف يخضع لمعايير ذاتية حسب درجة القرابة والوفاء والولاء فإن الترقية وتغيير المناصب يتم وفقا لذات المعايير مما يجعل الموظفين يعتمدون على المناورة والضغط على المسؤولين عن طريق الوساطة أو ما يصطلح عليه بـ"المعرفة" وكثيرا ما تكون الاستعانة بأفراد خارج التنظيم لهم سلطة ونفوذ من أجل التدخل لدى المسؤولين بغرض الترقية أو تغيير المناصب أو الحصول على فرص التكوين داخل الوطن أو خارجه، كل هذه الأمور تعرقل الاتصال داخل التنظيم بين الرئيس والمرؤوس وبين الزملاء فيما بينهم، حيث تكثر التكتلات والوشاية وتظهر

1 - عبد الحميد قرفي، مرجع سابق، ص 98.

2 - نفس المرجع السابق، ص 98.

العصبيات والانتصار لذوي القربى وأبناء العشيرة بدلا من الالتزام باللوائح والقوانين، وتقديم الخدمة للمواطن تصبح آخر الاهتمامات.

#### 4- إطار فئة الأسلاك المشتركة:

جاء تعريف فئة الأسلاك المشتركة في نص المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 2008/01/19 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، المادة 03 منه والتي تقضي بما يلي: تعتبر أسلاك مشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية الأسلاك التي تنتمي إلى الشعب التالية:

الإدارة العامة، الترجمة - الترجمة الفورية، الإعلام الآلي، الإحصائيات، الوثائق والمحفوظات.

وبإسقاط مفهوم الإطار الذي انتهجنا العمل به على هذا التعريف نستنتج أن إطار فئة الأسلاك المشتركة هي كل فئة اجتماعية لها دور قيادي وتملك تكوينا عاليا وتتقاضى راتبا يوافق الدرجة 11 فما أكثر من سلم الأجور وتعمل في المؤسسات والإدارات العمومية في أحد الشعب التالية: الإدارة العامة، الترجمة - الترجمة الفورية، الإعلام الآلي، الإحصائيات الوثائق والمحفوظات.

وحسب نفس المرسوم التنفيذي 04-08 الذي جاء فيه تعريف فئة الأسلاك المشتركة، ورد فيه أيضا تفسيراً للشعب والأسلاك والرتب التي تندرج تحت هذه الفئة وكل المواد التي سيتم ذكرها تنطوي تحت هذا المرسوم التنفيذي ونستعرضها كما يلي:

#### 4-1- إطار شعب الإدارة العامة:

جاء في المادة 02 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه أن إطار شعب الإدارة العامة تشتمل على الأسلاك التالية : سلك المتصرفون ويحوي متصرف محلل، متصرف رئيسي، ومتصرف مستشار، وسلك مساعدو المتصرفين.

#### 4-2- إطارات شعبة الترجمة والترجمة الفورية:

ورد في المادة 86 أن شعبة الترجمة والترجمة الفورية تضم الإطارات التالية سلك المترجمين - الترجمة وهذا السلك يحوي 3 رتب هي: رتبة المترجم - الترجمان، رتبة المترجم - الترجمان الرئيسي، رتبة رئيس المترجمين - الترجمة.

#### 4-3- إطارات شعبة الإعلام الآلي:

وهذه الشعبة تضم إطارات الأسلاك التالية: المهندسون، وهذا السلك يضم رتبة مهندس تطبيقي، مهندس دولة، رتبة مهندس رئيسي. رتبة رئيس المهندسين، ثم سلك مساعدو المهندسين ويحوي مساعد مهندس مستوى 1 ومساعد مهندس مستوى 2

4-4- إطارات شعبة الإحصائيات: وتحتوي حسب المرسوم التنفيذي سابق الذكر على الأسلاك التالية: المهندسون، وهذا السلك به رتبة مهندس تطبيقي، مهندس دولة، مهندس رئيسي، رئيس المهندسين، يليه سلك مساعدو المهندسين ويضم مساعد مهندس مستوى 1 ومساعد مهندس مستوى 2

#### 4-5- إطارات شعبة الوثائق والمحفوظات:

وتضم هذه الشعبة الأسلاك التالية : الوثائق أمناء المحفوظات وبها وثائق أمين محفوظات ، وثائقي أمين محفوظات محلل وثائقي، أمين محفوظات رئيسي ، رئيس الوثائقيين أمناء المحفوظات ثم سلك مساعدو الوثائقيين أمناء المحفوظات ويضم مساعد وثائقي أمين محفوظات رئيسي .

## 5- التصنيع و الإطار الصناعية

### 5-1- الإطار الصناعية :

إن تعريف الإطار الصناعية لا يختلف عن تعريف الإطار الوارد آنفا ، عكس الإطار الإدارية التي خصص لها المشرع الجزائري قانونا خاصا بها ، و تختلف الإطار الصناعية باختلاف المؤسسات التابعة لها، حيث لا توجد معايير موحدة لهذه الشركات صوب الإطار ، وعليه اعتبرنا أنه يعد إطارا صناعيا كل من يملك سلطة قرار داخل المؤسسة في حيز معين ، حيث تختلف التسميات حسب التنظيمات الصناعية .

### 5-2- علاقة المجتمع بالقطاع الصناعي:

يتبادل المجتمع والتنظيم الصناعي التأثير والتأثر باستمرار من جوانب كثيرة ، نظرا لتدخل الصناعة في تكوين البناء الاجتماعي للمجتمع " فالصناعة قد تترك أثرها وانعكاساتها على البناء الاجتماعي برمته وما يكتنفه هذا البناء من نظم وقيم وأعراف ، ومن مؤسسات بنيوية فوقية وتحتية كالمؤسسات السياسية والدينية والثقافية والعسكرية والاقتصادية"<sup>1</sup>.

ولهذا يظهر التأثير بين القطاع الصناعي والمجتمع في نقاط عدة يمكن ذكر منها :

- أن الصناعة تدار بما يقدمه لها المجتمع من يد عاملة مختلفة الأشكال (عمال مهرة أو غير مهرة ، عمال تنفيذ ، إطارات ، أعوان تحكم) الذين يلتحقون بالتنظيم الصناعي ولهم شخصيات ومواقف واتجاهات واهتمامات ، فالمجتمع هو الذي يزود الصناعة بمعطيات مادية وبشرية ، وهو الذي يضع لها إطارها القيمي والسلوكي الذي تسير على هداه ، و يمكنها من الحفاظ على ذاتها والاستمرار بأنشطتها المادية وغير المادية ، وإحراز النمو والتصاعد والتقدم المطرد في كافة مجالاتها وتخصصاتها<sup>2</sup>.

1- إحصان محمد الحسن : علم اجتماع الصناعي ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2005 ، ص07 .

2- نفس المرجع، ص08 .

- كما يقدم المجتمع خدمات للنظام الصناعي كالأمن الصناعي والحماية داخل التنظيم وكذلك توفير التعليم والتكوين ووسائل الترفيه التي تحتاجها اليد العاملة في التنظيم .

أما ما يؤثر به التنظيم الصناعي على المجتمع فيمكن في :

- إن الصناعة تساعد على نشأة مجتمعات جديدة والنمو السريع ، وحقيقة ذلك أن تقام بعض الصناعات خارج نطاق المدن وبالقرب من وجود مصادر الموارد الأولية والطاقة ، فتخلق بذلك شبكات جديدة لوسائل النقل داخل المجتمع ، وما أحدثه التغيير التكنولوجي الذي أوجد بالضرورة نظام العمل الليلي ، مما أثر بصورة مباشرة على الحياة الأسرية ثم على الطبقات الاجتماعية لتنعكس على المجتمع ككل.

- كما أن للتنظيم الصناعي تأثير على الرأي العام والسياسة من خلال وجود العلاقات والخلافات والنزاعات التي تحدث داخل التنظيم بين الإدارة والعمال لتنتقل إلى المجتمع فتؤثر فيه للصناعة تأثير أيضا على البناء الطبقي الاجتماعي ، إذ ينشأ منها عدة طبقات لكل منها مكانتها ودورها الاجتماعي ، ولا يمكن حصر هذه الطبقات في هذا البحث بل ما يهمنا منها الطبقات العمالية والذي يقصد بها نسبة السكان الذين يعملون في النشاط الصناعي من خلال السؤال<sup>1</sup> :

كم عدد السكان الذين يعملون في الصناعة ؟ .

وتعتبر هذه الطبقة مؤشر على وجود تأثير بين المجتمع والصناعة ، إذا أنها تنقسم إلى طبقات فرعية لها عدة أشكال يحددها التنظيم الإداري الذي ينشأ عنه العمال المنفذون والإطارات والمسيريون والإداريون والتقنيون ، دون أن نهمل جماعات العمل غير الرسمية التي تنشأ داخل التنظيم الصناعي.

1 - علي عبد الرزاق الجليبي : علم اجتماع الصناعة، الطبعة 03 ، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، دون سنة الطباعة، ص412.



ويتضح لنا إسهام الصناعة في المكانة التي يتميز بها الفرد في كل طبقة ، من خلال تأثير البناء المهني الصناعي في نسق المجتمع ، إذا يشغل المدير مستويات الطبقة العليا ، ويوجد على المستويات المتوسطة كثير من الفنيين ذوي اللياقات البيضاء ، وتحتل نسبة كبيرة من جمهور عمال المصانع المستويات الدنيا .

وتتميز مستويات الطبقة العليا والتي تحتوي على الإطار بتحققها لحاجات مختلفة وحصولها على فرص تحقيق الكثير من الرغبات ، مثل الصحة والمستوى التعليمي والمستوى المعيشي ، ويتدخل في ذلك بالدرجة الأولى الدخل ومقدار المكافآت التي تحصل عليها هذه الطبقة .

### 5-3- وضع الإطار في قطاع الصناعة بالجزائر منذ الاستقلال :

إن الدولة الجزائرية الحديثة كانت تحتاج إلى سد الثغرات في كافة المصالح والمؤسسات الإدارية والاقتصادية ، وفي ظل هذا الوضع كان يكفي أي شخص بحوزته معلومات وخبرات محدودة بإمكانه أن يتحول إلى عامل متخصص أو يرأس مصلحة أو يتحول إلى إطار مسير ، حيث يتسنى له ذلك من خلال امتحانات خاصة يليه تكوين متمم في الشركات الوطنية في مراحلها الأولى من التأسيس ، وبعد ذلك تأتي الترقيات على أسس لا تخضع لمنطق الرشادة والفعالية<sup>1</sup> .

لقد كشفت الحقائق التاريخية في الأيام التالية لعام 1962 بأن القوى الاجتماعية التي شاركت في الثورة لم تكن لها القدرة الكافية التي تمكنها من فرض سلطتها على الأفراد والجماعات والسيطرة على أجهزة الدولة ، فبالرغم من تأكيد قادة الثورة خلال (مؤتمر طرابلس) على تطبيق

---

1-Michel Baleau : L'expérience industrielle dans les pays sous développés ; ED.Plon,Paris,1989,P.188.

الاشتراكية غير أن ذلك لم يترجم في الواقع بعد الاستقلال ، حيث كانت تدخلات الدولة غير محددة أحيانا ومتناقضة أحيانا أخرى<sup>1</sup>.

استطاعت نخبة قليلة من أبناء الجزائر أن تتخرج من المدارس العليا والجامعات الفرنسية إبان الفترة التحريرية ، ولا غرابة إذا استمدت تلك النخبة الجزائرية مرجعيتها فيما بعد من نموذج الإطارات الفرنسية ، وحسب الإحصائيات الرسمية لسنة 1966 بلغ عدد الإطارات الجزائرية إلى 27.660 إطار منهم 10.555 إطار متوسط ، احتل عدد كبير منهم مناصب مهنية هامة على مستوى المؤسسات الاقتصادية والإدارات المركزية "جلهم من إطارات ثورة التحرير والطلبة وإطارات الجمعيات المهنية والسياسية ..."<sup>2</sup>.

قامت هذه الفئة ذلك الوقت بتعويض الكفاءات التي غادرت الجزائر بعد الاستقلال وتم الاستفادة من هؤلاء الجزائريين لا بمنطق الكفاءة والاستحقاق وإنما لاعتبارات معظمها سياسية فرضتها الشرعية التاريخية في ذلك الحين ، "وتشير دراسة في هذا المجال على أن 60% من هؤلاء الإطارات يفتقرون للتجربة والتأهيل اللازمين أغليبتهم من أصول جغرافية ريفية وأصول اجتماعية بسيطة وغير مثقفة ، 40% منهم من أعضاء جيش التحرير الوطني والسجناء السياسيين"<sup>3</sup>.

ويقول (سفيرناجي) في موضوع (ملاحظات حول التصنيع والتشغيل في الجزائر) : " انه لم يكن هناك طبقة عمالية في الجزائر ساعة الحصول على الاستقلال الوطني..."<sup>4</sup> ، كما يقول أن التصنيع يشكل ظاهرة جديدة على المجتمع الجزائري ، ولا يعني ذلك أنه ليس هناك تجربة صناعية يتوفر عليها أفراد يشكلون مجموعات اجتماعية متفاوتة الأهمية ، وفعلا فإن عشرات

1 - عبد اللطيف بن اشنهاو : التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1982، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1982، ص11.

2 - احمد زايد ، عروس الزبير : مرجع سابق ، ص350 .

3 - نفس المرجع ، ص351 .

4 - سفيرناجي : محاولات في التحليل الاجتماعي (التشغيل الصناعة والتنمية)، ترجمة: الأزهر بوغنمبوز، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر دون سنة النشر ، ص136 .

الآلاف من الجزائريين عملوا في الوسط الصناعي سواء بالجزائر أو بفرنسا خلال الحقبة الاستعمارية<sup>1</sup>.

فهذا يظهر أن التجربة الصناعية في الجزائر بعد الاستقلال عرفت عموما عددا محدودا من العمال وتشبع بقية النسيج الاجتماعي بالنشاط الفلاحي ، ومما زاد في تأزم الوضع خلال تلك الفترة الرحيل الجماعي للجالية الأوربية من أرض البلاد الذي أحدث صدمة بالنسبة لكامل المجتمع الجزائري الذي وجد نفسه أمام حركة اجتماعية مفاجئة سواء داخل القطاع الصناعي أو خارجه فدفع بالعمال الجزائريين إلى تسلم مهمة تسيير الوحدات الفلاحية والصناعية مع الحفاظ عليها من أن تتعرض للإتلاف من طرف المعمرين الذين بقوا ، ومن ثم أصدرت السلطة السياسية بعض النصوص القانونية لحماية حقوق العمال في تسيير الوحدات تسييرا ذاتيا عام 1963م .

إن الفشل الذي حل بالقطاع الصناعي المسير ذاتيا والنتاج عن العديد من التناقضات خاصة فيما يتعلق بممارسة السلطة داخل التنظيم المسير ذاتيا ، فبعد أن منح للعمال الحق في ممارسة التصرف في التنظيم ومع وجود السلطة المركزية ، فقد كشفت الوقائع أن العامل قد ظل تحت سيطرة القيادة البيروقراطية التي تستند إلى برجوازية ليست لها خبرة كافية بإدارة وتسيير جماعات العمل ، وفي هذا الصدد كتبت الباحثة (جولييت) تقول : لقد تحول أعضاء الإدارة في ظل التسيير الذاتي الصناعي إلى ملاك جدد حيث استمد هؤلاء الأعضاء سلطتهم وقوتهم من جماعات خارجية كالحزب والجيش ليصبحوا في النهاية معارضين لتوجهات العمال<sup>2</sup> .

1 -سفيرناجي ، مرجع سابق ، ص105 .

2 -يوسف سعدون : علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة ، دون سنة نشر ، ص09 .

ولهذا دعت الدولة إلى إلغاء هذا النظام تدريجيا في أواخر الستينات وبدأ التفكير في إنشاء شركات وطنية تحل محل المؤسسات المسيرة ذاتيا التي واجهت صعوبات يمكن حصرها في النقاط التالية<sup>1</sup>:

- 1- لقد عانى هذا القطاع من نقص الإطارات واليد العاملة المدربة ذلك أن الجزائريين غير قادرين على تسيير هذه الوحدات إثر رحيل المعمرين بعد الاستقلال مباشرة .
- 2- كان هذا القطاع مهدد بسبب قلة الموارد المالية فقد ظل العمال يعملون دون مكافآت في انتظار بيع السلع مع العلم أن البنوك الخاصة قد رفضت مساعدة هذا القطاع .
- 3- نقص الوعي بالنسبة للطبقة العاملة مما صعب مهمة إحداث تغيير اجتماعي حقيقي للبنية الاجتماعية والاقتصادية خلال هذه الفترة .

ما يؤكد ميثاق الجزائر عند تطرقه لحوصلة الوضع الاقتصادي والاجتماعي غداة الاستقلال الذي قدم التحليل الآتي : " إن الجزائر رغم إمكانياتها الطبيعية بلد قليل الصناعة ، حيث لم يكن لها قبل الاستقلال إلا 200.000 منصب شغل صناعي موزعة على 11 مليون نسمة"<sup>2</sup> ، وبهذا فإن وضع فئة الإطارات في تلك المرحلة كانت نسبتها ضعيفة في القطاع العمومي ، وضعيفة جدا بالقطاع الخاص ، وهذا راجع لفترة الاحتلال الفرنسي الذي لم يسمح بعملية التأطير في المجتمع الجزائري إلا لفئة قليلة كان لها الحظ في الوصول إلى مستويات عالية من التعليم ، واقتصر هذا التعليم في غالب الأحيان على فروع غير صناعية ، كالحقوق والطب والآداب...

تعتبر الجزائر من الدول التي اتخذت الاشتراكية منهجا إيديولوجيا من أجل التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، وهذا الاختيار أثبتته الميثاق الوطنية ابتداء من ميثاق طرابلس للحكومة المؤقتة (جوان 1962) وميثاق الجزائر (1964) وبعده الميثاق الوطني لسنة (1976) ، ولقد تبنت الميثاق الاتجاه الاشتراكي في عملية التنظيم ليسمح بالوصول إلى التنمية الشاملة الاقتصادية

1 - نفس المرجع ، ص 10 .

2 - سفيرناجي ، مرجع سابق ، ص 136 .

والاجتماعية والثقافية ففي بداية السبعينات أعطت الدولة الجزائرية الأولوية للصناعات الثقيلة وقامت بتطبيق سلسلة من المخططات التنموية صاحبها بإصلاحات في قطاع المنظومة التربوية ك مجانية وإجبارية التعليم ، مما أدى إلى تزايد الإطار لسد العجز المتزايد بمختلف الكفاءات المهنية الجديدة التي تحتاج إليها القطاعات الإنتاجية وخاصة القطاع الصناعي ، وقد لاحظ (دراس عمار) ملاحظتين هامتين ميزتا عشرية السبعينات<sup>1</sup> :

\* الأولى تتمثل في بروز اختلالات متعددة داخل المنظومة التربوية والتكوين المهني إذ تميزت الدفعات من الإطار المتخرجة في تعدد وتنوع مصادر التكوين في الخارج من البلدان الرأسمالية والاشتراكية وكذا تنوع الإطار الأجنبية التي كانت تكون في الجامعات والمعاهد العليا الجزائرية وهذا عامل يشير وبمهد إلى صعوبة الانسجام والتجانس للإطارات الجزائرية الناشئة .

\* ثانيا أدت الاختلالات كذلك إلى تشكيل مختل لبنية الكفاءات والفئات المهنية الاجتماعية على المستوى الوطني ، إذا نلاحظ استقطابا وتضامنا كبيرين في قمة وقاعدة الهيكل (أي عدد هائل من الإطار الإدارية والعمال دون تأهيل) وتقلص جزئها الوسطي (أي الركيزة الأساسية للهيكل والمتكونة من العمال ذوي المهارات العالية والفنيين الساميين).

والإحصائيات في السنوات 1977 تدل على التطور الملحوظ في نسبة الإطار بالقطاع الصناعي واهتمام الدولة بهذه الفئة لأنها بالدرجة الأولى تساهم في عملية التسيير من خلال المهام التي أوكلت إليهم عن طريق الهيئات والمجالس واللجان التي تسيير التنظيم.

ونظرا لأهمية قطاع الصناعة وخاصة ميدان المحروقات في التنمية الاقتصادية وباعتباره المصدر الرئيسي لمداخيل الدولة من العملة الصعبة ، فقد شرعت هذه الأخيرة في تكوين نخبة من الإطار بإرسال دفعات من الطلبة إلى الجامعات الأجنبية والمعاهد المتخصصة ، فاستطاعت شركة سونطراك مثلا خلال فترة السبعينيات أن " تتجب نخبة شابة من الإطار الممتازة كفاءة

1 - احمد زايد ، عروس الزبير ، مرجع سابق ، ص 351 .

مشبعة بثقافة المؤسسة وواعية بالمسؤوليات والتحديات التي تنتظرها آنذاك ، وكذا الرهانات المتعددة التي فرضت عليها خاصة بعد تأميم الدولة للمحروقات الجزائرية سنة 1971<sup>1</sup>. وبهذا فقد اكتسبت نخبة الإطارات في تلك الفترة مكانة محترمة وسمعة عالية واعتراف اجتماعي متميز ، والعوامل التي أدت إلى ذلك هي :

- نوعية التكوين الذي خص به الإطارات في مجال التسيير واحتكاكهم بالإطارات الأجنبية في الملتقيات الدولية .

- نمط التشغيل وطرق انتقاء وتصنيف الفئات المهنية الاجتماعية والتي تعطي أهمية أولية للشهادات الجامعية ، أي تقييم القيمة الاجتماعية قبل القيمة المهنية .

- استقرار الإطارات واندماجهم المهني والاجتماعي في المناصب ، ناتج عن التركيز على الحراك ونموذج الترقية المهنية للإطارات المطبق آنذاك .

وفي بداية الثمانينات من القرن الماضي ، عرفت الجزائر سلسلة من الإصلاحات الهيكلية غيرت جذريا البنية الاقتصادية والاجتماعية ، وأهمها إعادة هيكلة القطاع الاقتصادي العمومي وتقليص فرص التشغيل الناتج عن السياسة اللاعقلانية في هذا المجال ، " وتعميم القانون الأساسي للعامل ابتداء من 1985 كنظام جديد موحد في مجال تصنيف وتقييم الإجراء ، وكذا تحديد الأجور وذلك قصد تقليص الفوارق في المداخل وتثبيت الأيدي العاملة النازحة من المدن الداخلية نحو الشمال ، وإقامة عدالة اجتماعية ومحاولة لإعادة نمط وتوزيع المداخل وعقلانيتها"<sup>2</sup>.

لقد أدت هذه الإصلاحات إلى تغيير جذري في مكانة وصورة الإطارات التي حظي بها داخل المؤسسات الاقتصادية وإجهاض تلك التجربة تدريجيا ، وهذا راجع إلى إيقاف عملية تكوين الإطارات فتحوّلت هذه الفئة إلى مجرد إطارات عادية غير فعالة من جراء التغيرات البنوية التي

1 - احمد زايد ، عروس الزبير ، مرجع سابق ص 352 .

2 - نفس المرجع ، ص 352 .

مست القطاع الصناعي ومختلف الفئات المهنية الاجتماعية ، ويمكن حصر الأسباب الرئيسية إلى:

- التطبيق والتعميم الخاطئ والمزيف للقانون الأساسي للعامل على جميع القطاعات الاقتصادية ما بين 1982 و 1985 .

- نموذج تسيير الحياة المهنية وسياسة الثروة البشرية المشبعة في المؤسسة .

- تفشي الأيديولوجية الشعبوية التي ميزت تلك الفترة والتي أثرت وطبعت التوجه الجديد للمؤسسات العمومية ومن ثم مكانة ومستقبل إدارتها .

وبظهور الأزمة الاقتصادية العالمية سنة 1986 وجدت الجزائر نفسها أمام وضع اقتصادي صعب جدا ، خاصة بعد تدني سعر برميل البترول وتخبط المؤسسات في مديونيات كبيرة ، كان حتميا إحداث تغييرات أطلق عليها الإنعاش الاقتصادي ، صاحبه تغييرات سياسية وفقا لدستور فيفري 1989 الذي تبنى الديمقراطية والتعددية السياسية وتتصل من الأيديولوجية الاشتراكية .

وكان هذا الإنعاش الاقتصادي عن طريق إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية وتجزئة الشركات الوطنية الكبرى إلى وحدات صغيرة ، حتى تستطيع الدولة تحمل أعباء وتكاليف تسييرها لكن هذه السياسة لم يكتب لها النجاح فاضطرت الدولة إلى انتهاج سياسة أخرى عرفت باستقلالية المؤسسات ، حيث اعتبرت كل مؤسسة مستقلة بذاتها في عملية تسيير مواردها المادية والبشرية هذه المحطة كانت تمهيدا لدخول المؤسسات الجزائرية إلى اقتصاد السوق ، وبالتالي ظهور الخصخصة وتغير الرؤية من الاهتمام بالجانب الاجتماعي إلى الاهتمام بالربح فحسب ، وبالتالي رافقت هذه المرحلة تسريح عمالي في كل الفئات المهنية ومن بينها فئة الإدارات.

إن القطاع العام الصناعي في الجزائر لا يمكن الإدارات الصناعية كفاءة اجتماعية ومهنية من احتلال موقعا متميزا داخل الهرم التنظيمي ، وذلك بفضل المركزية للقرارات التي وضعت وحدات القطاع العام عموما تحت رقابة صارمة تنم عن توجيه للاقتصاد بمنطق سياسي ، فيقول

(فؤاد عبد المومن) : " إن هذا التوجه العام الذي يعكس في حقيقة الأمر المضمون الاجتماعي والطبقي للقطاع العام يجد تفسيره في الوظيفة التوزيعية للدخل الوطني الذي انكمش حولها بدل الوظيفة الإنتاجية وذلك من خلال خلق اقتصاد استهلاكي لمداخيل البترول " <sup>1</sup> ، فطبيعة المركزية وسيطرة الدولة على وسائل الإنتاج والدور التوزيعي للدخل ، جعلت من دور الإطار الصناعية ينحصر في الوظيفة الفنية الإنتاجية بعيدا عن ما يحتله في الهرم التنظيمي داخل التنظيم .

ويقول (عدي الهواري) بهذا الصدد : " إن الإطار على مستوى الإدارات مجبرون على احترام التعليمات التي تأتي من الوصاية ، بهدف تفادي الصراع الذي يمكن استغلاله سياسيا من طرف الأعداء الخارجيين " <sup>2</sup>.

من هذا تبين لنا أن الإطار تقوم بوظيفتها وهي تحت سيطرة قوى مهيمنة على القرار السياسي بالرغم من أنها فئة مختلفة عن بقية الفئات الأخرى ، ولهذا ظل تصور الإطار الصناعي الجزائري يطغى عليه نمط التبعية والتملك والحرمان من ممارسة دوره في صنع القرار ، وعلى هذا الأساس فإن وظيفة الإطار الصناعي والفنية والعلمية مغيبة بسبب الأولوية الأيديولوجية التي تمارسها الدولة رغم ما تمثله هذه الفئة من تمركز عددي على مستوى وحدات القطاع العام ، وهذا الوضع يرجع أساسا إلى التداخل بين السلطة الاقتصادية والسلطة السياسية إلى الحد الذي أفقد المؤسسة الصناعية القدرة على حل المشكلات التنظيمية والفنية ، فأثر بذلك على دور الإطار الصناعي الذي يفترض أن يقوم به " إذ يمثل قاعدة الارتكاز الأساسية لترقيته وصعوده الاجتماعي نحو احتلال مكانة مناسبة تساوي وتناسب قدراته وإمكانياته وكفاءاته " <sup>3</sup> .

1 - العياشي عنصر ، مرجع سابق ، ص ص 26-27 .

2 - العياشي عنصر ، مرجع سابق ، ص 28 .

3 - نفس المرجع ، ص 31 .



خلاصة :

في هذا الفصل تم التعرف على ماهية الإطارات من حيث التعريف و التصنيف سواء أكانت إطارات إدارية أو صناعية ، أين وضع الباحث تعريفا إجرائيا يخدم البحث لأنه من الصعب المقارنة بين هذين الفئتين ، دون وضعهما في قالب واحد ، وذلك حتى تكون المقارنة عادلة وحتى لا تتشعب دراستنا من أجل هذا ستكون المقارنة بين الإطارات الإدارية المحضى المتمثلة في الأسلاك المشتركة ، و الصناعية الخالصة المتمثلة في الإطارات العاملة في الميدان ، ولما كان الإطار الصناعي من كان مسؤول أو مكلف بأمر معين وجب علينا اختيار نضائهم من فئة الأسلاك المشتركة من ذوي المسؤوليات، كما تبين لنا من خلال الغوص في تاريخ نشأة الإطارات أن كل منها يعد حديث العهد في الجزائر، كون كل من الإدارة والصناعة كانت حكر على المستعمر و معمرية ، أين اقتصرت مهام الجزائري في تلك الفترة على بعض المهام البسيطة ولم يكن يستطيع الوصول إلى مناصب القيادة والتسيير التي يعرف بها الإطار .

أين يبرز للعيان أن الفرد الجزائري كان مبعدا إبعادا تاما عن الإدارة والصناعة منذ أمد طويل أن لم نقل منذ قرون خلت، ولم يتمكن من اقتحام هذا المجال إلا حديثا أي بعد الاستقلال، معنى هذا أن خبرة الجزائري في الإدارة و الجزائري لا تتعدى 60 عاما وهي فترة قصيرة جدا في حياة الشعوب والأمم، الشيء الذي يجعل إطارات فئة الأسلاك المشتركة لا تمتلك أرثا إداريا كبيرا، هذا الأمر الذي قد يؤثر على الأداء وبالتالي يؤثر على مسار وتمثلات هذه الفئة ، كما أن نفس الشيء ينطبق على الإطارات الصناعية .

## الفصل الثالث :

المقاربات النظرية لمفهوم العمل

والرضا الوظيفي

**تمهيد :**

حتى يتسنى لنا المقرنة بين الإطارات وجب أولاً التطرق للجانب النظري لمفهوم العمل والرضا الوظيفي، أين سنعرض مفهوم الرضا عند مختلف علماء الاجتماع والنفوس مع النظريات التي وضعت حوله و أهم العوامل التي تؤثر فيه إيجاباً أو سلباً ، وكيفية قياسه ، ناهيك عن مسبباته و نواتج وهذا حتى نضع قاعدة نظرية وقالب للبحث الذي نصبوا إليه وتكون لنا مرجعية فكرية نستند عليها في تفسير ما سوف نتلقى من معلومات ومعطيات خلال الخوض في غمار البحث متسلحين بما توصل له علماء النفس والاجتماع في هذا المجال، ونستفيد منها في التحليل قصد الحصول على نتائج تفيد التعميم وهو الغرض من أي بحث .

## 1- مفهوم الرضا الوظيفي:

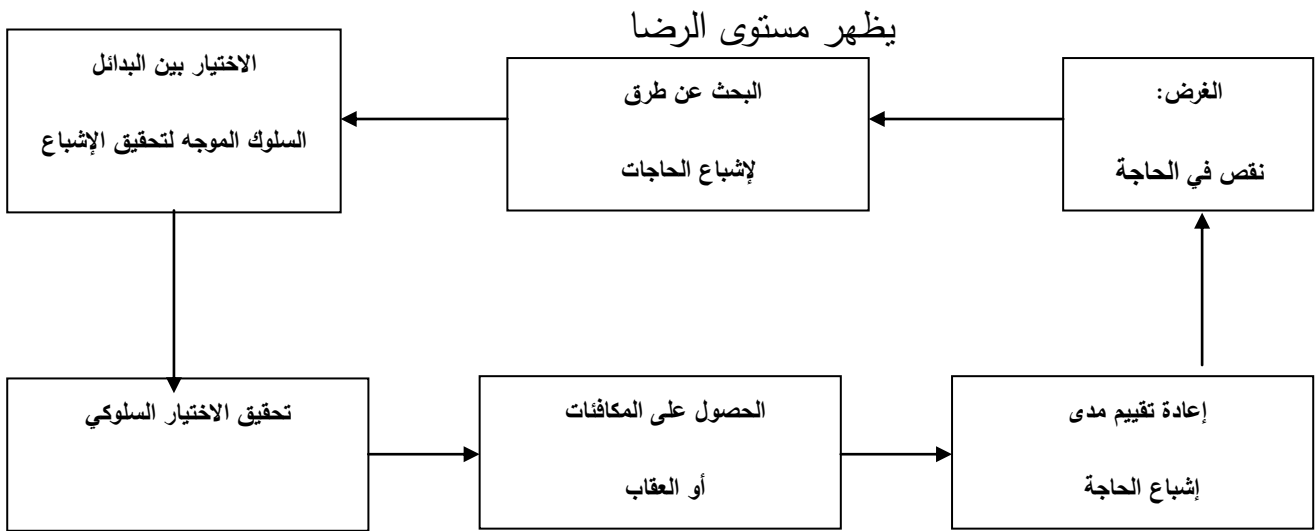
إن تناول الرضا الوظيفي يستوجب الحصول على تعريف الرضا بصورة عامة والذي يتضمن عناصر أخرى يتطلب معرفتها وفهم فحواها، ومن مفاهيم الرضا ما أشارت إليه (راوية حسن) في كتابها التنظيم السلوكي المعاصر: «يشير الرضا عن العمل على مجموعة من اتجاهات الفرد ناحية عمله « وفي هذا المجال يمكن أن نفرق بين جانبيين على الأقل من الرضا يتمثل أولهما في جوانب الرضا وهو ميل الفرد لأن يكون راض بدرجات متفاوتة من الأوجه المختلفة للعمل... بالإضافة إلى جوانب الرضا بوجه عام ويمثل متوسط أو مجموع اتجاهات الفرد ناحية الجوانب المختلفة للعمل. والمخطط التالي يوضح مفهوم الرضا.

### شكل رقم (03)

#### مخطط يوضح مفهوم الرضا

اتجاه ← سلوك ← تعبير عن مستوى الرضا

#### الإطار الأساسي الدافعي



المصدر: راوية حسن<sup>1</sup>

1- راوية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003 ص 110.

ويتمثل الرضا الوظيفي في شعور الفرد تجاه عمله وتفاعله معه من خلال طموحه ورغبته في النمو والتقدم والمضي في تحقيق أهدافه المادية والاجتماعية وهذا التفاعل قد يكون إيجابيا وعندها يشعر الفرد بالرضا هذا من خلال قابليته لعناصر تعتبر أساسية في العمل وتتمثل هذه العناصر في الأجر، سياسة المنظمة، الرؤساء، الزملاء، المرؤوسين، فرص الترقية، تحقيق الذات وغيرها من العناصر، غير أن التفاعل مع العناصر السالبة الذكر قد يكون سلبيا وعندها يطغى على العامل الشعور بعدم الرضا، ومما لا شك فيه أن هناك مؤشرات تدل على إيجابية هذا التفاعل أو سلبيته، على سبيل الذكر لا الحصر فإن معدلات دوران العمل، التغيب، التأخر في مواعيد العمل، التمارض، طلب العطل الاستثنائية تدل على عدم رضا العامل وفي المقابل توجد مؤشرات أخرى تدل على رضاه مثل درجة الولاء للوظيفة ومشاركته فيها واعتباره جزء منها وهو ما يعرف "بالارتباط الوظيفي job involvement"<sup>1</sup> وهناك مؤشر آخر يدل على درجة ولاء العامل للمنظمة ككل ليس للوظيفة فقط ومدى احترامه لها واعتزازه بالانتماء إليها وهو ما يسمى "بالالتزام تجاه المنظمة organizational commitment"<sup>2</sup> وقد يتطور هذا الشعور بالانتماء إلى درجة يصبح فيها الفرد يحس بأنه " مواطن صالح لدى المنظمة organizational citizenship"<sup>3</sup> يقدم أكثر مما يطلب منه.

كل هذه المؤشرات التي تدل على رضا العامل عن وظيفته أو عكس ذلك يجب أن تراعى من طرف الإدارة حتى يتسنى لها تصميم بيئة عمل مناسبة ونظام فعال يجعل مستويات الأداء ترتفع، باعتبار أن الموارد البشرية من أهم موارد المنظمة.

وعليه سنسعى لمحاولة معرفة اتجاهات الإطار من خلال التعامل مع هذه المؤشرات التي ذكرناها آنفا وذلك بتقصي المعلومات الخاصة بدوران العمل، التغيب المرض والتمارض وكذلك

1 - أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 48.

2 - احمد ماهر: المرجع السابق ص 48.

3 - أحمد ماهر: نفس المرجع ص، 48.

طلب العطل الاستثنائية من سجلات المنظمات مجال البحث أما المؤشرات الأخرى فسنعامل معها عن طريق الاستبيان والمقابلة.

ومن خلال ما سبق ذكر نستنتج أنه "لا يوجد حتى الآن اتفاق حول مفهوم محدد أو متفق عليه لمعنى الرضا عن العمل، لأن هذا الموضوع مازال موضع جدل ونقاش كثير، وهذا يرجع في الحقيقة إلى تعدد الكتابات وتناوله من أكثر من جهة اختصاص يحاول كل منها أن يستحدث أو يطور لنفسه مفهوما معينا يقوده إلى تحقيق أهداف البحث الذي يقوم به"<sup>1</sup>.

إن الرضا غالبا ما ينظر إليه على أنه موضوع فردي بحت، وما يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر، ذلك لأن الإنسان يتصف بأنه مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر ومن شخص لآخر، فمن بين المفاهيم التي وردت لدى الباحثين نذكر:

- في عام 1935 عرف (هوبوك) الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مجموعة الاهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تساهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد.

- بينما اتفق كلا من (ماسلو) و(بوتر) على أن الرضا الوظيفي هو رهن بإشباع الحاجات النفسية (Maslo 1954: poeter 1964).

- ونجد (هرزبرج) قد أكد على ضرورة أهمية التمييز بين العوامل الدافعة وهي الخاصة بالعمل نفسه والعوامل الوقائية وهي خاصة بمحيط العمل والبيئة والتي تؤثر على الرضا الوظيفي وخلص إلى أن أسباب الرضا تختلف عن أسباب عدم الرضا (herzberg1957) وحسب رأيه "إن حالة الشعور بالرضا الوظيفي لا تعاكسه حالة عدم الرضا بل أنهما حالتان متصلتان ومتوازيتان وإنما

1 - محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2003، ص194.

عكس الرضا الوظيفي هو عدم الشعور بالرضا الوظيفي وليس عدم الرضا الوظيفي، أما عكس عدم الرضا الوظيفي هو عدم الشعور بعدم الرضا الوظيفي<sup>1</sup>.

- ولقد عرف (فروم) الرضا الوظيفي بأنه اتجاه ايجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه (vroom1964).

ولقد وردت في هذا الشأن عدة تعريفات أخرى في كل مرة كانت تهمل جانبا معينا، منها التي تربط بين الرضا وبين العمل الذي يمارسه الفرد وتهمل دور العوامل الشخصية ولا يشير إلى مكونات الرضا الوظيفي، كما يوجد من يركز على العوامل المتعلقة بالعمل والمحيطه به بينما يهمل الإشارة إلى العوامل الشخصية للفرد ذاته وتأثيرها، وهناك من يربط الرضا عن العمل بما يحصل عليه الفرد من عائد، فإذا شعر أنه عائد عادل ومكافئ لما يقدمه كان الرضا وإذا كان العكس ظهر عدم الرضا.

أما في دراستنا هذه سنتعامل مع إطارات فئة الأسلاك المشتركة بإسقاط مفهوم الرضا الوظيفي لدى (ماسلو) الذي ربطه بإشباع الحاجات.

## 2- نظريات الرضا الوظيفي:

### 2-1- مفهوم الحاجة:

« هي نقطة البداية في عملية الدافعية: وتعرف الحاجة على أنها نوع من النقص يشعر به أو يمارسه الفرد مثلا قد يشعر الفرد بنقص في قيمة مرتبه أو مركزه في المنظمة نتيجة لعدم تناسبها مع أهميته وأهمية عمله بالنسبة للمنظمة»<sup>2</sup>، فالحاجة تدفع الفرد للبحث عن وسائل لإشباع المتاحة لهذه الحاجة كان يشعر بأن مرتبه غير مناسب مقارنة بمؤهلاته، إذا لديه مجموعة من الخيارات:

1 -مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي المهني، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1992، ص137.

2 -راوية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003 ص 111.

1- طلب زيادة الأجر.

2- الترقية إلى منصب يلائم مؤهلاته.

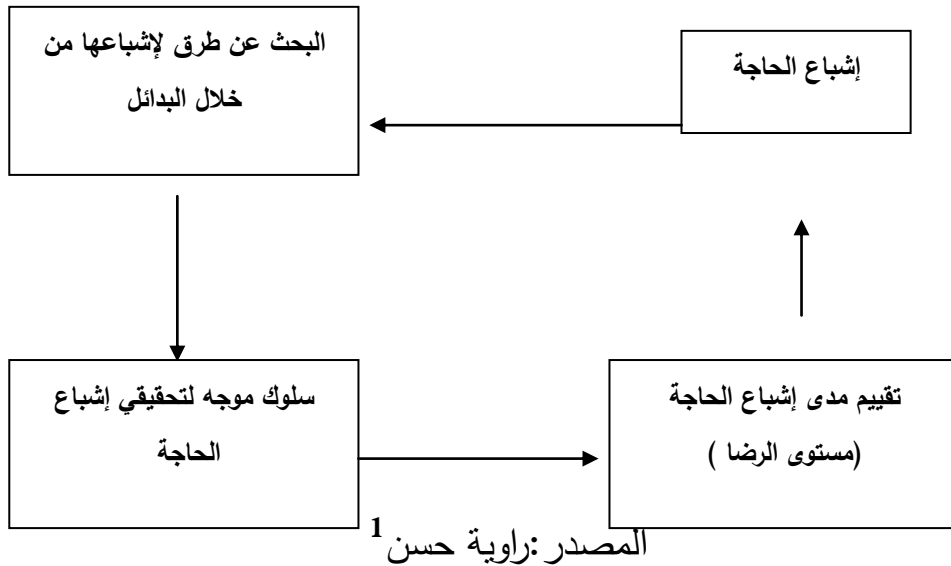
3- بذل جهد أكثر للحصول على زيادة في الأجر.

4- البحث عن وظيفة جديدة تقدم له أجرا أكبر ومركزا أعلى وأفضل.

ثم تأتي خطوة اختيار السلوك الموجه نحو تحقيق الهدف ويشمل قياسه الفعلي بالسلوك الذي اختاره ويتبعه تقييم مدى إشباع الحاجة، وفي هذه الحالة يظهر الشعور نحو العمل ويتمثل في ارتفاع مستوى الرضا عند إشباع هذه الحاجة أو انخفاض مستوى الرضا عند عدم إشباع الحاجة، وفي الحالة الأولى إذا تم إشباع الحاجة ينتقل الفرد إلى إشباع الحاجات الجديدة والتي تظهر لديه من خلال مكانته التي تحصل عليها أخيرا في المنظمة أو المجتمع.

#### شكل رقم (04)

مخطط يبين الحاجات عند الفرد وكيف ترتبط بالرضا





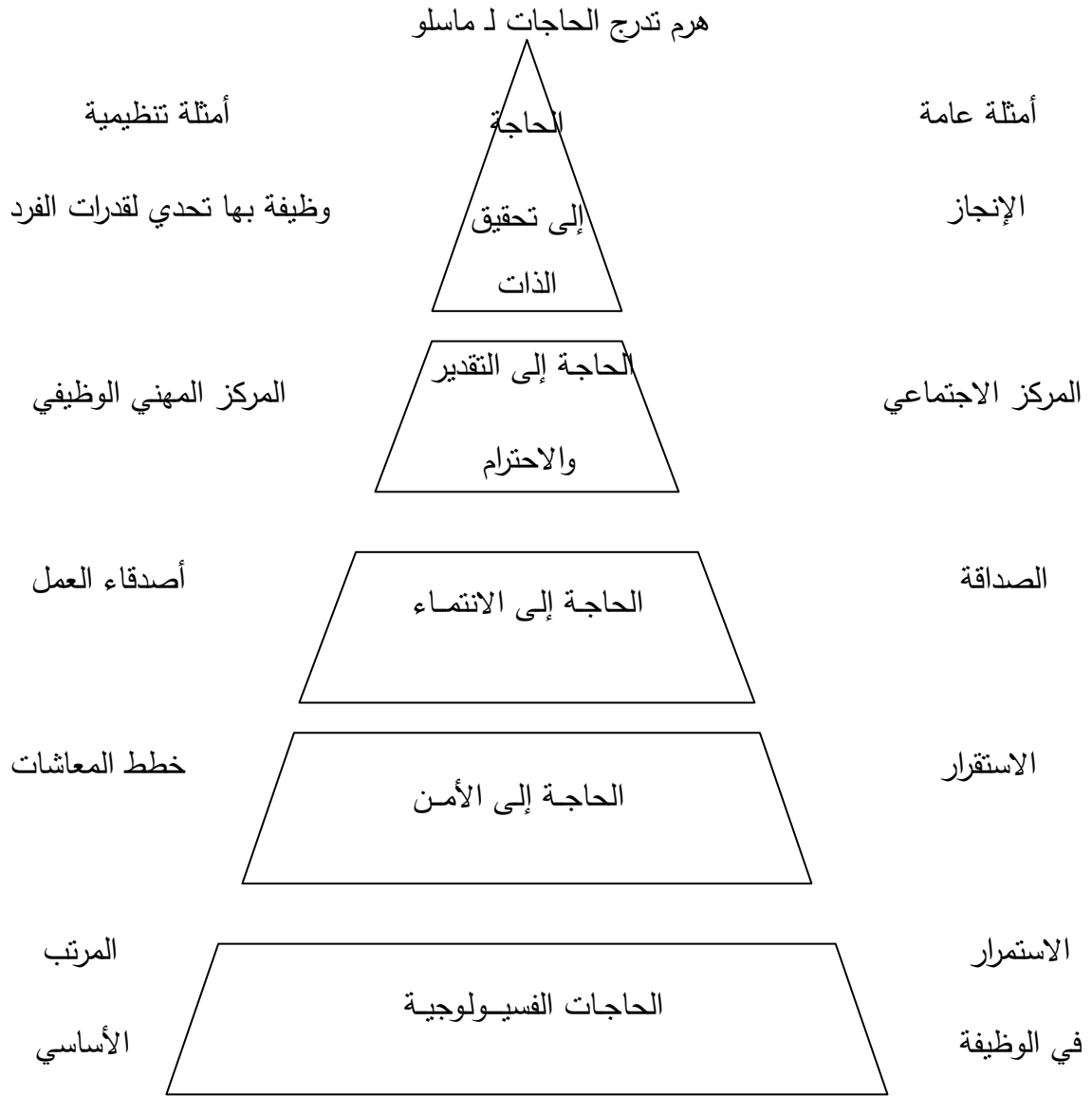
## 2-2- نظرية ماسلو للحاجات: Maslow's Hierarchy of Needs

تقدم نظرية الحاجات نقطة البداية لمعظم الفكر الحديث للدافعية. وهذا بالرغم مما تعرضت له من انتقادات، وتقوم نظريات الحاجة على مسلمة أساسية ألا وهي: إن نقص في حاجة ما أو مجموعة من الحاجات هي التي تدفع سلوك الإنسان تجاه التصرف بطريقة معينة أي هي التي تؤدي إلى دافعية وتحفيز الأفراد من أكثر النظريات شيوعاً، نظرية تدرج الحاجات لماسلو.

يمكن القول أن نظرية ماسلو مزجت بين نظرية الإدارة العملية والعلاقات الإنسانية في تفسيرها لحاجات الأفراد: "وقد اعتقد ماسلو أن هذه الحاجات ترتب تدرجياً حسب أهميتها، حيث تقع الحاجات الأساسية في قاع الهرم التدرجي... وتسمى الحاجات الأساسية وهي تشمل الحاجات الفسيولوجية والحاجة إلى الأمن والحاجة إلى الانتماء، وهي أساسية من حيث أن الفرد لا بد له من إشباعها لكي يستمر في الحياة والوجود ويشعر بالراحة أما المجموعتين من الحاجات في قمة الهرم فهما حاجات النمو لأنهما يركزان على النمو والتطور الشخصي"<sup>1</sup> وفيما يلي سنعرض هذه الحاجات حسب الهرم الذي وضعه ماسلو للحاجات.

1 -راوية حسن:نفس المرجع، ص 113.

شكل رقم (5).



المصدر: راوية حسن<sup>1</sup>

## 2-2-1- الحاجات الفسيولوجية<sup>1</sup>:

وهي حاجات الفرد للمأكل والمشرب والمأوى والراحة ويعتمد الفرد في إشباع معظم هذه الحاجات على الموارد المالية ممثلة في الأجر أو الدخل.

## 2-2-2- الحاجات المعنوية<sup>2</sup>:

- **حاجات الأمن:** حيث يحتاج الفرد لتأمين نفسه وأولاده من المخاطر الشخصية ومخاطر الزمن من حيث العمل والصحة، ويحتاج الفرد لأن يأمن على وظيفته ودخله حالياً ومستقبلاً أو قل أنه يحتاج لأن يشعر بالأمان وعدم القلق.

- **الحاجات الاجتماعية:** لتكوين الصداقات واكتساب حب الآخرين وتعاطفهم ومساعدتهم والتأثر بهم وللشعور بالانتماء يحتاج الفرد لأن يشعر بالانسجام مع النسيج الاجتماعي أو صحبة متألفة سيساعدونه إذا احتاج لمساعدة ويقبلون مساعدته إذا قدمها.

- **حاجات الاحترام والتقدير:** حيث يحتاج الفرد لأن يشعر بأهميته الذاتية واستقلالته وأهليته للإنجاز (عوامل احترام الذات) وكذا لأن يشعر بتقدير واحترام الآخرين مثل الرؤساء والزملاء في العمل ولأن يرى نفسه على درجة أو أكثر من المكانة أو الشهرة (عوامل احترام الآخرين).

- **الحاجة إلى تحقيق الذات:** أي تحقيق أقصى أماله وأهدافه أو تحقيق الصورة المنشودة في خياله، وهذه حاجات متجددة ومتصاعدة فقد تكون أقصى أماله أن يكون مديراً على مصلحة من المصالح أو عضو في مجلس تسيير المؤسسة أو عضو من مجلس خارج التنظيم كالمجلس الشعبي البلدي أو الولائي أو الوطني...

1- احمد سيد مصطفى: السلوك التنظيمي نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل، الناشر أحمد سيد مصطفى، القاهرة 2005 ص 148.

2- احمد سيد مصطفى: نفس المرجع ص 149.

" ويرى (ماسلو) أن الفرد كلما تحققت له درجة يراها معقولة من إشباع حاجاته المادية الأساسية كلما قلت أهميتها النسبية وقلت قوة دافعها لسلوكه، ويبدأ تطلعه لإشباع المرتبة التالية من الحاجات الحاجة الاجتماعية وهكذا بشكل تصاعدي"<sup>1</sup>.

أن الواقع العلمي والمالي لم يؤيد قاعدة تدرج الحاجات لـ ماسلو بالرغم من عرضها لحقيقة مجموع حاجات الفرد المادية والمعنوية التي يسعى لإشباعها، غير انه يسعى أحيانا إلى إشباع أكثر من حاجة في نفس الوقت أو أنه لم يشبع تماما حاجاته المادية مثلا: يفضل العامل البقاء في المنظمة على اعتبار إشباع حاجاته للتقدير والاحترام وعلاقات العمل الجيدة بينه وبين رؤوسيه وزملائه، ويضحي بفرصة عمل متاحة في منظمة أخرى بأجر أعلى وحوافز أكثر كما يقبل عامل آخر بعدم الاحترام والتقدير من زملائه، ولا يبالي لمعاملة رؤسائه، مقابل أن يحافظ على مرتبه، وأن يكون له عمل مضمون ومناسب يؤمن به نفسه وأسرته. وبهذا فإن إشباع الفرد لحاجاته يعتبر نسبيا إذا يمكنه أن يشعر بالنقص في أحد الحاجات فيعود مرة أخرى لإشباعها، فمثلا إذا فقد وظيفته فإنه يتوقف عن التفكير في تحقيقي الحاجة إلى الاحترام ويركز على إيجاد وظيفة أخرى لإشباع الحاجة إلى الأمن.

إذا سيعتمد هذا البحث على نظرية (ماسلو) كمقاربة سوسولوجية لكن دون أن الاهتمام بالترتيب الذي اعتمده في تدرج الحاجات، وتعد الحاجات الفسيولوجية في المنظمة من أسهل الحاجات تحقيقا وهذا من خلال توفير الأجر المناسب والظروف المناسبة للعمل كالتهوية والتدفئة والإنارة...، لذلك لم ندرج في دراستنا فرضيات إجرائية لمعرفة المتغيرات التي تؤثر في تحقيق إطارات فئة الأسلاك المشتركة لهذه الحاجة، أما الحاجة المعنوية والمتمثلة في الحاجة للأمن في المنظمة فيمكن إشباعها من خلال ضمان الوظيفة بعدم تسريح العامل أو حماية الفرد من أخطار العمل بتوفير وسائل الأمن الصناعي، ومن خلال وضع قوانين تحمي العامل من تعسف المشرفين والسماح لهم بالعمل النقابي، وكذلك من خلال سن نظام التأمين والمعاشات لحماية العامل من

<sup>1</sup> احمد سيد مصطفى: مرجع سابق ص 150.

الخسائر الناتجة عن المرض وكبر السن، والحاجة للانتماء فيتم إشباعها من خلال العلاقات داخل وخارج المنظمة وتتمثل في الروابط بين العمال والزملاء والأصدقاء والرفقاء والروابط الأسرية ويمكن للمنظمة المساهمة في إشباع هذه الحاجات عن طريق عدة قنوات كإنشاء النوادي وإقامة الحفلات والرحلات وتكريم العمال والمساعدات المعنوية والمادية لأسر العمال كالمخيمات الصيفية.

الحاجة للتقدير والاحترام في المنظمة يمكن إشباعها من خلال نظام الترقية والمكافآت والشكر والأوسمة..، " وأخيرا الحاجة إلى تحقيق الذات، وهي من أصعب الحاجات فهما وإشباعا فنادرا ما يصل الفرد إلى تحقيق هذه الحاجات "1، ويتم إشباعها من خلال وصول العامل إلى مراتب أعلى في الهيكل التنظيمي وتحمل مسؤوليات أكبر كأن يصبح مستشارا أو عضوا في مجلس أو هيئة مهمة في التنظيم.

وعليه فإن اتجاهات إطارات فئة الأسلاك المشتركة نحو تحقيق الحاجات المعنوية تخضع لعدة متغيرات منها الجنس، السن، الأقدمية، الأجر والحالة العائلية لذلك أدرجنا في هذا البحث فرضيات إجرائية لمعرفة مدى تأثير هذه المتغيرات على تحقيق الحاجات المعنوية عند الإطارات.

لما كانت نظرية الحاجات لها أهمية كبرى في تفسير الرضا الوظيفي، فقد تناولها الباحثون في دراساتهم، وبذلك ظهرت نظريات بعدها تعالج سلوك الأفراد داخل التنظيم من وجهات نظر مختلفة لكنها في أساسها تركز على نظرية (ماسلو)، إلا أنها تضع أفكارا أخرى غير التي جاء بها (ماسلو) سنذكر بعض هذه النظريات التي عالجت الرضا الوظيفي أهمها:

1 -رواية حسن: مرجع سابق ص 115.

2-3- نظرية ذات العاملين لهيرزبرج:

ويرى فيها أن الرضا الوظيفي يحصل عند توفر عنصرين هما:

2-3-1- العوامل الدافعية:

وتتمثل فيما يلي:

- الشعور بالقدرة على الانجاز.
- إدراك الشخص لقيمة عمله.
- أهمية العمل نفسه وكونه إبداعا وفيه نوع من التحدي.
- إمكانية التقدم في الوظيفة والتطور والنمو الشخصي.

2-3-2- العوامل الوقائية:

وتتمثل العوامل الوقائية في :

- سياسة المنظمة.
- نمط الإشراف.
- العلاقات مع الرؤساء.
- ظروف العمل.
- الأجر.
- المركز الاجتماعي.
- الأمن الوظيفي.
- التأثيرات على الحياة الشخصية.

ويرى أن مشاعر السعادة والرضا عن العمل تختلف كيفية ونوعيا عن مشاعر الاستياء وعدم الرضا ليس فقط في طبيعتها ولكن أيضا في العوامل المسببة لها، فهو بذلك يبحث عن العوامل المسببة للرضا والمسببة لعدم الرضا وعن التطلع لهذه العوامل نجدها لا تختلف في جوهرها عن الحاجات التي يسعى الفرد لإشباعها.

ولقد قام (هرزبرج) بتجارب ودراسات وتوصل إلى أن العوامل الدافعة هي المسببة للرضا أما العوامل الوقائية الصحية فهي المسببة لعدم الرضا.

### الشكل رقم (06)

#### المقارنة بين هرم الحاجات ونظرية الدافعية

العوامل المسببة لعدم الرضا	(هرم الحاجات)	العوامل المسببة للرضا
الأجر	حاجات فسيولوجية	الإنجاز في العمل
نمط الإشراف	حاجات الاحترام والتقدير	المسؤولية
ظروف العمل	الحاجة للأمن	أنشطة العمل
سياسات	الحاجة إلى تحقيق الذات	فرص نمو الإدارة
العلاقات داخل التنظيم	الحاجة إلى الانتماء	تقدير وتعريف الآخرين

العوامل الوقائية (الصحية)

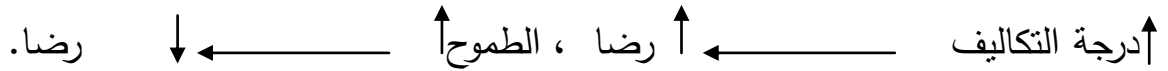
العوامل الدافعة

المصدر: راوية حسن<sup>1</sup>

وعند مقارنة هذه العوامل بما جاء به (ماسلو) نجد أن هذا الأخير يتحدث عنها بشكل مغاير ويعتبرها مؤشرات يقيس من خلالها درجة إشباع الفرد لحاجاته الفسيولوجية، الأمن الوظيفي، الانتماء، الاحترام والتقدير، وتحقيق الذات وعليه فكلا النظريتين تصب في نفس المصب.

## 2-4- نظرية فروم:

كما ربط الباحث (فروم) درجات الرضا عن العمل بالجوانب المختلفة للعمل وتوصل من خلال نتائج تجاربه إلى أن مستوى الرضا يرتبط طرديا مع المستوى الوظيفي للأفراد فكلما ارتفعت درجة التكاليف زاد معها مستوى الرضا والعكس صحيح، يتناسب مستوى الرضا مع الطموح عكسيا فكلما زاد الطموح انخفض مستوى الرضا الوظيفي والعكس أيضا صحيح.



ويرى أن الرضا عن العمل بصورة عامة ناتج عن الرضا عن مجموع مختلف جوانب العمل أو هو متوسط الرضا الناتج من مختلف العوائد المتحصل عليها الفرد من جوانب العمل ووضع المعادلة التالية:

الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقية + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل.

## 2-5- نظرية القيمة:

ويرى أحد أهم رواد هذه النظرية (أودين لوك) أن مسببات الرضا عن العمل الرئيسية تكمن فيما يحصل عليه الفرد من عوائد ذات قيمة من عمله سوى كانت مادية أو معنوية، وأنه كلما استطاع هذا العمل توفير أكبر كم من هذه العوائد كلما زاد الرضا.

وهذا نفس الشيء الذي عبر عنه (ماسلو) لكنه زاد تخصيص عندما حدد الأشياء التي يحتاجها العامل.



2-6- نظرية هوس:

يرى (هوس) أن الرضا الوظيفي يخضع لعوامل تختلف من منظمة لأخرى ومن بيئة لغيرها ويجب مراعاة ذلك عند البحث وهو يرى أيضا أن النمو النفسي يساهم في تحقيق الرضا وأن فرص هذا النمو تتحقق من خلال عمل الفرد. وهو ما يراه (ماسلو) عند قمة هرمه في تحقيق الرضا وهو تحقيق الذات.

2-7- نظرية الإدراك:

وتتحدث هذه النظرية أن الرضا عن العمل يحصل نتيجة إدراك الفرد بأن ما يعود عليه من وظيفته يتناسب مع ما يقدمه من جهد لكن الإدراك عملية نسبية تختلف من شخص لآخر فمثلا إدراك الفرد لمدى مناسبة الأجر الذي يحصل عليه يختلف من شخص لآخر بالرغم من ثبات الوظيفة.

أما (ماسلو) فيعبر عن نفس الرؤية لكن عن طريق مدى إشباع الفرد لحاجاته.

2-8- نظرية العدالة:

وتقوم هذه النظرية على أن درجة الرضا تتوقف على مدى شعور الفرد بالعدالة بين الجهد المقدم وما يحصل عليه من مقابل وفي هذه الحالة تتدخل حتى مقارنته لجهد الآخرين وما يحصلون عليه من مقابل وتتعدى المقارنة إلى المنظمات الأخرى فكلما كانت المقارنة عادلة كلما زادت درجة الرضا.

كما تجدر الإشارة إلى أن هناك نظريات أخرى درست الرضا الوظيفي منها نظرية أكس (X)، نظرية واي (Y)، نظرية (Z)، ونظرية (هنري موراي) ويمكن القول أنها في المجمل تؤدي إلى نفس النقطة لكن عبر طرق مختلفة.

### 3- أهم العوامل المؤثرة في درجة الرضا الوظيفي:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي وأهمها الأجر، الترقية، الأمن الوظيفي الاحترام والتقدير، جماعات العمل، الإشراف، الحرية في العمل، العلاوات والمكافآت، ظروف العمل وبيئته المادية، متطلبات العمل واستخدام الوقت، الشعور بالانجاز كما لا ننسى طبيعة شخصية الفرد ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

#### 3-1- الأجر:

وهو ما يتقاضاه الفرد مقابل ما يؤديه من عمل، حيث يستخدم هذا المال في إشباع حاجاته ويتوقف الرضا عن الأجر على مدى إشباع هذا الأخير لحاجيات الفرد ومدى مناسبته للجهد المبذول وكذلك العدالة في مقارنته بالمنظمات الأخرى وأي خلل في ما سبق يؤدي إلى ظهور عدم الرضا وبالتالي ينعكس ذلك على الأداء.

#### 3-2- الترقية:

وهي فرص الارتقاء إلى مناصب أعلى وما تتيحه هذه الفرص من عوائد مادية ومعنوية أما المادية فتتمثل فيما يحصل عليه الفرد من مال زيادة على أجره والمعنوية فتتمثل في المركز الاجتماعي والمعروف أن العامل في المنظمة يسعى دوماً إلى النمو والتقدم وعدم البقاء فترة طويلة في نفس المركز وعليه فإن رضا العامل على هذا الجانب يكون حسب توفر هذه الفرص المتاحة أمامه وكلما كانت طموحاته إلى أكبر كلما قل الرضا عن العمل.

#### 3-3- الأمن الوظيفي:

وهو سعي العامل للحصول على ضمانات سواء كان ذلك أثناء أدائه لمهامه أو بعد تركه للعمل في المنظمة بعد انتهاء الخدمة نتيجة التقاعد أو العجز وتتمثل هذه الضمانات فيما يقدمه التنظيم للعامل من شروط للسلامة والحماية من حوادث العمل، والضمان الاجتماعي والتقاعد والحماية كذلك من التسريح إلى غير ذلك مما يزيل عنه القلق بالنسبة لمستقبله حتى يحس

بالاستقرار وبالتالي يزداد رضاه عن العمل، وأما إذا كان هناك شعور عند العامل بأن مستقبله غير مستقر وأنه مهدد بالحوادث وعرضة للتسريح فإن الرضا عن العمل يقل وعندها يتأثر الأداء.

### 3-4- الاحترام والتقدير:

يسعى الفرد في التنظيم للحصول على الاحترام والتقدير كونه إنسان بالدرجة الأولى وما يقدمه من خدمات للتنظيم بالدرجة الثانية وهذا الشعور يدخل في نفسه البهجة والسرور الشيء الذي يحقق له درجة من الرضا، وهذا التقدير يكون من الرؤساء والإدارة والزملاء في بيئة العمل، كما يتعدى إلى المتعاملين مع التنظيم ويعبر عن هذا التقدير بالمكافآت المادية (مالية) أو معنوية كالثناء وخطابات الشكر وغيرها.

### 3-5- جماعات العمل:

يسود التنظيم مجموعة من العلاقات بين العاملين فيما بينهم وهذه العلاقات تؤثر على درجة رضا الفرد حسب المنافع التي تعود عليه من هذه العلاقات، فكلما كان التفاعل بين الفرد والجماعة يحقق المتعة والرغبة في العمل كلما زاد الرضا أما إذا خيم التوتر على هذه العلاقات بدت بوادر عدم الرضا بالنسبة للفرد.

### 3-6- الإشراف:

تجمع كل الدراسات أن هناك علاقة وطيدة بين الرضا عن العمل ونمط الإشراف خاصة إذا اهتم الرئيس بمشاكل مرؤوسيه وجعلهم شغله الشاغل وسعى لتذليل العقبات أمامهم، فإذا كان ذلك كسب ولاءهم وبالتالي زاد رضاهم عن عملهم أما إذا أهمل العامل من طرف رؤسائه وكان اهتمامهم منصب على النتائج فقط، طغى على جو العمل عدم الرضا.

### 3-7- الحرية في العمل:

وهو ما يشعر به الفرد من استقلال وحرية التصرف واتخاذ القرارات، فكلما كان له ذلك شعر بأهميته داخل التنظيم وبالتالي زاد مستوى رضاه عن العمل أما إذا اعتبره التنظيم مجرد منفذ للأوامر برزت مؤشرات عدم الرضا.

### 3-8- العلاوات والمكافآت:

وهذه المتغيرات تثير النشاط لدى الفرد بالخصوص إذا كانت مرتبطة بالأداء فهي تدخل السرور على نفس العامل وتجعله يكسب قدرا من المال يضيفه إلى الراتب يمكنه من زيادة في إشباع حاجاته وسد الفجوة بين الراتب وتكاليف المعيشة.

### 3-9- ظروف العمل وبيئته المادية:

ويقصد بذلك الأثاث والتجهيزات والتهوية والإنارة والتكييف وما إلى ذلك، فإن توفرت هذه الأمور في محيط العمل زاد الرضا والعكس بالعكس متطلبات العمل واستخدام الوقت ويقصد بها عدد ساعات العمل اليومية وعدد أيام العمل الأسبوعية وأيام الإجازات السنوية وأوقات العمل سواء كانت دورية أو ثابتة مما يتيح للعامل الاتصال بعائلته وأصدقائه خاصة في المناسبات مما يجعله يستمتع بحياته، فكلما كان العمل سببا في انقطاع العامل عن بيئته الخاصة كلما قل الرضا.

### 3-10- الاختلافات الفردية بين العاملين:

يختلف الشعور بالرضا من شخص لآخر حسب المكونات النفسية والاجتماعية ودرجة الطموح والتطلعات فكلما زاد طموح الفرد قل الرضا وعليه فإن كل ما سبق ذكره من عوامل مؤثرة في الرضا تختلف من شخص لآخر حتى ولو تشابهت الحقوق والواجبات.

هذه العوامل هي التي سنركز عليها في محاولة معرفة اتجاهات إطارات فئة الأسلاك المشتركة نحو عوامل الرضا الوظيفي دون أن نهمل الجوانب الأخرى للرضا الوظيفي .

#### 4- قياس الرضا الوظيفي:

على الرغم من تعدد الدراسات والبحوث الإمبريقية التي أجريت في مختلف دول العالم حول موضوع الرضا عن العمل إلا أن هذه الدراسات والبحوث قد اتفقت نتائجها على أن معظم العمال -في مختلف الصناعات- يشعرون بالرضا عن العمل<sup>1</sup>.

من طرق قياس الرضا الوظيفي المستخدمة في العلوم الاجتماعية يذكر محمد سعيد سلطان طريقتان<sup>2</sup>:

#### 4-1- معدلات القياس والرد على الأسئلة

وهي من أكثر الطرق المستخدمة لقياس الرضا عم العمل وتستخدم معدلات القياس الكاملة وفيها يقوم الأفراد بالإجابة على الأسئلة التي تسمح بتسجيل ردود فعلهم عن العمل ومن أشهرها.

#### 4-1-1- الأجنحة الوصفية للعمل (JDI):

والأسئلة بها تتناول خمسة جوانب مختلفة هي:

- العمل نفسه.

- الأجر

- فرص الترقية

- الإشراف

- الناس (الزملاء).

---

1 -طلعت إبراهيم: العلاقات الإنسانية والرضا عن العمل، دراسة ميدانية لعينة من العاملين بمصنع النسيج في مدينة بني سويف مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين العدد 37 يونيو 1993 ص ص 154-203.

2 -محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، درا الجامعة الجديدة 2003، ص 197.

#### 4-1-2- طريقة (MSQ) قائمة على استقصاء جامعة مينسوتيا لقياس الرضا:

وهي تستخدم طرقاً مختلفة حيث يكمل الأفراد معدل القياس هذا، إلى الحد الذي يكونون فيه إما راضين أو غير راضين عن جوانب مختلفة من عملهم ( أجرهم، فرص التقدم فيه )، وهاتان الطريقتان تتركزان على جوانب متعددة ومختلفة من الرضا عن العمل.

وهناك مقاييس أخرى تركز على جانب أو عدد من الجوانب مثل قائمة استقصاء الرضا عن الأجر الذي يهتم بالحالات النفسية تجاه العوامل المختلفة لجوانب أنظمة الجور، ويوفر PSQ قياسات مختلفة عن هذه العوامل النقدية مثل الرضا عن مستوى الأجور والعلاوات والزيادة في الأجر ، المزايا الإضافية وإدارة نظام الأجور.

#### 4-2- المقابلات الشخصية (مقابلات المواجهة):

يتضمن مقابلة العاملين وجها لوجه عن طريق إعطاء الأسئلة بنظام معين لتسجيل إجاباتهم وفي تلك الطريقة يمكن معرفة أسباب الحالات النفسية المصاحبة للعمل وتتم المقابلة في بيئة يشعر فيها العاملين بحرية في الكلام وبهذا تتم أو ل خطوة تجاه تصحيح أو محو المشاكل.

وكذلك من أساليب قياس الرضا الوظيفي ما نشره (ليكرت) في سنة 1932 حيث اقترح أسلوباً جديداً لقياس أي اتجاه نحو موضوع ما، في موضوع تحت عنوان " تقنية لقياس الاتجاهات"<sup>1</sup>.

وهو أسلوب سهل الإعداد ونتائجه ثابتة يتم فيه جمع أكبر عدد ممكن من العبارات عن الموضوع المراد قياس الاتجاه نحوه والمبحوث فيه يختار شدة اتجاهه نحو كل بند من خلال خمسة إجابات أو بدائل تعطى لكل واحدة منها وزن معين كما هو موضح:

#### 5- أوافق بشدة.

1 -مصطفى عشوي: مرجع سابق ص 138.

4- أوافق.

3 - غير متأكد.

2- أعارض.

1- أعارض بشدة.

وتكون هذه الأوزان في حال العبارة الإيجابية، أما إذا تعلق الأمر بالعبارة السلبية فتعكس

الأوزان وتكون كما يلي:

1- أوافق بشدة.

2- أوافق.

3 - غير متأكد.

4- أعارض.

5- أعارض بشدة.

وهو الأسلوب الذي أثرتنا العمل به لمعرفة توجهات الإطارات نحو تحقيق الحاجات المعنوية

أما الحاجات الفسيولوجية فسيتم التعامل معها من خلال توجيه أسئلة وضعت لها بدائل محددة.

5- مسببات ونواتج الرضا:

يمكن التعبير عن ذلك بالسؤالين<sup>1</sup>:

1- ما هي العوامل التي تؤدي بالناس إلى حالة الرضا أو عدم الرضا عن العمل ؟ (مسببات الرضا)

2- ماذا يفعل الناس حينما يكونون غير راضين عن عملهم أو وظائفهم ؟ (نتائج الرضا)

5-1- مسببات الرضا:

يمكن أن نقسم مسببات الرضا الوظيفي إلى مجموعتين:

5-1-1- المسببات التنظيمية:

- نظام العوائد: ( الحوافز، المكافآت، الترقيات...) إنها تشعر الفرد بالرضا عندما يظهر العدل في توزيعها.

- الإشراف: جودة الإشراف تؤثر على إدراك الفرد ووجهة نظره حول الاهتمام بشؤون المرؤوسين وحمایته لهم.

- سياسات المنظمة: تظهر من خلال الإجراءات واللوائح وقاعد التنظيم الخاصة بالعمل بشكل تسهل انجاز النشاط ولا تعيقه.

- تصميم العمل: يضمن العامل نسبة من الرضا عن العمل حينما يكون تصميم العمل يسمح بالتنوع والمرونة والتكامل والأهمية والاستقلالية وتوافر المعلومات الكافية والكاملة عن العمل.

- ظروف العمل الجيدة: كلما كانت الظروف مناسبة كان الرضا مرتفع ومن أهم الظروف:

1 -محمد أنور سعيد: مرجع سابق، ص 202.



( الإضاءة، التهوية، الهاتف، الفاكس، حجم الاتصالات، الحرارة، حجم المكتب، ترتيب المكتب، حجم الحجر)

غير أن هذه الظروف تخص العمل الإداري بينما في المجال الإنتاجي التقني فالظروف لا تختلف كثيرا بل تصبح لها أكثر أهمية نذكر منها: (قواعد الأمن من مخاطر العمل وسائل الوقاية من حوادث العمل، الطب المهني،...)

### 5-1-2- المسببات الشخصية:

وأهمها:

- احترام الذات: فكلما كان هناك ميل لدى الفرد للأخذ برأيه واحترام ذاته والعلو بقدره كان أقرب إلى الرضا الوظيفي والعكس يخفض من مستوى الرضا.
  - تحمل الضغوط: قدرة الفرد على تحمل الضغوط والتأقلم مع العمل تؤدي إلى أن يكون أكثر رضا من الذين يتهاونون ويتقاعسون بسرعة فور حصول عقاب في العمل.
  - المكانة الاجتماعية: ارتفاع المكانة الاجتماعية الناتج عن الأقدمية في الوظيفة تزيد معها الرضا الوظيفي خاصة إذا كانت الوظيفة استشارية والعكس صحيح مع تدني المكانة الاجتماعية يشعر العامل بانخفاض مستوى الرضا لديه.
  - الرضا عن الحياة: نمط الحياة العائلي والاجتماعي يعطي صورة عن مدى الرضا الوظيفي فكلما كان الأفراد في حالة استقرار مهني فهذا يؤثر على حياتهم اليومية خارج العمل.
- ذكرنا سابقا أننا سنركز على العوامل المؤثر في الرضا دون إهمال الجوانب الأخرى، هذه الجوانب تتمثل في مسببات الرضا بشقيها التنظيمية والشخصية.

## 5-2- نتائج الرضا الوظيفي:

حدد الباحثون في مجال السلوك التنظيمي عددا من النتائج المحتملة للرضا الوظيفي ويمكن

ذكر أهمها<sup>1</sup>:

### 5-2-1- دوران العمل:

يقال احتمال العمل بطريقة اختيارية كلما زاد الرضا عن العمل وقد أظهرت الدراسات أن هناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل أي كلما ارتفع الرضا عن العمل يميل الدوران العمل إلى الانخفاض.

### 5-2-2- الرضا عن العمل والغياب:

يمكن التنبؤ بسلوك العامل نحو الغياب بالاعتماد على الرضا عن العمل والغرض هنا انه إذا كان العامل يحصل على درجة من الرضا أثناء وجوده في العمل فإنه سيقبل على الوظيفة ولا يتغيب عنها، ومن هذا التحليل نستطيع افتراض وجود علاقة سلبية أيضا بين الرضا والغياب عن العمل.

### 5-2-3- الرضا عن العمل والإصابات:

إنها تعبر عن عدم الرضا جزئيا وذلك بانعدام الدافع إلى القيام بالعمل بكفاءة وعدم الرغبة فيه وبهذا تكثر الإصابات والأحداث لقلة التركيز كما يمثل وسيلة عند الذي يشعر بنقص الرضا للابتعاد عن العمل الذي لا يرغب فيه والبحوث تدل على وجود علاقة سلبية بين نسبة الحوادث والإصابات وبين درجة الرضا الوظيفي.

1 - محمد سعيد أنور سلطان: مرجع سابق، ص 205.

5-2-4- الرضا ومعدل أداء العمل:

يعتقد الكثير من الباحثين أن الرضا عن العمل يؤدي إلى الأداء الجيد، بينما يرى آخرون أن الأداء يسبب الرضا عن العمل حيث أن العامل الذي يتفوق في أدائه للعمل يشعر بالرضا عن العمل لتفوقه في الأداء "كما يرى آخرون أن الرضا والأداء مسببا لبعضهما البعض فالعامل الراضي أكثر إنتاجية والعامل الأكثر إنتاجية أكثر رضا"<sup>1</sup>.

يجمع علماء النفس والاجتماع أن الرضا الوظيفي شعور غير مرئي يكمن في وجدان الفرد لكن له نتائج يمكن ملاحظتها تدل على رضا الفرد من عدمه وعليه فإننا في هذا البحث سنقوم بمراجعة سجلات المنظمات مجال البحث للإطلاع على دوران العمل والغياب ونستقصى من المديرين التنفيذيين المسؤولين عن هذه المنظمات معدلات الأداء عند الإطارات.

---

1 -محمد سعيد أنور سلطان: نفس المرجع، ص 206.

خلاصة:

تطرقنا لمفهوم الرضا الوظيفي حيث وجدنا له العديد من التعريفات وكذلك الكثير من النظريات التي تحدثت عنه لكننا سنعمد في هذا البحث لتبني نظرية (ماسلو) للحاجات كمقاربة سوسولوجية لكن دون التطرق لترتيب وتدرج هذه الحاجات عنده حتى نتجنب الانتقادات التي وجهت لهذه الدراسة حول هذا الترتيب كما أننا سنركز على العوامل المؤثرة في الرضا ومسبباته ونحاول تسليط الضوء على نتائجه حتى نتمكن من تفسير النتائج التي سنحصل عليها من المبحوثين والسجلات والوثائق الخاصة بالمديريات والمؤسسات مجال البحث، وعليه يمكن القول أن المقارنة بين الإطارات الإدارية والصناعية من خلال الأصول، المسارات والتمثلات خلال التعرف على الإقبال على العمل أو النفور منه ، مما يساعد التنظيم على الوقوف على الإيجابيات والسلبيات للوصول لتحقيق الأهداف الأهم. داف.

# الفصل الرابع: الخصائص العامة للإطارات

تمهيد :

يتم بعون الله تعالى في هذا الفصل عرض مفصل لكل ما يتعلق بأفراد مجتمع البحث و المحيط الذي يعملون به، بداية بالتعريف بميدان البحث و المتمثل في المديریات والمؤسسات التي تم اختيارها كمجال للبحث ثم نتطرق للناحية الاجتماعية والاقتصادية.

أولاً: التعريف بمجال البحث .

ثانياً: الأصول الاجتماعية والتعليمية من خلال التعرض لتوزيع الإطارات حسب الحالة العائلية ثم عدد الأولاد، فالأصول العائلية والجغرافية ثم الشهادات ولغة ومكان التكوين وسنة التخرج.

ثالثاً: الوضعية المهنية والاقتصادية من خلال التطرق لتوزيع الإطارات حسب مكان ونوع وطبيعة العمل والوضعية المادية.

كل هذا قصد التعرف على هوية الإطارات الاجتماعية والاقتصادية حتى يتسنى لنا وضع الإطار في بؤرة الضوء لنتمكن من تقديم تحليل شامل ووافي عنه.

وكما أوضحنا سابقاً أن الإطارات الصناعية متواجدة بالتحديد في الميدان أين تكون على علاقة مباشرة بعملية الإنتاج ، ونظراً للظروف الصعبة التي يتميز بها العمل، الذي يتطلب جهد عضلي وفكري كبير، من أجل هذا نلاحظ غياب كلي وتام للعنصر النسوي الشيء الذي يفسر عدم وجود للتوزيع حسب الجنس بالنسبة للإطارات الصناعية .

1- الإطارات الإدارية :

1-1- ميدان البحث:

تم البحث بجميع مديريات ولاية تبسة المذكورة بالجدول أدناه :

الرقم	المديرية التنفيذية	الرقم	المديرية التنفيذية
01	مديرية الشؤون الدينية	16	مديرية الضرائب
02	مديرية مسح الأراضي	17	مفتشية العمل
03	مديرية المصالح الفلاحية	18	مديرية التجهيزات العمومية
04	مديرية التكوين و التعليم المهني	19	مديرية التعمير و الهندسة المعمارية
05	مديرية البيئة	20	مديرية الثقافة
06	مديرية السكن	21	محافظة الغابات
07	مديرية الصناعة والمناجم	22	مديرية التربية - تبسة
08	مديرية التنظيم و الشؤون العامة	23	مديرية الخدمات الجامعية
09	مديرية التجارة	24	مديرية النشاط الإجتماعي
10	مديرية الإدارة المحلية	25	مديرية الموارد المائية
11	مديرية المواصلات السلكية واللاسلكية	26	مديرية السياحة والصناعات التقليدية
12	مديرية البرمجة و متابعة الميزانية	27	مديرية المجاهدين
13	مديرية التشغيل	28	مديرية الطاقة
14	مديرية الصحة و السكان	29	مديرية أملاك الدولة
15	مديرية النقل	30	مديرية الأشغال العمومية

جدول رقم (02)

المديريات التنفيذية بولاية تبسة<sup>1</sup>

1-2-1-الأصول الاجتماعية والتعليمية للإطارات :

نحاول في هذا الجزء تحديد الخصائص المتعلقة بالإطارات من الناحية الاجتماعية وكذلك طبيعة التكوين حتى نستطيع قدر الإمكان تحديد هوية أفراد مجتمع البحث.

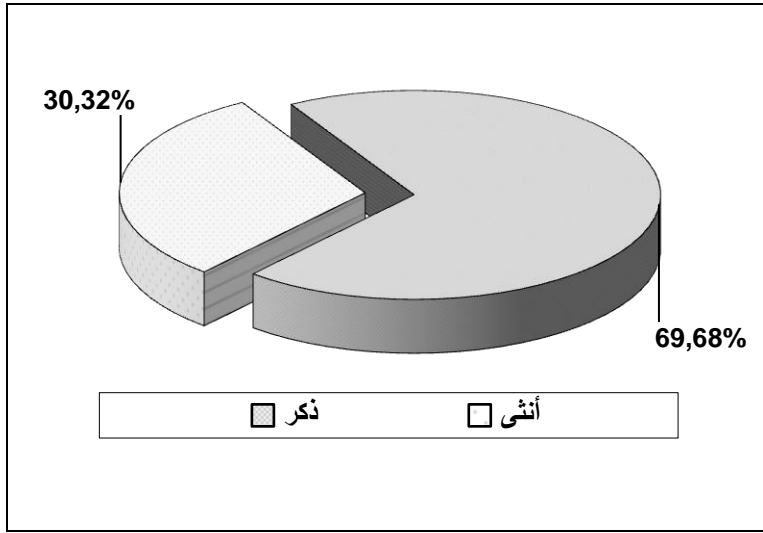
1-2-1- توزيع مجتمع البحث حسب الجنس :

شكل رقم (07)

جدول رقم(03)

الدائرة النسبية الممثلة لتوزيع الإطارات حسب الجنس

توزيع الإطارات حسب الجنس



الجنس	التكرار	التكرار النسبي %
ذكر	324	69.68
أنثى	141	30.32
المجموع	465	100%

المصدر : البحث الميداني

نلاحظ من الجدول رقم (03) أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث بأكثر من الضعف حيث يبلغ عددهم 108 بنسبة تقر بـ 69.68% أي ما يفوق ثلثي مجتمع البحث بينما يبلغ عدد الإناث 141 معظمهم من الفئة العمرية الشابة، وتفسير هذا يرجع إلى أن اقتحام المرأة لمجال العمل بشكل واسع وكبير في ولاية تبسة لا يعود إلى أمد بعيد بل هو حديث النشأة بالمقارنة مع الولايات الكبرى.



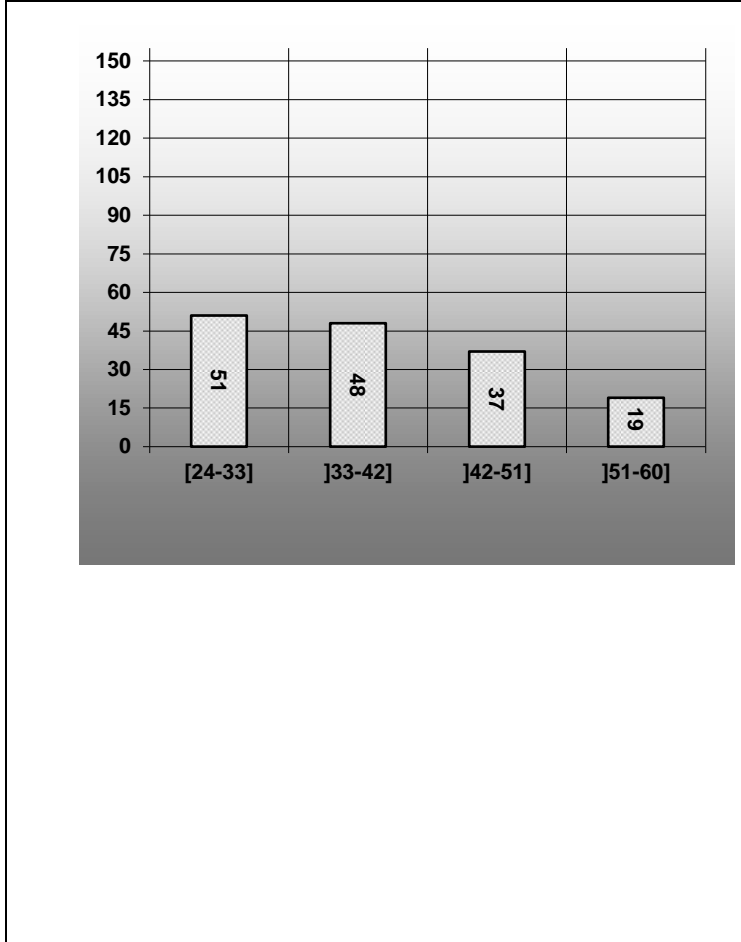
1-2-2- توزيع المجتمع حسب السن:

جدول رقم (04)

شكل رقم (08)

توزيع الإطارات حسب السن

مدرج تكراري يبين توزيع الإطارات حسب السن



الفئات	التكرار	النسبي %
[39 - 32]	130	27,96
[46 - 39]	184	39,57
[53 - 46]	85	18,28
[60 - 53]	66	14,19
المجموع	465	%100
متوسط العمر	44.18	سنة

المصدر : البحث الميداني

نلاحظ من الشكل البياني رقم (08) أن سن الإطارات يتراوح بين 32 سنة كأصغر سن و60 سنة كأكبر سن، حيث أن أكبر عدد من الإطارات تتراوح أعمارهم بين 39 و46 سنة وتمثل بنسبة 39.57% مما يدل على وجود عدد معتبر من الإطارات الشابة التي بدأت تأخذ زمام الأمور و ترتقي في سلم المهام والمسؤوليات ، أما الفئة من 51 إلى 60 سنة فنسبة الإطارات فيها تمثل 14.19%، وهو ما يؤكد أن العديد من الإطارات لا تنتظر سن التقاعد 60 سنة حتى تحال على المعاش بل بمجرد بلوغ 32 سنة خدمة فعلية - كما يشترط التنظيم المعمول به في حالة

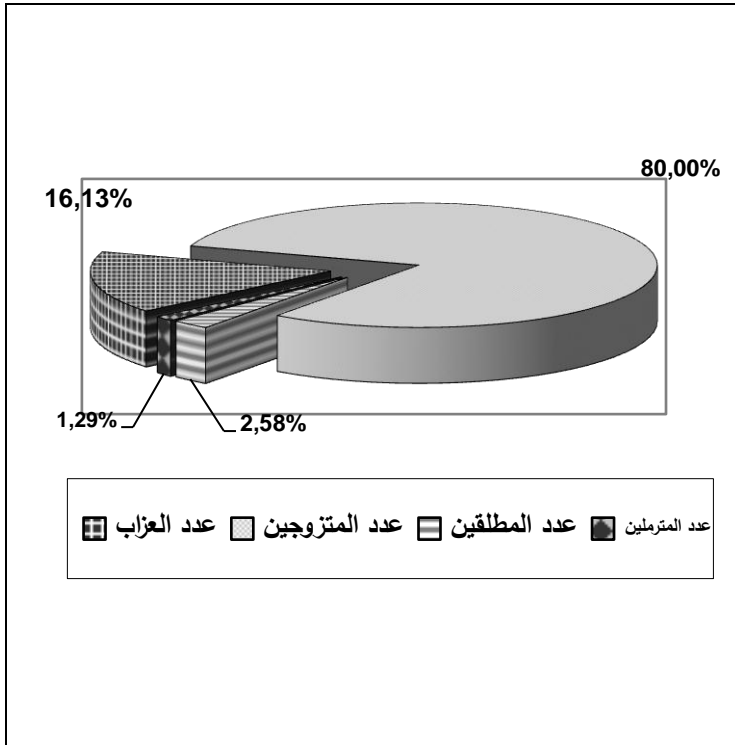
التقاعد إلى غاية إغائه- تلجأ الإطارات لتسوية معاشها، وعن الفئة العمر الأصغر من 32 إلى 39 سنة نلاحظ أنها تحوي عدد لا بأس به من الإطارات بنسبة 27.96 % والفئة العمرية من 46 إلى 53 سنة تمثل نسبة 18.28%، والملاحظ عموماً بالنسبة للسن أن النسبة تتناقص كلما زادت أعمار الإطارات بعد 46 سنة ، أما متوسط العمر فهو 44.18 سنة.

### 1-2-3- توزيع المجتمع وفق الحالة الاجتماعية:

#### 1-3-2-1- الحالة العائلية :

الشكل البياني رقم (09) :

(الدائرة النسبية) للحالة العائلية للإطارات



جدول رقم (05):

الحالة العائلية للإطارات

الحالة العائلية	التكرار	التكرار النسبي %
عازب	75	16.13
متزوج	372	80.00
مطلق	12	2.58
أرمل	6	1.29
المجموع	465	100

المصدر : البحث الميداني

نلاحظ من الشكل رقم (09) أن أغلب الإطارات متزوجون بنسبة عالية تتمثل في 80%، وتمثل نسبة العزاب 16.13% وهي قليلة جداً مقارنة بالنسبة لسابقتها، كما أنه توجد 12 حالة طلاق بنسبة 2.58% وحالات وفاة للزوج بنسبة 1.29% مما يدل على الاستقرار العائلي لدى الإطارات.

1-2-3-2- عدد الأولاد :

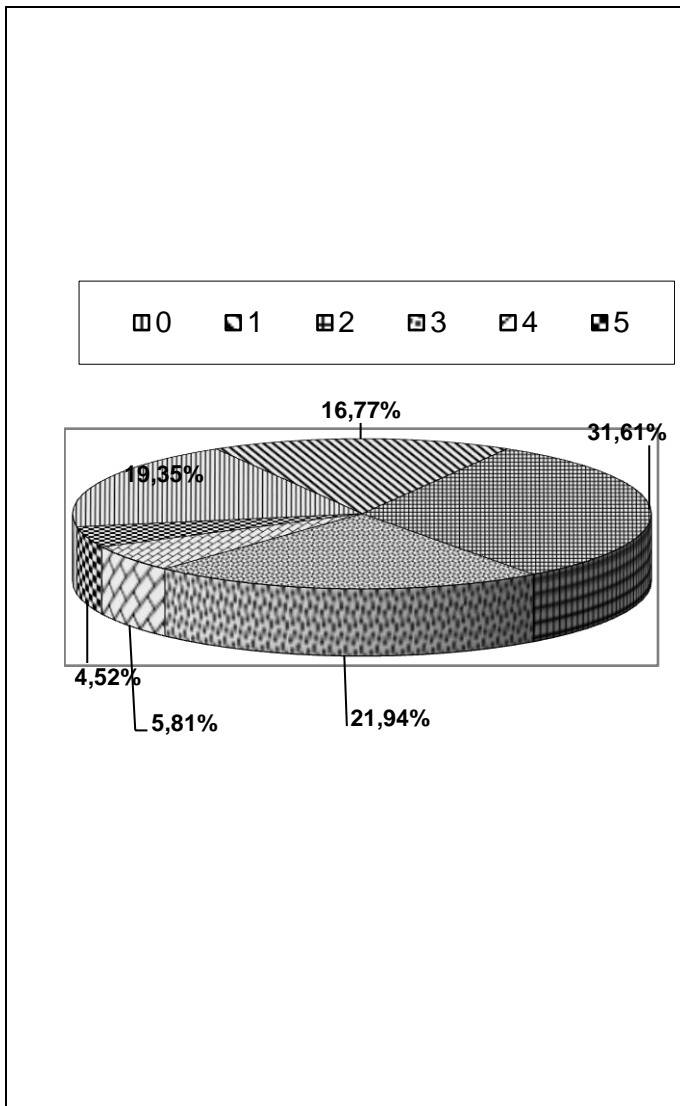
من خلال الجدول رقم (06) نجد أن هناك 21 إطارات فقط لديهم 5 أولاد وهي أعلى نسبة معدل إنجاب الأطفال بنسبة لا تتجاوز 4.52%، وعن الذين ليس لديهم أولاد فهم العزاب و5 متزوجين حديثاً، أما بقية أفراد مجتمع البحث يتراوح عدد الأولاد عندهم بين 01 إلى 04، حيث يمثل متوسط عدد الأولاد بالنسبة لجميع أفراد المجتمع حوالي 02 ولد.

الشكل البياني رقم (10) :

جدول رقم (06):

(الدائرة النسبية) لعدد الأولاد عند الإطارات

توزيع عدد الأولاد عند الإطارات



عدد الأولاد	التكرار	النسبة المئوية %
0	90	19.35
1	78	16.77
2	147	31.61
3	102	21.94
4	27	5.81
5	21	4.52
المجموع	465	100
متوسط عدد الأولاد (حوالي 2 ولد) 1.92		

المصدر: البحث الميداني

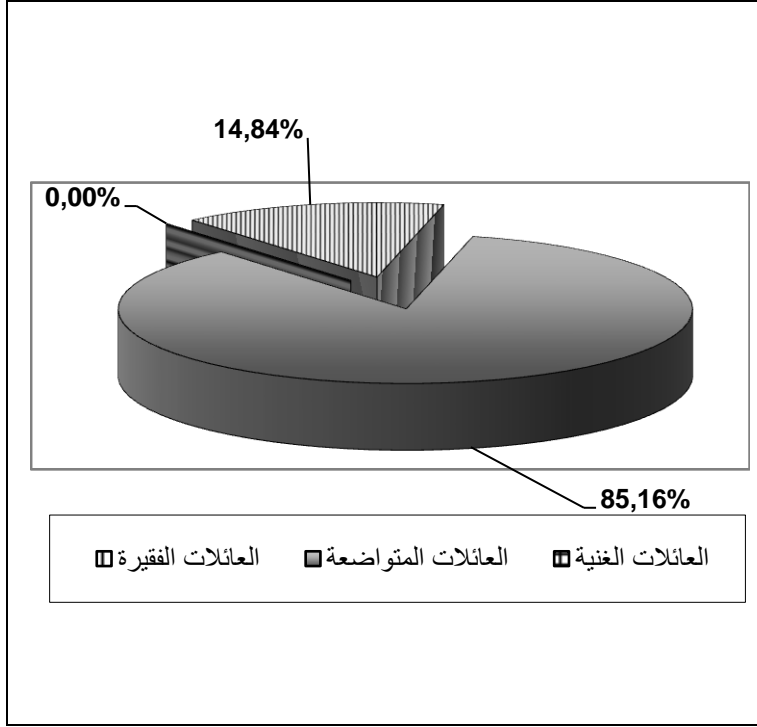
1-2-3-3- الأوصول الاجتماعية والجغرافية :

جدول رقم (07):

الشكل البياني رقم (11) :

الأوصول الاجتماعية للإطارات

(الدائرة النسبية) للأوصول الاجتماعية للإطارات



العائلة التي ينحدر منها	التكرار النسبي %	التكرار
فقيرة	0.00%	0
متوسطة	14.84%	69
غنية	85.16%	396
المجموع		465

المصدر : البحث الميداني

ومن المعلومات التي استقيناه من المجيبين تبين أنهم جميعا يقيمون في المدينة ومكان العمل لا يبعد كثيرا عن مقر السكن، كما نلاحظ أن أكثرية الإطارات تنحدر من عائلات متوسطة الحال حيث تمثل نسبتهم 85.16%، بينما يوجد 14.84% أي 69 إطارا، ينحدرون من عائلات فقيرة وانعدام تام للإطارات تنحدر من عائلات غنية وهذا قد يكون راجع إلى الأسباب التالية :

- خصوصية تاريخية تتمثل في تعرض البلاد للاستعمار الذي عمد إلى إفقار وتجهيل المجتمع غير أن السياسة المتبعة من طرف الدولة الجزائرية بعد الاستقلال سعت إلى محو الفوارق الاجتماعية وكذا رفع مستوى التعليم من خلال قانون إجبارية ومجانية التعليم لما دون سن 16 سنة.

- محدودية دخل الموظف الذي ينتمي إلى فئة الأسلاك المشتركة وتدني قدرته الشرائية.
- نفور الجزائري من الإدارة واعتبارها أمرا غير مرغوب فيه، وهذا موروث من أيام الدولة العثمانية مرورا بمرحلة الاستعمار الفرنسي، وعليه أصبح العمل في الإدارة مقتصرًا على المحتاجين للوظيفة في ظل شح المناصب في سوق العمل وكثرة البطالة وتزايد خريجي الجامعات والمدارس.
- قد تكون الأزمة الاقتصادية التي مرت بها البلاد أدت بالطبقات العليا (الغنية) إلى أن تدفع بأبنائها للعمل في مجالات أخرى أكثر صلابة ومكانة وذات دخل مرتفع مثل: الطب، المحاماة التجارة... وهذا يتوافق مع الدراسة التي قام بها (مراني حسان) بعنوان: الإطارات الصناعية شروط تكوين نخبة جديدة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية بمدينة عنابة في الفترة بين سنتي 2001-2004، المنشورة في دفا تر المركز الوطني للبحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية رقم 2005-09.

#### 1-2-4- المستويات والشهادات:

- لقد بين التحقيق الميداني أن عدد الإطارات الحاملي لشهادة مهندس دولة يقدر بـ 120 فردا بينما عدد التقنيين السامين يقدر بـ 42 عنصرا، بينما يتوزع شاغلي المناصب الأخرى بين حملة شهادة الليسانس وخريجي معاهد التكوين الإداري<sup>1</sup> والذين تدرجوا في المناصب حتى وصلوا إلى فئة الإطارات وهذه الفئة تعرف بالإطارات المتوسطة حسب تعريف عنصر العياشي.
- وعن التخصصات في التكوين فقد تكون لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بطبيعة المهنة<sup>2</sup>.
- أما عن امتلاك الإطارات لشهادات أخرى لم يصرح أحد بذلك.

1 - انظر الملحق رقم 06، الجدول رقم (70)، ص 278.

2 - انظر الملحق رقم 06، الجدول رقم (71)، ص 278.

### 1-2-5- مكان ولغة التكوين وسنة التخرج:

من خلال إجابات المبحوثين تبين أن كل الإطارات تلقوا تكوينًا باللغتين العربية والفرنسية ولا أحد منهم تكون باللغة الإنجليزية<sup>1</sup>. والمكونين باللغة الفرنسية هم العاملون في ميدان الإعلام الآلي مهندسين كانوا أو تقنيين سامين والبقية كلهم زاولوا دراستهم باللغة العربية كلغة أساسية في التكوين وهو ما يبين سياسة التعريب المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية .

أما عن مكان التكوين فجميع الإطارات زاولوا دراستهم محليا (داخل الوطن ) 465 منهم درسوا بالشرق الجزائري ( 276 بتبسة، 96 بعنابة، 51 بقسنطينة، و 27 بباتنة ) بينما تلقى 15 إطارات تكوينًا بجامعة الجزائر<sup>2</sup>، وهذه لأرقام مرجعها إلى وجود الجامعات والمعاهد في كل ولاية تقريبا في الوقت الراهن، مما يسمح للفرد بتلقي تكوين في ولايته دون تكبد عناء السفر والإقامة. وفي ما يتعلق بسنوات الدراسة فقد اكتفينا بمؤشر واحد هو سنة التخرج والتي تدل على الفترة التي قضى خلالها الإطار تكوينه وقد تبين أن حوالي 70% من الإطارات تلقت تكوينًا في الفترة الممتدة بين نهاية التسعينات من القرن الماضي وبداية الألفية الثالثة، والبقية كان تكوينها في فترة الثمانينات وبداية التسعينات<sup>3</sup>.

من خلال ما سبق نجد أن وضعية الإطارات الاجتماعية مستقرة وما يدل على ذلك مؤشر الحالة العائلية (وجود 12 حالات طلاق).

كما أن لها خصوبة ضئيلة قد ترجع لعدة أسباب أهمها :

- الأصول الحضرية للإطارات التي تتميز بقلّة الخصوبة عن الأصول الريفية.
- فترة تكوين الإطارات التي تزامنت مع توجه الدولة نحو سياسة تنظيم النسل نظرا للأزمة الاقتصادية التي شاهدها البلاد.

### 1-3- الوضعية المهنية والاقتصادية للإطارات الإدارية :

حتى نتمكن من معرفة الوضعية الاقتصادية والمهنية للإطارات ارتأينا الأخذ بالمؤشرات

التالية : مكان العمل، الرتبة في العمل، الأقدمية، الأجر.

1 -انظر الملحق رقم 06، الجدول رقم (72)، ص 279.

2 -انظر الملحق رقم 06، الجدول رقم (73)، ص 279.

3 -انظر الملحق رقم 06، الجدول رقم (74)، ص 280.

1-3-1- توزيع الإطارات حسب الانتماء للمديريات :

جدول رقم (08)

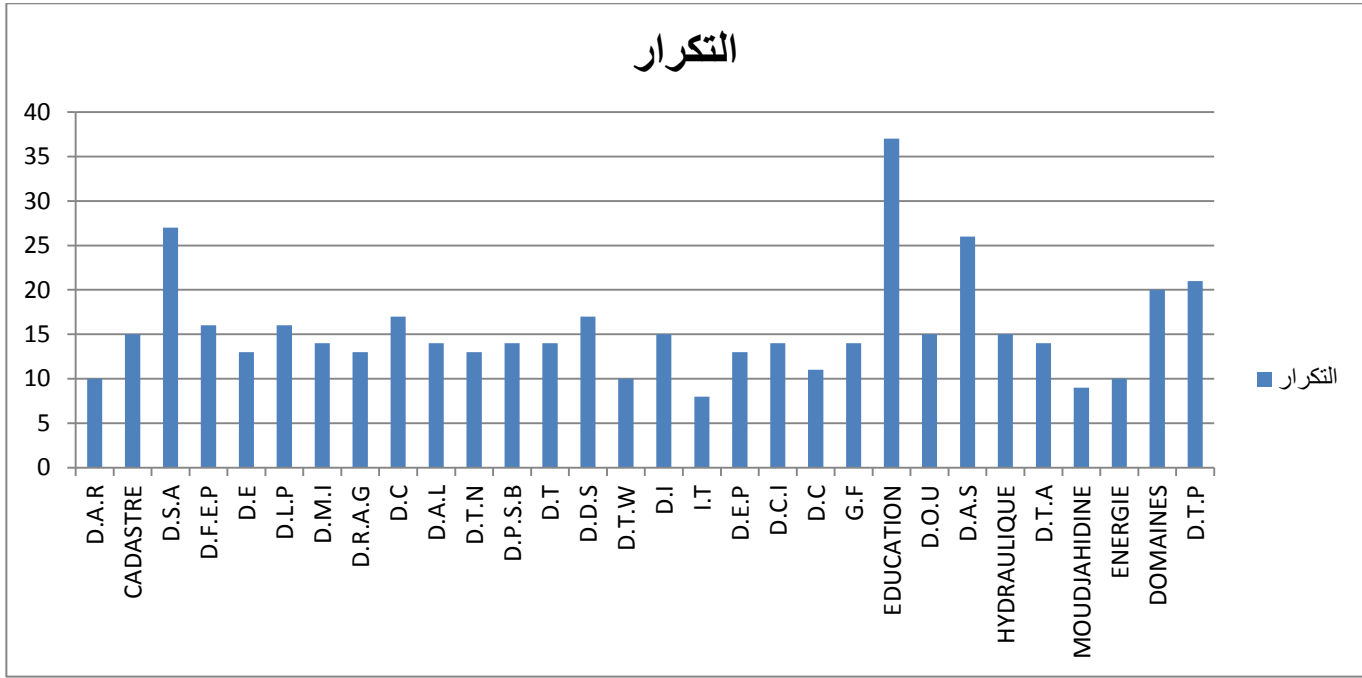
توزيع الإطارات حسب المديريات

التكرار النسبي %	التكرار	المديرية	التكرار النسبي %	التكرار	المديرية
3,23	15	D.I	2,15	10	D.A.R
1,72	8	I.T	3,23	15	CADASTRE
2,80	13	D.E.P	5,81	27	D.S.A
3,01	14	D.C.I	3,44	16	D.F.E.P
2,37	11	D.C	2,80	13	D.E
3,01	14	G.F	3,44	16	D.L.P
7,96	37	EDUCATION	3,01	14	D.M.I
3,23	15	D.O.U	2,80	13	D.R.A.G
5,59	26	D.A.S	3,66	17	D.Com
3,23	15	HYDRAULIQUE	3,01	14	D.A.L
3,01	14	D.T.A	2,80	13	D.T.N
1,94	9	MOUDJAHIDINE	3,01	14	D.P.S.B
2,15	10	ENERGIE	3,01	14	D.T
4,30	20	DOMAINES	3,66	17	D.D.S
4,52	21	D.T.P	2,15	10	D.T.W

المصدر : التحقيق الميداني

الشكل رقم (12)

مدرج تكراري لتوزيع الإطارات حسب المديریات



المصدر : البحث الميداني

يتضح من الجدول السابق أن مجتمع البحث مقسم حسب المديریات مجال البحث بشكل تأخذ فيه مديرية مديرية التربية الحصة الأكبر بـ 37 إطارا أي ما يعادل نسبة تقارب 7.69% أما المديرية التي تشتمل على عدد الإطارات الأقل فهي مفتشية العمل بواقع 8 إطارات ونسبة تقدر بـ 1.72%.



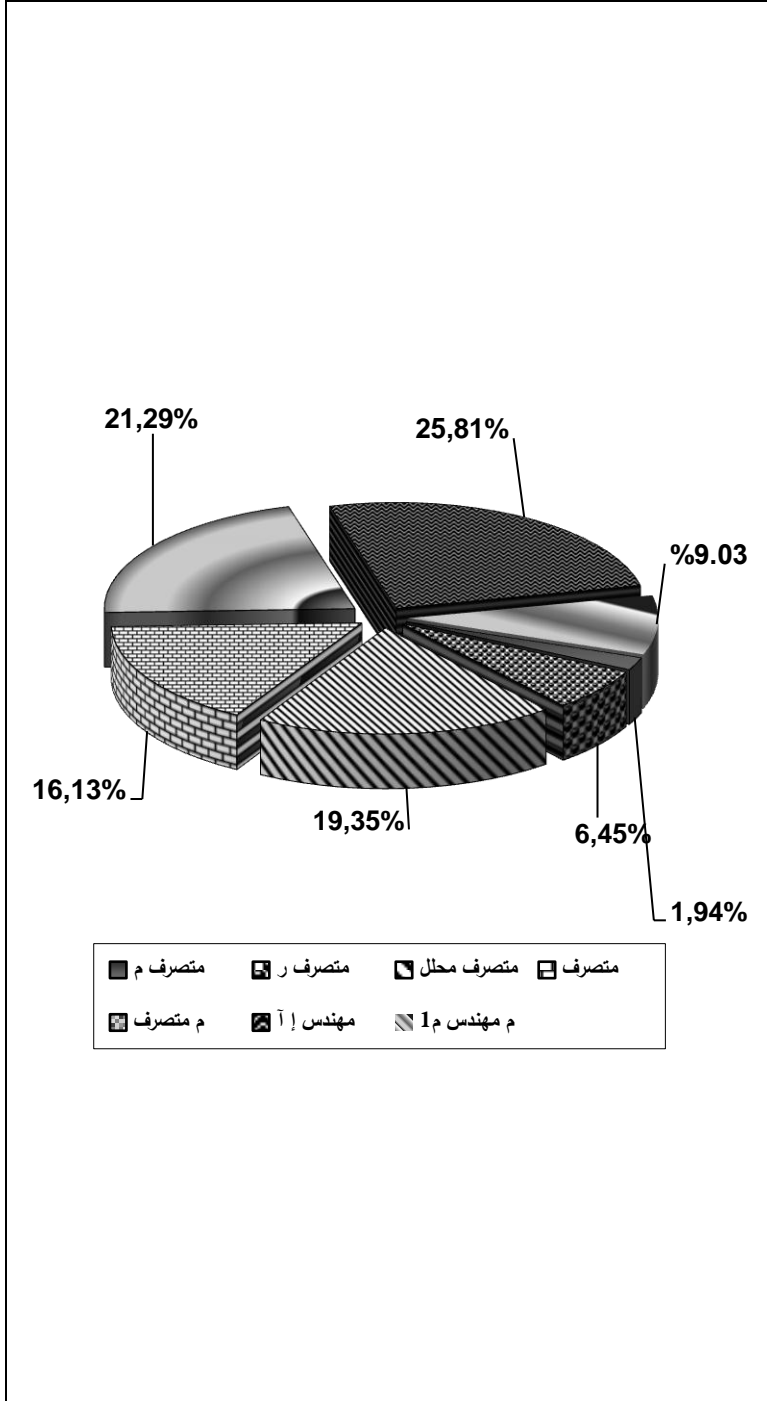
1-3-2- توزيع الإطارات حسب الرتبة :

شكل رقم (13)

جدول رقم (09)

الدائرة النسبية الممثلة لتوزيع الإطارات حسب الرتبة

توزيع الإطارات حسب الرتبة



الرتبة	التكرار	التكرار النسبي %
متصرف مستشار	9	01.94
متصرف رئيسي	30	06.45
متصرف محلل	90	19.35
متصرف	75	16.13
مساعد متصرف	99	21.29
مهندس إعلام آلي	120	25.81
مساعد مهندس مستوى 1	42	9.03
المجموع	465	100%

المصدر : البحث الميداني

فئة إطارات فئة الأسلاك المشتركة المكونة لمجتمع البحث تتوزع على 7 رتب تأتي في المقدمة مهندس دولة في الإعلام الآلي بنسبة 25.81% ثم رتبة مساعد متصرف بنسبة تقدر بـ 21.29% يليها رتبة متصرف محلل بنسبة 19.35% وهذه الرتبة أدمج فيها المتصرفين الذين واصلوا تعليمهم العالي وتحصلوا على شهادة ماستر ويأتي بعدها رتبة متصرف بنسبة 16.13% ثم مساعد مهندس مستوى 1 و متصرف رئيسي ثم متصرف مستشار بنسب 9.03%، 6.45% و 1.94% على الترتيب.

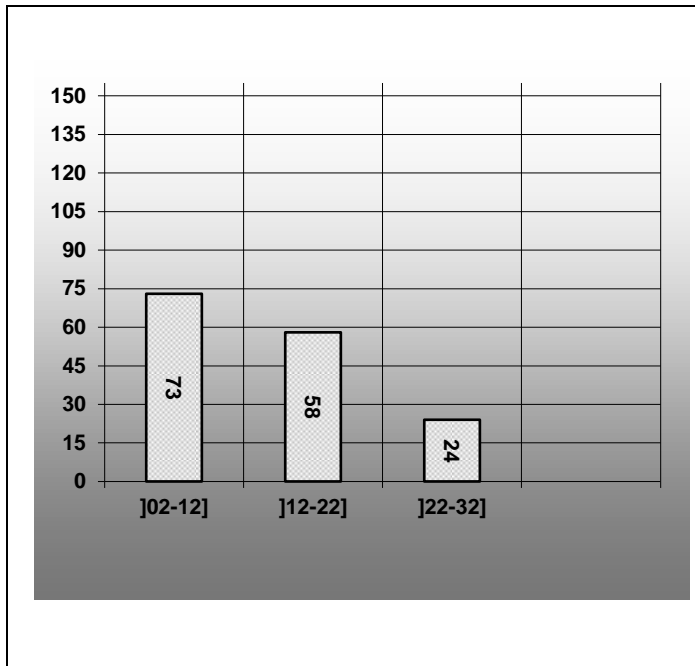
### 1-3-3- توزيع الإطارات حسب الأقدمية :

شكل بياني رقم (14):

جدول رقم (10):

(مدرج تكراري) لتوزيع الإطارات حسب الأقدمية

توزيع الإطارات حسب الأقدمية



الفئات بالسنوات	التكرار النسبي %	التكرار
[02-12]	47.10	219
[12-22]	37.42	174
[22-32]	15.48	72
المجموع	100	465

المصدر : البحث الميداني

تتراوح خبرة الإطارات بالمديريات مجال البحث بين سنتين و 32 سنة كحد أقصى وما يقارب نصف عدد الإطارات تملك خبرة ما بين سنتين إلى 12 سنة، بينما يتوزع النصف المتبقي

بين 12 و 32 سنة وهذا ما يدل على وجود الإطارات المبتدئة ضمن مجتمع البحث حسب تصنيف (العايشي عنصر) المذكور سابقا.

### 1-3-4- توزيع الإطارات حسب الأجر:

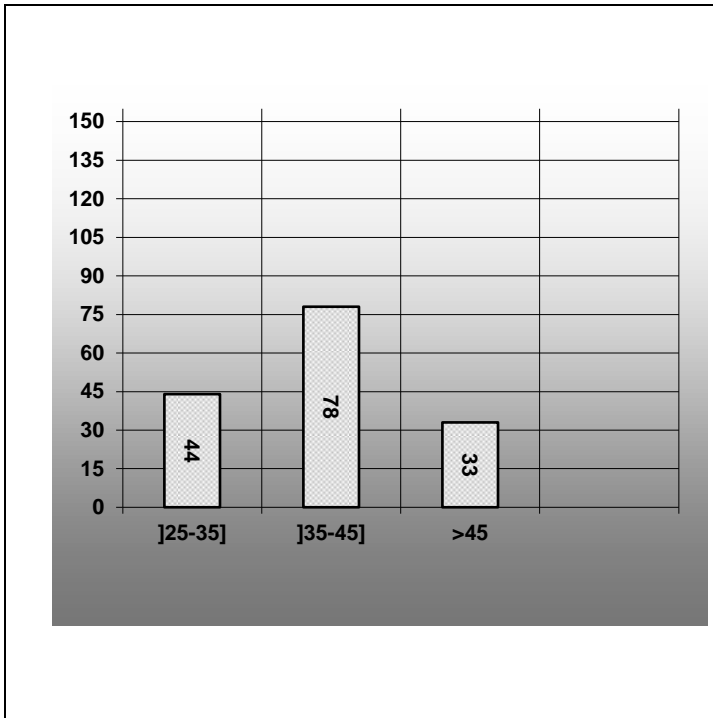
لقد تبين لنا من الإجابات التي تحصلنا عليها في التحقيق الميداني أنه يوجد 14 إطارا يملكون دخلا إضافيا، وعليه فإن بقية الشريحة تعتمد على الأجر الذي تتقاضاه كمصدر وحيد للعيش، ومن الجدول رقم (11) نلاحظ أن 366 إطار لا تتعدى أجورهم 50.000 دج وهي تعتبر أجور منخفضة مقارنة بالأجور التي تتقاضاها الأسلاك الأخرى، وما يقارب 21.29 % فقط من تفوق أجورهم أكثر من 50.000 دج، الأمر الذي يجعل قدرتهم الشرائية محدودة.

شكل بياني رقم (15):

جدول رقم (11):

(مدرج تكراري) لتوزيع الإطارات حسب الأجر

توزيع الإطارات حسب الأجر



التكرار النسبي %	التكرار	الأجر × 1000 دج
28.39	132	[40 - 35]
50.32	234	[50 - 45]
21.29	99	50 <
100	465	المجموع

المصدر : البحث الميداني

2- الإطارات الصناعية:

2-1- ميدان البحث:

تم البحث بجميع بالمؤسسات التي يعمل بها إطارات صناعية تعمل في الميدان حسب التعريف الإجرائي للبحث :

الرقم	المؤسسة	الرقم	المديرية التنفيذية
01	الوكالة الولائية للتسيير و التنظيم	10	مقاوله إنجاز الأشغال العمومية
02	ديوان الترقية و التسيير العقاري	11	مكتب الدراسات التقنية و الإقتصادية
03	الجزائرية للمياه	12	شركة البناء و العمران للشرق
04	المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية	13	الديوان الوطني للتطهير
05	مؤسسة صوميفوص	14	شركة سويت لولاية تبسة SOPT
06	صوميفار	15	المؤسسة العمومية نظافة تبسة
07	مؤسسة تسيير مصالح المطارات	16	تعاونية الحبوب و البقول الجافة
08	نفضال مقاطعة تسويق -تبسة-	17	مصنع الأنابيب
09	شركة الأسمنت - المديرية العامة	18	مصنع الزجاج

جدول رقم 12 المؤسسات بولاية تبسة<sup>1</sup>

2-2- الأوصول الاجتماعية والتعلیمیة للإطارات الصناعیة :

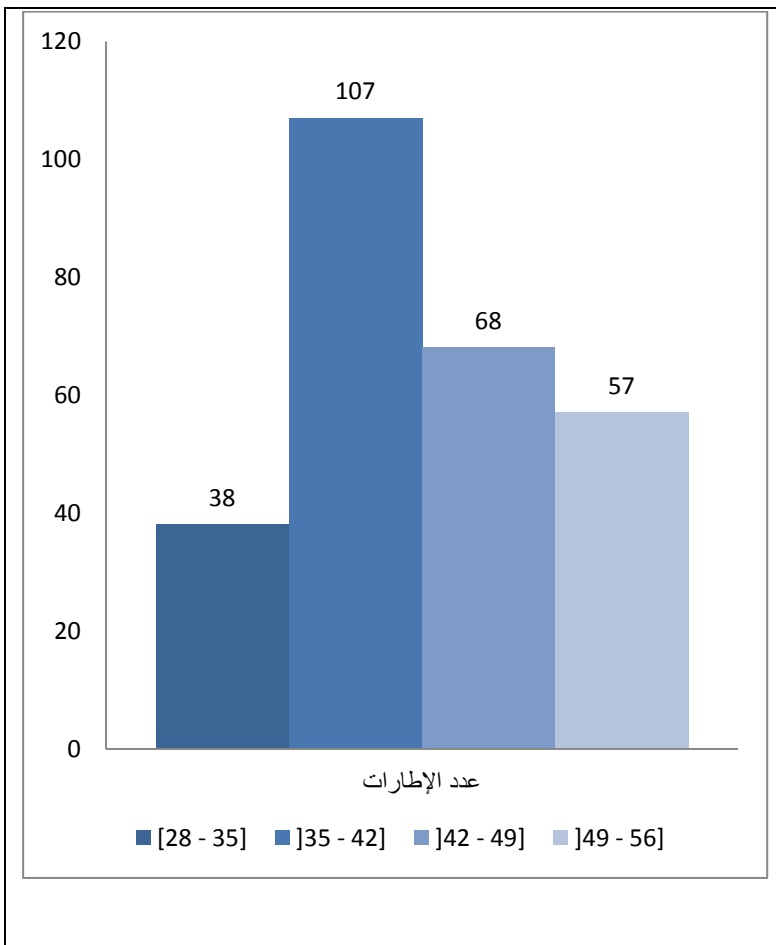
نحاول فی هذا الجزء تحدید الخصائص المتعلقة بالإطارات الصناعیة من الناحیة الاجتماعیة لتحدید هویة أفرادها معتمدين علی مؤشرات عدیة حسب ما سیأتي لاحقاً.

2-2-1- توزیع المجتمع وفق مستویات الأعمار

شكل بیانی رقم (16):

جدول رقم (13):

توزیع الإطارات حسب الفئات العمریة (مدرج تکراری) لتوزیع الإطارات حسب الفئات العمریة



الفئات	التکرار النسبی %
[28 - 35]	14,07
[35 - 42]	39,63
[42 - 49]	25,19
[49 - 56]	21,11
المجموع	100
متوسط العمر	42.10 سنة

المصدر : التحقیق الميدانی

نلاحظ من الشكل البیانی رقم (16) أن سن الإطارات يتراوح بین 28 سنة كأصغر سن و56 سنة كأكبر سن ، حیث أن أكبر عدد من الإطارات تتراوح أعمارهم بین 35 و42 سنة وتمثل بنسبة 39.63% ، أما الفئة من 49 إلى 56 سنة فنسبة الإطارات فیها تمثل 21.11%

وعن الفئة الناشئة من 28 إلى 35 فهي أقل عددا من سابقتها وتمثل بنسبة 14.07% ، أما متوسط العمر فهو 42.10 سنة .

## 2-2-2- توزيع المجتمع وفق الحالة الاجتماعية

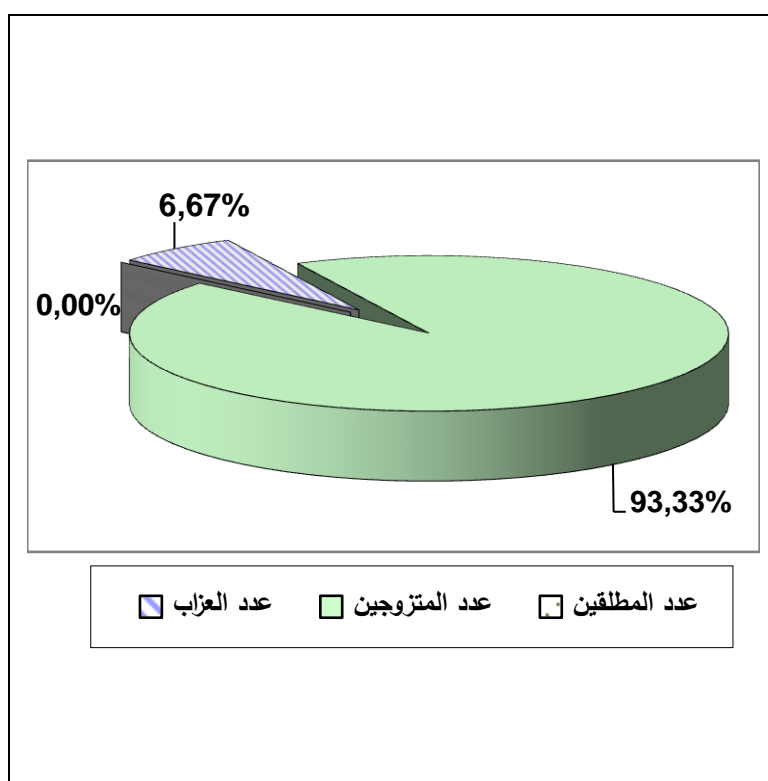
### 2-2-2-1- الحالة العائلية :

الشكل البياني رقم (17) :

جدول رقم (14):

(الدائرة النسبية) للحالة العائلية للإطارات

الحالة العائلية للإطارات



الحالة العائلية	التكرار	التكرار النسبي %
عدد العزاب	18	6.67
عدد المتزوجين	252	93.33
عدد المطلقين	0	0
المجموع	270	100

المصدر : التحقيق الميداني

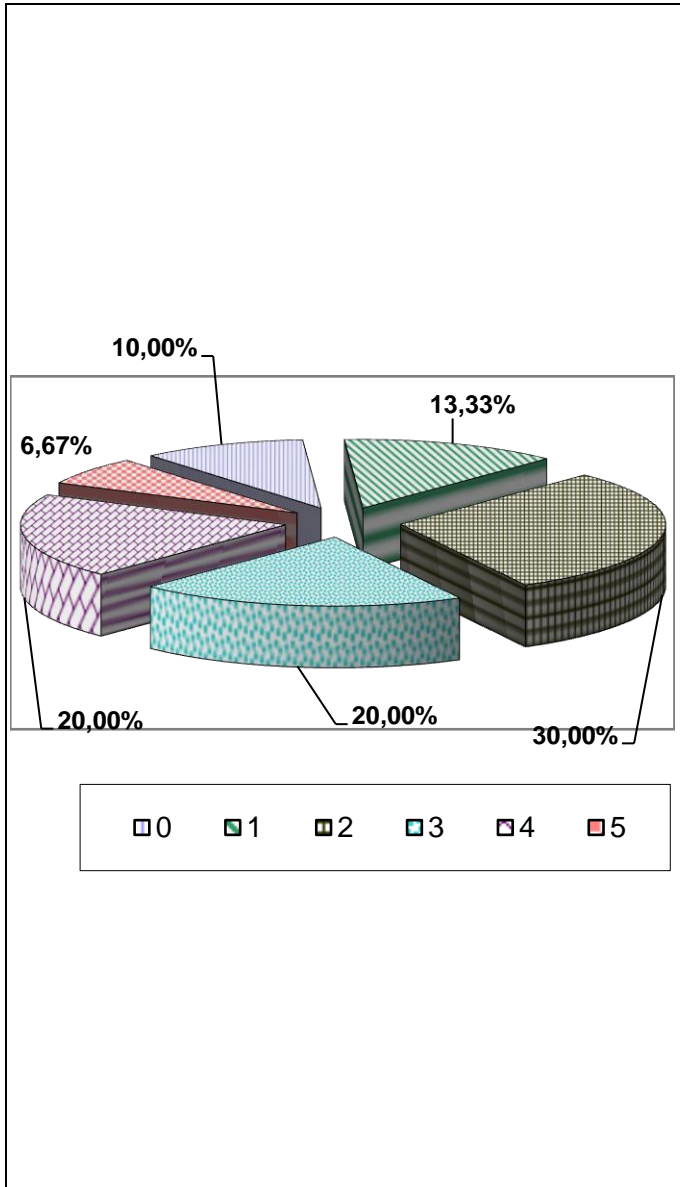
نلاحظ من الشكل رقم (17) أن جل الإطارات متزوجون حيث تمثل نسبة العزاب 6.67% وهي قليلة جدا مقارنة بنسبة المتزوجين كما أنه لا وجود لأي حالة طلاق عند الإطارات مما يدل على الاستقرار العائلي لديهم.

الشكل البياني رقم (18) :

جدول رقم (15):

(الدائرة النسبية) لعدد الأولاد عند الإطارات

توزيع عدد الأولاد عند الإطارات



عدد الأولاد	التكرار	التكرار النسبي %
0	27	10.00
1	36	13.33
2	81	30.00
3	54	20.00
4	54	20.00
5	18	6.67
المجموع	270	100
متوسط عدد الأولاد 2.64		
(حوالي 03 أولاد)		

المصدر : التحقيق الميداني

أما إذا قارنا من خلال الشكل رقم (18) بين عدد الأولاد عند الإطارات نجد أن أكبر عدد يمثل 05 أولاد ونسبتهم لا تتجاوز 6.67% ، وعن الذين ليس لديهم أولاد فهم عازبان ومتزوج ، أما

بقية أفراد مجتمع البحث يتراوح عدد الأولاد عندهم بين 01 إلى 04 ، حيث يمثل متوسط عدد الأولاد بالنسبة لجميع أفراد المجتمع حوالي 03 أولاد.

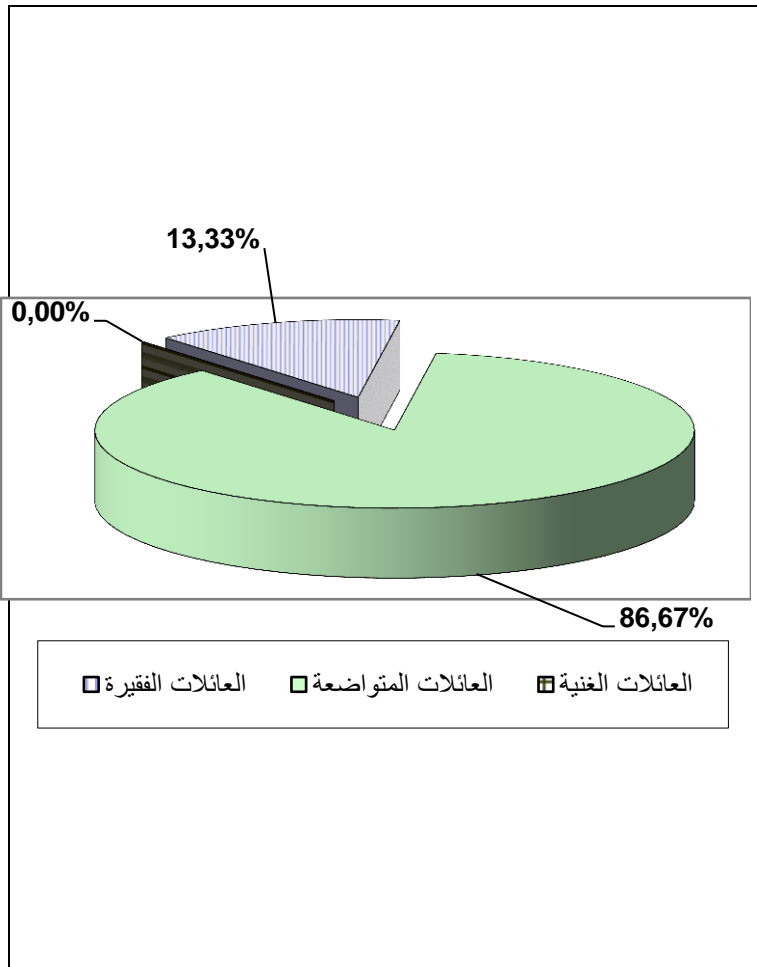
### 3-2-2-2- الأوصول الاجتماعية و الجغرافية :

الشكل البياني رقم (19) :

جدول رقم (16):

(الدائرة النسبية) للأوصول الاجتماعية للإطارات

الأوصول الاجتماعية للإطارات



العائلة التي ينحدر منها	التكرار	النسبي %
عدد العائلات الفقيرة	36	13.33
عدد العائلات المتواضعة	234	86.67
عدد العائلات الغنية	0	0
المجموع	270	100

المصدر : التحقيق الميداني

ومن المعلومات التي استقيناه من المجيبين تبين أنهم جميعا يقيمون في الحضر كما نلاحظ أن أكثرية الإطارات تنحدر من عائلات متواضعة حيث تمثل نسبتهم 86.67% ، بينما يوجد 13.33% أي 04 إطارات ينحدرون من عائلات فقيرة وانعدام تام لإطارات تنحدر من عائلات غنية وهذا راجع إلى ثلاثة أسباب هي :



1- صعوبة المهنة التي قد تؤدي إلى الإصابة بأمراض خطيرة أو التعرض لحوادث العمل (السقوط من أماكن مرتفعة ، الاحتراق ، التعرض للصدمات الكهربائية العالية التوتر ... ) .

2- خصوصية تاريخية تتمثل في تعرض البلاد للاستعمار الذي عمد إلى تفجير وتجهيل المجتمع، غير أن السياسة المتبعة من طرف الدولة الجزائرية بعد الاستقلال سعت إلى محو الفوارق الاجتماعية وكذا رفع مستوى التعليم من خلال قانون إجبارية ومجانية التعليم لما دون سن 16 سنة كما ذكرنا سابقا.

3- قد تكون الأزمة التي عرفتها المؤسسات الاقتصادية العمومية في البلاد أدت بالطبقات العليا (الغنية) إلى أن تدفع بأبنائها للعمل في مجالات أخرى أكثر صلابة ومكانة وذات دخل مرتفع مثل : الطب ، المحاماة ، التجارة ... وهذا يتوافق مع الدراسة التي قام بها (مراني حسان) بعنوان: الإطارات الصناعية شروط تكوين نخبة جديدة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية بمدينة عنابة في الفترة بين سنتي 2001-2004 ، المنشورة في دفاتر المركز الوطني للبحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية رقم 09-2005 وهو نفس الأمر الذي ينطبق على الإطارات الإدارية.

## 2-2-3- المستويات والشهادات :

لقد بين التحقيق الميداني أن كل الإطارات جامعيين تمثل نسبة حاملي شهادة مهندس دولة 80% ، أما البقية يتوزعون بين تقني سامي بنسبة 13.33% ومهندس تطبيقي بنسبة 6.67%<sup>1</sup> وعن التخصصات التي تلقوا التكوين فيها فكلها تخصصات تقنية لها علاقة مباشرة بطبيعة المهنة<sup>2</sup>. حيث كان منهم 07 إطارات تملك شهادات أخرى في مجالات مختلفة .

1 -انظر الجدول رقم (77)، ص 281.

2 -انظر الجدول رقم (78)، ص 281.

2-2-4- مكان ولغة التكوين وسنة التخرج :

من خلال إجابات الباحثين تبين أن كل الإطارات تلقوا تكويننا باللغة الفرنسية ، منهم 81 تلقوا تكويننا باللغة العربية زيادة على التكوين باللغة الفرنسية ، و 27 آخرون تكونوا - إضافة إلى العربية والفرنسية- باللغة الإنجليزية<sup>1</sup>.

أما عن مكان التكوين فجميع الإطارات زاولوا دراستهم محليا (داخل الوطن ) 261 منهم درسوا بالشرق الجزائري (144 بعباية ، 108 بتبسة ، و 09 بباتنة ) بينما تلقى 9 إطارات تكويننا بجامعة بومرداس<sup>2</sup>.

وفي ما يتعلق بسنوات الدراسة فقد اكتفينا بمؤشر واحد هو سنة التخرج والتي تدل على الفترة التي قضى خلالها الإطار تكوينه وقد تبين أن 76.67% تلقت تكويننا في الفترة الثمانينات وبداية التسعينات من القرن الماضي ، والبقية كان تكوينها في فترة نهاية التسعينات وبداية الألفية الثالثة<sup>3</sup>.

من خلال ما سبق نجد أن وضعية الإطارات الاجتماعية مستقرة وما يدل على ذلك مؤشر الحالة العائلية (عدم وجود أي حالة طلاق) . وبالرغم من السن المتقدم نسبيا للإطارات فإن الخصوبة عند هؤلاء ضئيلة قد ترجع لعدة أسباب أهمها :

- الأصول الحضرية للإطارات التي تتميز بقلّة الخصوبة عن الأصول الريفية.

- التكوين الفرنكفوني للإطارات .

- فترة تكوين الإطارات التي تزامنت مع توجه الدولة نحو سياسة تنظيم النسل نظرا للأزمة

الاقتصادية التي شاهدها البلاد.

1 -انظر الجدول رقم (79)، ص 282.

2 -انظر الجدول رقم (80)، ص 283.

3 - انظر الجدول رقم (82)، ص 284.

2-3- الوضعية المهنية والاقتصادية للإطارات الصناعية :

حتى نتمكن من معرفة الوضعية الاقتصادية والمهنية للإطارات ارتأينا الأخذ بالمؤشرات

التالية : مكان العمل ، طبيعة العمل ، نوع عقد العمل ، والمهام الموكلة إليه بالوظيفة ، السلم الإداري ، الأقدمية ، الأجر .

2-3-1- توزيع الإطارات حسب المؤسسات :

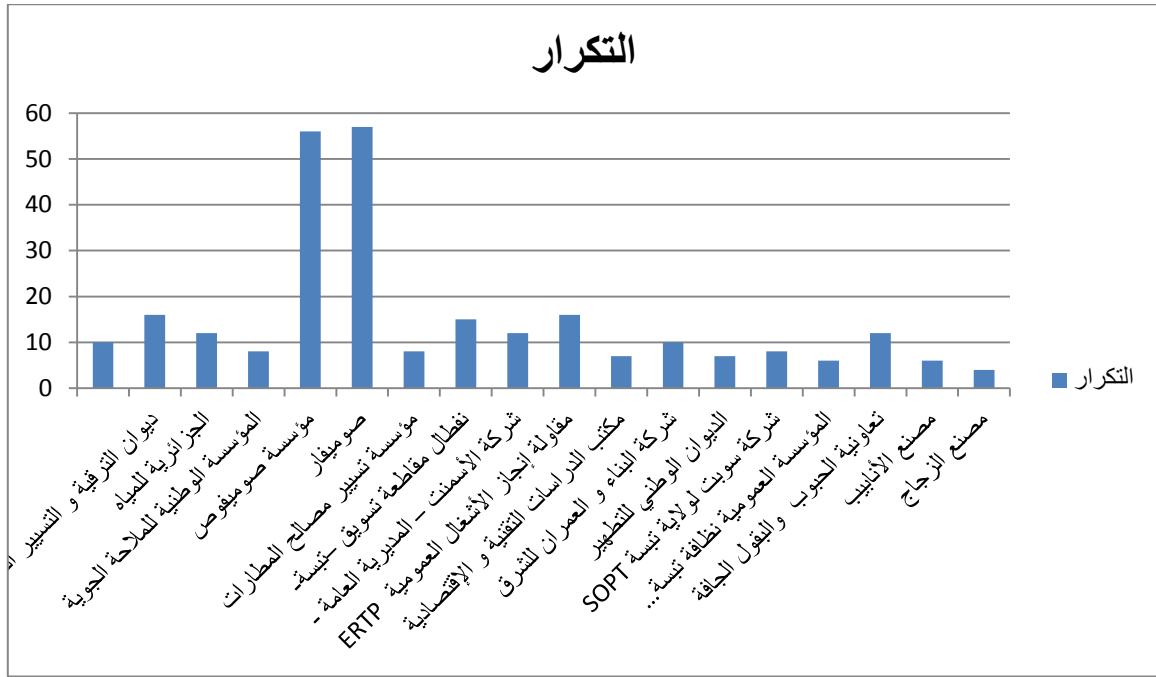
جدول رقم (17):

توزيع الإطارات حسب المؤسسات

التكرار النسبي %	التكرار	المؤسسة
3,70	10	الوكالة الولائية للتسيير و التنظيم العقاريين
5,93	16	ديوان الترقية و التسيير العقاري OPGI
4,44	12	الجزائرية للمياه
2,96	8	المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية
20,74	56	مؤسسة صوميفوص
21,11	57	صوميفار
2,96	8	مؤسسة تسيير مصالح المطارات
5,56	15	نفضال مقاطعة تسويق -تبسة-
4,44	12	شركة الأسمنت
5,93	16	مقاولة إنجاز الأشغال العمومية ERTP
2,59	7	مكتب الدراسات التقنية و الاقتصادية
3,70	10	شركة البناء و العمران للشرق
2,59	7	الديوان الوطني للتطهير
2,96	8	شركة سوبت لولاية تبسة SOPT
2,22	6	المؤسسة العمومية نظافة تبسة PROTEB
4,44	12	تعاونية الحبوب و البقول الجافة
2,22	6	مصنع الأنابيب
1,48	4	مصنع الزجاج
100,00	270	المجموع

المصدر : التحقيق الميداني

شكل بياني رقم (20): يمثل توزيع الإطارات على المؤسسات



المصدر : التحقيق الميداني

يضم مجتمع البحث 270 إطار من مختلف المؤسسات وتعد صوميفور و صوميفار من أكبر المؤسسات استحوذا على الإطارات بواقع 56 و 57 تواليا ، وأقل عدد من الإطارات بمصنع الزجاج إذ يقدر عددهم بـ 4 إطارات ، والملاحظ أن كل هذه الإطارات عاملة بالميدان ، أي أن لها علاقة مباشرة بالإنتاج أو العمل الميداني ، وليست لها التزامات مكتبية لذلك يغيب كليا جنس الإناث وبالرجوع إلى المعلومات المستقاة من التحقيق الميداني نجد أن كل الإطارات توظفت بعقود عمل دائمة ، 90% منهم ينتمون لفئة التي تعمل بشكل عادي بينما 10% تشتغل مع فئة العمال بالمناوبة<sup>1</sup> ، وجميعهم يشغلون مناصب قيادية في الهياكل التنظيمية .

ملاحظة : مصنع الزجاج الذي يحوي أقل عدد من الإطارات لا يشتغل ولا يقدم أي خدمات ولكن كل عماله بمن فيهم إطاراته يتقاضون رواتبهم بشكل عادي منذ أكثر من عقدين.

1 - انظر الجدول رقم (81) ، ص 283.

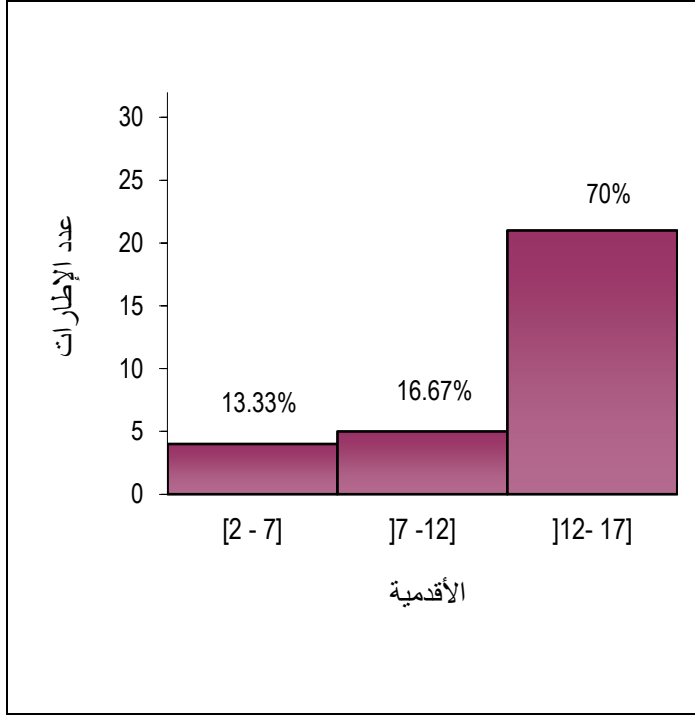
2-3-2- توزيع الإطارات حسب الأقدمية :

جدول رقم (18):

شكل بياني رقم (21):

توزيع الإطارات حسب الأقدمية

(مدرج تكراري) لتوزيع الإطارات حسب الأقدمية



الفئات بالسنوات	التكرار	التكرار النسبي %
[12 - 02]	36	13.33
[22 - 12[	45	16.67
[32 - 22[	189	70.00
المجموع	270	100

المصدر : التحقيق الميداني

تتراوح خبرة الإطارات بالمؤسسات مجال البحث بين سنتين و32 سنة كحد أقصى ونلاحظ من أن أغلبية الإطارات تملك خبرة واسعة إذ نجد 70% منهم يفوق تواجدهم بالعمل 22 سنة ، بينما تمثل نسبة 13.33% الإطارات التي خبرتها أقل من 12 سنة وهذا ما يدل على عدم وجود الإطارات المبتدئة ضمن مجتمع البحث حسب تصنيف (العياشي عنصر) المذكور سابقاً.

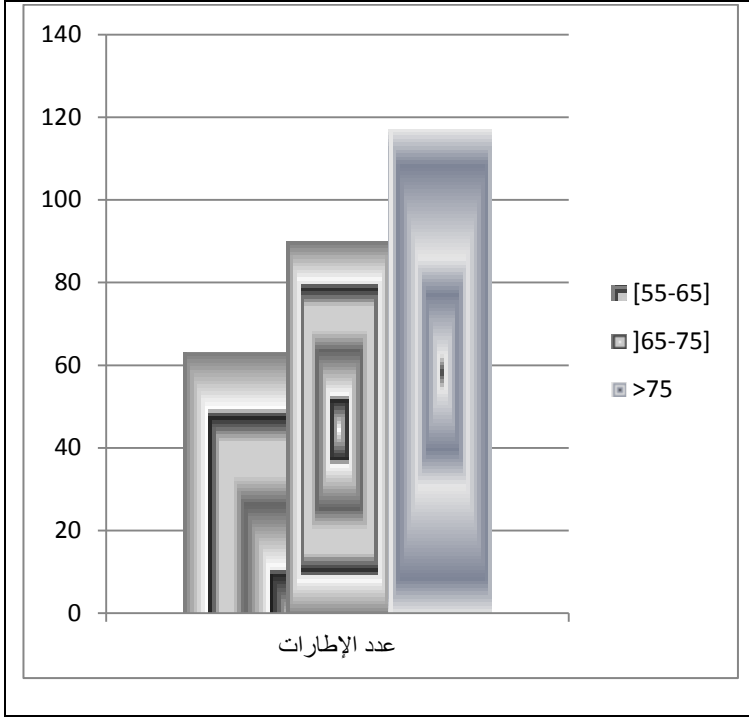
2-3-3- توزيع الإطارات حسب الأجر:

جدول رقم (19):

شكل بياني رقم (22):

توزيع الإطارات حسب الأجر

(مدرج تكراري) لتوزيع الإطارات حسب الأجر



التكرار النسبي %	التكرار	الأجر × 1000 دج
23.33	63	[65 - 55]
33.33	90	[75 - 65[
43.34	117	75 <
100	270	المجموع

المصدر : التحقيق الميداني

لقد تبين لنا من الإجابات التي تحصلنا عليها في التحقيق الميداني أنه لا يوجد أي إطار يملك دخل إضافي ، وعليه فإن هذه الشريحة تعتمد على الأجر الذي يتقاضاه كمصدر وحيد للعيش ، ومن الجدول رقم (19) نلاحظ أن كل الإطارات تفوق أجورها 55.000 دج وهي تعتبر أجور مرتفعة مقارنة بالأجور التي يتقاضاها الإطارات التابعة للتوظيف العمومي ، وما يقارب نصف عدد الإطارات يتقاضى أجر أكثر من 75.000 دج بما يمثل 43.34% ، الشيء الذي يمكنهم من امتلاك قدرة شرائية جد معتبرة.

خلاصة:

عرض في هذا الفصل التعريف بالميدان الذي سيجري فيه البحث، وتعلق بالمديريات التنفيذية للولاية وكذلك المؤسسات الصناعية والاقتصادية ،و تم التطرق فيه للأصول الاجتماعية والتعليمية للإطارات، وكذلك الوضعية المهنية، فكان مجتمع البحث يطغى عليه جنس الذكور بنسبة كبيرة، أما عن مستويات الأعمار فإن عنصر الشباب هو العنصر الغالب، وعند التحدث عن الحالة العائلية نجد أن الغالبية الساحقة من الإطارات متزوجين ولديهم خصوبة ضعيفة تقترب من حوالي ولدين لكل إطار، وأغلبهم ينحدرون من أسر متواضعة، والأكثرية تحمل شهادة ليسانس في تخصصات مختلفة، كما أن غالبيتهم تلقوا تكويننا باللغة العربية، ونسبة كبيرة منهم هم خرجي جامعة تبسة في الفترة الممتدة من نهاية التسعينات وبداية الألفية الثالثة، هذا بالنسبة للأصول الاجتماعية والتعليمية أما عن الوضعية المهنية، هذا بالنسبة للإطارات الإدارية أما عن الإطارات الصناعية فهي تتشابه مع الإدارية من حيث الحالة العائلية و عدد الأولاد و مستويات الأعمار لكن تختلف معها من حيث الشهادات حيث تطغى هنا شهادة مهندس دولة ، كما أن لغة التكوين هي الفرنسية ، أما عن جنس الإناث يختفي تماما، وبالنسبة للأجر والأقدمية فإن الغلبة تعود للإطارات الصناعية من ناحية الأجر أما الأقدمية فهناك تشابه كبير.

# الفصل الخامس :

## التمثلات والميول

### لدى الإطارات



تمهيد :

بعد عرض خصائص الإطارات سيتم في هذا الفصل التطرق إلى ميولات الإطارات من خلال عرض نتائج البحث عبر تفريغ البيانات المتحصل عليها من إجابات المبحوثين وعرضها في جداول إحصائية.

ويتضمن هذا الفصل التعرف على تحقيق الحاجات الفسيولوجية، و كذلك ميولهم نحو إشباع الحاجات المعنوية المتمثلة في الأمن الوظيفي، الانتماء للجماعة التقدير والاحترام، وتحقيق الذات)، كما حاول الباحث معرفة المتغيرات المؤثرة على إجابات المبحوثين وهذا وفقا لاختبار الفروض الإجرائية للبحث وفقا لمتغيرات يمكن القول أنها المتغيرات الرئيسية التي قد تكون لها علاقة بالمنحى الذي سارت عليه الإحصائيات المتحصل عليها من مجتمع البحث، تتمثل هذه المتغيرات في : الجنس السن، الأقدمية، الأجر والحالة العائلية، وقد اعتمدنا في دراستنا الإحصائية على النسب المئوية و المتوسطات الحسابية، وكان التحقق من تأثير المتغيرات عن طريق المعامل الإحصائي كاي تربيع الخاص باختبار الفرض الصفرية، فكانت النتائج المحصل عليها كما هو موضح في هذا الفصل.

## 1-الإطارات الإدارية

### 1-1- تحقيق الإطارات للحاجات الفسيولوجية :

تم التعامل مع الحاجات الفسيولوجية عن طريق خمسة مؤشرات وفق عبارات مغلقة تدل على وجود الشيء من عدمه وهذه المؤشرات تتمثل في كل ما يحتاجه الإنسان من الناحية البيولوجية وهي المسكن، الغذاء، الملابس، التنقل والرفاهية، واستخدمنا في ذلك النسب المئوية للتوصل إلى مدى تحقيق الإطارات لحاجاتهم الفسيولوجية فكانت النتائج كالتالي:

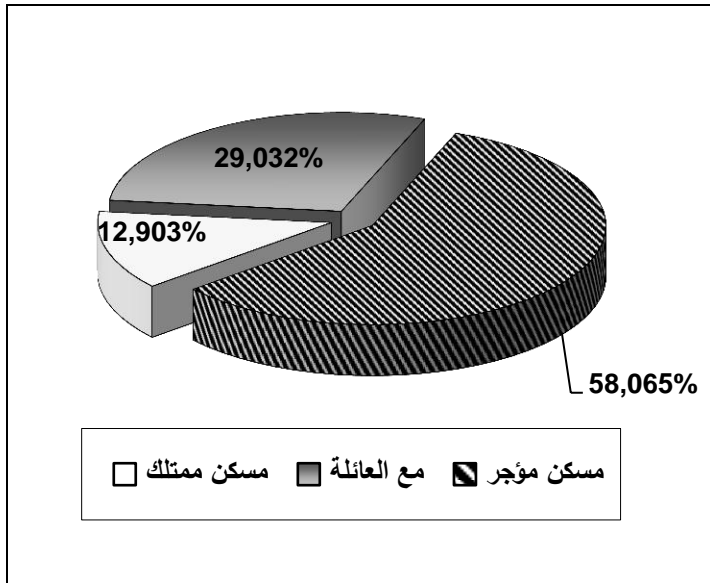
#### 1-1-1- المسكن :

الشكل البياني رقم (23):

جدول رقم (20):

(دائرة نسبية ) لتحقيق الحاجة للسكن

تحقيق الحاجة للسكن



التكرار النسبي %	التكرار	مكان الإقامة
12.90	60	مسكن ممتلك
29.03	135	مع العائلة
58.06	270	مسكن مؤجر
100%	465	المجموع

المصدر : البحث الميداني

من الجدول (20) يتضح لنا أن 58.06% يقطنون في مساكن ترقية بعقود إيجار تابعة للدولة بين السكن التساهمي والاجتماعي غالبيتهم من الفئة العمرية المتوسطة، أما عن القاطنين مع العائلة فهم العزاب والموظفين حديثا ونسبتهم 29.02%، أما عن مالكي السكنات فهم ينتمون

إلى الفئة العمرية الأكبر في التوزيع حسب الأعمار ويقدر عددهم بـ 20 فرداً أي بنسبة 12.90%، وعليه فإن الحاجة للسكن محققة بنسبة تفوق 70%.

### 1-1-2- الغذاء :

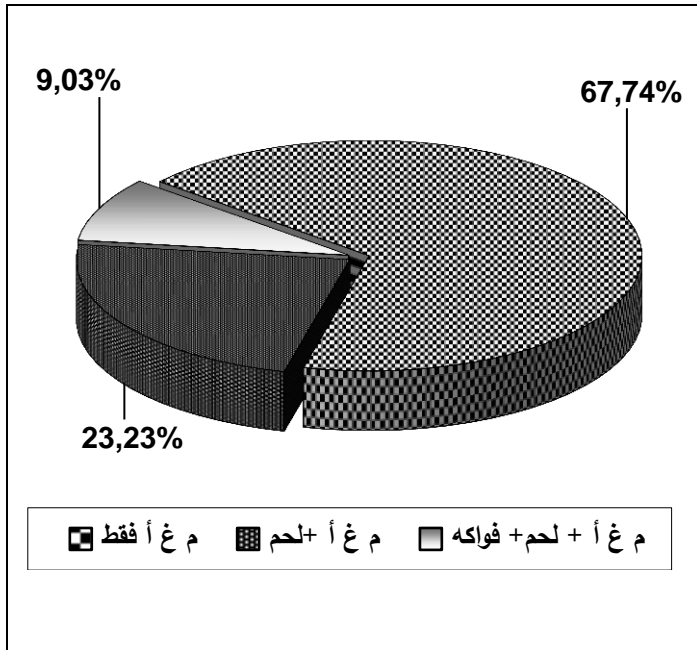
فيما يتعلق بنوعية الوجبات الغذائية اليومية للإطارات فإن الجدول رقم (21) يوضح أن 67.74% أي ما يقارب 3/2 من مجتمع البحث، تخلوا وجباتهم الغذائية من مادة اللحم ، بينما الثلث المتبقي تزرخ موائدهم اليومية باللحم، 09.03% منهم زيادة على مادة اللحم فوجباتهم اليومية لا تخلو من الفواكه، ومنه فالحاجة للغذاء غير محققة بنسبة تقارب 68%.

الشكل البياني رقم (24):

جدول رقم (21):

تحقيق الحاجة للغذاء ( دائرة نسبية )

تحقيق الحاجة للغذاء



طبيعة الغذاء	التكرار	التكرار النسبي %
م غ أ (*) فقط	315	67.74
م غ أ + لحم	108	23.22
م غ أ + لحم + فواكه	42	09.03
المجموع	465	100

المصدر : البحث الميداني

(\*) مواد غذائية أساسية

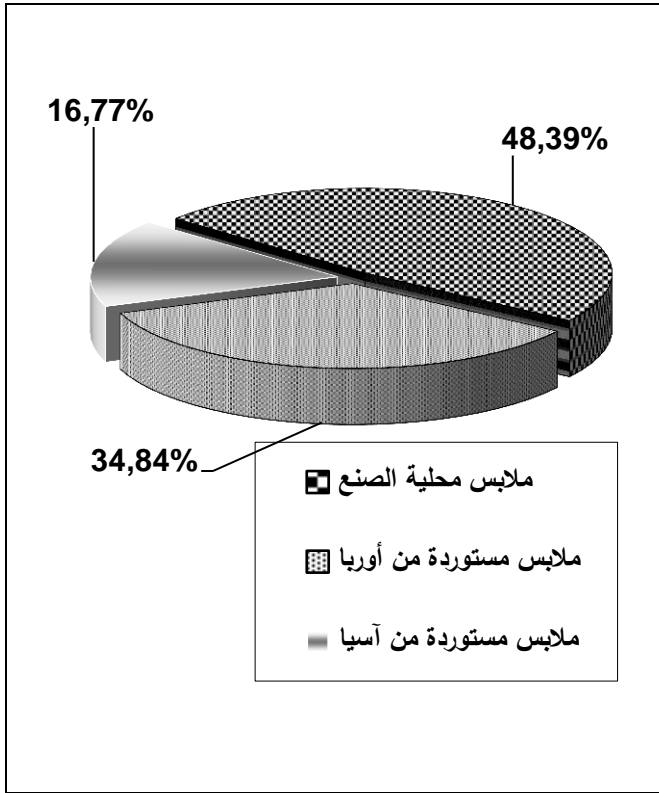
1-1-3- الملبيس:

جدول رقم (22):

الشكل البياني رقم (25):

تحقيق حاجة الملبيس

دائرة نسبية ( لتحقيق حاجة الملبيس



نوعية الملابس	التكرار	التكرار النسبي %
ملابس محلية الصنع	225	40.00
ملابس مستوردة من آسيا	162	26.67
ملابس مستوردة من أوروبا	78	33.33
المجموع	465	100

المصدر : البحث الميداني

نلاحظ من الجدول السابق عددا 225 إطارا من الإطارات التابعة لفئة الأسلاك المشتركة يعتمدون في ملبيسهم على الملابس المحلية الصنع و المستوردة من بلدان آسيوية وخاصة منها الصين، وهناك فئة قليلة من تجد ضالتها في المنتج الأوروبي ويقدر عددهم بـ: 78 إطارا، إذا هناك نسبة كبيرة من الإطارات تلجأ للمنتج المحلي والآسيوي نظرا لسعره المعقول دون التفكير في الجودة أو النوعية، وعليه ندرك أن الحاجة للملبس غير محققة بنسبة تقارب 67%.

1-1-4- النقل:

فيما يخص النقل اكتفى الباحث بمعيار واحد وهو امتلاك السيارة، ووجد أن العدد الأكبر من الإطارات لا يملكون سيارات خاصة، حيث أن هناك 15 إطاراً فقط من لديهم سيارات عادية<sup>1</sup>. ومن ثمة نستطيع القول أن الحاجة للنقل غير محققة 90.32%.

1-1-5- الرفاهية:

تم استخدام مؤشرات للتعرف على تحقيق الإطارات للرفاهية من خلال تجهيزات المسكن ووسائل الاتصال، فكانت المعايير المستخدمة بالنسبة لتجهيزات المسكن تتمثل في تواجد الأجهزة التالية :

[ثلاجة، غسالة، مطبخة (cuisinière)، مدفئة غازية، تلفاز + جهاز استقبال هوائي فرن (four) كهربائي/غازي، سخان ماء (chauffe bain)، مكيف هوائي، هاتف ثابت بطاقة تشفير قنوات رقمية]

أما بالنسبة لوسائل الاتصال فتمثلت في المؤشرات التالية :

هاتف نقال عادي أو متعدد الخدمات، حاسوب شخصي أو محمول بالإضافة إلى توصيله بطابعة وخط الانترنت.

فكانت النتائج المتحصل عليها من إجابات المبحوثين<sup>2</sup> تدل على أنهم جميعاً يقيمون في مساكن مجهزة بمختلف الأجهزة الكهرومنزلية.

1 - انظر الملحق رقم 06، الجدول رقم (76)، ص 281.

2 - انظر الملحق رقم 06، الجدول رقم (75)، ص 280.

وفي مجال الاتصالات، فكل أفراد مجتمع البحث يملكون أجهزة هاتف خلوي 36 منهم فقط هواتفهم الخلوية ذات طراز عالي.

أما عن امتلاك جهاز الحاسوب فإن 137 إطارا يملكون هذا الأخير و40 إطارا يملكون حواسيب محمولة ولديهم طابعات وهم مهندسو الإعلام الآلي، وهذه الأرقام تدل على أن هناك من يملك الجهازين معا بالإضافة إلى وجود 69 إطارا تستخدم الانترنت المنزلي ونسبتهم تقارب نصف الإطارات وهي نسبة معتبرة إذا قارناها بحداثة استخدام تقنية الانترنت في المنطقة على الخصوص وفي البلاد على العموم<sup>1</sup>.

وبحساب متوسط النسب نجد أن تجهيز المسكن باللوازم المنزلية محقق بنسبة 84.71 % أما احتساب متوسط النسب فيما يتعلق بمؤشرات امتلاك وسائل الاتصال نجدها محققة بنسبة 41.55 % ، إذا المتوسط الكلي الخاص بتحقيق الحاجة للرفاهية الحاجة للرفاهية يكون 63.13 % وعيه فإن الرفاهية محققة بنسبة معتبرة عند فئة إطارات الأسلاك المشتركة .

وبعد حساب معدل نسب المؤشرات السالفة الذكر والمتمثلة في المسكن والملبس والغذاء والنقل والرفاهية نجده يساوي 41.87 % أي أن الإطارات غير محققة للحاجات الفسيولوجية بنسبة تساوي 58.13 % ومنه يمكن القول أن الحاجات الفسيولوجية للإطارات غير محققة .

1 - انظر الملاحق، الجدول رقم (76)، ص281.

## 1-2- إشباع الحاجات المعنوية:

تبنى الباحث في معالجة الحاجات المعنوية الشكل المغلق لأسئلة الاستمارة مع استخدام مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس، نظرا لأنها متعلقة بقياس الاتجاهات وتضمن هذا الجزء من الدراسة 55 عبارة مقسمة على أربعة محاور فرعية هي<sup>1</sup> :

- محور الأمن الوظيفي ويشمل 07 عبارات.

- محور الانتماء للجماعة ويشمل 17 عبارة.

- محور التقدير والاحترام ويشمل 11 عبارة.

- محور تحقيق الذات ويشمل 13 عبارة.

ويقابل كل عبارة من عبارات المحاور الفرعية احتمالات الإجابة التالية:

(قليلًا جدا - قليلًا - لا أدري - كثيرًا - كثيرًا جدًا) وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة لتتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي :

تم إدخال البيانات للحاسوب ومعالجتها ببرنامج (إكسيل مكروسوفت) مع إعطاء هذه العبارات الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) إذا كانت الجملة تعبر عن معنى مؤيد للاتجاه، وتعطى عكس هذه الدرجات إذا كان معناها معارضا. ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي الحدود الدنيا والعليا المستخدمة في محاور البحث تم حساب المدى.

(المدى=أكبر قيمة - أصغر قيمة)

المدى = 5-1=4.

ثم تقسيم المدى على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح :

1 -أنظر ملاحق02، الاستمارة ، ص-ص 150-155.

$$0.8 = \frac{4}{5} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات}} = \text{طول الخلية}$$

ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس والمتمثلة في 1 لنحصل على الفئات التالية :

[1.8 - 1] وهي القيم التي تعبر عن مستوى رضا منخفض جدا.

[2.6 - 1.8] وهي القيم التي تعبر عن مستوى رضا منخفض.

[3.4 - 2.6] وهي القيم التي تعبر عن الإجابات المحايدة.

[4.2 - 3.4] وهي القيم التي تعبر عن مستوى رضا مرتفع.

[5 - 4.2] وهي القيم التي تعبر عن مستوى رضا مرتفع جدا.

بعد تحديد مجال إجابات المبحوثين على كل العبارات الخاصة بكل محور من المحاور

الفرعية للحاجات المعنوية مع استخدام مقاييس النزعة المركزية (متوسط حسابي والانحراف المعياري).



### 1-2-1- الأمن الوظيفي:

يتضح من النتائج المبينة في الجدول رقم (23) أن هناك تفاوت في إجابات الإطارات حول ميولهم لتحقيق حاجة الأمن الوظيفي حيث تظهر الإجابات على العبارة رقم (15) والتي تحمل أكبر متوسط حسابي بالنسبة للعبارة بقيمة 2.722 والذي يقع في خانة [ 2.6-3.4] وهي فئة تدل على حيادية إجمالي العبارات وذلك إن دل على شيء فهو يدل على أن الإطارات غير مهتمة بتقديم حوافز معنوية من طرف الإدارة كما أن أصغر متوسط حسابي حملته العبارتين (16،17) والمتعلقة باهتمام الإدارة بتكوين الإطار في داخل الوطن أو في خارجها ووقع هذا المتوسط في فئة الرضا المنخفض، وهذا راجع لعدم رضا الإطارات على السياسة المتبعة في التكوين من طرف الإدارة. أما باقي العبارات (12، 13، 14، 18) والخاصة بالشعور بالحماية من قبل الإدارة ومدى تمسكها بالإطار العامل بها، وإلى أي حد يسعى مسؤولوها لتخصيص نوع من الحوافز المادية وكذا اهتمامها بترقية هذا الإطار، جميعها جاءت ذات متوسطات حسابية تقع في خانة مقياس ليكرت المنخفض، مما أثر على المتوسط الحسابي العام وجعله يقدر ب: 2.196 وهو يقع ضمن فئة المعيار الخماسي ليكرت [1.8 - 2.6] والتي تشير إلى الرضا المنخفض وهذا يعني أن الإطارات لا تشعر بالأمن الوظيفي وهي تؤدي مهامها، أما الانحراف المعياري فقدر ب: 0.862 مما يدل على تشتت للإجابات على البدائل الخمس وبعدها عن المتوسط الحسابي.

جدول رقم (23):

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع البحث على عبارات  
المحور الفرعي للشعور بالأمن الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	التكرارات					رقم العبرة (*)
			كثيرا جدا	كثيرا	لا أدري	قليلا	قليلا جدا	
0,973	2,613	465	3	123	63	243	33	12
1,031	1,968	465	183	168	78	18	18	13
0,856	2,097	465	3	3	168	153	138	14
0,783	2,722	465	0	48	288	81	48	15
0,820	1,929	465	0	6	123	168	168	16
0,728	1,929	465	0	0	108	216	141	17
0,842	2,116	465	0	3	186	138	138	18
2,196	المتوسط الحسابي الكلي للشعور بالأمن الوظيفي عند الإطارات							
0,862	الانحراف المعياري الكلي للشعور بالأمن الوظيفي عند الإطارات							

(\*) أنظر ملاحق 02، استمارة الاستبيان ، ص253.

### 1-2-2-1- الانتماء للجماعة:

يتبين من الجدول رقم (24) أن أفراد مجتمع البحث لديهم شعورهم حيادي فيما يخص الانتماء للجماعة، وهذا ما يدل عليه المتوسط الحسابي الكلي الذي بلغ 2.899 ويقع ضمن فئة المعيار الخماسي ليكرت [2.6- 3.4]، ويتضح أن إجابات الإطارات كانت تدل على الشعور بالرضا المرتفع فيما يخص أسئلة العبارات (22، 24، 25، 26، 28) والمتعلقة بشعور الإطارات بالتمييز، وتدخل الإدارة لحل المشاكل بين الإطارات والمسؤولين عنهم، وكذلك نقص وقوع الخلافات بين الإطارات وزملائهم، وإيجابية تدخل الإدارة لحل هذه المشاكلات إن وجدت، ومدى تقبل قرارات وتعليمات الإطارات من طرف رؤوسهم، وتراوحت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات بين 3.484 و4.2 وجميعها ضمن فئة مقياس ليكرت [3.4 - 4.2] والدالة على مستوى رضا مرتفع، أما الإجابات عن العبارات (31، 32، 33، 34، 35) فكانت متوسطاتها الحسابية تقع ضمن مقياس ليكرت [2.6-3.4] وهو الدال على حيادية هذه الإجابات، والتي تدور حول استفادة الزملاء من خبرة الإطارات، ومدى الاهتمام بحضور الاجتماعات، وتقديم الاقتراحات والأخذ بها بعين الاعتبار، أما باقي الإجابات عن العبارات (19، 20، 21، 23، 27، 29، 30) فوقعت متوسطاتها الحسابية في المجال [1.8-2.6] والدال على مستوى منخفض لمقياس ليكرت وتتمحور هذه العبارات حول مجال الاجتهاد في اتخاذ القرارات من قبل الإطارات، والوسائل المتوفرة لأداء المهام، ومدى إصغاء الإدارة لشكاوي الإطارات، ونشوب الخلافات بين الإطارات والمشرفين عنهم، وتدخلهم لحل المشكلات بين رؤوسهم، ومدى قابلية الإطارات للعمل عوضا عن بعضهم البعض واستفادتهم من خبرات غيرهم، حيث لا تعمل هذه الإطارات على الاستفادة من خبرات غيرها كما أنها ترى أن هناك تقصيرا في توفير الوسائل اللازمة للعمل وأدائه على أحسن وجه زيادة على نشوب خلافات بين الإطارات وبين المشرفين عليهم، أما الانحراف المعياري فهو كبير بقيمة 1.040 ويدل على تشتت الإجابات وابتعادها على المتوسط الحسابي الكلي للشعور بالانتماء عند الإطارات.

جدول رقم (24):

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع البحث على عبارات  
المحور الفرعي للشعور بالانتماء

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	التكرارات					رقم العبارة (*)
			كثيرا جدا	كثيرا	لا أدري	قليلًا	قليلًا جدا	
0,967	1,968	465	0	45	75	165	180	19
1,053	2,290	465	15	75	30	255	90	20
1,091	2,471	465	27	57	105	195	81	21
0,946	3,484	465	18	63	93	258	33	22
1,011	2,548	465	63	183	138	63	18	23
0,969	4,129	465	195	183	48	30	9	24
0,978	3,826	465	6	18	180	108	153	25
0,748	4,200	465	186	186	93	0	0	26
0,969	2,097	465	0	27	162	105	171	27
1,012	4,200	465	228	153	48	21	15	28
1,026	1,748	465	15	27	30	147	246	29
1,080	1,968	465	0	66	66	120	213	30
1,074	2,981	465	0	219	63	138	45	31
1,229	2,845	465	45	135	39	195	51	32
1,365	2,606	465	45	123	21	156	120	33
1,222	3,206	465	63	171	75	111	45	34
0,933	2,723	465	0	138	78	231	18	35
2,899		المتوسط الحسابي الكلي للشعور بالانتماء عند الإطارات						
1,040		الانحراف المعياري الكلي للشعور بالانتماء عند الإطارات						

(\*) انظر الملحق رقم 02، استمارة الاستبيان، ص-ص 253-254.

1-2-3- التقدير والاحترام:

ترى الإطارات أن الإدارة لا تهتم بتكريمهم إلا نادرا وبطريقة لا ترقى لتطلعاتهم، وهو ما تشير إليه المتوسطات الحسابية للإجابات على العبارات (36، 37، 38) في نفس الوقت يشعرون بأن مهامهم كإطارات تمنحهم احتراما وتقديرا بين أفراد الأسرة والرفقاء والجيران وحتى بين أوساط المجتمع عموما وهو الواضح من الإجابات على العبارات (42، 43، 44، 45، 46)، أما العبارات الخاصة بوسائل تنقل الإطارات أثناء أداء المهام ومدى الاحترام المتبادل بين بعضهم البعض وبينهم وبين المشرفين عليهم نجد الإجابات جاءت محايدة أي أن الإطارات لا تعبأ بهذه الأمور، وهذا ما تبينه العبارات (39، 40، 41)، الأمر الذي سبق ذكره جعل من المتوسط الكلي للإجابات حول الاحترام يقع في فئة المحايد [2.6-3.4] وقد بلغ 2.985 مع انحراف معياري 1.045 مما يدل على أن إجابات المبحوثين واصلت في الابتعاد عن المتوسط الحسابي مقارنة بالإجابات السابقة عن الأمن الوظيفي والانتماء.

جدول رقم (25):

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع البحث على عبارات

المحور الفرعي للشعور بالاحترام والتقدير

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	التكرارات					رقم العبارة (*)
			كثيرا جدا	كثيرا	لا أدري	قليلًا	قليلًا جدا	
0,982	2,129	465	0	60	78	189	138	36
0,814	2,122	465	0	51	33	303	78	37
1,071	82,16	465	15	48	78	183	141	38
1,145	2,922	465	39	141	60	195	30	39
1,025	2,858	465	12	150	93	180	30	40
1,272	3,245	465	78	165	63	111	48	41
1,157	3,406	465	75	186	90	81	33	42
1,009	13,58	465	75	210	105	60	15	43
1,037	3,516	465	69	207	102	69	18	44
0,976	3,419	465	45	210	120	75	15	45
1,012	13,47	465	63	195	120	72	15	46
2.985		المتوسط الحسابي الكلي للشعور بالاحترام عند الإطارات						
1.045		الانحراف المعياري الكلي للشعور بالاحترام عند الإطارات						

(\*) انظر الملحق رقم 02، استمارة الاستبيان، ص 254.

1-2-4- تحقيق الذات:

جدول رقم (26):

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع البحث على عبارات

المحور الفرعي للشعور بتحقيق الذات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	التكرارات					رقم العبارة
			كثيرا جدا	كثيرا	لا أدري	قليلا	قليلا جدا	
1,216	2,935	465	33	183	18	183	48	47
1,102	3,548	465	63	258	48	63	33	48
1,175	3,677	465	93	258	33	33	48	49
1,129	3,419	465	78	183	78	108	18	50
0,970	3,581	465	69	225	78	93	0	51
1,058	3,097	465	48	108	183	93	33	52
1,053	2,987	465	24	135	165	93	48	53
1,052	3,187	465	30	186	123	93	33	54
1,188	3,484	465	93	183	78	78	33	55
1,067	3,542	465	72	228	60	90	15	56
1,032	3,252	465	18	240	75	105	27	57
0,971	2,761	465	30	39	234	114	48	58
1,112	2,961	465	42	108	150	120	45	59
3.264		المتوسط الحسابي الكلي للشعور بالاحترام عند الإطارات						
1.087		الانحراف المعياري الكلي للشعور بالاحترام عند الإطارات						

كانت الإجابات موزعة بين المعايير الخمسة لليكرت مما جعل المتوسطات الحسابية حسب كل عبارة تتحاز لفئة المحايد، الشيء الذي جعل المتوسط الحسابي الكلي المقدر بـ 3.264 يشير إلى حيادية الإجابات لكن الانحراف المعياري كان أكبر من الانحرافات المعيارية السابقة مما يثبت ما

(\*) انظر الملحق رقم 02، استمارة الاستبيان، ص-ص 254-255.

تم ذكره سابقا، هذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن الإطارات لا تهتم بأي مؤشر من مؤشرات تحقيق الذات وهذا ما جاء في الجدول رقم (26) أعلاه.

### 1-2-5- تحقيق الحاجات المعنوية:

يبين لنا الجدول رقم (27) أن متوسط الحسابي الكلي لإجابات مجتمع البحث حول تحقيق الحاجات المعنوية يقدر بـ 2.547 وهو يقع في فئة معيار ليكرت [1.8- 2.6] والذي يشير إلى أن هذه الإجابات تثبت ضعف إشباع الحاجات المعنوية وقيمة الانحراف المعياري كبيرة نسبيا مما يثبت أن المتوسطات الحسابية لكل حاجة من الحاجات (الأمن الوظيفي، الانتماء، الاحترام والتقدير، تحقيق الذات) تبعد نوعا ما عن المتوسط الحسابي الكلي للحاجات المعنوية وبالتالي فإن الإطارات لا تحقق الحاجات المعنوية .

### جدول رقم (27):

جدول نزعة تحقيق الحاجات المعنوية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحاجات المعنوية
0,862	2,196	الأمن الوظيفي
1,040	2,899	الانتماء
1.045	2.985	الاحترام والتقدير
1.087	3.264	تحقيق الذات
2,547	المتوسط الحسابي الكلي للحاجات المعنوية	
0,951	الانحراف المعياري الكلي للحاجات المعنوية	



### 1-3- تأثير بعض المتغيرات على إشباع الحاجات المعنوية:

حتى نتمكن من اختبار الفروض الصفرية استعملنا كاي تربيع، إذ يعتبر اختبار كاي<sup>2</sup> ( $\chi^2$ ) من أهم اختبارات الدلالة الإحصائية وأكثرها شيوعاً، ونظر لسهولة إجرائه وفوائده في تقدير الفروق بين العينات أو في مدى تطابقها وهو يستعمل في البيانات التي تكون على مقياس المستوى الاسمي والتي تكون على شكل تكرارات ويسمح بحساب الفرق بين التكرار الواقعي والمتوقع فكلما زادت الفروق بينهما زادت تبعاً لذلك دلالة الفروق بين التكرارات<sup>1</sup>

$$\text{كاي تربيع} = \frac{\text{مج (ت و - ت م)}^2}{\text{ت م}}$$

حيث ت و = التكرار الواقعي (التكرار التجريبي أو المتحصل عليه)

ت م = التكرار المتوقع.

لكي يكون كاي تربيع أكثر مصداقية فإن الجداول المستعملة تم تقليصها من خمسة أعمدة إلى ثلاثة (منخفض - محايد - مرتفع)، الممثلة لاتجاه الإطارات حسب متغيرات : الجنس، السن، الأقدمية، الأجر والحالة العائلية، لأن هذه المتغيرات هي التي برزت في استمارة البحث بشكل يبين فوارق بين أفراد مجتمع البحث، وللوصول للتكرارات الفعلية في جداول كاي تربيع تم - من خلال المعالجة بالحاسوب - حساب متوسط إجابة كل فرد من أفراد مجتمع البحث على كل العبارات المتعلقة بمحور من المحاور الفرعية للحاجات معنوية مع إدراج هذا المتوسط في الخلية المقابلة له من البدائل الثلاث منخفضة، حيادي مرتفع.

1 - عبد الحفيظ مقدم: الإحصاء والقياس النفسي والتربوي مع نماذج من المقاييس والاختبارات، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1983، ص112.

1-3-1 - علاقة الجنس بالحاجات المعنوية :

1-1-3-1 علاقة الجنس بالحاجة للأمن:

جدول رقم (28):

نتائج كاي تربيع بين الجنس ونزعة تحقيق الحاجة للأمن الوظيفي

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الجنس
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
324	54,348	100,335	169,317	324	60	87	177	ذكور
141	23,652	43,665	73,683	141	18	57	66	أناث
465	78	144	243	465	78	144	243	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			2,978	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (28) نجد أن كاي تربيع الجدولية أكبر من المحسوبة وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول الميل لتحقيق الحاجة للأمن الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05 حسب الجنس، مما يدل على أن هذا العامل أي عامل الجنس لا يؤثر في إجابات المبحوثين حول الشعور بالأمن في وظائفهم.

1-3-1-2 علاقة الجنس بالحاجة للانتماء:

من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (29) نجد أن كاي تربيع الجدولية أكبر من المحسوبة وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول الميل

لتحقيق الحاجة للشعور بالانتماء عند مستوى دلالة 0.05 حسب الجنس، مما يدل على أن عامل الجنس لا يتدخل في إجابات الإطارات حول الحاجة للانتماء لجماعة العمل.

جدول رقم (29):

نتائج كاي تربيع بين الجنس ونزعة تحقيق الحاجة للانتماء

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الجنس
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
324	112,878	56,439	154,683	324	117	48	159	ذكور
141	49,122	24,561	67,317	141	45	33	63	أناث
465	162	81	222	465	162	81	222	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			1,685	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

### 3-1-3-1 علاقة الجنس بالحاجة للتقدير والاحترام :

من خلال الجدول رقم (30) نجد أن كاي تربيع الجدولية أكبر من المحسوبة وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول ميل الإطارات لتحقيق الحاجة للتقدير والاحترام عند مستوى دلالة 0.05 حسب الجنس مما يدل على أن جنس المبحوثين لا يؤثر في إجابات إطارات فئة الأسلاك المشتركة حول إشباع حاجة الاحترام والتقدير.

جدول رقم (30):

نتائج كاي تربيع بين الجنس ونزعة تحقيق الحاجة للتقدير والاحترام

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الجنس
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
324	112,878	56,439	154,683	324	117	48	159	ذكور
141	49,122	24,561	67,317	141	45	33	63	أناث
465	162	81	222	465	162	81	222	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			3,703	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

4-1-3-1 علاقة الجنس بالحاجة لتحقيق الذات :

جدول رقم (31):

نتائج كاي تربيع بين الجنس ونزعة تحقيق الحاجة لتحقيق الذات

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الجنس
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
324	163,044	71,07	89,883	324	165	69	90	ذكور
141	70,956	30,93	39,117	141	69	33	39	أناث
465	234	102	129	465	234	102	129	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			0,092	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

تبين من الجدول رقم (31) أن كاي تربيع الجدولية أكبر من المحسوبة وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول الميل لإشباع الحاجة لتحقيق الذات عند مستوى دلالة 0.05 حسب الجنس، مما يدل على أن مهما كان جنس المبحوثين فهذا لا يؤثر على إجابات الإطارات حول إشباع هذه الحاجة.

وبعد عرض هذه الإحصائيات يتضح جليا أن عامل الجنس ليس له أي تأثير على إجابات المبحوثين عند مستوى معنوية 0.05 بالنسبة لميل إشباع الحاجات المعنوية عند الإطارات الشيء الذي يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين تبعا لمتغير الجنس .

#### 1-3-2 - علاقة السن بالحاجات المعنوية :

#### 1-2-3-1 علاقة السن بالحاجة للأمن :

يبرز من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم (32) أن كاي تربيع الجدولية أكبر من المحسوبة وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول الميل لإشباع الحاجة للأمن الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05 حسب السن، مما يدل على أن عامل السن ليس له تأثير في إجابات المبحوثين حول إشباع هذه الحاجة.

جدول رقم (32):

نتائج كاي تربيع بين السن ونزعة تحقيق الحاجة للأمن الوظيفي

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأعمار
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
153	25,665	47,382	79,956	153	18	45	90	[33 - 24]
144	24,156	44,595	75,252	144	27	42	75	[42 - 33[
111	18,618	34,374	58,005	111	15	33	63	[51 - 42[
57	9,561	17,652	29,787	57	18	24	15	[60 - 51[
465	78	144	243	465	78	144	243	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			7,472	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

1-3-2-2 علاقة السن بالحاجة للانتماء :

من النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول رقم (33) وجدنا أن كاي تربيع المحسوبة أكبر من الجدولية بكثير وهذا يدل على وجود فروق جوهرية بين إجابات المبحوثين حول ميل الإطارات لإشباع الحاجة للانتماء لجماعة العمل عند مستوى معنوية 0.05 حسب السن، وهذا يعبر على أن عامل السن له دخل واضح وصريح في التأثير على إجابات الإطارات حول ميلهم لإشباع الحاجة للانتماء لجماعة العمل.

جدول رقم (33):

يوضح العلاقة بين السن وتحقيق الحاجة للانتماء باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأعمار
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
153	53,304	26,652	73,044	153	30	9	114	[33 - 24]
144	50,169	25,083	68,748	144	51	30	63	[42 - 33]
111	38,67	19,335	52,995	111	63	27	21	[51 - 42]
57	19,857	9,93	27,213	57	18	15	24	[60 - 51]
465	162	81	222	465	162	81	222	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			29,034	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

1-3-2-3 علاقة السن بالحاجة للتقدير والاحترام :

يظهر من الجدول الموالي أن إجابات إطارات فئة الأسلاك المشتركة حول الاحترام والتقدير لها دلالة إحصائية وفقا لمتغير السن، كون كاي تربيع المحسوبة تكبر بكثير كاي تربيع الجدولية عند مستوى معنوية 0.05، وهو يدل على وجود علاقة مؤثرة للسن على إجابات أفراد مجتمع البحث حول الميول لإشباع الحاجة للاحترام والتقدير.

جدول رقم (34):

يوضح العلاقة بين السن وتحقيق الحاجة للاحترام باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأعمار
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
153	62,187	28,626	62,187	153	48	18	87	[33 - 24]
144	58,53	26,943	58,53	144	72	27	45	[42 - 33]
111	45,117	20,769	45,117	111	63	21	27	[51 - 42]
57	23,169	10,665	23,169	57	6	21	30	[60 - 51]
465	189	87	189	465	189	87	189	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			20,809	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

1-3-2-4 علاقة السن بالحاجة لتحقيق الذات :

يتبين من الجدول رقم (35) أن إجابات الإطارات حول تحقيق الذات لها دلالة إحصائية وفق متغير السن كون كاي تربيع المحسوبة تفوق بكثير كاي تربيع الجدولية عند مستوى معنوية 0.05، وهو يدل على وجود علاقة بين السن و الميل لإشباع الحاجة لتحقيق الذات.



جدول رقم (35):

يوضح العلاقة بين السن وتحقيق الذات باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأعمار
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
153	76,995	33,561	42,444	153	36	48	69	[33 - 24]
144	72,465	31,587	39,948	144	102	15	27	[42 - 33]
111	55,857	24,348	30,795	111	75	18	18	[51 - 42]
57	28,683	12,504	15,813	57	21	21	15	[60 - 51]
465	234	102	129	465	234	102	129	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			30,334	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

من خلال ما سبق نجد أن علاقة السن بتحقيق الحاجات المعنوية لها دلالة إحصائية عند

مستوى دلالة 0.05 مما يوضح الارتباط الوثيق بين السن والميل لإشباع الحاجات المعنوية .

1-3-3-1 - علاقة الأقدمية بالحاجات المعنوية :

1-3-3-1 علاقة الأقدمية بالحاجة للأمن الوظيفي :

من النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول رقم (36) وجدنا أن كاي تربيع

الجدولية أصغر من المحسوبة، وهذا يدل على وجود فروق جوهرية بين إجابات المبحوثين حول

ميل الإطارات لتحقيق الحاجة للأمن الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05 حسب الأقدمية مما يدل على أن عامل الأقدمية يتدخل في اجابات الإطارات حول إشباع الحاجة للأمن الوظيفي.

جدول رقم (36):

نتائج كاي تربيع بين الأقدمية ونزعة تحقيق الحاجة للأمن الوظيفي

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأقدمية
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
219	36,735	67,818	114,444	219	9	69	141	[12-02]
174	29,187	53,883	90,93	174	54	51	69	[22-12[
72	12,078	22,296	37,626	72	15	24	33	[32-22[
465	78	144	243	465	78	144	243	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			18,355	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

### 1-3-3-2 علاقة الأقدمية بالحاجة للانتماء:

من النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول التالي، نجد أن كاي تربيع الجدولية أقل من المحسوبة وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول النزعة لتحقيق حاجة الانتماء عند مستوى معنوية 0.05 حسب الأقدمية، مما يدل على أن عامل الأقدمية يتدخل في إجابات المبحوثين حول هذه الحاجة.

جدول رقم (37):

يوضح العلاقة بين الأقدمية وتحقيق الحاجة للانتماء باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأقدمية
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
219	76,296	38,148	104,556	219	60	42	117	[12-02]
174	60,618	30,309	83,07	174	90	24	60	[22-12]
72	25,083	12,543	34,374	72	12	15	45	[32-22]
465	162	81	222	465	162	81	222	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			12,634	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

1-3-3-3 علاقة الأقدمية بالحاجة للاحترام والتقدير :

تبين من الجدول رقم (38) أنه توجد علاقة وطيدة بين الخبرة وبين الشعور بالاحترام والتقدير نظراً لأن الإجابات تحمل دلالات إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، حيث كانت كاي تربيع الجدولية أقل بكثير من المحسوبة.

جدول رقم (38):

يوضح العلاقة بين الأقدمية وتحقيق الحاجة للاحترام باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأقدمية
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
219	89,013	40,974	89,013	219	81	45	93	[12-02]
174	70,722	32,556	70,722	174	102	27	45	[22-12]
72	29,265	13,47	29,265	72	6	15	51	[32-22]
465	189	87	189	465	189	87	189	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			20,081	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

1-3-3-4 علاقة الأقدمية بالحاجة لتحقيق الذات :

يتبين من الجدول رقم (39) أن إجابات الإطارات حول تحقيق الذات لها دلالة إحصائية وفق متغير الأقدمية، كون كاي تربيع المحسوبة أكبر بكثير من الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 وهو يدل على وجود علاقة وثيقة بين متغير الأقدمية وتحقيق الذات.

من خلال ما سبق نجد أن علاقة الأقدمية بتحقيق الحاجات المعنوية لها دلالات إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 .

جدول رقم (39):

يوضح العلاقة بين الأقدمية وتحقيق الذات باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأقدمية
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
219	110,205	48,039	60,756	219	66	66	87	[12-02]
174	87,561	38,169	48,270	174	117	30	27	[22-12]
72	36,231	15,795	19,974	72	51	6	15	[32-22]
465	234	102	129	465	234	102	129	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			23,378	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

1-3-4 - علاقة الأجر بالحاجات المعنوية :

1-4-3-1 علاقة الأجر بالحاجة للأمن :

من النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول رقم (40) وجدنا أن كاي تربيع المحسوبة تساوي أضعاف الجدولية وهذا يدل على وجود فروق جوهرية بين إجابات المبحوثين حول نزعة الإطارات لتحقيق الحاجة للأمن الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05 حسب الأجر، مما يدل على أن عامل الدخل المادي يتدخل في شعور الإطارات بالأمن الوظيفي.

جدول رقم (40):

يوضح العلاقة بين الأجر وتحقيق الحاجة للأمن الوظيفي باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأجر 1000× دج
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
132	22,143	40,878	68,982	132	6	12	114	[35-25]
234	39,252	72,465	122,283	234	60	69	105	[45-35]
99	16,605	30,657	51,735	99	12	63	24	45 <
465	78	144	243	465	78	144	243	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			41,797	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

1-3-4-2 علاقة الأجر بالحاجة للانتماء :

من النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول رقم (41) وجدنا أن كاي تربيع الجدولية أقل بكثير من المحسوبة وهذا يدل على وجود فروق جوهرية بين إجابات المبحوثين حول ميل الإطارات لتحقيق الحاجة للانتماء عند مستوى معنوية 0.05 حسب الأجر، مما يدل على أن عامل الدخل المادي يؤثر في إجابات الإطارات حول الانتماء لجماعة العمل.

جدول رقم (41):

يوضح العلاقة بين الأجر وتحقيق الحاجة للانتماء باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأجر 1000× دج
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
132	45,987	22,995	63,018	132	12	27	93	[35-25]
234	81,522	40,761	111,71 7	234	84	36	114	[45-35]
99	34,491	17,244	47,265	99	66	18	15	45 <
465	162	81	222	465	162	81	222	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			30,534	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

1-3-4-3 علاقة الأجر بالحاجة للتقدير والاحترام:

أما بالنسبة لمتغير الأجر فإن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين عند مستوى معنوية 0.05، وهو ما دل عليه كاي تربيع المحسوبة الأكبر من الجدولية، وعليه فإن عامل الدخل المادي يتدخل في الشعور بالاحترام والتقدير عند الإطارات وذلك حسب الجدول رقم (42) أدناه.

جدول رقم (42):

يوضح العلاقة بين الأجر وتحقيق الحاجة للاحترام باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأجر 1000× دج
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
132	53,652	24,696	53,652	132	57	12	63	[35-25]
234	95,109	43,782	95,109	234	87	39	108	[45-35]
99	40,239	18,522	40,239	99	45	36	18	45 <
465	189	87	189	465	189	87	189	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			13,557	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

1-3-4-4 علاقة الأجر بالحاجة لتحقيق الذات :

يمكن أن نلاحظ من الجدول رقم (43) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الأجر وتحقيق الذات، حيث أن كاي تربيع المحسوبة أكبر من كاي تربيع الجدولية.



جدول رقم (43):

يوضح العلاقة بين الأجر وتحقيق الذات باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأجر 1000× دج
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
132	66,426	28,956	36,618	132	90	30	12	[35-25]
234	117,756	51,33	64,917	234	111	45	78	[45-35]
99	49,818	21,717	27,465	99	33	27	39	45 <
465	234	102	129	465	234	102	129	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			13,523	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

إذا من خلال النتائج تبين أن الدخل المادي للإطارات له دخل كبير في توزيع الإجابات حول تحقيق الحاجة للأمن، والانتماء، وكذلك بالنسبة لإشباع حاجة التقدير والاحترام وتحقيق الذات لكن بدرجة أقل، وهذا ما يبينه حساب كاي تربيع حيث نجده بالنسبة للحاجتين الأولى والثانية، كبيراً جداً بينما تقترب قيمة كاي تربيع المحسوبة نسبياً من الجدولية بالنسبة للحاجة الثالثة والرابعة.

1-3-5 - علاقة الحالة العائلية بالحاجات المعنوية :

1-5-3-1 علاقة الحالة العائلية بالحاجة للأمن :

جدول رقم (44):

يوضح العلاقة بين الحالة العائلية وتحقيق الحاجة للأمن الوظيفي

باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الحالة العائلية
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
75	12,582	23,226	39,195	75	39	21	15	أعزب
372	62,4	115,2	194,4	372	36	117	219	متزوج
12	2,013	3,717	6,27	12	3	3	6	مطلق
6	1,005	1,857	3,135	6	0	3	3	أرمل
465	78	144	243	465	78	144	243	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			29,095	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

من النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول رقم (44) نجد أن كاي تربيع المحسوبة

أكبر من الجدولية وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول

الميل لتحقيق الحاجة للأمن الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05 حسب الحالة العائلية، مما يدل على أن عامل الحالة العائلية يتدخل بشكل كبير في شعور الإطارات بالأمن الوظيفي.

### 1-3-5-2 علاقة الحالة العائلية بالحاجة للانتماء:

جدول رقم (45):

يوضح العلاقة بين الحالة العائلية وتحقيق الحاجة للانتماء باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الحالة العائلية
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
75	26,13	13,065	35,805	75	30	27	18	أعزب
372	129,6	64,8	177,6	372	126	48	198	متزوج
12	4,182	2,091	5,73	12	3	6	3	مطلق
6	2,091	1,044	2,865	6	3	0	3	أرمل
465	162	81	222	465	162	81	222	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			13,828	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

حسب ما هو مبين في الجدول رقم (45) نجد أن كاي تربيع المحسوبة تكبر الجدولية لكن ليس بنفس القدر كما شاهدناه في الجدول السابق، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول الميل لتحقيق الحاجة للانتماء عند مستوى دلالة 0.05 حسب الحالة

العائلية، مما يدل على أن الحالة العائلية يتدخل، ولكن ليس بالشكل الكبير في ميل الإطارات لإشباع الحاجة للانتماء لمجموعة العمل.

### 1-3-5-3 علاقة الحالة العائلية بالحاجة للتقدير والاحترام:

جدول رقم (46):

يوضح العلاقة بين الحالة العائلية وتحقيق الحاجة للتقدير والاحترام

باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الحالة العائلية
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
75	30,483	14,034	30,483	75	27	27	21	أعزب
372	151,200	69,600	151,2	372	153	54	165	متزوج
12	4,878	2,244	4,878	12	9	3	0	مطلق
6	2,439	1,122	2,439	6	0	3	3	أرمل
465	189	87	189	465	189	87	189	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			11,478	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

نلاحظ من الجدول رقم (46) أن كاي تربيع المحسوبة توصل في الاقتراب من الجدولية وبقيمة أكبر، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بسيطة بين إجابات المبحوثين حول الميل

لتحقيق الحاجة للتقدير والاحترام عند مستوى دلالة 0.05 حسب حالة العائلة مما يدل على أن متغير الحالة العائلية له دخل بسيط في ميل الإطارات لتحقيق هذه الحاجة.

### 1-3-5-4 علاقة الحالة العائلية بالحاجة لتحقيق الذات:

جدول رقم (47):

يوضح العلاقة بين الحالة العائلية وتحقيق الحاجة لتحقيق الذات باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الحالة العائلية
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
75	37,743	16,452	20,805	75	27	36	12	أعزب
372	187,200	81,600	103,2	372	201	57	114	متزوج
12	6,039	2,631	3,33	12	3	9	0	مطلق
6	3,018	1,317	1,665	6	3	0	3	أرمل
465	234	102	129	465	234	102	129	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			20,742	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

من الجدول رقم (47) يتبين أن قيمة كاي تربيع المحسوبة تتعد عن قيمة كاي تربيع الجدولية، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية كبيرة بين إجابات الباحثين حول الميل لإشباع حاجة تحقيق الذات عند مستوى دلالة 0.05 حسب الحالة العائلية، مما يدل على أن متغير الحالة العائلية يتدخل في إجابات الباحثين حول الميل لإشباع هذه الحاجة.

من خلال ما سبق ذكره يتبين حسب المعطيات الإحصائية أن متغير الحالة العائلية له تأثير على إجابات المبحوثين حول ميلهم لإشباع الحاجات المعنوية.

## 2- الإطارات الصناعية :

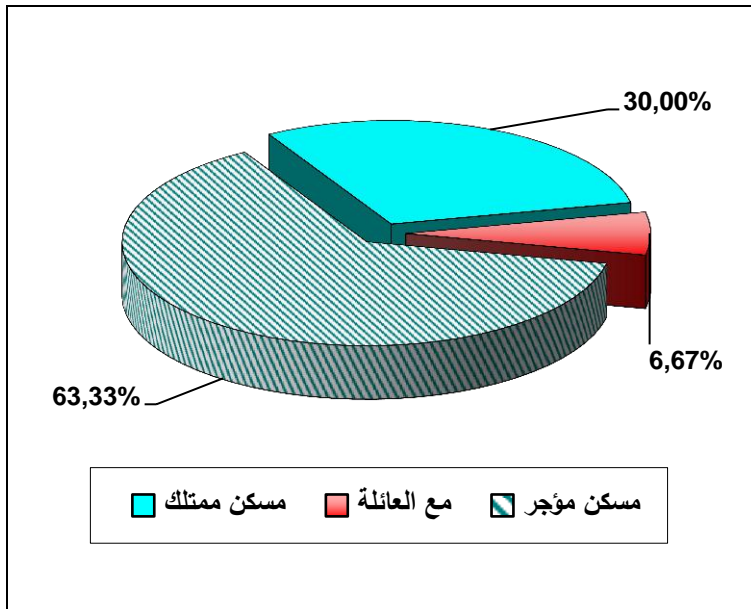
### 2-1- تحقيق الإطارات الصناعية للحاجات الفسيولوجية :

تم التعامل مع الحاجات الفسيولوجية للإطارات الصناعية بنفس الطريقة التي تم فيها التعامل مع الإطارات الصناعية وذلك عن طريق خمسة مؤشرات وفق عبارات مغلقة وهذه المؤشرات تشمل كل حاجيات الإنسان من الناحية البيولوجية وهي المسكن، الغذاء، الملابس التنقل والرفاهية، واستخدمنا في ذلك النسب المئوية للتوصل إلى مدى تحقيق الإطارات لحاجاتهم الفسيولوجية فكانت النتائج كالتالي:

#### 2-1-1- المسكن :

الشكل البياني رقم (26):

(دائرة نسبية ) لتحقيق الحاجة للسكن



جدول رقم (48):

تحقيق الحاجة للسكن

التكرار النسبي %	التكرار	مكان الإقامة
30.00	81	مسكن ممتلك
6.67	18	مع العائلة
63.33	171	مسكن مؤجر
100%	270	المجموع

المصدر : الحقيق الميداني

من الشكل البياني (26) يتضح لنا أن 63.33% يقتنون في مساكن ترقية بعقود إيجار تابعة للدولة ، و30% لديهم مساكن خاصة ، أي ما يعبر عن 93.33% من مجتمع البحث يملكون سكنات خاصة ، وفيما يخص 6.67% المتبقية فهي تمثل الإطارات التي تقتن مع العائلة الكبيرة (أي مع الوالدين) ، وهي الفئة التي تنتمي إلى الحالة العائلية (أعزب) ، الشيء الذي يفسر توجه المجتمع نحو تكوين أسر نووية منفصلة من حيث المسكن إذا توفر العامل المادي ، مما يقلل تواجد الأسر الممتدة التي كانت تعرفها المنطقة سابقا (العرش أو القبيلة) ، لكن هذا لا ينفي وجود الروابط الأسرية التي لازالت مترسخة في أذهان الإطارات .

## 2-1-2- الغذاء :

فيما يتعلق بنوعية الغذاء اليومي للإطارات فإن الجدول رقم (49) يوضح أن 90% لا تخلوا وجباتهم الغذائية من مادة اللحم وذلك راجع كون المنطقة من المناطق السهبوية ، التي تشتهر بتربية المواشي بكثرة ، التي تتركز خاصة بمدينة الشريعة المعروفة بلحوم ذات جودة عالية وبأسعار معقولة مما يساعد على اقتنائها ، بينما يوجد 10% تقتصر تغذيتهم اليومية على المواد الأساسية ومن خلال الإجابات وجدنا أن هؤلاء ينحدرون من عائلات فقيرة ، الشيء الذي قد يكون أثر في سلوكهم الغذائي رغم أنهم يتقاضون أجور مرتفعة نسبيا ، ومن تواجدنا بالميدان لاحظنا أن كل الإطارات تتناول وجبة الغذاء في المطاعم داخل المؤسسات أن وجدت حيث تتميز هذه الوجبات المقدمة بجودة جد عالية .

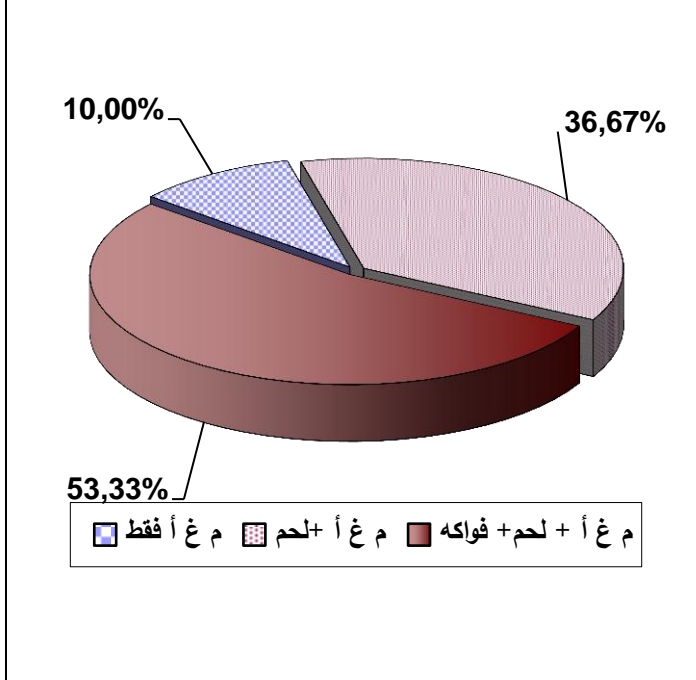
جدول رقم (49):

تحقيق الحاجة للغذاء

طبيعة الغذاء	التكرار	التكرار النسبي %
م غ أ(*) فقط	27	10.00
م غ أ + لحم	99	36.67
م غ أ + لحم + فواكه	144	53.33
لمجموع	270	100

الشكل البياني رقم (27):

دائرة نسبية ) لتحقيق الحاجة للغذاء



المصدر : الحقيق الميداني (\*) مواد غذائية أساسية

### 2-1-3- الملبس :

لاحظنا من تواجدنا في الميدان ومتابعة الإطارات العاملة سواء كانت بالمصانع أو المناجم أو ورشات العمل أين يتواجد الإطارات بألبسة العمل - المآزر الزرقاء والقبعات الصفراء مع أحذية الأمن السوداء - طوال ساعات العمل ، مما قد يؤثر على سلوكياتهم في طريقة اقتناء الملابس بالإضافة إلى عامل السن المتقدم نسبيا ، وجدنا أن أكثر من 66% يقتنون ملابس ليست ذات جودة عالية ، مقارنة بالمجموعة المتبقية التي تفتني ملابس مستوردة من أوروبا (ألبسة أصلية) وهذا ما يفسره الجدول والشكل البياني الموالي.

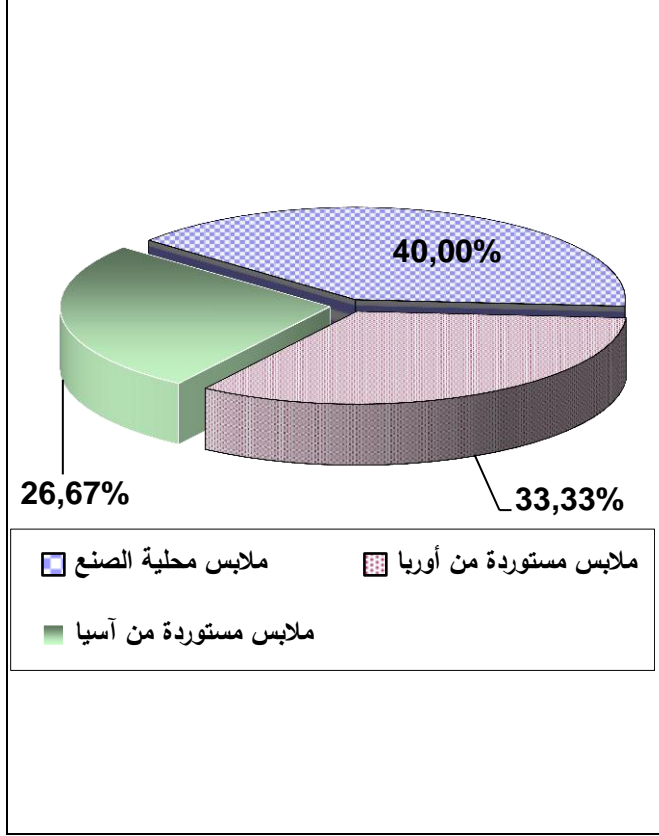


جدول رقم (50):

الشكل البياني رقم (28):

تحقيق حاجة الملابس

(دائرة نسبية ) لتحقيق حاجة الملابس



نوعية الملابس	التكرار	التكرار النسبي %
ملابس محلية الصنع	108	40.00
ملابس مستوردة من الصين	72	26.67
ملابس مستوردة من أوروبا	90	33.33
المجموع	270	100

المصدر : التحقيق الميداني

## 2-1-4- النقل:

فيما يخص النقل اكتفى الباحث بمعيار واحد وهو امتلاك السيارة، ووجد أن العدد الأكبر

من الإطارات يملكون سيارات خاصة، حيث أن هناك 261 إطاراً فقط من لديهم سيارات<sup>1</sup>.

ومن ثمة نستطيع القول أن الحاجة للنقل محققة 96.66%.

1 -انظر الملحق رقم 06، الجدول رقم (83)، ص284.

2-1-5- الرفاهية :

تم استخدام مؤشرات للتعرف على تحقيق الإطارات للرفاهية من خلال تجهيزات المسكن ووسائل النقل والاتصال ، فكانت المعايير المستخدمة بالنسبة لتجهيزات المسكن تتمثل في تواجد الأجهزة التالية :

[ ثلاجة ، غسالة ، مطبخة (cuisinière) ، مدفئة غازية ، تلفاز+جهاز استقبال هوائي فرن (four)كهربائي/غازي ، سخان ماء (chauffe de bain) ، مكيف هوائي ، هاتف ثابت ]  
أما بالنسبة لوسائل الاتصال والنقل فكانت المعايير التالية :

هاتف نقال عادي أو متعدد الخدمات ، حاسوب شخصي أو محمول بالإضافة إلى توصيله بخط الانترنت .أما ما يخص النقل اكتفينا بمعيار واحد وهو امتلاك السيارة .

فكانت النتائج المتحصل عليها من إجابات المبحوثين<sup>1</sup> تدل على أنهم جميعا يقيمون في مساكن مجهزة بمختلف الأجهزة الكهرومنزلية ، وهذا راجع إلى توفرها في الأسواق المحلية من ناحية ومن ناحية أخرى قد سهلت لهم الخدمات الاجتماعية اقتناء هذه التجهيزات عن طريق الشراء بالتقسيط ، وبما أن طبيعة المناخ في المنطقة الحار جدا صيفا والبارد جدا شتاء جعل من جهازي المدفئة والمكيف الهوائي من الضروريات.

كما نجد أن جميع الإطارات يملكون سيارات خاصة ، هذا الأمر الذي سهله نقاط البيع التابعة للشركات المصنعة لسيارات المتواجدة في بلادنا حديثا والتي تعمل بنظام البيع بالتقسيط .  
أما عن مجال الاتصالات فكل أفراد مجتمع البحث يملكون أجهزة هاتف خلوي 36 منهم فقط هواتفهم الخلوية ذات طراز عالي ، الأمر الذي قد يكون راجع إلى ظروف عمل الإطارات داخل

1 -انظر الجداول رقم (82) ، ص 284.

المصانع والاحتكاك بمواد صناعية كالحديد، الفسفاط، الاسمنت، الغبار، مما قد يعرض هذه الأجهزة للتلف.

أما عن امتلاك جهاز الحاسوب فإن 270 إطار يملكون هذا الأخير جميعها حواسيب محمولة بالإضافة إلى استخدام الانترنت المنزلي<sup>1</sup>.

من خلال المؤشرات السالفة الذكر والمتمثلة في المسكن والملبس والغذاء والرفاهية يمكن القول أن الحاجات الفسيولوجية للإطارات محققة .

## 2-2- نزعة الإطارات نحو تحقيق الحاجات المعنوية:

### 2-2-1 الأمن الوظيفي

يتضح من النتائج المبينة في الجدول رقم (51) أن هناك تفاوت في إجابات الإطارات حول نزعتهم لتحقيق حاجة الأمن الوظيفي حيث تظهر الإجابات أنهم مهتمون باحترام قواعد الحماية من الحوادث بالرغم من أن الإجابات الموائية تدل على أن المؤسسة لا تتحسس الإطارات الصناعية بأهمية توفير شروط السلامة هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإن الإجابة الأخرى تشير إلى أن الإطارات غير مهتمة بالتحفيز ، و من خلال المبحوثين تظهر أن الشركة لا تهتم بترقية الإطارات وتكوينهم ، ولهذا وجدنا قيمة الانحراف المعياري صغيرة تقدر بـ0.968 مما يدل على تقارب الإجابات نحو المتوسط الحسابي الكلي لإجابات أفراد مجتمع البحث حول الأمن الوظيفي الذي بلغ 2.895 وهو يقع ضمن فئة المعيار الخماسي ليكرت [2.6 - 3.4] والتي تشير إلى الخيار محايد مما يدل على عدم الاكتراث بالأمن الوظيفي .

1 - انظر الجدول رقم (83) ، ص 284 .

جدول رقم (51):

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع البحث على عبارات  
المحور الفرعي للشعور بالأمن الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	التكرارات					رقم العبرة (*)
			كثيرا جدا	كثيرا	لا أدري	قليلا	قليلا جدا	
0.929	2.933	270	0	99	63	99	9	12
1.016	3.033	270	9	108	45	99	9	13
0.952	3.400	270	18	144	36	72	0	14
0.983	2.967	270	27	18	171	27	27	15
1.075	2.667	270	0	81	63	81	45	16
0.795	3.033	270	0	90	99	81	0	17
1.023	2.233	270	0	36	72	81	81	18
2.895	المتوسط الحسابي الكلي للشعور بالأمن الوظيفي عند الإطارات							
0.968	الانحراف المعياري الكلي للشعور بالأمن الوظيفي عند الإطارات							

(\*) أنظر استمارة الاستبيان ، ص 253 .

2-2-2- الانتماء

يتضح من الجدول أدناه أن أفراد مجتمع البحث شعورهم بالانتماء للجماعة منخفض وهذا ما يدل عليه المتوسط الحسابي الكلي الذي بلغ 2.344 ويقع ضمن فئة المعيار الخماسي ليكرت [1.8- 2.6] مع انحراف معياري منخفض القيمة ، وهو يعبر عن تقارب الإجابات نحو المتوسط الحسابي.

كما يتضح من الجدول أن إجابات الإطاراء كانت محايدة فيما يخص أسئلة العبارات المتعلقة بدورهم في صناعة القرارات والمشاركة في عملية التخطيط وتبادل الخبرات وتعويض الزملاء في العمل وحضور الاجتماعات ، كما يتضح لنا جهل الإطاراء لمدى تقبل تعليماتهم من طرف المرؤوسين مما يدل على عدم وجود احتكاك بين الفئتين ، أما متوسطات إجابات العبارات المرتبطة بالعلاقات فيما بين الإطاراء والرؤساء والمرؤوسين، فقد كانت تنتمي إلى مجال [1- 1.8] الذي يعبر عن معيار منخفض جدا ، وفيما يخص متوسطات إجابات العبارات الخاصة باهتمام الإدارة بمشاكل الإطاراء والعدالة في معاملتهم ، والخلافات التي تحدث داخل الشركة بين مختلف فئات العمال فقد كانت منخفضة .

من إجابات ونتائج الجدول رقم (52) تبين أن نزعة الإطاراء للانتماء ضعيفة وهذا راجع

إلى قلة الاحتكاك بينهم وبين الإدارة ، وبينهم وبين مرؤوسيهم ورؤسائهم ، كما أنه لا تتاح لهم الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في التخطيط مما جعلهم لا يهتمون بالاجتماعات ولا يلقون لها بالا .

جدول رقم (52):

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع البحث على عبارات

المحور الفرعي للشعور بالانتماء

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	التكرارات					رقم العبارة (*)
			كثيرا جدا	كثيرا	لا أدري	قليلًا	قليلًا جدا	
1.00	2.833	270	0	99	45	108	18	19
0.95	2.200	270	0	45	18	153	54	20
1.15	2.767	270	9	90	36	99	36	21
0.85	2.467	270	0	45	54	153	18	22
0.99	2.533	270	36	108	81	36	9	23
0.87	1.800	270	117	108	27	18	0	24
0.92	2.133	270	0	9	108	63	90	25
0.75	1.800	270	108	108	54	0	0	27
0.93	2.067	270	0	9	99	63	99	28
0.99	1.767	270	135	90	27	9	9	29
0.76	1.567	270	0	9	18	90	153	30
1.06	1.933	270	0	36	36	72	126	31
1.08	2.967	270	0	126	36	81	27	32
1.23	2.867	270	27	81	18	117	27	33
1.38	2.600	270	27	72	9	90	72	34
1.22	3.200	270	36	99	45	63	27	35
2.344	المتوسط الحسابي الكلي للشعور بالانتماء عند الإطارات الصناعية							
1.008	الانحراف المعياري الكلي للشعور بالانتماء عند الإطارات							

(\*) انظر استمارة الاستبيان، ص ص 253 - 254.

2-2-3- التقدير والاحترام

جدول رقم (53):

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع البحث على عبارات المحور الفرعي للشعور بالاحترام والتقدير

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	التكرارات					رقم العبارة (*)
			كثيرا جدا	كثيرا	لا أدري	قليلًا	قليلًا جدا	
0.991	2.133	270	0	36	45	108	81	36
0.790	2.100	270	0	27	18	180	45	37
1.067	2.167	270	9	27	45	108	81	38
1.118	2.867	270	18	81	36	117	18	39
1.087	2.867	270	18	72	54	108	18	40
1.263	3.267	270	45	99	36	63	27	41
1.146	3.433	270	45	108	54	45	18	42
1.023	3.567	270	45	117	63	36	9	43
1.055	3.433	270	36	117	54	54	9	44
0.898	3.833	270	54	153	27	36	0	45
0.803	3.233	270	9	99	108	54	0	46
2.991	المتوسط الحسابي الكلي للشعور بالاحترام عند الإطارات الصناعية							
1.022	الانحراف المعياري الكلي للشعور بالاحترام عند الإطارات الصناعية							

(\*) انظر استمارة الاستبيان ، ص-ص 254-255 .

أثناء قيامنا بالتحقيق الميداني وجدنا أن الإطارات ترى أن الإدارة لا تهتم بتكريمهم إلا نادرا وبطريقة لا ترقى لتطلعاتهم . كما أنهم غير راضين على الوجبات الغذائية المقدمة بالإضافة إلى تذرهم من الوقوف في طابور طويل انتظارا لتناول وجبة الغداء حتى أن بعضهم يتنازل عن هذه الوجبة وهو ما صرح به العديد منهم أثناء حديثنا معهم كون ساعة الراحة الممنوحة لهم من 12:00 إلى 13:00 لا تكفيهم مع ضيق مساحة المطاعم وعدد العمال الكبير، نفس الشعور وجدناه عند الإطارات فيما يخص توفير ألبسة العمل والنقل الخاص بهم ، في نفس الوقت يشعرون بأن مهامهم كإطارات تمنحهم احترام وتقدير بين أفراد الأسرة والرفقاء والجيران وحتى بين أوساط المجتمع عموما الأمر الذي جعل من المتوسط الكلي للإجابات حول الاحترام يقع في فئة المحايد [2.6- 3.4] وقد بلغ 2.991 مع انحراف معياري 1.022 مما يدل على أن الإجابات بدأ تبتعد قليلا جدا عن المتوسط الحسابي مقارنة بالإجابات السابقة عن الأمن الوظيفي والانتماء .

#### 2-2-4- تحقيق الذات

كانت الإجابات موزعة بين المعايير الخمسة لليكرت مما جعل المتوسطات الحسابية حسب كل عبارة تتحاز لفئة المحايد ، الشيء الذي جعل المتوسط الحسابي الكلي المقدر بـ 3.287 يشير إلى حيادية الإجابات لكن الانحراف المعياري كان أكبر من الانحرافات المعيارية السابقة مما يثبت ما تم ذكره سابقا ، هذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن الإطارات لا تهتم بأي مؤشر من مؤشرات تحقيق الذات وهذا ما جاء في الجدول رقم (54).



جدول رقم (54):

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع البحث على عبارات المحور الفرعي للشعور بتحقيق الذات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	التكرارات					رقم العبارة (*)
			كثيرا جدا	كثيرا	لا أدري	قليلًا	قليلًا جدا	
1.209	2.933	270	18	108	9	108	27	47
1.086	3.567	270	36	153	27	36	18	48
1.159	3.700	270	54	153	18	18	27	49
1.116	3.433	270	45	108	45	63	9	50
0.987	3.600	270	45	126	45	54	0	51
1.044	3.100	270	27	63	108	54	18	52
1.016	2.967	270	9	81	99	54	27	53
1.046	3.200	270	18	108	72	54	18	54
1.176	3.500	270	54	108	45	45	18	55
1.052	3.400	270	27	135	36	63	9	56
0.971	3.300	270	9	144	45	63	9	57
1.147	3.133	270	18	117	45	63	27	58
1.075	2.900	270	18	63	90	72	27	59
3.287	المتوسط الحسابي الكلي للشعور بالاحترام عند الإطارات الصناعية							
40.68	الانحراف المعياري الكلي للشعور بالاحترام عند الإطارات الصناعية							

(\*) انظر استمارة الاستبيان ، ص-ص 254-255.

2-2-5- تحقيق الحاجات المعنوية

جدول رقم (55):

جدول نزعة تحقيق الحاجات المعنوية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحاجات المعنوية
0.968	2.895	الأمن الوظيفي
1.008	2.344	الانتماء
1.022	2.991	الاحترام والتقدير
0.684	3.287	تحقيق الذات
2.879	المتوسط الحسابي الكلي للحاجات المعنوية	
0.920	الانحراف المعياري الكلي للحاجات المعنوية	

يبين لنا الجدول رقم (55) أن متوسط الحسابي الكلي لإجابات مجتمع البحث حول تحقيق الحاجات المعنوية يقدر بـ 2.879 وهو يقع في فئة معيار ليكرت [2.6- 3.4] والذي يشير إلى حيادية هذه الإجابات و قيمة الانحراف المعياري صغيرة مما يثبت أن المتوسطات الحسابية لكل حاجة من الحاجات (الأمن الوظيفي ، الانتماء ، الاحترام والتقدير ، تحقيق الذات) تقترب من المتوسط الحسابي الكلي للحاجات المعنوية وبالتالي فإن الإطارات لا تهتم بهذه الحاجات المعنوية .

2-3- علاقة متغيرات السن والأقدمية والأجر بتحقيق الحاجات المعنوية :

للحصول على التكرارات الفعلية في جداول كاي تربيع تم - من خلال المعالجة بالحاسوب - حساب متوسط إجابة كل فرد من أفراد مجتمع البحث على كل العبارات المتعلقة بمحور من المحاور الفرعية للحاجات معنوية والتحديات مع إدراج هذا المتوسط في الخلية المقابلة له .

2-3-1 علاقة السن بالحاجات المعنوية:

2-3-1-1- علاقة السن بالحاجة للأمن الوظيفي:

جدول رقم (56):

نتائج كاي تربيع بين مستويات الأعمار ونزعة تحقيق الحاجة للأمن الوظيفي

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأعمار
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
18	0,603	10,8	6,597	18	0	9	9	[36-28]
162	5,4	97,2	59,4	162	9	90	63	[44-36]
90	2,997	54	33,03	90	0	63	27	[52 -44]
270	9	162	99	270	9	162	99	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			1.168	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

من النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول رقم (56) نجد أن كاي تربيع الجدولية أكبر من الحسابية وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات

المبحوثين حول النزعة لتحقيق الحاجة للأمن الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05 حسب مستويات الأعمار، مما يدل على أن عامل السن لا يتدخل في عدم اهتمام الإطارات بهذه الحاجة .

### 2-3-1-2- علاقة السن بالحاجة للانتماء للجماعة:

جدول رقم (57):

يوضح العلاقة بين مستويات الأعمار وتحقيق الحاجة للانتماء باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأعمار
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
18	0	5,4	12,6	18	0	9	9	[36-28]
198	0	59,4	138,6	198	0	63	135	[44-36]
54	0	16,2	37,8	54	0	9	45	[52 -44]
270	0	81	189	270	0	81	189	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			0.923	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية =4 ومستوى المعنوية 0.05

من النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول رقم (57) وجدنا أن كاي تربيع الجدولية أكبر من الحسابية وهذا يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين إجابات المبحوثين حول نزعة الإطارات لتحقيق الحاجة للانتماء عند مستوى معنوية 0.05 حسب مستويات الأعمار وهذا يعبر على أن عامل السن لا يتدخل في ضعف اهتمام الإطارات بالانتماء.

2-3-1-3- علاقة السن بالحاجة للتقدير و الاحترام :

جدول رقم (58):

يوضح العلاقة بين مستويات الأعمار وتحقيق الحاجة للاحترام باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأعمار
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
18	4,203	9,594	4,203	18	9	9	0	[36-28]
198	46,197	105,606	46,197	198	36	108	54	[44-36]
54	12,6	28,8	12,6	54	18	27	9	[52 -44]
270	63	144	63	270	63	144	63	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			1.866	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

يظهر من الجدول رقم (58) أن إجابات الإطارات الصناعية حول الاحترام والتقدير ليس لها دلالة إحصائية وفق متغير السن، كون كاي تربيع الجدولية أكبر من المحسوبة عند مستوى معنوية 0.05 ، وهو يدل على عدم وجود علاقة بين السن والشعور بالاحترام والتقدير.

2-3-1-4 - علاقة السن بالحاجة لتحقيق الذات :

جدول رقم (59):

يوضح العلاقة بين مستويات الأعمار وتحقيق الذات باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأعمار
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
18	9	6,597	2,403	18	18	0	0	[36-28]
189	94,5	69,3	25,2	189	72	90	27	[44-36]
63	31,5	23,103	8,397	63	45	9	9	[52 -44]
270	135	99	36	270	135	99	36	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			4.900	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

يتبين من الجدول رقم (59) أن إجابات الإطارات الصناعية حول تحقيق الذات ليس لها دلالة إحصائية وفق متغير السن كون كاي تربيع الجدولية أكبر من المحسوبة عند مستوى معنوية 0.05 ، وهو يدل على عدم وجود علاقة بين السن وتحقيق الذات .  
من خلال ما سبق نجد أن علاقة السن بتحقيق الحاجات المعنوية ليست لها أي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 .

2-3-2 - علاقة الأقدمية بالحاجات المعنوية:

2-3-2-1 - علاقة الأقدمية بالحاجة للأمن الوظيفي:

جدول رقم (60):

نتائج كاي تربيع بين الأقدمية ونزعة تحقيق الحاجة للأمن الوظيفي

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأقدمية
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
36	1,197	21,6	13,203	36	0	27	9	[7 -2]
45	1,503	27	16,497	45	0	18	27	[12 -7]
189	6,300	113,4	69,3	189	9	117	63	[17 -12]
270	9	162	99	270	9	162	99	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			1.879	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية =4 ومستوى المعنوية 0.05

من النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول رقم (60) وجدنا أن كاي تربيع الجدولية أكبر من الحسابية ، وهذا يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين إجابات المبحوثين حول نزعة الإطارات لتحقيق الحاجة للأمن الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05 حسب الأقدمية مما يدل على أن عامل الخبرة لا يتدخل في عدم اهتمام الإطارات بالأمن الوظيفي.

2-3-2-2 - علاقة الأقدمية بالحاجة للانتماء للجماعة :

جدول رقم (61):

يوضح العلاقة بين الأقدمية وتحقيق الحاجة للانتماء باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأقدمية
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
36	0	10,8	25,2	36	0	9	27	[7 -2]
45	0	13,5	31,5	45	0	18	27	[12 -7]
189	0	56,7	132,3	189	0	54	135	[17 -12]
270	0	81	189	270	0	81	189	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			0.306	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

من النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول رقم (61) نجد أن كاي تربيع الجدولية أكبر من الحسابية وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين حول النزعة لتحقيق حاجة الانتماء عند مستوى معنوية 0.05 حسب الأقدمية ، مما يدل على أن عامل الخبرة لا يتدخل في ضعف اهتمام الإطارات بهذه الحاجة .



2-3-2 -3- علاقة الأقدمية بالحاجة للاحترام والتقدير :

جدول رقم (62):

يوضح العلاقة بين الأقدمية وتحقيق الحاجة للاحترام باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأقدمية
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
36	8,397	19,197	8,397	36	18	9	9	[7 -2]
45	10,503	24,003	10,503	45	0	27	18	[12 -7[
189	44,100	100,8	44,1	189	45	108	36	[17 -12[
270	63	144	63	270	63	144	63	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			3.853	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية =4 ومستوى المعنوية 0.05

تبين من الجدول رقم (62) أنه لا توجد علاقة بين الخبرة وبين الشعور بالاحترام والتقدير نظراً لأن الإجابات لا تحمل أي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 ، حيث كانت كاي تربيع الجدولية أكبر من المحسوبة .

2-3-2-4 - علاقة الأقدمية بالحاجة لتحقيق الذات :

جدول رقم (63):

يوضح العلاقة بين الأقدمية وتحقيق الذات باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأقدمية
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
36	18	13,203	4,797	36	18	9	9	[7 -2]
45	22,5	16,497	6,003	45	27	18	0	[12 -7[
189	94,5	69,3	25,2	189	90	72	27	[17 -12[
270	135	99	36	270	135	99	36	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			1.388	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية =4 ومستوى المعنوية 0.05

يتبين من الجدول رقم (63) أن إجابات الإطارات الصناعية حول تحقيق الذات ليس لها دلالة إحصائية وفق متغير الأقدمية ، كون كاي تربيع الجدولية أكبر من المحسوبة عند مستوى معنوية 0.05 وهو يدل على عدم وجود علاقة بين الأقدمية وتحقيق الذات .

من خلال ما سبق نجد أن علاقة الأقدمية بتحقيق الحاجات المعنوية ليست لها أي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 .

2-3-3- علاقة الأجر بالحاجات المعنوية:

2-3-3-1- علاقة الأجر بالحاجة للأمن الوظيفي:

جدول رقم (64):

يوضح العلاقة بين الأجر وتحقيق الحاجة للأمن الوظيفي باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأجر × 1000 دج
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
63	2,07	37,8	23,13	63	0	45	18	[35-30]
90	3,06	54	32,94	90	9	63	18	[40-35]
117	3,9	70,2	42,93	117	0	54	63	40 <
270	9	162	99	270	9	162	99	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			4.663	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

من النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول رقم (64) وجدنا أن كاي تربيع الجدولية أكبر من الحسابية وهذا يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين إجابات المبحوثين حول نزعة الإطارات لتحقيق الحاجة للأمن الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05 حسب الأجر ، مما يدل على أن عامل الدخل المادي لا يتدخل في عدم اهتمام الإطارات بالأمن الوظيفي.

2-3-3-2 - علاقة الأجر بالحاجة للانتماء للجماعة :  
جدول رقم (65):

يوضح العلاقة بين الأجر وتحقيق الحاجة للانتماء باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأجر × 1000 دج
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
63	0	18,9	44,1	63	0	9	54	[35-30]
90	0	27	63	90	0	18	72	[40-35]
117	0	35,1	81,9	117	0	54	63	40 <
270	0	81	189	270	0	81	189	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			2.914	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

من النتائج المتحصل عليها والموضحة في الجدول رقم (65) وجدنا أن كاي تربيع الجدولية أكبر من الحسابية وهذا يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين إجابات المبحوثين حول نزعة الإطارات لتحقيق الحاجة للانتماء عند مستوى معنوية 0.05 حسب الأجر، مما يدل على أن عامل الدخل المادي لا يتدخل في ضعف اهتمام الإطارات بالانتماء.

2-3-3-3- علاقة الأجر بالحاجة للاحترام والتقدير :

جدول رقم (66):

يوضح العلاقة بين الأجر وتحقيق الحاجة للاحترام باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأجر × 1000 دج
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
63	14,706	33,597	14,697	63	18	9	36	[35-30]
90	20,997	48,006	20,997	90	9	54	27	[40-35]
117	27	62,397	27,306	117	36	81	0	40 <
270	63	144	63	270	63	144	63	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			10.506	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

وعلى خلاف علاقة الاحترام بالسن والخبرة وجدنا أنه بالنسبة لمتغير الأجر هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين عند مستوى معنوية 0.05 ، وهو ما دل عليه كاي تربيع المحسوبة الأكبر من الجدولية ، وعليه فإن عامل الدخل المادي يتدخل في الشعور بالاحترام والتقدير عند الإطارات .

2-3-3-4 - علاقة الأجر بالحاجة لتحقيق الذات :

جدول رقم (67):

يوضح العلاقة بين الأجر وتحقيق الذات باستخدام كاي تربيع

التكرار المتوقع				التكرار الفعلي				الأجر × 1000 ج
المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	المجموع	مرتفع	حيادي	منخفض	
63	31,5	23,103	8,397	63	0	45	18	[35-30]
90	45	32,994	12,006	90	54	27	9	[40-35]
117	59	42,903	15,597	117	81	27	9	< 40
270	135	99	36	270	135	99	36	المجموع
9.487	كاي تربيع الجدولية *			9.357	كاي تربيع المحسوبة			

\* درجة الحرية = 4 ومستوى المعنوية 0.05

يمكن أن نلاحظ من الجدول رقم (67) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الأجر وتحقيق الذات ، وما يثبت ذلك كاي تربيع المحسوبة الأصغر من كاي تربيع الجدولية.

إذا من خلال النتائج تبين أن الدخل المادي للإطارات لا يتدخل في توزيع الإجابات حول تحقيق الحاجة للأمن ، والانتماء ، وتحقيق الذات ، بينما نجد أن الأجر يلعب دورا هاما لديهم فيما يخص الاحترام والتقدير من خلال تدخله في توزيع إجابات المبحوثين حسب متغير الدخل المادي

خلاصة :

من خلال تفريغ وتبويب إجابات المبحوثين والتعامل معها بطريقة إحصائية ، تبين أن الحاجات الفسيولوجية الإطارات محققة بالنسبة للسكن بالنسبة للفئتين، ومن خلال الرجوع لأبعاد المتغيرات المتمثلة في الغذاء والملبس والنقل ثم الرفاهية نجد أنها محققة عند الإطارات الصناعية بينما يغيب ذلك عند الإطارات الإدارية، و بالنسبة للحاجات المعنوية لكلا الفئتين ،فهي غير مشبعة حسب أبعاد الأمن الوظيفي والانتماء للجماعة ثم التقدير والاحترام وفي الأخير تحقيق الذات، وبالتالي فإن اتجاهاتها نحو عوامل الرضا الوظيفي تأخذ الاتجاه السلبي و بعد اختبار الفروض الصفرية لمعرفة مدى تأثير بعض المتغيرات و المتمثلة في الجنس السن، الأقدمية الأجر والحالة العائلية، اتضح أن متغير الجنس ليس له تأثير على إجابات المبحوثين بالنسبة لتحقيق الحاجات المعنوية عند الإطارات الإدارية و يختفي هذا المتغير عند الإطارات الصناعية أما المتغيرات الأخرى فأن لها تأثير بارز على أفراد مجتمع البحث للإطارات الإدارية و ميلهم نحو إشباع الحاجات المعنوية بينما ليس لديهم أي تأثير عند الإطارات الصناعية.

# الخلاصة العامة



## تمهيد:

في هذا الفصل سيتم تفسير نتائج البحث المتحصل عليها بواسطة وسائل جمع المعلومات التي استخدمت من ملاحظة بالمعايشة إلى مقابلات موجهة مع المسؤولين و مقابلات حرة مع بعض الإطارات ناهيك على السجلات والدفاتر الإدارية وبالأخص ما تم جمعه بواسطة استمارة الاستبيان من معطيات إحصائية بحول إطارات فئة الأسلاك المشتركة العاملين بمديريات ولاية تبسة وكذلك الإطارات الصناعية المنتمية للمؤسسات المختلفة .

في البداية وجب التطرق لخصائص فئة الإطارات انطلاقا من الأصول الاجتماعية والتعليمية ثم الوضعية المهنية و الاقتصادية بعد ذلك يتم تناول تحليلا للنتائج المتحصل عليها حول اتجاهات الإطارات نحو عوامل الرضا الوظيفي بداية بتحقيق الحاجات الفسيولوجية والتمثلة في السكن، الغذاء، الملابس النقل والرفاهية يليه تحليلا لما تم الحصول عليه من نتائج بخصوص ميل الإطارات نحو إشباع الحاجات المعنوية تبعا لأبعاد الأمن الوظيفي، الانتماء للجماعة، التقدير والاحترام ثم تحقيق الذات، بعد ذلك سيحاول الباحث إيجاد تفسيرات لتأثير بعض المتغيرات المتمثلة في الجنس و السن و الخبرة في العمل أو الأقدمية و الأجر والحالة العائلية على إجابات المبحوثين .

## 1- الخصائص العامة لإطارات

نستعرض في هذا العنصر بعض النتائج التي تبرز الخصائص العامة المميزة لفئة الإطارات كما نحاول عرض وتحليل بعض المعطيات المتعلقة بالهوية الاجتماعية، وتسلط الضوء على الوضعية المهنية والاقتصادية، وسيكون ذلك من خلال عدد من المؤشرات الاجتماعية والديموغرافية والمهنية.

- لاحظ سيطرة الذكور على مجتمع البحث حيث بلغت نسبتهم 69.68% في المقابل نسبة الإناث 30.32%، وهذه الظاهرة تبرز أكثر عندما يتعلق الأمر بالمناصب الأكثر تأثير أو المعروفة بالمناصب المفتاحية و كذلك بالنسبة للمناصب السامية بمختلف أنواعها، كما أن جنس الإناث يختفي تماما عند الإطارات الصناعيو العاملة بالميدان، هذه الظاهرة تفسر على أنها أحسن تعبير على مجتمع رجولي أبوي تبرز فيه السيطرة للرجال على حساب النساء، الأمر الذي يرجعه البعض لوجود تمييز عنصري حسب الجنس في تولية المناصب، لكن هذا الأمر مبالغ فيه لأن هناك بعض الموظفين من الرجال من يشكون من ازدواجية المعاملة بين النساء و الرجال وتفضيل بعض المسؤولين التعامل مع الجنس النسوي على حساب الرجال، كما أنها تفسر كذلك على أنها راجعة لتأخر اقتحام المرأة لمجال العمل في ولاية تبسة بالشكل الواسع والكبير الموجود عليه في باقي ولايات الوطن .

- أما بالنسبة لعامل السن عند الإطارات الإدارية، نلاحظ أن 130 من 465 إطارا تتراوح أعمارهم بين 32 سنة و 39 سنة وهو ما يدل على نسبة معتبرة للإطارات الشابة، وهذا الأمر يوضح سياسة الدولة المتبعة في محاولة إعطاء المشعل لفئة الشباب المتحصلين على الشهادات ويزيد هذا العدد في الفئة الثانية من 39 حتى 46 سنة أين نجدها تحوي 184 إطارا، بينما يقل هذا العدد كلما تقدم الإطارات في السن ليلعب عددهم 85 إطارا في الفئة بين 46 و 53 سنة و يواصل في التراجع في الفئة الأخيرة المحصورة بين 53 و 60 سنة، وهذا مرده إلى أن العديد من الإطارات الإدارية لا تنتظر بلوغ سن التقاعد 60 سنة حتى تحال على المعاش، بل بمجرد

إتمام 32 سنة خدمة فعلية - كما تشترط التنظيمات المعمول بها في حالة التقاعد قبل إلغاء هذا القانون - تلجأ الإطارات لتسوية معاشها مما يفقد المديرية عناصر هامة تتمتع بخبرة كبيرة، وهذا الأمر يفسر كذلك صغر سن الإطارات نسبياً نظراً لهجرة أصحاب الخبرة، وهذا الشيء يدل كذلك على عدم وجود رابط يصل الإطار بوظيفته حيث بمجرد استيفاء الشروط القانونية يقرر هذا الأخير الإحالة على المعاش، بل أكثر من ذلك فهو ينتظر هذا الأمر بفارغ الصبر، وهذا ما لمسناه من خلال معاشتنا لإطارات فئة الأسلاك المشتركة العاملة في المديرية السالفة الذكر، وهذا أن دل على شيء ما فهو يدل على الاتجاه السلبي للإطارات نحو عوامل الرضا الوظيفي، وهو ما تؤكد النتائج المتحصل عليها في البحث، أما فيما يخص الإطارات الصناعية فإن أصغر سن بينهم هو 28 سنة وهذا أقل من أصغر سن عند الإطارات الإدارية، إذ أن الإطارات الصناعية تقتحم مجال المسؤولية قبل نظيرتها الإدارية، لأن هذه الأخيرة تحكمها مراسيم وقوانين جد صارمة حتى يصل الموظف لشغل مسؤولية أو يكلف بهام الإشراف كما أن الإطار الإداري حتى يرقى في هذه المناصب يخضع لما يسمى بالتحقيق الإداري لدى السلطات الأمنية بمختلف أصنافها ويجب أن يكون هذا التحقيق إيجابياً، وكذلك يخضع للسلطة المركزية ممثلة في الوزارة الوصية هي التي تعمل على ترقية هذا الموظف في المنصب العالي، بعد فترة زمنية يقضيها الموظف تشتراطها في القوانين الخاصة التي تحكم كل قطاع على حدى ، أما أكبر سن عند الإطارات الصناعية فهو 56 سنة وهو أصغر من أكبر سن لدى الإطارات الإدارية وهذا يعود لصعوبة العمل في الميدان إذ يتطلب مجهود عضلي وفكري كبير، كما أن منحة التقاعد بالنسبة للإطارات الصناعية والتي تحكمها الاتفاقيات الجماعية ترجع بعائد مادي كبير يصل في بعض الأحيان وعند بعض القطاعات الصناعية لمبلغ يقود المليار سنتيم، هذا الشيء ينعدم تماماً عند الإطارات الإدارية أما فيما يخص التوزيع حسب الفئات العمرية فهناك تشابه كبير بين الفئتين .

- فيما يخص الحالة الاجتماعية للإطارات الإدارية فإن من لم يسبق لهم الزواج وعددهم 75 إطارا بنسبة تقدر بـ 16.13 %، كلهم من فئة الشباب وهي ظاهرة ملفتة للانتباه نظرا لشبابية أفراد مجتمع البحث خصوصا مع الظروف الاقتصادية و الاجتماعية الصعبة التي يعيشها المجتمع الجزائري حيث صار الزواج وإقامة البيت من بين الأهداف المستعصية والشاقة على غالبية الشباب الجزائري، كما أن مجتمع البحث يحوي فقط 12 حالات طلاق وهذا يرجع إلى حالة الاستقرار العائلي لدى فئة الإطارات، أما حالة وفاة الزوج فلدينا 6 حالات ، أما بالنسبة لعدد الأولاد عند الإطارات فهو يتراوح بين طفل و 5 أطفال، وعدد الأطفال المكرر بكثرة أي المنوال هو طفلين حيث تكرر 147 مرة، مع وجود 90 إطارا ليس لهم ذرية وهم 75 عزابا و 15 متزوجين جدد، وعند حساب معدل الأطفال بالنسبة لهذه الفئة وجدناه يقترب من طفلين عند كل إطار أما فيما يخص الإطارات الصناعية فإن عدد العزاب 18 إطار بنسبة تقدر بـ 6.67 %، وهي نسبة قليلة جدا بالنسبة لمجتمع البحث وباقي الإطارات كلها متزوجة وعددهم 252 ويغيب عن فئة الإطارات الصناعية حالات الطلاق أو وفاة الزوج ، وقد يكون تفسير قلة حالات عدم الزواج للمدخل المادي المعتبر بالنسبة للإطارات، كما أن المجتمع ينظر لهذه الفئة بعين الغبطة أين نلمس ذلك بالمعيشة إذ نجد الغالبية يتباهون بمصاهرة هذه الفئة ممن المجتمع ويولونهم شأن كبير، أما عدد الأولاد عند فئة الإطارات الصناعية فهو كذلك يتراوح بين طفل و 5 أطفال وكذلك كما عند الإطارات الإدارية وكذلك يتشابه الفئتان في عدد الأطفال المكرر بكثرة وهو طفلين ، لكن معدل الأطفال عند فئة الإطارات الصناعية أكبر منه عند الإدارية وهو 3 أطفال للفرد، ونعيد هذا لقلة العزاب من جهة وكذلك للمدخل المادي المرتفع مقارنة بما يتقاضاه إطارات الإطارات الإدارية.

- تبين من المعلومات المستقاة حول الأصول الاجتماعية والجغرافية لإطارات فئة الأسلاك المشتركة أنه لا يوجد أي إطار ينحدر من عائلة غنية لأن جميعهم من عائلات فقيرة أو متوسطة و كذلك الإطارات الصناعية، وهذا يرجع إلى سياسة الدولة المتبعة في توفير التعليم للجميع من

خلال فرض قانون إجبارية و مجانية التعليم، كما أن النفور الملموس عند الجزائريين تجاه الإدارة من زمن الدولة العثمانية مرورا بالحقبة الاستعمارية، يجعل هذه الوظائف تقتصر على المحتاجين للوظائف في ظل شح مناصب العمل وتزايد البطالة خصوصا عند خريجي الجامعات و المعاهد العليا، دون أن ننسى الأزمة الاقتصادية التي ألفت بظلالها على البلاد، نفس الشيء يخص الإطارات الصناعية المحتكة مباشرة مع الإنتاج إذ تعود أصولها دون استثناء لعائلات ليست بالغنية، ربما لكونها من الوظائف الخطيرة جدا والتي تعرض صاحبها للعديد من المهالك الأمر الذي أدى بالطبقات العليا أو العائلات الغنية إلى الدفع بأبنائها للعمل في مجالات أخرى أكثر دخلا و مكانة وأمان مثل : الطب، المحاماة، القضاء، الأعمال الحرة....، نظرا لمحدودية دخل الإطارات التابعة للأسلاك المشتركة والمخاطر المحدقة بالإطارات الصناعية وتبين كذلك أن كل الإطارات يقيمون في المدينة و مكان العمل لا يبعد كثيرا عن السكن.

- أما بالنسبة للشهادات المتحصل عليها فتبرز عند الإطارات الإدارية أن هناك 330 إطارا تلقوا تكوينا جامعيًا بينما خريجي المعاهد 135 إطارا وصلوا إلى مناصب فئة الإطارات عن طريق التدرج في المناصب و42 إطارا متحصل على شهادة دبلوم الدراسات الجامعية التطبيقية (D.E.U.A)، أما شهادة ليسانس فهي الطاغية بين الشهادات، كما أن الإعلام الآلي هو التخصص الأكثر عند الإطارات الإدارية ثم التكوين الإداري و بعد ذلك الحقوق تم يتوزع تكوين الإطارات على العديد من التخصصات وهذا يرجع إلى أهمية الإعلام الآلي و التوجه نحو الإدارة الرقمية التي تعتد على البرمجة الرقمية في محاولة لإلغاء كثرة الأوراق أو ما يصطلح عليه بإدارة صفر ورقة، أما عن لغة و مكان التكوين عند الإطارات توضح أن الجميع تلقوا تكوينًا داخل الوطن باللغتين العربية والفرنسية، وأغلبهم تكون في الفترة الممتدة من نهاية التسعينيات وبداية الألفية الثالثة، هذا الأمر يدل على أن فئة إطارات الأسلاك المشتركة تضم في طياتها العديد من التناقضات حسب ما تم سرده من شهادات تعليمية وتخصصات ولغة التكوين و مكان التكوين، لتشكل فسيفساء حقيقية، أما الإطارات الصناعية بالشهادات المتحصل عليها يطغى عليها شهادة

مهندس دولة بعدد 216 إطار ونسبة تقدر بي 80 %، لكن جميع التخصصات التي درستها الإطارات الصناعية هي تخصصات تقنية بحتة وهنا نجد اختلاف كبير بينها وبين الإطارات الإدارية ولا يوجد أي تشابه ولو كان بسيط هذا راجع بطبيعة الحال لظروف العمل و نوعية المهام الموكلة لكلا الفئتين، بينما لغة التكوين عند الإطارات الصناعية فكلهم تكونوا باللغات الأجنبية وهذا يعود إلى أن تدريس التخصصات التقنية في الجزائر يكون باللغات الأجنبية وهنا كذلك نكتشف وجه إختلاف آخر بين الفئتين أما عن سنوات الخرج فهناك تشابه كبير بين الفئتين فكلاهما تلقى التكوين بين سنوات 1986 و 2010 وغالبيتهم كان تكوينهم في فترة التسعينات.

- يتجلى من النتائج المتحصل عليها أن إطارات فئة الأسلاك المشتركة تتوزع عبر جميع المديرية التنفيذية بالولاية، أما الإطارات الصناعية الحقة أي التي تعمل في الميدان متواجدة بالمؤسسات الصناعية المنتشرة عبر الولاية وعددها 18 مؤسسة صناعية .

- أما عن الرتب الوظيفية للإطارات، فنلاحظ حسب المرسوم التنفيذي 08-04 غياب العديد من الرتب والأسلاك التي ذكرها هذا المرسوم، حيث نشهد غياب تام و كامل لثلاث شعب وما تفرع عنها من أسلاك ورتب، و يتعلق الأمر بشعبة الترجمة والترجمة الفورية وكذلك شعبة الإحصائيات وأخيرا شعبة الوثائق والمحفوظات، أما عن الترجمة والترجمة الفورية فإن غيابها يعد أمرا عاديا كون أجواء العمل لا تقتضي وجودها أما عن الشعبتين المتبقيتين فغيابهما هذا يشير إلى أن السلطات لا تولي أي اهتمام للإحصائيات والأرشيف والمحفوظات وهذا أمر يعد في غاية من الحساسية كون الدول الحديثة تبني جميع مخططاتها على ما توفر لديها من إحصائيات، أما عن الأرشيف فيعتبر كنز الشعوب والأمم، وعدم الاهتمام بهذين الشعبتين يعد من أهم الانتقادات الكثيرة التي توجه للإدارة في الجزائر عموما وفي تبسة على وجه الخصوص، وفيما يتعلق بالإطارات الصناعية فيظهر للعيان وجود رتب مهندس ، تقني سامي .... وكلها رتب تقنية بحتة نظرا لطبيعة العمل .

- وبالنظر لما توفر لدينا من نتائج نجد إطارات الأسلاك المشتركة تتوزع على 6 رتب من بين 21 رتبة المذكورة في المرسوم التنفيذي 04-08 وتأخذ رتبة مهندس دولة في الإعلام الآلي حصة الأسد بـ 120 إطارا ، تليها مساعد متصرف بـ 99 إطارا ثم رتبة متصرف محلل بعدد يقدر بـ 90 إطارا، ثم رتبة متصرف بـ 75 إطارا فمساعد مهندس مستوى 1 بـ 42 إطارات، وتليها رتبة متصرف رئيس بـ 30 إطارا وأخيرا متصرف مستشار بـ 9 إطارات، هذا التوزيع قد يكون عاديا بالنسبة لهذه الرتب لكن الغريب في الأمر هو أن عدد مهندسي الإعلام الآلي أكثر بكثير من عدد مساعدين المهندسين في نفس الاختصاص الشيء الذي يبعث على التساؤل لأنه من مهام المهندسين الإشراف على التقنيين السامين وقلة الإطارات في الرتبة الأخيرة تجعل من المهندسين يقومون بالمهام المسند أساس للتقنيين أو يكون الاعتماد على الموظفين المنتميين لفئة الإدماج المهني أو عقود ما قبل التشغيل الشيء الذي يبعث على التذمر الكبير عند فئة مهندسي الإعلام الآلي، وهذا التصنيف لا يوجد عن الإطارات الصناعية .

- بالنسبة للأقدمية في العمل، فالكثير من الإطارات الإدارية لا تتجاوز خبرتهم المهنية 12 سنة وهو ما يبين وجود إطارات مبتدئة حسب تصنيف عنصر العياشي في دراسته للإطارات، أما عن الأجر فالغالبية لا تتعدى أجورهم 50.000 دج ، كما أن هناك 14 إطارا فقط من صرحوا بامتلاك دخل إضافي، وهذا يشير إلى أن إطارات الأسلاك المشتركة لا تتقاضى أجورا عالية إذا ما قورنت بأجور القطاع الصناعي، حيث أن الإطارات الصناعية لوحظ أن أصغر أجر عند هذه الفئة يقدر بـ 55.000 دج ، ومايقارب نصف الإطارات يتقاضون أكثر من 75.000 دج، حيث لاحظنا أن عون في نفضال أو صوميفار على سبيل المثال لا الحصر يتقاضى أكثر من مهندس ورئيس مصلحة في نفس الوقت ينتمي لفئة الأسلاك المشتركة وهذا دون احتساب ما يتحصل عليه هذا العون من علاوات وامتيازات، الأمر الذي يدفع الكثير من الإطارات إلى الإحساس بالظلم أو ما يعرف عند الجزائريين بالحقرة وهذا ما لمسناه من معاشتنا لهذه الفئة، أما عن الخبرة المهنية عند الإطارات الصناعية فنجدها تأخذ نفس مواصفات فئة الإطارات الإدارية .

- الخصائص العامة لإطارات فئة الأسلاك المشتركة العاملة بمديريات التنفيذية و العاملة بالمؤسسات الصناعية، لها تقريبا نفس الخصائص التي وجدها عنصر العياشي في دراسته للإطارات الصناعية تحت عنوان الإطارات الصناعية: مسارات، وتمثلات، و كذلك تتوافق مع دراسة مراني حسان بعنوان: الإطارات الصناعية ، شروط تكوين نخبة جديدة.

## 2- تفسير النتائج في ضوء الفرضيات:

ميول الإطارات نحو تحقيق الحاجات الفسيولوجية، وقد اعتمدنا في التحقق من ذلك، على عدة مؤشرات هي المسكن، الغذاء، الملابس، النقل والرفاهية.

- كانت النتائج المستقاة حول السكن عند الإطارات الإدارية تفيد بأن 60 إطارا يملكون سكنات خاصة وهي عبارة عن شقق تمت تسوية ملكيتها مع الهيئات المعنية أو منازل صغيرة اقتناها أصحابها منذ أمد أو ورثوها عن ذويهم وجميعهم ينتمون إلى الفئة العمرية الأكبر في التوزيع حسب السن، أما الساكنين في مساكن مؤجرة فهم 270 إطارا كلهم من الفئة العمرية المتوسطة في التوزيع حسب مستويات الأعمار، وهي مساكن تابعة للدولة تتوزع بين السكن التساهمي و الاجتماعي أين تبرز سياسة الدولة خلال الفترة الممتدة بين ثمانينيات وتسعينيات القرن الماضي حيث تتعدم مشكلة السكن في ولاية تبسة بالنسبة للموظفين، فجلهم استفادوا من سكنات، أما القاطنين مع العائلة فهم العزاب و المتزوجين الذين توظفوا حديثا، و يبلغ عددهم 135 إطارا، أما عن الإطارات الصناعية فنجد أن الفئة العمرية الأكبر سن تمتلك سكنات وعددهم 81 إطارا ، نفس الشيء الملاحظ عند الإطارات الإدارية ، أما عدد الإطارات التي تقطن مساكن مؤجرة فعددهم 171 سكن ، كذلك لاحظنا هنا التشابه الكبير عند الفئتين حيث أن هذه المساكن أغلبها يكتسي طابع السكنات التساهمية، أما الملتزمين بالسكن مع العائلة فعدد قليل و هو 18 إطار ولهم نفس صفات الإطارات الإدارية من حيث الحالة العائلية، لذلك نستطيع الحكم أن الإطارات الإدارية والصناعية لها نفس الميل والخصائص تجاه تحقيق الحاجة للسكن، كم أن هذه النتائج تبرز تحقيق الحاجة للسكن عند الإطارات بنسبة عالية.



- بالرغم من أن ولاية تبسة تعد من المناطق السهبوية التي تشتهر بتربية الماشية وخاصة بلدية الشريعة المعروفة باللحوم ذات الجودة العالية وبلدية بئر مقدم التي تعرف أسعار معقولة لهذه المادة، ومع ذلك فالسواد الأعظم من إطارات فئة الأسلاك المشتركة تخلو موائدهم من اللحم إلا في المناسبات و الأعياد وحتى في هذه الأخيرة أي الأعياد فالغالبية الساحقة لا تقدر على اقتناء أضحية العيد، الأمر الذي لاحظناه بالمعايشة لهذه الفئة، أما عن القلة المتبقية فهم لا يعتمدون على أجرهم فقط بل لديهم دخلا إضافيا فضلا عن شغلهم لرتب عليا أو مناصب مفتاحية Poste Clé ، عكس الإطارات الصناعية التي تعد ذات قدرة شرائية أكبر بكثير من الفئة الأولى وهي تعتمد في غذائها على مادة اللحم ولا تدخر جهدا في تنويع موائدها .

- لاحظ من خلال التواجد المتواصل بمكان البحث أن الإطارات الإدارية المتقدمة في السن تعتمد في مظهرها على ارتداء البدلات وربطة العنق وبما أن هذه النوع من اللباس أن كان أصليا يكون باهض الثمن فإن الإطارات تلجأ إلى المنتج المحلي والآسيوي، أما عن الإطارات الشابة فهي تتأرجح بين المنتج الأصلي بصورة قليلة والمنتج الآسيوي بصورة أكثر، أما الإطارات الصناعية فليها لباس خاص بالعمل يكون موحد عند الجميع مع وجود خوذة الرأس والسترة المضيفة ، أما بعد أوقات العمل وفي أيام العطل لاحظنا العديد منهم بلباس رياضي ممتاز أو قميص يستر كامل الجسم ذو نوعية فاخرة.

- بالرغم من التسهيلات التي وضعتها وكالات البيع التابعة للشركات المصنعة للسيارات المتواجدة حديثا في بلادنا والتي تعمل بنظام البيع بالتقسيط، وبالرغم من تقديم الدولة لقروض استهلاكية للموظفين في فترة من الزمن، إلا أن إطارات فئة الأسلاك المشتركة لم تستطع اقتناء سيارات، ماعدا ثلة قليلة بنسبة تقل عن 10%، أما الإطارات الصناعية تكاد تكون كلها تمتلك سيارات وفي بعض الأحيان تكون فخمة، ماعدا نسبة قليلة جدا وهم حديثي العد بالمهمة ، وأغلب الإطارات استعان بنظام البيع بالتقسيط لأجل اقتناء هذه السيارات .

- استخدم في معرفة تحقيق الرفاهية عدة مؤشرات، بداية بمؤشرات خاصة بتجهيز المسكن باللوازم المنزلية، ثم مؤشرات تدل على امتلاك وسائل الاتصال فكانت النتائج تدل على أن التجهيزات المنزلية متوفرة بنسبة عالية جدا ، وهو توجه موجود في ولاية تبسة عند الفقير والغني حيث يسعى الكل لجعل مساكنهم في أحسن صورة من حيث توفير الأجهزة الكهرومنزلية، ناهيك عن تزيين الجدران ووضع المفروشات والزرابي إلى غير ذلك كما أن وسائل الاتصال تعتبر نسبتها معقولة بالنظر إلى حداثة استخدامها في المجتمع، وعليه فالرفاهية محققة عند الإطارات بنسبة مرتفعة نسبيا عند الإطارات الإدارية و أكثر ارتفاعا عند الإطارات الصناعية.

- تبين من خلال النتائج أن توفير المسكن وما تعلق به من لوازم سواء أكانت كهرومنزلية أو وسائل اتصال محققة عند الفئتين ، أما بالنسبة للتنقل والغذاء والملبس فهي غير محققة بنسب عالية عند الإطارات الإدارية، عكس ما تبين بالنسبة للإطارات الصناعية التي نجد عندها هذه الأمور محققة بقدر عالي جدا

بما أن الحاجات الفسيولوجية تحقيقها مرهون بالدخل المادي، إذن من هنا نتفهم الإحساس بالتذمر من الراتب الذي لمسناه عند فئة الإطارات الإدارية والذي ذكرناه سابقا.

فيما يخص أن ميل الإطارات نحو إشباع الحاجات المعنوية، حاولنا التحقق منها وفقا لنظرية ماسلو للحاجات التي تقسم هذه الحاجات المعنوية إلى 4 حاجات هي: الحاجة للأمن الوظيفي، الانتماء للجماعة، التقدير والاحترام ثم في الأخير تحقيق الذات فكانت النتائج مع التحليل كما يلي:

- بالنسبة للحاجة للأمن الوظيفي، وجد أن الإطارات ليس لديها شعور بالأمن في مناصبها وهو أمر في غاية من الخطورة، كون الإطار أو أي شخص مهما كان منصبه لا يقدم العمل المراد منه وهو يشعر بالخوف مما قد يصيبه، وهذا بالتأكيد مرده إلى غياب الحماية التي يجب أن توفرها الإدارة والمؤسسة للعامل عموما وللإطار خصوصا، وهذا بتطبيق القوانين التي تبقى حبيسة

الأدراج حيث يحرم المسؤولون في العديد من المرات الإطارات العاملين تحت إشرافهم من مواصلة التعليم أو إجراء تكوين، وأحيانا أخرى يصل الأمر إلى قطع الإجازات أو عدم منحها بحجة ضرورة المصلحة، هذه الأخيرة أصبحت سيفا في يد المسؤول يسلمه على رقاب العمال أي كان منصبهم وهنا نجد تقارب أن فئة الإطارات الإدارية لديها شعور ضعيف بالأمن بينما الإطارات الصناعية لها نظرة حيادية هذا الشأن .

- عند حساب المتوسط الحسابي الكلي لحاجة الانتماء تبين أنه يقع في فئة ليكرت التي تدل على حيادية إجابات المبحوثين للإطارات الإدارية بينما يكون ضعيفا عن الإطارات الصناعية ومما سبق يبدو أن الإطارات لا تهتم بالانتماء لجماعة العمل أو إنتماؤها ضعيف، وذلك لانشغالها بالانتماء للأسرة النووية أو العائلة الممتدة، أو القبيلة (العرش) وهذا ما يلمس بالمعايشة للإطارات أين يغلب الولاء للعرش أو القبيلة على الولاء لمجموعة العمل و هو إسقاط واضح للواقع المعاش في المجتمع بولاية تبسة أين تغطي القبلية أو ما يعرف في المنطقة بالعروشية، لدرجة أصبحت فيها الأمور تأخذ الطابع الرسمي والإداري، كون ترتيب ملفات السكنات في بعض المناطق يكون وفقا للانتماء للعرش أو للبطن، كما أن التوظيف في كل المؤسسات الصناعية يغلب عليه هذا الطابع، حيث صرح جميع من تم سؤاله عن كيفية توظيفه في المؤسسة دون استثناء، أن قريبا له توسط في هذا المسعى، كما أن التقرير الإدارية وذات الطابع الرسمي تقر بذلك أين يراعى في العديد من المناسبات الموازة في أي استفادة كانت بين العروش تجنباً للفتنة وانتشار الضغائن هذا الأمر انعكس بالتالي على الإطارات مهما كان نوعها إدارية أو صناعية كونها جزء لا يتجزأ من المجتمع.

- وجدنا كذلك المتوسط الحسابي للحاجة للتقدير والاحترام يقع في فئة ليكرت الدالة على حيادية إجابات المبحوثين بالنسبة للفتنتين، وهو ما يدل على أن الإطارات لا تعبأ بالتقدير والاحترام في مكان العمل كونها مكتفية بما تجده من تقدير واحترام من قبل الأسرة والعائلة و المحيط الذي تعيش فيه.

- الحاجة لتحقيق الذات لقيت نفس النتائج التي سبقتها بالنسبة للانتماء للجماعة والتقدير والاحترام لكن مع انحراف معياري كبير عن كلا الفئتين مما يشير إلى تشتت الإجابات و يدل على عدم الاهتمام بإشباع هذه الحاجة.

- إذا وبعد عرض النتائج السابقة توصل الباحث إلى أن ميول الإطارات نحو تحقيق عوامل الرضا الوظيفي تأخذ المنحى السلبي، عند الإطارات الإدارية ، بينما تخالفها الإطارات الصناعية خصوصا بالنسبة لتحقيق الحاجات الفيسيولوجية، ولكن تكاد تكون لها نفس النزعة نحو تحقيق الحاجات المعنوية، ومن خلال ما ورد ذكره يتبين أن فئة الأسلاك المشتركة غير راضية على وضعيتها، وهذا ما تؤكد المقابلات الحرة مع مجموعة من الإطارات، حيث لمسنا عندهم السخرية من الفئة التي ينتمون إليها أي فئة الأسلاك المشتركة corps communs حيث يلعبه البعض بـ corps comiques، أي سلك مضحك أو هزلي وآخرون يدعون بـ corps coma ، أي أن هذا السلك في غيبوبة تامة وهو دليل على عدم الرضا، كما أن المسؤولين يساهمون في ذلك بطريقة أو بأخرى، وهذا ما وجدناه في إجاباتهم على السؤال الخاص بنزيف اليد العاملة من الإطارات، بأن الباب مفتوح أمام كل من يريد المغادرة، وذهب بعض هؤلاء المسؤولين إلى أبعد من ذلك، حيث صرح أحدهم أن الأمر لو كان بيده فإنه سيستغني عن 70% من هؤلاء الإطارات لأنهم لا يستحقون هذه المكانة وهم يبحثون دائما عن الأجر والعلاوات دون تقديم أي شيء يذكر للإدارة، وهم يجلسون أمام جهاز الإعلام الآلي فقط للعب، وصرح مسؤول آخر أن على الدولة مراجعة طرق توظيف الإطارات وأن تبنى على أسس علمية بحتة مع اشتراط المعرفة الجيدة للإعلام الآلي كعنصر أساسي في التوظيف في أي رتبة من الرتب، كون الإدارة الجزائرية متجهة نحو الإدارة الرقمية حيث لا يوجد مكان للأمينين- يقصد من لا يملك معارف حول الإعلام الآلي.

أما عن الإطارات الصناعية فهم يرون أنهم محسودون على شيء لا يتمتعون به كونهم يتلقون أجور مرتفع مقارنة بنظائرهم في القطاع الإداري، لكن هذه الأجور حسب تصريح جميع من تحاورنا معه، لا يقيه شرور الأمراض التي تصيبهم بسبب عملهم، كما أن الإطلاع على

السجلات والوثائق يثبت أن هناك نسبة دوران كبيرة بالنسبة للإطارات الإدارية، حيث أن هناك 15 مهندسا في الإعلام الآلي قدموا استقالاتهم واتجهوا للعمل في مجالات أخرى في ظرف لا يتعدى السنتين، كما أن نسبة المتقدمين بملفات لتسوية معاشاتهم قبل بلوغ سن 60 تعد عالية، وهم 35 إطارات يملكون سنوات خبرة 32 سنة و 24 إطارات تتراوح خبرتهم بين 27 و 31 سنة، أما عن نسب الغيابات والمرض والتمارض فإنها تعتبر جد مرتفعة حسب تصريح رؤساء مصالح المستخدمين في المديرية التي جرى فيها البحث هذا الأمر نجد قليلا جدا بالنسبة للإطارات الصناعية بالنسبة للغيابات و لمرض والتمارض وكذلك نسبة الدوران لكن فيما يخص الإحالة على التقاعد فنجد الأمر سيان بين الفئتين أين نجد من تقدموا بملفات التقاعد 22 إطارا يبلغون يبلغوا بعد سن 60 سنة منهم 13 يكتسبون من الخبرة 32 سنة، و 09 إطارات تكتسب من الخبرة دون ذلك .

- ربما يلاحظ المنتبغ للبحث وجود تناقض في تبني المسح الشامل و استرجاع جميع الاستثمارات مع التصريح بنسبة غيابات مرتفعة، لكن هذا بكل بساطة لحسن الحظ، حيث تزامن توزيع الاستبيان على أفراد مجتمع البحث مع استدعاء الهيئة الناخبة لاستحقاق الرئاسيات لسنة 2019، وهنا لا يقبل الشهادات المرضية إلا في حال المكوث بالمستشفى أو عطل الأمومة بالنسبة للسيدات، كما أن أي شكل من أشكال التغيب غير المبرر يتعامل معه في هذه الظروف بطريقة صارمة للغاية، وهو الأمر الذي يدركه الجميع دون استثناء هذا عند الإطارات الإدارية ، لكن بالنسبة لنظيرتها الصناعية فقد بلغت المعاناة حد اليأس لكن بالاصرار، ومعاودة الإتصال وتدخل العديد من الأطراف تم استرجاع جميع استثمارات الاسبيان الموزعة دون استثناء .

- مما سبق نلمس وجود إحباط ويأس لدى الإطارات، يؤدي بهم في أغلب الأحيان للإحساس بالاغتراب وهذا نفس ما توصل له الأستاذان إسماعيل قيرة وإبراهيم توهامي في الدراسة التي تحمل عنوان: أنماط الاغتراب لدى الشرائح العليا في البناء التنظيمي، كما أن الاتجاه السلبي

للإطارات نحو عوامل الرضا الوظيفي يؤيد ما تم التطرق إليه في جميع الدراسات السابقة التي تم إدراجها في بحثنا، حيث وجد جميع هؤلاء الباحثين عدم رضا الفئة المدروسة عن عملها.

تم التوصل من خلال اختبار مدى تأثير بعض المتغيرات على إجابات المبحوثين بخصوص إشباع الحاجات المعنوية، كون تحقيق الحاجة الفسيولوجية لا يتطلب ذلك لأنها تخضع فقط لمتغير واحد ووحيد هو الدخل المادي- هذه المتغيرات متمثلة في الجنس، السن، الخبرة، الأجر، الحالة العائلية هذا بالنسبة للإطارات الإدارية لكن يغيب عند الإسقاط على الإطارات الصناعية كل من متغير الجنس و الحالة العائلية لأن الجنس وحيد وهو الذكور في مجتمعها والحالة العائلية تكاد تكون واحد كونها مقسمة إلى جزئين فقط وهما العزاب والمتزوجين و نسبة الأولو قليلة جدا مقارنة بالثانية وقد توصلنا إلى النتائج التالية :

- بالنسبة لمتغير الجنس وجد أنه لا يؤثر على إجابات بالنسبة لإشباع الحاجات المعنوية جميعها وهي الحاجة للأمن، والانتماء للجماعة، والتقدير والاحترام، وتحقيق الذات، وهذا يعود لإحساس كلا الجنسين بنفس القدر من الإحباط و اليأس و الاغتراب والشعور بالخوف من المستقبل المجهول، كما أن هذا المتغير يغيب تماما عن فئة الإطارات الصناعية .

- بالنسبة لمتغير السن لوحظ أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين وفقا لهذا المتغير فيما يخص الحاجة للانتماء للجماعة، وللتقدير والاحترام، ثم تحقيق الذات بينما لا توجد فروق لها دلالة لإجابات المبحوثين تعزى للسن بالنسبة للحاجة للأمن الوظيفي، وهذا لكون التقدم في السن لا يمنع الإطار من الشعور بعدم الأمن مثله مثل الإطار الشاب، أما فيما يتعلق بالحاجات الأخرى فإن السن يتدخل في علاقة الإطار بالجماعة كما أن التقدم في السن يفرض على الغير تقديم الاحترام والتقدير، إما بالنسبة لتحقيق الذات فكلما تقدم الإطار في السن كلما أهمل الاهتمام بإشباع هذه الحاجة وعليه يمكن القول أن الفرضية الثالثة محققة بالنسبة لمتغير السن، هذا عند الإطارات الإدارية، أما بالنسبة للإطارات الصناعية فإن متغير السن لا يعزى له أي تأثير بالنسبة لإجابات المبحوثين حول تحقيق الحاجات المعنوية.

- بالنسبة لمتغير الأقدمية أو الخبرة في العمل عند الإطارات الإدارية نلاحظ وجود فروق إحصائية بسيطة بين إجابات المبحوثين بالنسبة للحاجة للأمن ثم تبرز الفروق عند الحاجات الأخرى وهو الأمر الذي توضحه كاي تربيع المحسوبة التي توصل في الارتفاع عند مستوى ثقة 0.05 ودرجة حرية تساوي 4، وهذا أمر معروف كون الإطار الأكثر خبرة يحس أكثر بالانتماء للجماعة أكثر من الإطار الموظف حديثاً، وهو يفرض احترامه على الجميع سواء أكانوا مسؤولين أو إطارات أو مرؤوسين، كما أنه لا يسعى لتحقيق ذاته كونه يعتبر في المرحلة الأخيرة من مساره المهني ويترك ذلك للإطارات الشابة لتفرض نفسها، هذا الشيء هو الذي يبرز الفروق في الإجابات وفقاً لمتغير الخبرة، أما عند فئة الإطارات الصناعية فيغيب تأثير متغير الخبرة على إجابات المبحوثين وهو ما يفسر أن جميع الإطارات لها نفس الشعور نحو تحقيق الحاجات المعنوية وفقاً لمتغير الخبرة.

- لدى الإطارات الصناعية نلاحظ ارتفاع كبير لكاي تربيع المحسوبة بالنسبة لعلاقة متغير الأجر بالحاجة للأمن الوظيفي والحاجة للانتماء، وهو ما يدل على وجود فروق كبيرة بين إجابات المبحوثين وفقاً لهذا المتغير، ويرجع ذلك إلى دور الدخل المادي في ميل الإطارات نحو إشباع الحاجة للأمن والحاجة للانتماء، وذلك لأنه كلما زاد الدخل زادت الطمأنينة في المنصب والشعور بالانتماء للجماعة و من ثمة المنظمة والعكس صحيح، بينما تتخفف كاي تربيع بالنسبة للحاجة للتقدير والاحترام وتحقيق الذات لأن إجابات الإطارات وفقاً لمتغير الأجر تكاد تكون متقاربة أمناً فيما يخص الإطارات الصناعية لا نجد أن هناك دور لمتغير الأجر بالنسبة لميولها نحو تحقيق الحاجات المعنوية ماعدا بالنسبة لحاجة الاحترام والتقدير أين نجد أن كاي تربيع الجدولية أصغر من كاي تربيع المحسوبة، وهذا يدل على وجود فوارق بسيطة بين إجابات المبحوثين بالنسبة لمتغير الأجر نحو تحقيق حاجة الاحترام والتقدير.

- نلاحظ اتساع الفروق بين إجابات المبحوثين وفقاً لمتغير الحالة العائلية بالنسبة لحاجة الإطارات للأمن وهذا يفسر عدم طمأنينة الإطارات وتخوفها على مستقبل أسرها، بينما تقترب

الإجابات من بعضها بالنسبة للحاجة للانتماء للجماعة، والتقدير والاحترام ثم تواصل في الابتعاد بالنسبة لإشباع الحاجة لتحقيق الذات، حيث تعتبر الحالة العائلية أو الأسرة من بين العوامل الدافعة للإطار حتي يحقق ذاته في مجال عمله، ومنه يمكن القول أن الفرضية الثالثة محققة بالنسبة لمتغير الحالة العائلية.

### 3- تفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

- الخصائص العامة للإطارات العاملة في ولاية تبسة، تتشابه لحد كبير مع الخصائص العامة للإطارات الصناعية العاملة في مؤسسة أسמידال، الوحدة الفرعية بمركب الحجار جيسيت، وحدة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، الكائنين بولاية عنابة حسب دراسة أ.عنصر العياشي.

- البحث الحالي يثبت عدم قدرة الإطارات في شقها الإداري على تلبية حاجاتها الفسيولوجية وهذه القدرة مرهونة بالدخل المادي الذي يعد ضعيفا ويلقى سخطا كبيرا عند هذه الفئة، وهو ما يتوافق مع ما ورد في الدراسات السابقة خاصة دراسة الطالب عبد الله بن عبد المحسن المدلج في الرياض-السعودية.

- هذا البحث تثبت أن فئة الإطارات جماعة متباينة الأصول ومتنافرة من حيث التكوين ولا تميل للتماسك من أجل المحافظة على مصالحها،عكس ما ورد في دراسة أ.إسماعيل قيزة وإبراهيم توهامي بالمركب البترولي سكيكدة.

- يثبت البحث الاتجاه السلبي للإطارات نحو عوامل الرضا الوظيفي وهو ما ورد في جميع الدراسات السابقة التي تعرض لها الباحث.

- توصل البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس بين إجابات المبحوثين وهو ما يوافق دراسة الطالب إبراهيم فرج أبو شامة غز-فلسطين.



- بين البحث أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات السن، الأجر، الحالة العائلية، الأقدمية بين إجابات المبحوثين عند الإطارات الإدارية، وهو ما يوافق دراسة الطالب إبراهيم فرج أبو شامة غز-فلسطين و دراسة أ.د عادل همام عمان-الأردن.

#### 4- وضعية الإطارات من الناحية المادية :

يتمتع الإطارات الصناعية بارتفاع نسبي في الأجر ينجم عنه إمكانية تحقيق الحاجات الفسيولوجية حيث أن جميع الإطارات متزوجون، 93% منهم لديهم سكن خاص بهم سواء مملوكة أو مؤجرة، غذائهم ذو نوعية جيدة ، وملبسهم غير مهتم به أثناء أداء المهام، لكن خارج مواقيت العمل تجدهم في ذي محترم جدا، وهذا راجع لطبيعة العمل في المصانع أو التواجد بلميدان، حيث يقضي الإطار من 08 على 12 ساعة يوميا محتك بالمواد المكونة للاسمنت أو الحديد أو الفوسفات أو ..... ، أما عن الرفاهية فهي محققة بدرجة عالية جدا ، إذ يملكون كل الوسائل اللازمة لتجهيز المنزل ، وهو توجه سائد في المنطقة إذ يعمل جميع سكانها على إظهار مستوى معيشي رفيع عن طريق تعمیر البيت وزخرفته وتجهيزه بكل المتطلبات الكمالية ، لكن الإطارات الإدارية تشترك فقط في العنصر الأخير مع نظائرهم من الإطارات الصناعية لكن في ما يخص باقي الحاجيات فهي غير محققة بنسب عالية.

#### 5- وضعية الإطارات من الناحية النفسية :

يظهر من خلال البحث عدم اهتمام الإطارات بالأمن الوظيفي والتقدير والاحترام وتحقيق الذات وشعورهم ضعيف بالانتماء ، وهذا راجع إلى الوضعية التي يعيشها الإطار داخل المؤسسة أو المديرية، حيث غيب في عملية اتخاذ القرار والتخطيط والمشاركة الفعالة بإعطاء آراء واقتراحات كونه رجل ميدان ، مما يجعله يشعر بالتهميش والإقصاء واعتباره كأداة لتنفيذ المعلومات ، الأمر الذي حط من قيمته كإطار يملك تكوين عال وخبرة معتبرة ، سواء أكان إداريا أو صناعيا ،وهنا نذكر مثلا عايشناه وتدل عليه المقابلة الحرة التي أجريناها مع بعض الإطارات

الصناعية والعاملة بمصنع الإسمنت تحديداً، حيث تبادلنا معهم الحديث وأوجه النظر حول استخدام الشركة للإطارات الأجنبية ، فقد علمنا منهم أن الشركة اعتمدت على الأجانب في وضع برنامج لتسيير العملية الإنتاجية آلياً ، مع العلم أن هناك إطارات عاملة بالشركة تملك شهادات عالمية في هذا المجال مقدمة من طرف شركة (مايكروسوفت) المعروفة عالمياً في ميدان الإعلام الآلي ، تجعل من هذه المهمة هينة عليهم ، لهذا تقدم بعضهم لمقابلة المدير العام للشركة طالبين منه أن يوكل لهم هذه المهمة دون اللجوء إلى الخبرة الأجنبية التي تكلف الشركة والاقتصاد الوطني أموالاً ومبالغ طائلة لكن رده أي المدير العام كان بالرفض والتهديد بالتحويل إلى مجلس تأديبي لعدم احترامهم للسلم الإداري وقياساً على هذا استنتجنا الشعور بالإحباط والقضاء على روح المبادرة وإثبات القدرات التي تمتلكها الإطارات .

بالإضافة إلى ذلك توصلنا إلى عدم وجود احتكاك بين الإطارات والفئات العمالية الأخرى وحتى فيما بينهم ، وهذا يرجع إلى انتشار ظاهرة التكتلات في التنظيمات غير الرسمية تحكمه العصبية القبلية المرسخة في أذهان أهالي المنطقة ، إذ نتج عن ذلك المحاباة في المعاملة والمحسوبية في تولية المهام وعملية التوظيف للإطارات بشقيها الإداري أو الصناعي، ومما زاد تأثر الإطارات نفسياً شيوع الوشاية في أوساط العمال بمختلف فئاتهم وتخوفهم على مستقبلهم المهني.

## 6-وضعية الإطارات من الناحية المهنية :

يبدو أن الإطارات الصناعية غير متأثرة بالتحديات التقنية وذلك راجع إلى كفاءتهم العالية في المجال الصناعي حيث اكتسبوا خبرة لا يستهان بها تتجلى في تواجدهم بالميدان جنباً إلى جنب مع العامل البسيط ، إذ لم يكتفوا بتوجيه الأوامر بل تعدوه إلى المشاركة في التنفيذ والسهر على السير الحسن للعملية الإنتاجية مما يفسر عدم تأثر الشركات بالرغم من هجرة عدد لا يستهان به من الإطارات .

أما فيما يخص التحديات الاجتماعية التي تحيط بالإطار فإن للحالة العائلية دورا هاما يتدخل في وضع الإطار ، كما أن متوسط الأعمار يفوق 42 سنة وهو سن متقدم يبحث فيه الإنسان عن الاستقرار الأمر الذي يدل على أن مجتمع دراستنا ينتمي إلى فئة الأطارات المستقرة (\*) ، هذا نفس المنحى الذي تنتهجه الأطارات الإدارية و ذلك كونهم ذو خبرة عالية في مجال الإدارة وهم بدورهم لديهم متوسط عمري مرتفع وهو 44 سنة، يجعلهم ينتمون لنفس الفئة التي ينتمي لها الأطارات الصناعية وهي الأطارات المستقرة.

### 7-وضعية الأطارات من الناحية العقائدية :

بالرغم من تخوف الأطارات على مستقبلهم المهني وتهميش الإدارة لقدراتهم والقضاء على روح المبادرة لديهم ، إلا أن المديریات والشركات لا تواجه أي صعوبة في العمل ، إذ شهدت بعض الشركات بالولاية تحقيق رقما قياسا تجاوز سقف الإنتاج ، مما يفسر روح المسؤولية التي يمتلكها الإطار بعمله ، ونرجع هذا إلى العقيدة الإسلامية التي تحثه على إتقان العمل والإخلاص فيه ، متجاوزا كل ما يحيط به من مخاطر مهنية التي قد ينجم عنها أمراض خطيرة من جراء التعامل مع المواد الكيماوية والغبار المتصاعد منها ، ناهيك عن الحوادث الأخرى كالسقوط من الأماكن الشاهقة أو الاحتراق ، أو التعرض للصدمات الكهربائية العالية التوتر..إلى غير ذلك كل هذه الأمور لا يأبه بها الإطار لأنه يعوزها لقضاء الله عز وجل وقدره ، أما بالنسبة للأمن الوظيفي والخوف من التسريح كون الشركات قد تول للخصخصة ، فإن الكل يجمع على أن هذا لا يعينهم لأن الأرزاق بيد الله تعالى رب الأرزاق يوزعها كيف يشاء قال الله تعالى: «وفي السماء رزقكم وما توعدون»<sup>105</sup> ، أما عن الأطارات الإدارية فهي كذلك تسعى لإنجاز مهامها دون تقصير كونها مرتبط أساسا مع المواطن رغم شعورها الدائم بالتهميش والحقرة، نظرا لما تتلقاه من فئات لا يغي ولا يسمن من جوع ، وهي توعد ذلك لقضاء الله (المكتوب).

(\*) انظر الفصل الثاني ، مفهوم الأطارات

<sup>105</sup> الذاريات الآية 22.

## خلاصة:

من خلال ما سبق لوحظ أن هناك تحقيق لحاجة السكن من طرف الإطارات، كما أن الرفاهية المنزلية وامتلاك وسائل الاتصال محققة بصورة واضحة عندهم، لكن الحاجة للغذاء والملبس والتنقل غير محققة عند الإطارات الصناعية، لكنها عكس ذلك عند الإدارية، وبالتطرق للحاجات المعنوية وجدنا أن هناك ضعف في إشباع الحاجة للأمن الوظيفي عند الإطارات، كما أنهم ينظرون بحيادية للحاجة للانتماء للجماعة، والتقدير والاحترام، وتحقيق الذات، عند الإطارات الإدارية أما عند الإطارات الصناعية فهي تنظر بحيادية لتحقيق حاجة الأمن الوظيفي، التقدير والاحترام، تحقيق الذات بينما نظرتهم للحاجة للانتماء ضعيفة، الأمر الذي جعلنا نستخلص أن الحاجات المعنوية غير مشبعة، وعليه فإن الإطارات تملك اتجاهها سلبيا نحو عوامل الرضا الوظيفي، وعندما عرج على المتغيرات التي تؤثر في نتائج البحث، تبين أن تحقيق الحاجات النفسية يخضع لعامل واحد وهو الأجر، لكن الحاجات المعنوية تخضع للعديد من المتغيرات لذلك حاول الباحث معرفة تأثير بعضها على إجابات المبحوثين، ووجد أن عامل الجنس لا يؤثر في هذه الإجابات، بينما العوامل الأخرى والمتمثلة في السن والأجر والأقدمية والحالة العائلية، لها تأثيرات مختلفة حسب الحاجة المعنوية والتي تنفرع إلى الحاجة للأمن، الانتماء للجماعة، التقدير والاحترام وتحقيق الذات.

وأخيرا ننبه على أن بعض الشركات والمصانع في الولاية تعد ركيزة من ركائز البنية التحتية للبلاد، فبعضها يمتلك سمعة عالمية مثل شركتا صوميفار و صوميفوس، المنتجة لمادتي الحديد والفوسفات، حيث كل منهما انتاجا متزايدا سنويا وارتقاعا في الإنتاج الذي يملك جودة عالية كما أن هناك شركة الاسمنت تبسة التي تحصلت على علامة الجودة (الإيزو)، أما عن الإدارة الجزائرية فقد نجحت في جميع التحديات التي واجهتها على سبيل المثال لا الحصر، رقمنة الحالة العائلية البطاقية الوطنية للسكن، رقمنة الوثائق الثبوية، رخصة السياقة وغيرها.

# خاتمة

## خاتمة:

توصل البحث إلى وجود اتجاه سلبي للإطارات العاملة في ولاية تبسة، حيث وجدنا أن أغلبية الإطارات الإدارية يتقاضون أجورا منخفضة مما لا يساعد على تحقيق الحاجات الفسيولوجية، كما أن غالبية الإطارات متزوجين ، مما يزيد في الأعباء المادية الواقعة على كاهلهم، لذلك نجد ضعفا في معدل الإنجاب لديهم ، عكس الإطارات الصناعية التي تتلقى راتبا محترما يجعلها محققة لحاجاتها الفسيولوجية ، وتزيد نسبة الانجاب عندهم مقارنة الفئة الأولى كما أن الإطارات بشقيها مستقلة بمساكن خاصة، ممتلئة أو مؤجرة، وبخصوص الإطارات الإدارية فغذاؤهم ذو نوعية بسيطة وملبسهم كذلك، وهذا بالرغم من طبيعة العمل التي تقتضي المظهر اللائق أما عن النقل، فإن أغلب الإطارات لا يملكون سيارات، لكن نظائرهم عكسهم تماما غذائهم جيد وملبسهم محترم جدا وقد يكون جميعهم يملك سيارة توكن في بعض الأحيان ذو نوعية ممتازة وبالنسبة لتجهيز المساكن فهو محقق بدرجة عالية جدا عند الفئتين ، إذ يملكون جل الوسائل اللازمة لتوفير الرفاهية المنزلية وهو توجه سائد في المنطقة إذ يعمل جميع سكانها على إظهار مستوى معيشي رفيع عن طريق ترميم البيت وزخرفته وتجهيزه بكل المتطلبات الكمالية أما عن وسائل الاتصال فإن نسبة عالية من الإطارات يملكون جهاز إعلام آلي مزود بخط انترنت، وهذا راجع إلى كون أغلب فئات المجتمع أصبحت تستعمل هذه الوسيلة بصورة يومية في مختلف شؤون الحياة ، ومن خلال البحث تبين أن الحاجات الفسيولوجية غير محققة عند إطارات فئة الأسلاك المشتركة بسبب الأجر الذي يمكن اعتباره أجرا ضعيفا كما أسلفنا الذكر، بالرغم من أن الفرد أول ما يبحث عنه هو تحقيق الحاجات الفسيولوجية حسب فكر (ماسلو)، لكنها مشبعة بدرجة عالية عند فئة الإطارات الصناعية نظرا للأجر العالي مقارنة بالفئة السالفة الذكر ، كما يظهر البحث أن هناك رضا منخفضا عند الإطارات بالنسبة للأمن الوظيفي وعدم الاهتمام بالانتماء للجماعة والتقدير والاحترام وتحقيق الذات، مما يدل على ضعف ميل الإطارات نحو إشباع الحاجات المعنوية، وهذا راجع إلى الوضعية التي يعيشها الإطار داخل المديرية والمؤسسات التي تعمل

بها، حيث غيب في عملية اتخاذ القرار والتخطيط والمشاركة الفعالة بإعطاء آراء واقتراحات كونه رجل ميدان، مما يجعله يشعر بالتهميش والإقصاء والاغتراب، واعتباره أداة لتنفيذ الأوامر، الأمر الذي يحط من قيمته كإطار يملك تكويننا عاليا وخبرة معتبرة، مع العلم أن هناك من الإطارات من يملك شهادات عالمية مقدمة من طرف شركة (مايكروسوفت) المعروفة عالميا في ميدان الإعلام الآلي، بالإضافة إلى ذلك توصلنا إلى عدم وجود احتكاك بين الإطارات والفئات العمالية الأخرى وحتى فيما بينهم، وهذا يرجع إلى انتشار ظاهرة التكتلات في داخل المديریات والمؤسسات تحكمها العصبية القبلية المرسخة في أذهان أهالي المنطقة، إذ نتج عن ذلك المحاباة في المعاملة والمحسوبية في تولية المهام وعملية التوظيف للإطارات، ومما زاد في تأثر الإطارات نفسيا، شيوع الوشاية في أوساط العمال بمختلف فئاتهم وتخوفهم على مستقبلهم المهني، بعد التوصيات التي وجهها الوزير الأول بخصوص تحسين الخدمة العمومية، أما عن المتغيرات التي تؤثر في ضعف نزعة الإطارات لإشباع الحاجات المعنوية، فقد توصلنا إلى عدم تأثير متغير الجنس على إجابات المبحوثين، بينما المتغيرات الأخرى والمتمثلة في السن والخبرة والحالة العائلية والأجر فإن جميعها يتدخل في التأثير على ميول الإطارات نحو إشباع الحاجات المعنوية، وذلك يفسره التوجه المادي للمجتمع الذي أصبح يضع الكسب المادي أهم معيار لقياس مكانة الفرد داخل المجتمع أو داخل أي تنظيم، ويبدو لنا من خلال التواجد المستمر بميدان والمعاشية لأفراد مجتمع البحث أثناء الدراسة و حتى من قبلها، أن الإطارات يملكون كفاءة عالية في مجال التسيير الإداري أو الصناعي حيث اكتسبوا خبرة كبيرة من خلال تتجلى في تواجدهم بالميدان جنبا إلى جنب مع الموظف البسيط، أو العامل المهني إذ لم يكتفوا بتوجيه الأوامر بل تعدوه إلى المشاركة في التنفيذ والسهر على السير الحسن لهذه العمليات ، كما أن متوسط الأعمار عند الإطارات بدأ في التقدم نسبيا، أين يبحث الإنسان عن الاستقرار، وبالرغم من تخوف الإطارات على مستقبلهم المهني وتهميش الإدارة لقدراتهم والقضاء على روح المبادرة لديهم، إلا أن المديریات أو المؤسسات تشهد سيرا حسنا لجميع الملفات، مما يفسر روح المسؤولية التي يمتلكها الإطار تجاه عمله، ونرجع هذا إلى العقيدة الإسلامية التي تحثه على إتقان العمل والإخلاص فيه، متجاوزا كل ما يحيط به من

مخاطر مهنية قد تنجم عن أخطاء، حيث لا مجال للخطأ، الأمر الذي يستدعي في بعض الأحيان الإحالة على اللجان المتساوية الأعضاء وحتى المتابعات القضائية...إلى غير ذلك، هذا عند الإطار الإداري ، لكن في المجال الصناعي فإن الخطأ في غالب الأحيان يساوي الحياة ، كل هذه الأمور لا يأبه بها الإطار لأنه يرجعها لقضاء الله عز وجل وقدره.

وأخيرا ننبه إلى أن فئة الإطارات تقدم خدمة ليست بالهينة للمجتمع، و حتي يصل إلى الاستقرار والرفاهية، الأمر الذي يستوجب تدخل السلطات العليا لأجل حل مشكلات هذه الفئة وبالدرجة الأولى مشكلة القدرة الشرائية المنخفضة بسبب انخفاض الأجر خاصة عند الإطارات الإدارية، و إلغاء التهميش وقتل روح المبادرة والعمل على تشجيع الإطارات الشابة القادرة على حمل المشعل والنهوض بالبلاد في حالة فتح المجالات أمام القدرات و الاستغناء على الولاءات مما يفتح الباب أمام دراسات مستقبلية جديدة في هذا الموضوع



قائمة المصادر

والمراجع

## مصادر ومراجع البحث

1 - القرآن الكريم

### المراجع باللغة العربية

- 2 - احمد بدر : اصول البحث العلمي ومناهجه ، الطبعة 09 ، المكتبة الاكاديمية، القاهرة 1996 .
- 3 - أحمد ابراهيم خضر ، إعداد البحوث والرسائل العلمية من الفكرة، جامعة الأزهر، القاهرة 2013 .
- 4 - أحمد عبد السميع طيبة، مبادئ الإحصاء، دار البلدية، ط1، عمان-الأردن، 2008.
- 5 - أنوال بانتشريجي ، بحوث العلوم الاجتماعية المبادئ والمناهج والممارسات ، ترجمة خالد بن ناصر ال حيان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
- 6 - بلقاسم سلاطنية ، حسان الجيلالي ، أسس المناهج الاجتماعية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012 .
- 7 - بن اشهو عبد اللطيف: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1982، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1982.
- 8 - جلدة سامر: السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، دار أسامة للنشر، عمان-الأردن، دون سنة نشر.
- 9 - حسن راوية: السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003.
- 10 - رضوان شفيق: علم النفس الاجتماعي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع الطبعة الثانية، بيروت، 2008.
- 11 - زايد احمد ، عروس الزبير: النخب الاجتماعية حالة الجزائر ومصر، الطبعة الأولى عربية للطباعة والنشر، القاهرة، 2005.
- 12 - سلطان محمد سعيد أنور: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2003.
- 13 - شاقا فرانكفورت - ناشيماز ، دافيد ناشيماز : ، طرائق البحث في العلوم الاجتماعية ، ترجمة ليلى الطويل ، بترا للنشر والتوزيع ، دمشق سوريا 2004 .
- 14 - شفيق محمد : السلوك الإنساني- مدخل إلى علم النفس الاجتماعي-، الشركة المتحدة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1995.

- 15 - شرف الدين خليل، الإحصاء الوصفي، مكتبة شبكة الأبحاث والدراسات الإقتصادية، القاهرة ، 2018.
- 16 - عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، الأساليب التطبيقية لتحليل وإعداد البحوث العلمية مع حالات دراسية باستخدام برنامج SPSS ، عمان-الأردن، 2014.
- 17 - عامر قنديلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، دار اليازوري العلمية توزيع ، الأردن ، 1999.
- 18 - عبد الله محمد الشريف: مناهج البحث العلمي ، مكتبة الشعاع للطباعة والنشر والتوزيع الإسكندرية 1996 .
- 19 - العبيدي محمد جاسم، ولي باسم محمد: المدخل إلى علم النفس الاجتماعي. دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2009.
- 20 - العتوم عدنان يوسف: علم النفس الاجتماعي، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن 2009.
- 21 - عشوي مصطفى: أسس علم النفس الصناعي المهني، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 22 - عكاشة محمود : علم النفس الاجتماعي، مطبعة الجمهورية، القاهرة، 1995.
- 23 - العياشي عنصر: الإطار الصناعي مواقع، أدوار، مسارات، وتمثلات، منشورات مركز crasc الدفتر رقم 02، وهران، 2001.
- 24 - العياشي عنصر: النخبة الصناعية في الجزائر، النخب الصناعية حالة الجزائر-مصر عربية للطباعة والنشر، مكتبة مدبولي، طبعة 01، وهران، 2005.
- 25 - غطاس عائشة وآخرون: الدولة الجزائرية الحديثة ومؤسساتها، منشورات المركز الوطني للدراسات والدراسة في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر 1954، الجزائر، 2007.
- 26 - قرفي عبد الحميد: الإدارة الجزائرية مقارنة سوسولوجية، دار الفجر للنشر والتوزيع الجزائر 2008.
- 27 - لمبرت . وليم . و ، لامبرت . و لاس أ ، علم النفس الاجتماعي، ترجمة سلوى الملا، دار الشروق الطبعة الثانية، القاهرة، 1993.
- 28 - مهدي محمد القصاص، الإحصاء والقياس الاجتماعي، كلية الآداب، جامعة المنصورة ، مصر، 2007.

- 29 - ماهر احمد: السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات)،الدار الجامعية الإسكندرية 2003.
- 30 - محمود صلاح الدين علام : تحليل البيانات في البحوث النفسية والتربوية ، دار افكر العربي للنشر القاهر ، 1993.
- 31 - محمود عمر ماهر: سيكولوجية العلاقات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الثانية الإسكندرية، 1992.
- 32 - مروان عبد الحميد إبراهيم: أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، الطبعة 01 لوراق للنشر والتوزيع ، الأردن، 2000.
- 33 - مصطفى احمد سيد: السلوك التنظيمي نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل، الناشر أحمد سيد مصطفى، القاهرة، 2005.
- 34 - مطمر محمد العيد: التنظيم الإداري في عهد الاحتلال الفرنسي وأثره على الحالة الاجتماعية للسكان بمنطقة الأوراس، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة العدد 4، 2003.
- 35 - مقدم عبد الحفيظ: الإحصاء والقياس النفسي والتربوي مع نماذج من المقاييس والاختبارات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983.
- 36 - ميراني حسان: الأبعاد الثلاثة لدور الإطار، منشورات مركز crasc الدفتر رقم 02، وهران 2001.

### الرسائل الجامعية

- 37 - العبودي فاتح: الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، تخصص علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية،(رسالة دكتوراه غير منشورة)،جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2007-2008.
- 38 - بن جدو عبد الرحمان: اتجاهات معلمي التعليم الابتدائي نحو التكوين عن بعد، تخصص علم اجتماع التنمية، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة تبسة، 2010-2011.
- 39 - طبيب مولود ، أشكال وأسس الممارسات الموصلة للسلطة السياسية في الدولة ، دراسة سوسيو سياسية للانتخابات البلدية بولاية تبسة، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة وهران 2016.

## الجرائد و المجلات

- 40 - الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، سنة 2006.
- 41 - الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 61، سنة 2007.
- 42 - الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 03، سنة 2008.
- 43 - الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 11 ، سنة 2016.
- 44 - ابراهيم بختي ، الدليل المنهجي لإعداد البحوث العلمية المذكرة، الأطروحة، التقرير وفق طريقة الـ IMRAD ، جامعة ورقلة، 2015.
- 45 - إبراهيم طلعت: العلاقات الإنسانية والرضا عن العمل، دراسة ميدانية لعينة من العاملين بمصنع النسيج في مدينة بني سويف، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين العدد 37 يونيو 1993 .
- 46 - حسن مطاوع الترتوري ، البحث العلمي خطته وأصالته ونتائجه، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 20، 2010.
- 47 - المخزومي أمل علي ، دور الاتجاهات في سلوك الأفراد والجماعات، مجلة رسالة الخليج العربي مكتب التربية لدول الخليج، العدد 53.

## المراجع باللغات الأجنبية

- 48 - BELEAU Michel : L'expérience industrielle dans les pays sous développés ; ED.Plon,Paris,1989.
- 49 - Elton Mayo, The Social Problems of an Industrial Civilisation, International Library of Sociology , Routledge , 2014.
- 50 - BENGUERNA Mohamed, ENAG éditions, Alger ,1992.TAYLOR .F.W: La direction scientifique des entreprises,
- 51 - HARBI Mohamed , Le FLN mirage et réalité , des origines à la prise du pouvoir , 1945-1962 , Edition Naqd/Enal.
- 52 - Max Weber , ECONOMY AND SOCIETY AN OUTING OF INTERPRETIVE SOCIOLOGY , Edited by Guenther Roth and Claus Wittich,University of California Press , Berkeley-los Angeles-london.

53 – The Craft Of Research,Fourth Edition , Wayne C Booth, William T Fitzgerald,University Of Chicago Press ; 2016.

### المواقع الإلكترونية

54 – لعصيفر نجمة: الاتجاهات النفسية :

[www.minshawi.com/other/nedjma.htm](http://www.minshawi.com/other/nedjma.htm)

55 – [www.echoroukonline.com](http://www.echoroukonline.com); 02/10/2018 ; 23.30.

56 – [www.ennaharonline.com](http://www.ennaharonline.com); 02/10/2018 ; 23.31.

57 – [www.manaraa.com](http://www.manaraa.com); 10/05/2018 ; 20.15

58 –<https://ar.wikipedia.org/wiki>

59 –<https://www.wikiwand.com/ar>

60 - قاموس المعاني الجامع ، عربي عربي ، <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/> ،

2019/02/02 ، الساعة :00.00

61 - وليد أبو سليمان، ماهو القطاع العام [www.alaraby.co.uk](http://www.alaraby.co.uk) ، 2019/02/03 ، .23.00.

# الملاحق

## دليل المقابلة مع الإطارات الإدارية

### 1- بيانات عامة:

\* منصب العمل

\* السن

\* الحالة العائلية.

\* عدد الأولاد.

\* المستوى التعليمي.

### 2 -سير العمل بالمديريات:

- التوجه نحو إدارة صفر ورقة.

- رقمنة الإدارة.

- تحسين الخدمة العمومية.

### 3 - وضعية إطارات الأسلاك المشتركة:

- سبل الحد من هجرة الإطارات من المديريات.

- وضعية الإطارات المستقبلية في ظل الإدارة الرقمية.

### 4 - الاستعانة بمكاتب الدراسات:

- سبب الاستعانة بمكاتب الدراسات الخاصة في وضع برامج معالجة الملفات ورقمنتها .

- إمكانية تكوين إطارات فئة الأسلاك المشتركة بالداخل والخارج.

- إمكانية تعويض الخبرات المقدمة من مكاتب الدراسة بالاعتماد على خبرات الإطارات العاملة

بالمديريات.



**المقابلة رقم 01:**

تقدمنا بطلب للسيد والي ولاية تبسة عبر مدير المواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية بتاريخ 31 ديسمبر 2018، مفاده تحديد موعد مقابلة بغرض استقصاء معلومات تخدم بحثنا المنطوي ضمن البحوث العلمية، لكننا لم نتلق أي رد على هذا الطلب وعند الاستفسار أبلغنا أن المشاغل العديدة لليد الوالي منعتة من الاستجابة لطلبنا خصوصا في الظرف الراهن الذي تشهده البلاد.

**المقابلة رقم 02:**

- التاريخ : الاثنين 13 جانفي 2018، التوقيت : 13.30.

- المكان : مقر ولاية تبسة.

- الشخصية : مدير تنفيذي.

- السن : 49 سنة، الحالة العائلية : متزوج وأب لثلاثة أطفال.

- الإقامة : مدينة تبسة.

- المؤهل العلمي : مهندس دولة في الإلكترونيك.

- مدة المقابلة : حوالي 35 دقيقة

- صرح أن الإدارة الجزائرية تتجه نحو الإدارة الرقمية أو ما يتعارف عنه بإدارة صفر ورقة أي أن كل التعاملات تكون بواسطة جهاز الإعلام الآلي، وهو يشرف شخصيا على وضع برنامج من أجل تحسين الخدمة العمومية وذلك بربط جميع المديرية التنفيذية ومقرات الدوائر والبلديات مع مقر الولاية من خلال الألياف البصرية والعمل على توفير خدمة للمواطن يستطيع من خلالها طرح انشغالاته عبر موقع إلكتروني يطلع عليه السيد والي الولاية بصورة دورية ومستمرة، ويوجه ملاحظاته عبر نفس الموقع للهيئات المختصة للعمل على حل الإشكال والانشغال المطروح من طرف المواطن.

- كما صرح أنه لن يسمح بمغادرة أي إطار كفاء، أما البقية فالباب مفتوح على مصراعيه للمغادرة وأكد أن الأغلبية الساحقة لا تستحق أن تحمل لقب الإطار وأكد أن أكثر من 70 % من الإطارات لا يقدمون أي

شيء، بل وصل لأبعد من ذلك حيث أوضح أن الأمر لو كان بيده لتم الاستغناء عنهم، مجددا في نفس الوقت أنه لا مكان لمن لا يحسن استعمال الإعلام الآلي في الإدارة الجزائرية الحديثة.

- بين أن الإطارات لم يقدموا المطلوب منهم لذلك تم الاستعانة بمكاتب الدراسات، الأمر الذي يكلف الدولة مبالغ مالية كبيرة.

- أما عن تكوين الإطارات في الداخل والخارج فقد صرح أن الأمر لا يستحق ذلك بل المطلوب من الإطارات التحلي بروح المسؤولية وتحكيم الضمير المهني وبالتالي يكون الاعتماد على الخبرات المتاحة وعدم اللجوء لمكاتب الدراسات.

### المقابلة رقم 03:

- التاريخ : الاثنين 13 جانفي 2018، التوقيت : 14.30.

- المكان : مقر ولاية تبسة.

- الشخصية : مفتش عام.

- السن : 45 سنة، الحالة العائلية : متزوج وأب لطفلين أطفال.

- الإقامة : مدينة تبسة.

- المؤهل العلمي : ليسانس علوم قانونية وإدارية.

- مدة المقابلة : حوالي 10 دقيقة

- أبدى عدم رضاه على اختيار الموضوع كونه من المواضيع الشائكة، وتساءل عن الذي منحنا الإذن لتوزيع استبيان البحث، ملمحا بمتابعتنا قضائيا في حال اكتشاف أننا لم نحصل على الموافقة القانونية للقيام بالبحث ، ثم اقترح تغيير موضوع البحث بأخر يكون أسهل، نسعى من خلاله للتقديم عمل غرضه نيل الشهادة وكفى.

- التاريخ : الخميس 23 جانفي 2018، التوقيت : 14.30.

- المكان : مقر دائر من دوائر ولاية تبسة.

- الشخصية : رئيس دائرة.

- السن : 45 سنة، الحالة العائلية : متزوج وأب لطفلين أطفال.

- الإقامة : مدينة تبسة.

- الشهادة : ليسانس علوم قانونية وإدارية.

- مدة المقابلة : حوالي 25 دقيقة

- صرح رئيس الدائرة أن الإدارة بدأت فعلا في تنفيذ أوامر السيد والي الولاية التي تقضي برقمنة ملفات السكنات ووضع آليات لتحسين الخدمة المقدمة للمواطن، كما تم ربط الدارة التي يشرف عليها بمقر الولاية، وأكد أن انشغالات المواطنين تصل يوميا للهيئات المعنية ليتم معالجتها وحلها، وكل هذه الأمور يشرف عليها مجموعة من الإطارات الأكفاء.

- كما أكد أن فئة الأسلاك المشتركة تستحق الاهتمام أكثر من الوصايا وهو أمر يتعدى صلاحياته.

- أما عن هجرة الإطارات فهو لا يقف أمام أي كان مهما كان في حاجة إليه، يريد تحسين ظروفه من خلال العمل في مكان آخر.

- وهو لم ولن يخش على مستقبل الإطارات العاملين معه لأنهم ذو خبرة كبيرة ومؤهلات عالية.

- يؤيد فكرة الرسكلة أو تحسين المستوى أو التكوين مهما كان التعريف ليس لأن الإطارات تفتقد للمؤهل والخبرة بل لاكتساب معارف جديدة حتى تقدم خدمة أحسن، وهو يحلم بيوم تكون فيه الإدارة الجزائرية خالية من الأوراق وفيها كل شيء رقمي والتعامل يكون عبر جهاز الإعلام الآلي.

- كانت المقابلة جماعية ضمت 06 إطارات تتراوح أعمارهم بين 28 و42 سنة، كلهم متزوجون متوسط عدد الأطفال لديهم(02) يسكنون بمدينة تبسة بتاريخ 2018/02/03.
- مستواهم التعليمي جامعي، أربعة منهم حائزين على شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي واحد ليسانس علوم قانونية وإدارية والآخر ليسانس علوم سياسية، ومنهم من لديه شهادات معترف بها عالميا مقدمة من طرف شركة مايكروسوفت.
- لا يعينهم رقمنة الإدارة وتحسين الخدمة، لأن ذلك لا يعود عليهم إلا بالتعب.
- الإدارة غير مهتمة بالحراك المهني، مهمشة للإطارات، تعتبرهم عبارة عن آلات لتحقيق أغراضها.
- الإطارات في الإدارة العمومية لا مستقبل لها، حيث تهكم أحدهم متسائلا عن أي مستقبل نتحت ؟ عن مستقبل corps communs أنه corps comiques، بينما رد آخر أنه ليس كذلك حتى comiques له من يهتمون لشأنه نحن corps coma الكل ينتظر ساعة وفاتنا لتقديم التعازي فحسب، فلولا شح سوق العمل لما بقي إطار واحد في هذه المديریات، ماعدا أصحاب المناصب الحساسة الذين لن يتخلوا عن مناصبهم مهما كلفهم ذلك، كونهم مستفيدين من هذه المناصب عبر تكوين المعارف وتلقي الإكramيات (الرشوة) إلى غير ذلك.
- الإطارات يعملون بكفاءة لكنهم محطمين من طرف السياسة التي تنتهجها الدولة بالزج بالعاملين في إطار الإدماج وعقود ما قبل التشغيل في ميدان الإدارة فحسب، لذلك فهذه الفئة لا تستطيع التعبير عن انشغالاتها والضغط على الوصايا لأن العمل سيستمر كالمعتاد من طرف أعوان الإدماج وعقود ما قبل التشغيل.
- لا نحتاج لخبرة أصحاب مكاتب الدراسات والاستعانة بها هو وسيلة لتبديد أموال والكسب الشخصي
- يرغب كل إطار في التكوين، وهذا إن وجد فهو غير متوفر للجميع بسبب المحاباة والمحسوبية والجهوية.
- تستطيع الخبرات الموجودة العمل، وتقديم خدمة أحسن من التي تقدمها مكاتب الدراسات إذا ما أتاحت لها الفرصة.

دليل المقابلة مع الإطارات الصناعية :

1- بيانات عامة :

\* السن

\* الحالة العائلية .

\* عدد الأولاد.

\* مكان الإقامة.

\* المستوى التعليمي .

\* منصب العمل.

\*التصنيف في السلم الإداري .

2 -تصور مستقبل الشركة :

- نظرة المديرين لقرارات عملية خصخصة الشركة .

-موقف الشركة من الحراك المهني للعمال وأثره على مستقبلها.

- وضع الشركة في السوق وأسباب ارتفاع سعر الاسمنت .

3 - وضعية إطارات الشركة :

- سبل الحد من هجرة الإطارات من الشركة التي تعتبر جزء من رأس مالها.

- وضعية الإطارات في حالة خصخصة الشركة .

4 - الاستعانة بالخبرات الأجنبية :

- سبب الاستعانة بالخبرات الأجنبية .

- إمكانية تكوين إطارات الشركة بالخارج .

- إمكانية تعويض الخبرات الأجنبية بالمحلية .

### المقابلة رقم 01 :

- في يوم : السبت 15 مارس 2018 على الساعة 10:00 صباحا تم الالتقاء بالسيد مدير تسيير الموارد البشرية بمقر المديرية العامة لشركة الاسمنت تبسة بمكتبه الخاص قصد إجراء مقابلة حول موضوع دراستنا .

لم تدم المقابلة أكثر من 10 دقائق لم يتجاوب فيها مع أسئلتنا .

### المقابلة رقم 02 :

- في يوم : السبت 15 مارس 2018 على الساعة 10:15 صباحا تم الاتصال بالسيد مدير المالية والمحاسبة بمكتبه في مقر المديرية العامة لشركة صوميفوس والذي رفض التحاور معنا متحججا بان موضوع البحث ليس من اختصاصه والمعلومات التي لديه لا تفيدنا .

### المقابلة رقم 03 :

- في يوم الثلاثاء 25 مارس 2018 على الساعة 14:30 مساء تم الاتصال بمساعد المدير المكلف بالإعلام الآلي والذي أناب عن السيد المدير العام لشركة صوميفار حيث أبدى تجاوبا معنا في الإجابة عن أسئلة المقابلة :

يبلغ من العمر 42 سنة ، متزوج له طفلان يسكن بمدينة تبسة .

مستواه التعليمي جامعي متحصل على شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي .

- لن تتأثر الشركة بعملية الحراك المهني للعمال والباب مفتوح لكل من يغادر .

- وضع الشركة في السوق قوي ،

- لن تتخذ الشركة أي إجراء وكرر القول أن الباب مفتوح أمام كل من يرغب في المغادرة

- الإطار الكفاء لن يتضرر في حالة.

- الاستعانة بالخبرة الأجنبية أمر حتمي لأنهم من يملكون التكنولوجيا في هذا الميدان.
  - التكوين في الخارج غير مجدي لأن التكنولوجيا تتطور بسرعة ولا نتمكن من مواكبتها.
  - لا يمكن تعويض الخبرات الأجنبية بالمحلية لأننا لسنا من ينتج التكنولوجيا.
- دامت المقابلة أكثر من 45 دقيقة.

## المقابلة رقم 04:

- كانت المقابلة جماعية ضمت 05 الإطارات تتراوح أعمارهم بين 28 و 42 سنة ، كلهم متزوجون متوسط عدد الأطفال لديهم(02) يسكنون بمدينة تبسة
- مستواهم التعليمي جامعي ، حائزين على شهادة مهندس دولة كل حسب تخصصه ومنهم من لديه شهادات معترف بها عالميا مقدمة من طرف شركة مايكروسوفت .
- لا تعنيهم خصخصة الشركات .
- الشركة غير مهتمة بالحراك المهني ، مهمشة للإطارات ، تعتبرهم عن آلات لتحقيق أغراضها
- لا يبحثون عن وضع المؤسسات في السوق ،
- تغيير الطاقم الإداري المسير للمؤسسات للشركة هو الحل الأمثل للحد من هجرة الإطارات .
- الإطارات تعمل بكفاءة فلا يمكن الاستغناء عنها .
- لا نحتاج الخبرة الأجنبية والاستعانة بها هو وسيلة لتبديد أموال والكسب الشخصي .
- يرغب كل إطار في التكوين ، وهذا غير متوفر للجميع بسبب المحاباة والمحسوبية .
- تستطيع الخبرات المحلية العمل أحسن من الأجنبية إذا ما أتاحت لها الفرصة .

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بن أحمد وهران-2

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

## استبيان الدراسة في شكله الأولي

(موجه للتحكيم)

إطارات القطاع العام

الأصول ، المسارات ، التمثيلات

دراسة مقارنة بين الإطارات الإدارية و الصناعية

ولاية تبسة نموذجا

بدر لنييل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع

تخصص تنظيم وعمل

تحت إشرافه

- أ.د. نجاح مبارك

من إعداد الطالب :

- حمزة مراد



تحية خالصة وبعد،

نتشرف أن نضع بين أيديكم استبيان قصد التعرف على فئة إطارات القطاع العام من حيث الأصول المسارات، التمثلات من خلال المقارنة الإطارات بين الإطارات الإدارية ونظيرتها الصناعية وذلك من أجل الحصول على شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع تنظيم وعمل بجامعة محمد بن أحمد وهران 2، وقد تم تصميم المقياس كما يلي :

**الجزء الأول :** ويحتوى على معلومات عامة حول الإطار وتتمثل في :

الجنس، السن، الحالة العائلية، عدد الأولاد، الوضعية الاقتصادية للعائلة المنحدر منها، الموقع الجغرافي للمسكن بعد السكن عن مكان العمل، الشهادة المتحصل عليها، التخصص، سنة التخرج

مكان التكوين، لغة التكوين الأساسية، شهادات أخرى إن وجدت، منصب العمل، الأقدمية في العمل

سنوات العمل ، الصنف في سلم الأجور، هذه العبارات تخدمنا للتعرف على أصول الإطارات

**الجزء الثاني :** يشمل العبارات الخاصة بمسارات وتمثلات الإطارات من خلال تحقيقها للحاجات الفسيولوجية ونزعتها نحو تحقيق الحاجات المعنوية والمتمثلة في الحاجة للأمن، الانتماء، التقدير والاحترام، تحقيق الذات، فقد استخدمنا مقياس ليكرت المتمثل في خمسة بدائل ( قليلا جدا، قليلا، لا أدري، كثيرا، كثيرا جدا ).

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة واسعة في مجال الدراسة العلمي فإننا نتشرف باختياركم ضمن فريق المحكمين لهذا الاستبيان راجين منكم وضع علامة (X) في أحد الخانتين تقيس أولا تقيس الموجودة أمام كل عبارة للتعرف أن كانت تخدم موضوع البحث من عدمه، كما نود منكم إعطاءنا بعض الاقتراحات والملاحظات حول سلامة ووضوح صياغة هذه العبارات.

إن عملكم هذا له بالغ الأهمية في نجاح دراستنا وفي الأخير تقبلوا سيدي منا أسمى عبارات الشكر والتقدير والاحترام.

## أسئلة الاستبيان

نتيجة تحكيم المقياس			نتيجة تحكيم المقياس		العبارات
تقيس	لا تقيس		تقيس	لا تقيس	
					1-هل الأجر الذي تتقاضاه؟ <input type="checkbox"/> من 35 ألف دج إلى 40 ألف دج <input type="checkbox"/> من 40 ألف دج إلى 45 ألف دج <input type="checkbox"/> من 45 ألف دج إلى 50 ألف دج <input type="checkbox"/> من 50 ألف دج إلى 55 ألف دج <input type="checkbox"/> من 55 ألف دج إلى 60 ألف دج <input type="checkbox"/> من 60 ألف دج إلى 65 ألف دج <input type="checkbox"/> من 65 ألف دج إلى 70 ألف دج <input type="checkbox"/> من 70 ألف دج إلى 75 ألف دج <input type="checkbox"/> من 75 ألف دج إلى 80 ألف دج <input type="checkbox"/> أكثر من 80 ألف دج
		04- أين تقيم ؟ في مسكن ممتلك <input type="checkbox"/> مع العائلة (مع والديك) <input type="checkbox"/> بمسكن مؤجر <input type="checkbox"/> .			
		05-هل المسكن الذي تقيم به يتوفر على الأجهزة الكهرو منزلية التالية ؟ تلاجة <input type="checkbox"/> غسالة <input type="checkbox"/> مطبخة (cuisinière) <input type="checkbox"/> فرن كهربائي (four) <input type="checkbox"/> مدفنة غازية <input type="checkbox"/> مكيف هوائي <input type="checkbox"/> هاتف ثابت <input type="checkbox"/> سخان ماء غازي (chauffe de bain) <input type="checkbox"/> تلفاز + جهاز استقبال رقمي (Tv+numérique) <input type="checkbox"/> بطاقة تشفير قنوات رقمية <input type="checkbox"/> عجان متعدد الخدمات putrin <input type="checkbox"/>			02 ما هو نمط التغذية لديك؟ <input type="checkbox"/> المواد الغذائية الأساسية فقط <input type="checkbox"/> المواد الغذائية الأساسية + اللحم <input type="checkbox"/> المواد الغذائية الأساسية + اللحم + الفواكه
					03- ما نوع الألبسة التي تقتنيها؟ <input type="checkbox"/> محلية الصنع <input type="checkbox"/> مستوردة من دول أوربية (فرنسا، إيطاليا ...) <input type="checkbox"/> مستوردة من دول آسيوية (الصين،
					06-هل تملك سيارة ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
		08-هل تملك جهاز نقال ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> .			07-هل تملك حاسوب ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
		10-ما نوعه ؟ عادي <input type="checkbox"/> متعدد الخدمات <input type="checkbox"/> .			09-ما نوعه : حاسوب شخصي (PC) <input type="checkbox"/> حاسوب محمول (PORTABLE) <input type="checkbox"/>
		11-هل هو موصول بخط انترنت ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>			
					12-هل لديك مصدر آخر للدخل غير الأجر الذي تتقاضاه ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> .

الرقم	العبارات	نتيجة تحكيم المقياس	
		تقيس	لا تقيس
<b>توجد نزعة متزايدة للإطارات نحو تحقيق الحاجة للأمن</b>			
13	إلى أي مدى تشعرون أنكم محميين و أنتم تقومون بمهامكم ؟		
14	إلى أي مدى تشعرون أن المنظمة مستعدة للتخلي عنكم ؟		
15	إلى أي مدى تسعى المنظمة لأن تخصص لكم قدر من الحوافز المادية ؟		
16	إلى أي مدى تسعى المنظمة لأن تخصص لكم نسبة من الحوافز المعنوية ؟		
17	ما مدى اهتمام المنظمة بتكوينكم داخل الوطن ؟		
18	ما مدى اهتمام المنظمة بتكوينكم خارج الوطن ؟		
19	ما مدى اهتمام المنظمة بترقيتكم في منصب العمل ؟		
<b>توجد نزعة متزايدة للإطارات نحو تحقيق الحاجة للانتماء</b>			
20	إلى أي مدى تسمح لكم المنظمة باتخاذ القرارات المتعلقة بمهامكم؟		
21	ما مدى توفر الوسائل اللازمة للقيام بمهامكم على أكمل وجه؟		
22	إلى أي مدى تأخذ المنظمة شكاواكم بعين الاعتبار؟		
23	ما مدى شعوركم بالتميز في المعاملة من طرف الإدارة ؟		
24	إلى أي مدى تحدث الخلافات بينك وبين رؤسائك؟		
25	إلى أي مدى تتدخل الإدارة لحل هذه الخلافات ؟		
26	إلى أي مدى تحدث الخلافات بينكم وبين زملائكم من نفس الدرجة ؟		
27	إلى أي مدى تتدخل الإدارة لحل هذه الخلافات ؟		
28	إلى أي مدى تتدخلون لحل الخلافات التي تحدث بين مرؤوسيك؟		
29	إلى أي مدى يتقبل مرؤوسيك تعليماتكم الموجهة لهم؟		

		إلى أي مدى تقبلون بتعويض احد زملائكم في العمل؟	30
		إلى أي مدى تستفيدون من خبرات بقية زملائكم من الإطارات في العمل؟	31
		إلى أي مدى يستفيد من خبراتكم بقية زملائكم من الإطارات في العمل؟	32
		ما مدى شعوركم بأهمية الاجتماعات التي تدعو لها المنظمة ؟	33
		ما مدى اهتمامكم بالحضور لهذه الاجتماعات ؟	34
		إلى أي مدى يمكنكم تقديم اقتراحات وآراء خلال هذه الاجتماعات؟	35
		إلى أي مدى يتم الأخذ بهذه الاقتراحات والآراء في العمل؟	36
<b>توجد نزعة متزايدة للإطارات نحو تحقيق الحاجة للاحتراء و التقدير</b>			
		إلى أي مدى تهتم المنظمة بتكريم الإطارات في المناسبات ؟	37
		إلى أي مدى تهتم المنظمة بالوجبات الغذائية التي تقدم لكم في المطعم ؟	38
		إلى أي مدى تهتم المنظمة بوسيلة النقل التي تنتقلون بها أثناء القيام بمهامكم ؟	39
		إلى أي مدى تشعر بأن رؤسائك يكونون لكم الاحترام والتقدير ؟	40
		إلى أي مدى تشعر بأن زملائك من الإطارات يكونون لكم الاحترام والتقدير ؟	41
		إلى أي مدى تشعر بأن مرؤوسيك يكونون لكم الاحترام والتقدير؟	42
		إلى أي مدى تشعر بأن عمال المنظمة يكونون لكم الاحترام والتقدير ؟	43
		إلى أي مدى يهتم أفراد العائلة بأرائكم ومشورتكم ؟	44
		إلى أي مدى يهتم رفاقك بأرائكم ومشورتكم ؟	45
		إلى أي مدى يهتم الجيران بأرائكم ومشورتكم ؟	46
		إلى أي مدى تشعرون بالاحترام من طرف أفراد المجتمع ؟	47

## توجد نزعة متزايدة للإطارات نحو تحقيق الحاجة لتحقيق الذات

		هل تشعر أن لديكم الرغبة في الإبداع في إطار عملكم؟	48
		هل لديكم الرغبة في تحسين مستواكم المهني ؟	49
		هل لديكم الرغبة في تحسين مستواكم العلمي و التأهيلي ؟	50
		ما مدى شعوركم بأنكم شخصية معروفة في المنظمة ؟	51
		ما مدى شعوركم بأنكم شخصية معروفة في الحي الذي تسكنون فيه؟	52
		ما مدى شعوركم بأنكم شخصية معروفة في المدينة التي تسكنون فيها؟	53
		إلى أي مدى يؤثر تغييركم عن العمل في المنظمة؟	54
		إلى أي مدى تشعرون بأنكم فعالين في سير العمل بالمنظمة؟	55
		ما مدى شعوركم بالمسؤولية تجاه مهامكم بالعمل؟	56
		ما مدى شعوركم بالرقابة أثناء قيامكم بعملكم؟	57
		إلى أي مدى تشعرون بأن مهامكم تتناسب مع قدراتكم و مؤهلاتكم ؟	58
		إلى أي مدى تشعرون بأن مكانتكم الاجتماعية مرتبطة بمنصبكم كإطار ؟	59
		إلى أي مدى تشعرون أنكم مهمين لتحقيق التنمية للبلاد ؟	60

ملاحظات و اقتراحات

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بن أحمد وهران-2

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

# استمارة استبيان :

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

أيها الإطار لقد تم اختياركم كعنصر مهم وفعال في المجتمع من خلال المهام الموكلة لكم في المنشأة التي تنتمون إليها، خاصة وأنكم تعلمون ما يواجهه الإطار في الجزائر من تحديات في كل النواحي الاجتماعية والمهنية .

لهذا نضع بين أيديكم استمارة استبيان خاصة بموضوع إطارات القطاع العام الأصول المسارات ، التمثلات، لمأها بكل موضوعية ، راجين منكم الإجابة عن أسئلة الاستمارة بدقة واعلموا أننا سنتعامل مع المعلومات التي تقدمونها لنا بكل سرية وفيما يخدم حيثيات الموضوع فقط ، ولهذا سنكون شاكرين لكم جدا لتعاونكم .

تحت إشرافه

من إعداد الطالب :

- أ.د. نجاح مبارك

- حمزة مراد

لملأ الاستمارة : نرجو وضع علامة x داخل الخانة  التي تختارها للإجابة ولا داعي لذكر الاسم

معلومات حول الإطار  إطار صناعي  إطار إداري

<p>-العائلة التي تنحدر منها : فقيرة <input type="checkbox"/></p> <p>متواضعة <input type="checkbox"/></p> <p>غنية <input type="checkbox"/></p>	<p>-الجنس : ذكر <input type="checkbox"/> أنثى <input type="checkbox"/></p> <p>- السن: .....- الحالة العائلية : عزب <input type="checkbox"/></p> <p>متزوج <input type="checkbox"/></p> <p>مطلق <input type="checkbox"/></p> <p>أرمل <input type="checkbox"/></p>
<p>- يبعد السكن عن موقع العمل بحوالي كلم.....كلم</p>	<p>- عدد الأولاد: ..... - الموقع الجغرافي للسكن : حضري <input type="checkbox"/></p> <p>ريفي <input type="checkbox"/></p>
<p>- الشهادة المتحصل عليها: .....</p>	
<p>- التخصص: .....</p>	
<p>- سنة التخرج: .....-المكان التكوين: .....</p>	
<p>- لغة التكوين الأساسية : لغة عربية <input type="checkbox"/> لغة فرنسية <input type="checkbox"/> لغة انجليزية <input type="checkbox"/> لغات أخرى: .....</p>	
<p>- شهادات أخرى إن وجدت : .....</p>	
<p>هل الأجر الذي تتقاضاه؟</p> <p><input type="checkbox"/> من 35 ألف دج إلى 40 ألف دج</p> <p><input type="checkbox"/> من 40 ألف دج إلى 45 ألف دج</p> <p><input type="checkbox"/> من 45 ألف دج إلى 50 ألف دج</p> <p><input type="checkbox"/> من 50 ألف دج إلى 55 ألف دج</p> <p><input type="checkbox"/> من 55 ألف دج إلى 60 ألف دج</p> <p><input type="checkbox"/> من 60 ألف دج إلى 65 ألف دج</p>	<p>- منصب العمل : .....</p> <p>- الأقدمية في العمل : .....</p> <p><input type="checkbox"/> من 65 ألف دج إلى 70 ألف دج</p> <p><input type="checkbox"/> من 70 ألف دج إلى 75 ألف دج</p> <p><input type="checkbox"/> من 75 ألف دج إلى 80 ألف دج</p> <p><input type="checkbox"/> أكثر من 80 ألف دج</p>
<p>هل لديك مصدر آخر للدخل غير الأجر الذي تتقاضاه ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> .</p>	



## أسئلة الاستبيان

<p>03- أين تقيم ؟</p> <p><input type="checkbox"/> في مسكن ممتلك</p> <p><input type="checkbox"/> مع العائلة (مع والديك)</p> <p><input type="checkbox"/> بمسكن مؤجر.</p>	<p>01- ما هو نمط التغذية لديك؟</p> <p><input type="checkbox"/> المواد الغذائية الأساسية فقط</p> <p><input type="checkbox"/> المواد الغذائية الأساسية + اللحم</p> <p><input type="checkbox"/> المواد الغذائية الأساسية + اللحم + الفواكه</p>
<p>04- هل المسكن الذي تقيم به يتوفر على الأجهزة الكهرو منزلية التالية ؟</p> <p><input type="checkbox"/> ثلاجة</p> <p><input type="checkbox"/> غسالة</p> <p><input type="checkbox"/> مطبخة (cuisinière)</p> <p><input type="checkbox"/> فرن كهربائي (four)</p> <p><input type="checkbox"/> مدفئة غازية</p> <p><input type="checkbox"/> مكيف هوائي</p> <p><input type="checkbox"/> هاتف ثابت</p> <p><input type="checkbox"/> سخان ماء غازي (chauffe de bain)</p> <p><input type="checkbox"/> تلفاز + جهاز استقبال رقمي (Tv+numérique)</p> <p><input type="checkbox"/> بطاقة تشفير قنوات رقمية</p>	<p>02- ما نوع الألبسة التي تقتنيها؟</p> <p><input type="checkbox"/> محلية الصنع</p> <p><input type="checkbox"/> مستوردة من دول أوروبية (فرنسا، إيطاليا ...)</p> <p><input type="checkbox"/> مستوردة من دول آسيوية (الصين، كوريا، ...)</p> <p>05- هل تملك جهاز نقال ؟</p> <p><input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا .</p> <p>06- ما نوعه ؟</p> <p><input type="checkbox"/> عادي <input type="checkbox"/> متعدد الخدمات .</p> <p>07- هل تملك سيارة ؟</p> <p><input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا</p>
<p>10- هل هو موصول بطابعة ؟</p> <p><input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا</p> <p>11- هل هو موصول بخط انترنت ؟</p> <p><input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا</p>	<p>08- هل تملك حاسوب ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/></p> <p>09- ما نوعه :</p> <p><input type="checkbox"/> حاسوب شخصي (PC)</p> <p><input type="checkbox"/> حاسوب محمول (PORTABLE)</p>

الإجابات المحتملة					الأسئلة	الرقم
كثيرا جدا	كثيرا	لا أحدي	قليل	قليل جدا		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى تشعر أنك محمي و أنت تقوم بمهامك ؟	12
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى تشعرون أن المنظمة مستعدة للتخلي عنكم ؟	13
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى تسعى المنظمة لأن تخصص لك قدر من الحوافز المادية ؟	14
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى تسعى المنظمة لأن تخصص لك نسبة من الحوافز المعنوية ؟	15
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ما مدى اهتمام المنظمة بتكوينكم داخل الوطن ؟	16
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ما مدى اهتمام المنظمة بتكوينك خارج الوطن ؟	17
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ما مدى اهتمام المنظمة بتربيتك ؟	18
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى تسمح لك المنظمة باتخاذ القرارات المتعلقة بمهامك؟	19
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ما مدى توفر الوسائل اللازمة للقيام بمهامك على أكمل وجه؟	20
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى تأخذ المنظمة شكاوك بعين الاعتبار؟	21
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ما مدى شعورك بالتميز في المعاملة من طرف الإدارة ؟	22
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى تحدث الخلافات بينك وبين رؤسائك؟	23
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى تتدخل الإدارة لحل هذه الخلافات ؟	24
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى تحدث الخلافات بينك وبين زملائك من نفس الدرجة ؟	25
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى تتدخل الإدارة لحل هذه الخلافات ؟	26
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى تتدخل لحل الخلافات التي تحدث بين مرؤوسيك؟	27
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى يتقبل مرؤوسيك تعليماتك الموجهة لهم؟	28
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إلى أي مدى تقبل بتعويض احد زملائك في العمل؟	29

الرقم	الأسئلة	قليلًا جدا	قليلًا	لا أحدري	كثيرًا	كثيرًا جدا
30	إلى أي مدى تستفيد من خبرات بقية زملائك من الإطارات في العمل؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	إلى أي مدى يستفيد من خبراتك بقية زملائك من الإطارات في العمل؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	ما مدى شعورك بأهمية الاجتماعات التي تدعو لها المنظمة ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	ما مدى اهتمامك بالحضور لهذه الاجتماعات ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	إلى أي مدى يمكنك تقديم اقتراحات وآراء خلال هذه الاجتماعات؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	إلى أي مدى يتم الأخذ بهذه الاقتراحات والآراء في العمل؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	إلى أي مدى تهتم المنظمة بتكريم الإطارات في المناسبات ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	إلى أي مدى تهتم المنظمة بالوجبات الغذائية التي تقدم في المطعم ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	إلى أي مدى تهتم المنظمة بوسيلة النقل التي تنتقل بها أثناء القيام بمهامك ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	إلى أي مدى تشعر بأن رؤسائك يكونون لك الاحترام والتقدير ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	إلى أي مدى تشعر بأن زملائك من الإطارات يكونون لك الاحترام والتقدير ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	إلى أي مدى تشعر بأن مرؤوسيك يكونون لك الاحترام والتقدير؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	إلى أي مدى تشعر بأن عمال المنظمة يكونون لك الاحترام والتقدير ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	إلى أي مدى يهتم أفراد العائلة بأرائك ومشورتك ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	إلى أي مدى يهتم رفاقك بأرائك ومشورتك ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	إلى أي مدى يهتم الجيران بأرائك ومشورتك ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	إلى أي مدى تشعر بالاحترام من طرف أفراد المجتمع ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	هل تشعر أن لديك الرغبة في الإبداع في إطار عملك؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	هل لديك الرغبة في تحسين مستواك المهني ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

الرقم	الأسئلة	قليلًا جدا	قليلًا	لا أدري	كثيرًا	كثيرًا جدا
49	هل لديك الرغبة في تحسين مستواك العلمي و التأهيلي ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	ما مدى شعورك بأنك شخصية معروفة في المنظمة ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51	ما مدى شعورك بأنك شخصية معروفة في الحي الذي تسكن فيه؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52	ما مدى شعورك بأنك شخصية معروفة في المدينة التي تسكن فيها؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53	إلى أي مدى يؤثر تغييرك عن العمل في المنظمة؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54	إلى أي مدى تشعر بأنك فعال في سير العمل بالمنظمة؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55	ما مدى شعورك بالمسؤولية تجاه مهامك بالعمل؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56	ما مدى شعورك بالرقابة أثناء قيامك بعملك؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57	إلى أي مدى تشعر بأن مهامك تتناسب مع قدراتك و مؤهلاتك ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58	إلى أي مدى تشعر بأن مكانتك الاجتماعية مرتبطة بمنصبك كإطار ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59	إلى أي مدى تشعر أنك مهم لتحقيق التنمية للبلاد ؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية

Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique

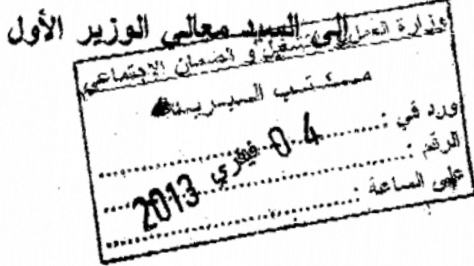
### الأمانة الوطنية

حي إسماعيل يفصح عمارة 40 باب الزوار - الجزائر العاصمة

هاتف/فاكس: 021.20.77.89-021.24.97.99



04 FEV 2013



الموضوع: إشعار بإضراب وطني.

- بناء القانون رقم 02.90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الحق النقابي.
- بناء على القانون رقم 14.90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 30.91 المؤرخ في 12 ديسمبر 1991 و بالأمر رقم 12.96 المؤرخ في 10 جوان 1996 المتضمن كفايات ممارسة الحق النقابي.
- بناء على توصيات المجلس الوطني للنقابة المعقد يومي 12 و 13 جوان 2012 بزرالدة ولاية الجزائر و القرارات المنبثقة عنه، لاسيما تخويل الأمانة الوطنية اتخاذ كل الإجراءات الضرورية لتحديد نمط الاحتجاج و كفيته في حالة عدم استجابة الحكومة للمطالب المشروعة للعمال و الموظفين.
- بناء على الطلبات العديدة الموجهة للحكومة قصد برمجة لقاء رسمي مع الأمانة الوطنية لدراسة وإيجاد الحلول لأرضية المطالب.
- نظرا لعدم استجابة الحكومة لأرضية المطالب المرفوعة إليها المرفقة لهذا الإشعار.
- بناء على اجتماع الأمانة الوطنية المنعقد بتاريخ 15 جانفي 2013.
- تبعا لما سبق ذكره.

### تقرر مايلي

- الدخول في إضراب وطني لمدة ثلاثة (03) أيام ابتداء من 18 فيفري 2013 إلى غاية 20 فيفري 2013 في جميع قطاعات الوظائف العمومي.

الأمين العام

- نسخة موجهة إلى السادة:

- رئاسة الجمهورية - الديوان -

- معالي وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي



الوزارة الأولى  
مكتب التنظيم العام  
B. O. G.

04 FEV. 2013

شلل في البلديات والمستشفيات .. وعامل قطاع التربيية يخرجون إلى الشارع الأسبوع المقبل

# الجزائري في إضراب

## ■ نسبة الاستجابة تتجاوز 80 من المائة وطنيا وشملت 36 قطاعا

شل أكثر من مليون موظف، أمس، قطاع الوظيفة العمومية، عبر التراب الوطني، حيث بلغت نسبة الاستجابة الوطنية 80 من المائة، كما بلغت فيه نسبة إضراب مديري ونظار الثانويات 74 من المائة. في الوقت الذي قرر مستخدمو التربية الوطنية الخروج إلى الشارع بداية من الأسبوع المقبل، وبلغت نسبة الاستجابة إلى الإضراب الوطني الذي دعته إليه النقابة الوطنية للوظيفة العمومية 80 من المائة.



عمال لقطاع التربية الوطنية

أمر شيخ الأمين الوطني المكلف بالاعلام النقابية الوطنية لاستضافة مستخدمي الادارة العمومية، جبرائي جبرائي، أمس، في اتصال بالتهاتف، أن الاضراب الذي شارك فيه 36 قطاعا والذي سيؤم 3 أيام كاملة عرف تاجها كبيرا في يومه الأول، موضحا أن القطاعات التي عرفت مشاركة قوية هي قطاع البلديات والمحليات، حيث قدرت نسبة مشاركة هذه الأخيرة بـ 90 من المائة، في الوقت الذي سجل الإضراب نجاحا كبيرا في قطاعات التكوين المهني والتي، الأفعال العمومية، مرجع أسباب المدخل في إضراب التي الاختلافات الموجودة في القوانين الأساسية والأنظمة التعريفية لموظفي الوظيفة العمومية، وأشار المتحدث إلى ضرورة تعديل المرسوم التشريحي لسنة 2004، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المدنيين وساقى المميزات والحجج، ودعا جبرائي جبرائي إلى تعديل القانون الأساسي والقطاعات التعريفية الخاص بعمال البلديات، وإعداد المخطط في القانون الأساسي والنظام التعريفية لا عوان الوظيفة والأمن، وتثبيت العمال المتقاعدون في مناصب دامت، مطالبا بالترفع من قيمة منحة المردودية وتقسيمها لجميع موظفي الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين واجتباها بالترافق من 1 جانفي 2018، مع ضرورة استخدام منح خاصة نتيجة المهام المستلزمة كمنحة الخطر والتأهيل والتأوية.

مديرو ونظار الثانويات .. الأسلاك المشتركة يتلون القطع قدرت نسبة الاستجابة إلى الإضراب الوطني الذي دعته اليه اللجنة الوطنية للمعري ونظار الثانويات المتشعبة تحت لواء الاتحاد الوطني لعمال التربية الوطنية 74 من المائة، في اليوم الأول من الإضراب نسبة 80 من المائة، تعبيراً عن رفضهم لما تضمنته المرسوم 2401 المتضمن القانون الأساسي المعدل، من إحصاف وخلق.

وكشفت، أمس، بيان اللجنة الوطنية للمعري ونظار الثانويات المتشعبة تحت لواء الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، تحوز 2 النهار، على نسخة من، أن الإضراب عرف استجابة واسعة للمعديين والنظار، حيث من الإضراب، مختلف المؤسسات التربوية عبر التراب الوطني.

كما عرف إضراب الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين نجاحا كبيرا، وذلك بعد أن شارك كل القطاعات في هذا الإضراب الذي يتلوه 3 أيام كاملة، لا سيما قطاع التربية الوطنية والمحليات التي تعرف تشغيل أكبر عدد من هذه الفئة.

المشتركة والعمال المهنيين وأعوان الأمن والوقاية المتشعبة تحت لواء الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، وهذا لتجاهل طلبهم من قبل السلطات وعدم أخذ مطالبهم بعين الاعتبار، خاصة البيان الذي تضمنت 2 نهار، على نسخة من، بلطرون من خلاله بتعميد الموقف.

### شلل في المستشفيات والبلديات يا لمسيبة

لاقي الإضراب الذي دعته اليه الطلاب، استجابة واسعة، وهو ما عجلته 2 نهار، من خلال تجولها في قطاعات حساسين قريسين جدا ومهمين للشؤون البلدية، بتفاد الصحة الذي شهد شللا في المعرف، من توفير أدنى الخدمات، وكانت الاستجابة كبيرة والعينة كانت من عاصمة ولاية المسيلة، في المؤسسات الابتدائية والثانوية، فليان عبرت الأمر في النداء والتواجد، كما كان الحال بمسكني الضواحي والعيادات الجوية، وهو الحال بالولاية لمداري عيسى وبومعزة، وقد سجلت نسبة الاستجابة التي بلغت 85 من المائة، وكذا في قطاع اداري اخر، ويتعلق الأمر بمسكني الحالة لمدنية التي شهدت هي الأخرى استجابة في بعض البلديات خاصة في عاصمة ولاية المسيلة.

### 80 من المائة استجابة للإضراب في تيبازة

دخل، أمس، العديد من موظفي الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين وأعوان الأمن لقطاع التربية بولاية تيبازة في إضراب عن العمل، وجاء هذا الإضراب استجابة لبيان التضامنية الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين التي قررت المدخل في حركة احتجاجية، يوم غد الأربعاء، ومواسلة الإضراب بعد غد.

أضرب، أمس، موظفو الأسلاك المشتركة لقطاع التربية عن العمل بولاية تيبازة، حيث امتنع عمال المقاصد وأعوان الأمن، بالإضافة إلى أعوان الأمانة والمحظنين الأداريين وغيرهم عن العمل بجميع المؤسسات التربوية المنتشرة عبر إقليم الولاية، احتجاجا عليهم على رفضي الوزار، لا سيما الاستجابة لمطالبهم المعروفة، وتشير إلى أن نسبة إضراب موظفي الأسلاك المشتركة يوم أمس، بلغت 80 من المائة، حسيما صرح به المسوق الولائي في تيبازة.

### أصحاب زوارق الصيدية يرزق عمر ويهدد دون بة

قام أصحاب زوارق الصيدية البحرية في عناية، حركية احتجاجية وبنا المعروف بشا بوي، ذلك عشرات السفن كبير الحجم، الصيدية البحرية لثلاثة آلاف و الأمتار وبينما الصيدية حصولها على ترخيص من وهو الاجراء الذي انعكس الصيدية لدى الزوارق المصايد، حيث تراجعت مع إلى استمرات منها بصددها تتعدى نسبة 30 من المائة المحتجون وبشأن شايو رئيس غرفة الصيد البحري "الشريف تلي" كشفت به هؤلاء الذي عرفت تشلل صيد التي شاطن ويزن الا احتجاج، انها خطورة ط الا إلى من نوعها يتقدم بها الا مؤشر لغزو عشرات سفن الا فتره لثلاثة ايام لولاية، وقد الصيد البحري، بشأن قضيت ولاية عناية، أن هؤلاء قد عن ممارسة نشاط الصيد الاعبات الواسية وبشأن في ال

### أساتذة يحتجون ب تلميذ على زميلتها

احتج، أمس، معلمو مدينة الواقعة ببلدية الخ الوادي، بسبب تعرض أساتذة بالولاية لاعتداء بالفر من السنة الخامسة في ساء، خروجهم من الصف، وهذا خطورة هؤلاء المعلمين من التمرينات في حق معلمة وأمام مر الأجد على حالة التسبب وغضب أ المعلمة على حد وصفه التوقف عن العمل والتد الاحتجاجا على الوضع، من المعلمة لعميل التي تم التماجد بتكرار هذا النوع من

### أساتذة يجامعة في إضراب لثاء

دخل أساتذة جامعة المد بوم 3 أيام، على أن يحتجم أمام مقر رئاسة الجامعة، و خطورة الإضراب بعد الك المعتمدة في جامعة المسيلة المعنى الولائي لالاحتفاء عن الدواع الحقيقية لذلك في التقنين أو لهما لكان ال 6 أسنوت، وكنت التضامن الاستنالات الثلاثي تم طرق بشكل تعسفي، ومواسلة أيضا التأخر غير المبررة المختلفة، بالإضافة إلى المقصر بـ 17 من المائة، التوسع على المنح بـ 80 شكفا لأجور سنة 2009.

### إصابة 3 أفراد بأفضا بشوارية في أ

استقبل مستشفى صيدا، تيبازة 3 حالات من عصابة بالقتل بالخطار، وحسب المعلومات يتلوه من بين بلد الولاية، حيث تم نقل المصابين إلى مستشفى مصطفى باشا فأكد الأطباء من إصابة 3 أفراد من عصابة تحت إعتا لخطرة، أصابا بدم، هذا



## النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية

Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique

### الأمانة الوطنية

حي إسماعيل يفصح عمارة 40 باب الزوار - الجزائر العاصمة

هاتف/فاكس: 021.24.97.99-021.20.77.89

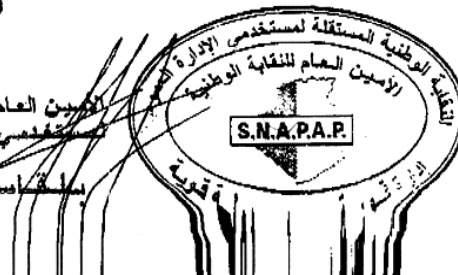


### أرضية المطالب

- 01- تعديل المرسوم التنفيذي رقم 04.08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية.
- 02- تعديل المرسوم التنفيذي رقم 05.08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المنتمين القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب.
- 03- تعديل المرسوم التنفيذي رقم 134.10 المؤرخ في 13 ماي 2010 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة.
- 04- تعديل المرسوم التنفيذي رقم 135.10 المؤرخ في 13 ماي 2010 المؤسس للنظام التعويضي للعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب.
- 05- إعادة النظر في القانون الأساسي و النظام التعويضي لأعوان الوقاية و الأمن.
- 06- تثبيت العمال المتعاقدين في مناصب دائمة.
- 07- الرفع من قيمة منحة المردودية و تنقيطها على أساس 40 % لجميع موظفي الأسلاك المشتركة و العمال المهنيين و احتسابها بأثر رجعي من 01 جاتفي 2008 مع ضرورة استحداث منح خاصة نتيجة المهام المسندة كمنحة الخطر و التأهيل و المناوبة.
- 08- الترقية الآلية للموظفين و العمال الذين لديهم 10 سنوات فما فوق في رتبة أعلى.
- 09- تصنيف حاملي شهادات الدراسات الجامعية (DEUA) في الرتبة 11 بدلا من 10 مع فتح باب الترقية.
- 10- إلغاء المادة رقم 87 مكرر من القانون رقم 11.90 .
- 11- تحيين القوانين الاجتماعية.
- 12- مراجعة عطلة الأمومة.
- 13- احتساب منحة التقاعد على أساس ثلاثة (03) سنوات الأخيرة من العمل.
- 14- الحصول على ترقية آلية قبل الإحالة على التقاعد بثلاثة سنوات.
- 15- إشراك النقابة في جميع المشاورات المتعلقة بالحياة الاجتماعية و المهنية للموظفين و العمال.

04 FEB 2013

الأمين العام  
الأمين العام للنقابة الوطنية  
لمستخدمي الإدارة العمومية  
بلسانهم شلفبول





## عمال الأسلاك المشتركة والعمال المهنيون في مقدمة المحتجين زوازية الوظيف العمومي يصرخون.. أوقفوا "الحقرة" الستاباب: نسبة الإضراب بلغت 75 بالمئة أغلبها في ولايات الغرب

أطلقت احتفالات يوم الشهيد والأمطار مشغول إضراب "36" قطاعا من الوظيف العمومي، دعت إليه النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية، وأخذ الموقف "محثوري" القطاعات من موظفي الأسلاك للشركة في قطاعات الصحة والجامعة للمطالبين بحقوقهم.



المواطن يدفع فاتورة الإضرابات المتكررة

مطالبهم مراجعة القانون الأساسي والنظام التعويضي وإدراج منحة نهاية الخدمة مع إلغاء المادة 87 مكرر، وإمحاء جميع العمال المتعاقدين في مناصب دائمة حسب الشهادة والأقدمية، وتصنيف حاملي شهادات الدراسات الجامعية في الرتبة 11 بدلا من 10 مع فتح باب الترقية وكذا مراجعة عملة الأمومة بجعلها 4 أشهر على الأقل، والرفع من قيمة منحة المردودية وتقطيعها على أساس 40 بالمئة، واحتسابها بأثر رجعي من مطلع جانفي 2008، واستحداث منح خاصة نتيجة المهام المسندة كمنحة الخطر والتأهيل والمناوبية. من جهته، كشف أمس، المكلف بالإعلام على مستوى النقابة جيلالي حمراي في تصريح لـ"الشروق" أن نسبة الأستجابة للإضراب في اليوم الأول بلغت 75 بالمئة، واعترف المتحدث أن أغلبها كانت على مستوى شريحة موظفي الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين.

"الستاباست" إلى الإضراب فيها، ورفعت شريحة موظفي الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين أغلبهم من السائقين والحجاب والعمال مهنيين شعرات منددة "بالحقرة"، ومن

والاحتجاجات في بقية القطاعات، حتى أنها كانت متعمدة تماما على غرار قطاع التربية وقطاعات الأشغال العمومية السكن والري وغيرها من القطاعات التي نصت نقابة

### فضيلة مختاري

استجاب بنسب متفاوتة عمال الأسلاك المشتركة في الجامعات والمعاهد لإضراب "الستاباب"، حيث شلت جامعات ومنها جامعة الإعلام والعلوم السياسية، التي أوصد فيها الموظفون أبواب الجامعة والمدرجات، كما احتج أمس موظفو البلديات من عمال مهنيين وحجاب وسائقين ورفعا يسدورهم شعارات منددة "بالحقرة" إلى جانب عدد من موظفي قطاع الصحة أغلبها على مستوى مستشفى توريد حسين ومستشفى زميري، غير أن المستشفيات الجامعية في العاصمة على غرار مصطفى باشا، لم يسجل بها إضراب حسب ما وقفت عليه "الشروق" بل أن عددا من الموظفين ممن اقتريت منهم "الشروق" كانوا يجهلون تماما أن النقابة نصتهم إلى الإضراب، وانعدمت مظاهر الإضراب

## وثيقة سرية تكشف تقاضيهـم علاوات تصل 10 آلاف دينار أعضاء اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية يتقاضون منحة جزافية!

المصابقة عليه في إصدار هذه المراسلة ولماذا وصفها بالسري للغاية وقال بوديبسة، ممثل "الكتاباست" إن اللجان، سواء الوطنية أم الولائية، تتخذ قراراتها بعد المداولة عليها، والمداولة هي مهمة كل عضو وليس الرئيس والنائبين فقط ومن هنا نتساءل عن مغزى التفرقة بين أعضاء اللجان (8000 دج و2000 دج) علسي فرضية أن هذه المنح مقبولة؟

للخدمات الاجتماعية سلم أجور؟ ولماذا توقع الوثيقة باسم سري للغاية، وتحمل الوثيقة رقم: 13 ل/ط/خ/1/2013 والموقعة بتاريخ 04/02/2013 والتي مفادها استقادة رئيس كل لجة ولائية بمنحة جزافية مقدارها 10 آلاف دينار شهريا مع هيكل التسير، ويستفيد الثاينان من مبلغ 8000 دينار، في حين حدد هذا الرئيس منحة بمبلغ 2000 دينار لكل عضو لجنة في الشمال و4000 دينار لكل

### فضيلة مختاري

كشفت وثيقة مطبوع عليها "سري للغاية" موقعة من قبل رئيس اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية، بلمشري تحديد سلم أجور لأعضاء اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية، وهي عبارة عن منح أعلاها مبلغ 10 آلاف دينار وأدناها 2000 دينار، مما يعني أن هؤلاء الذين انتخبوا طوعا صاروا موظفين بأجور ومنح، وهو ما يطرح جدية

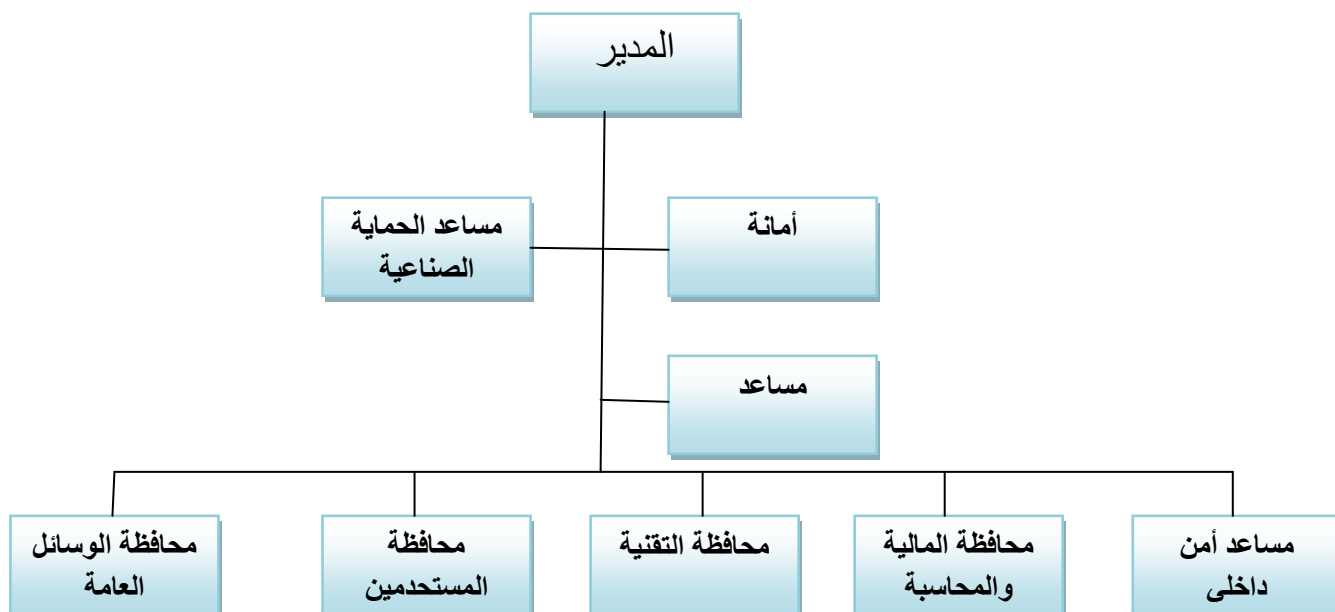
يطالبون بمراجعة القانون الأساسي مديرو ونظار الثانويات يستجيبون للإضراب بنسبة 74 بالمئة

استجاب مديرو ونظار الثانويات للإضراب الذي دعت إليه اللجنة الوطنية لمديري ونظار الثانويات المنضوية تحت لواء الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين في اليوم الأول من الإضراب، حيث بلغت النسبة 74 بالمئة وأغلبها في ولايات وادي سوف وتسميكت والطرف التي فاقت فيها النسبة 90 بالمئة. وحسب جدول مفصل عبر الولايات لمدى استجابة المدراء والثقويات للإضراب، فإن النسبة الإجمالية بلغت 74، 20 بالمائة وجاءت ولاية الطارف في المرتبة الأولى بتحقيق نسبة استجابة قدرت بـ 100 بالمائة تلتها ولاية وادي سوف بنسبة 95 بالمائة، ثم ولاية تسميكت بنسبة 91 بالمائة بالنسبة للمديرين، أما بالنسبة لإضراب لنظار فجات ولاية عين تموشنت في المرتبة الأولى بنسبة 100 بالمائة ثم ولاية وادي سوف بـ 93 بالمائة وفي سكيكدة قدرت نسبة الإضراب بـ 89 بالمائة. وتظم أمس مديرو ونظار الثانويات وقفات احتجاجية أمام الثانويات وطالبت فئة المديرين بتعديل القانون الأساسي بسبب الإجحاف والظلم الذي لحقهم من ورائه حسب ما جاء في البيان، الذي استلمت "الشروق" نسخة منه. وأكد بيان اللجنة، الذي استلمت "الشروق" نسخة منه، إصرار مديري ونظار الثانويات للنهـل بعيدا في حركتهم الاحتجاجية حتى تحقيق المطالب المشروعة.

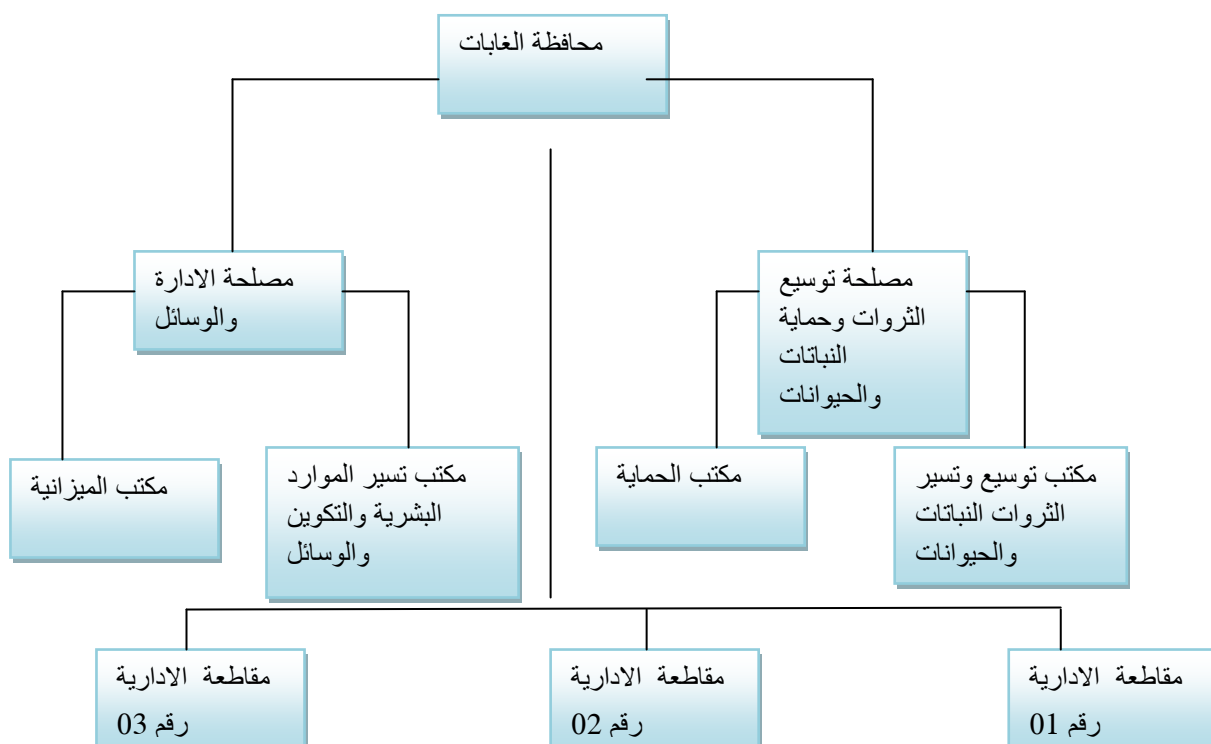
● هـ. مختاري  
الجيش يعجز بأدراز مواد مهريـة إلى مالي

أوقفت عناصر الجيش الوطني الشعبي، مطلع الأسبوع، شاحنة على متنها شابلان، في صحراء برج باجي مختار بأدراز. وبعد مراقبتها اتضح أنها تحمل كمية كبيرة من أكياس الفرينة والوقود في طريقها إلى الحدود مع

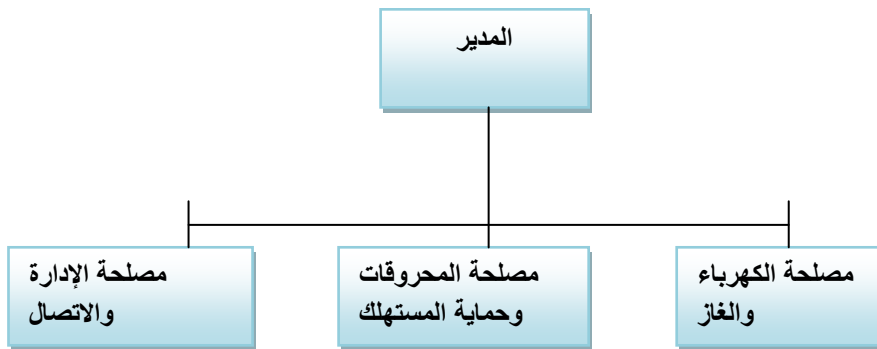




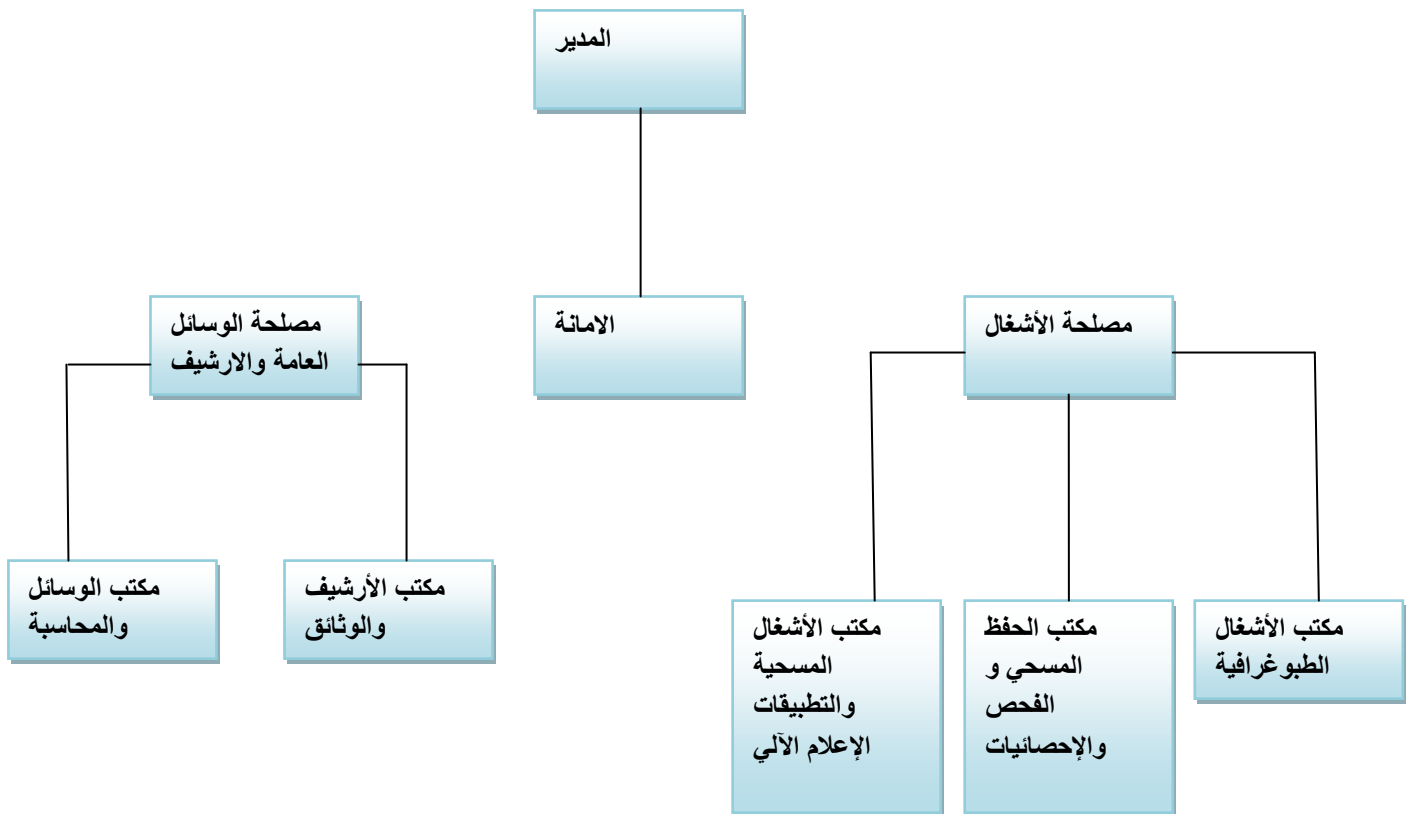
شكل رقم (29) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية التجارة



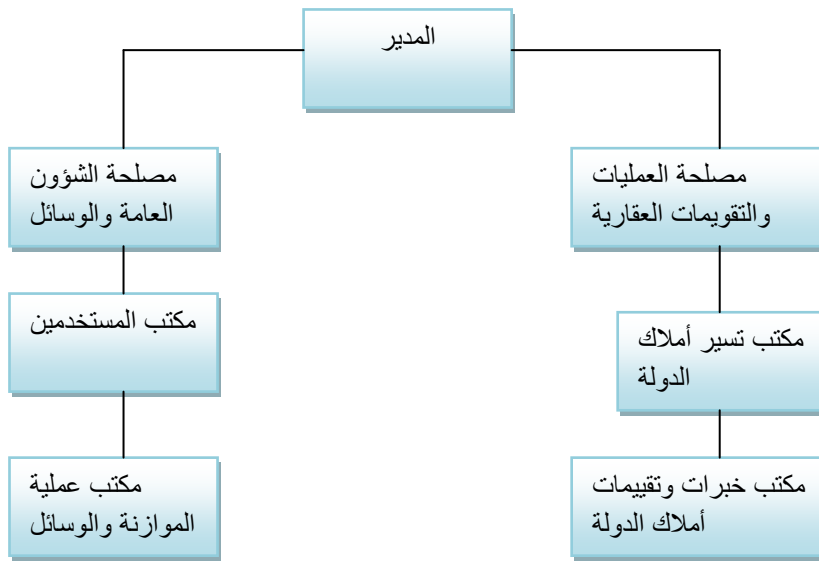
شكل رقم (30) يتضمن الهيكل التنظيمي لمحافظة الغابات



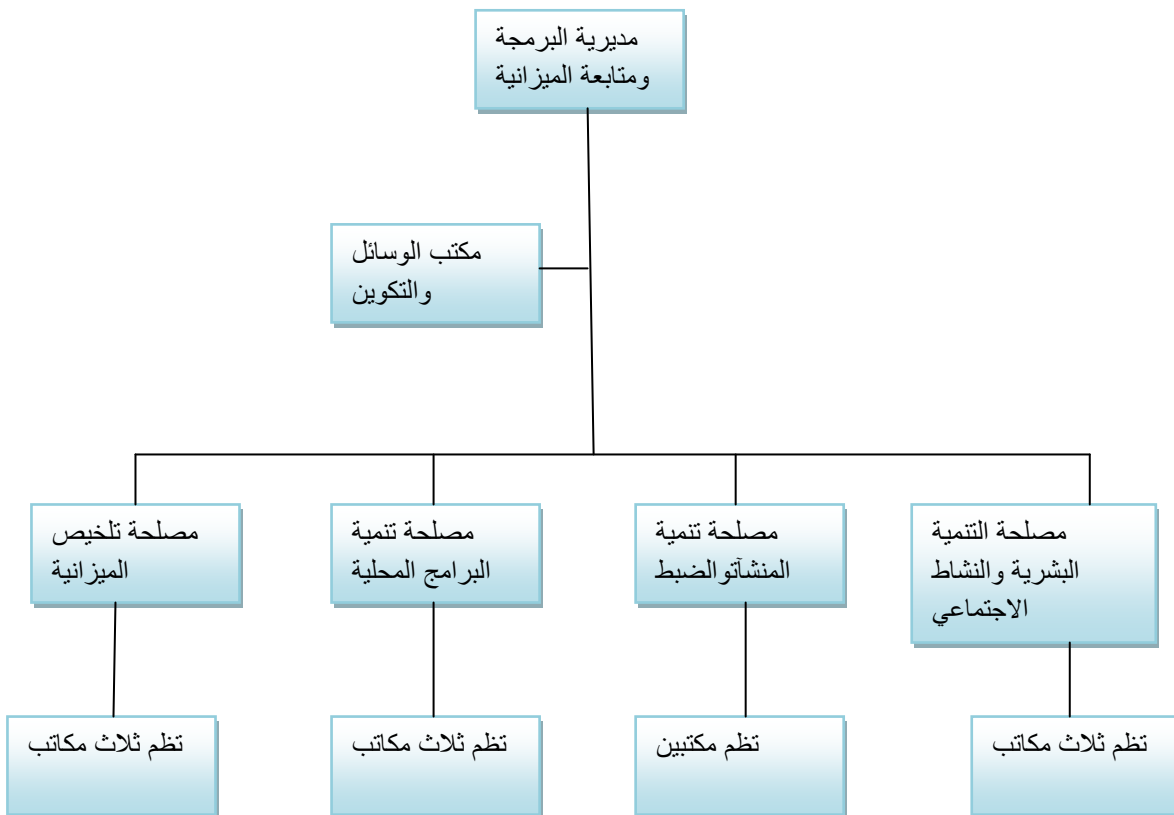
شكل رقم (31) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية الطاقة



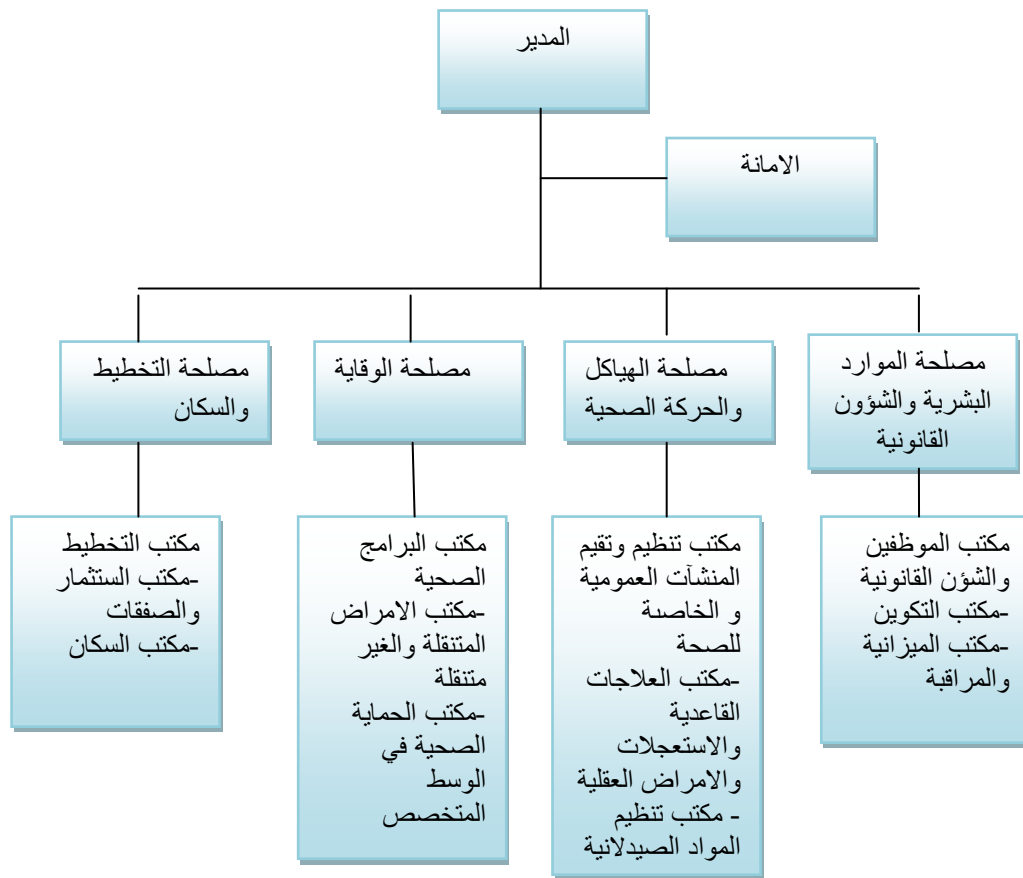
شكل رقم (32) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية مسح الأراضي



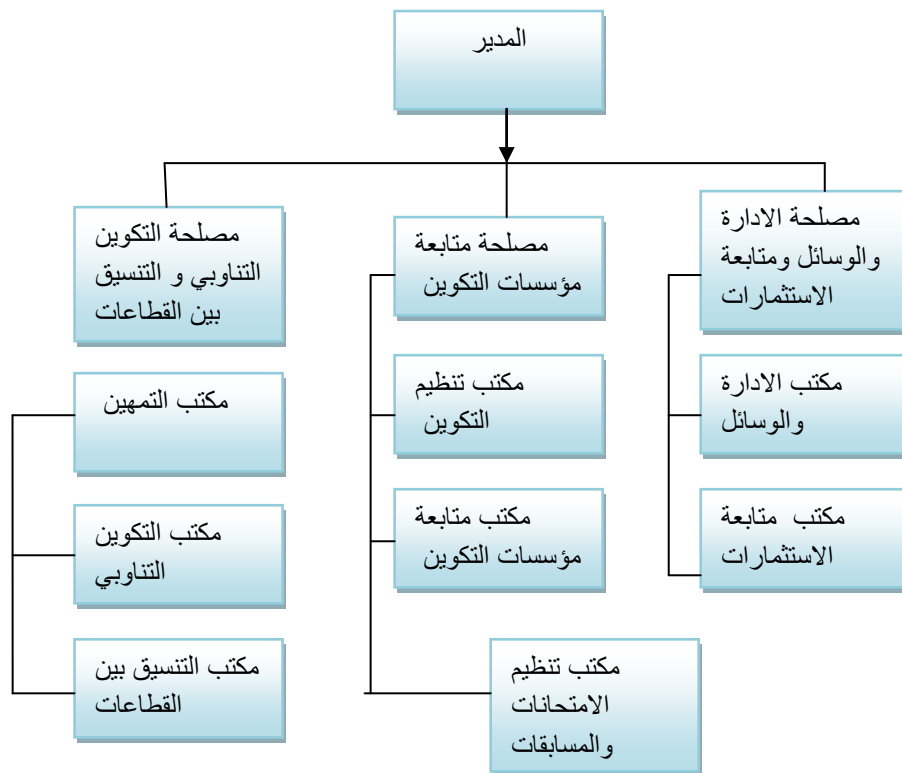
شكل رقم (33) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية أملاك الدولة



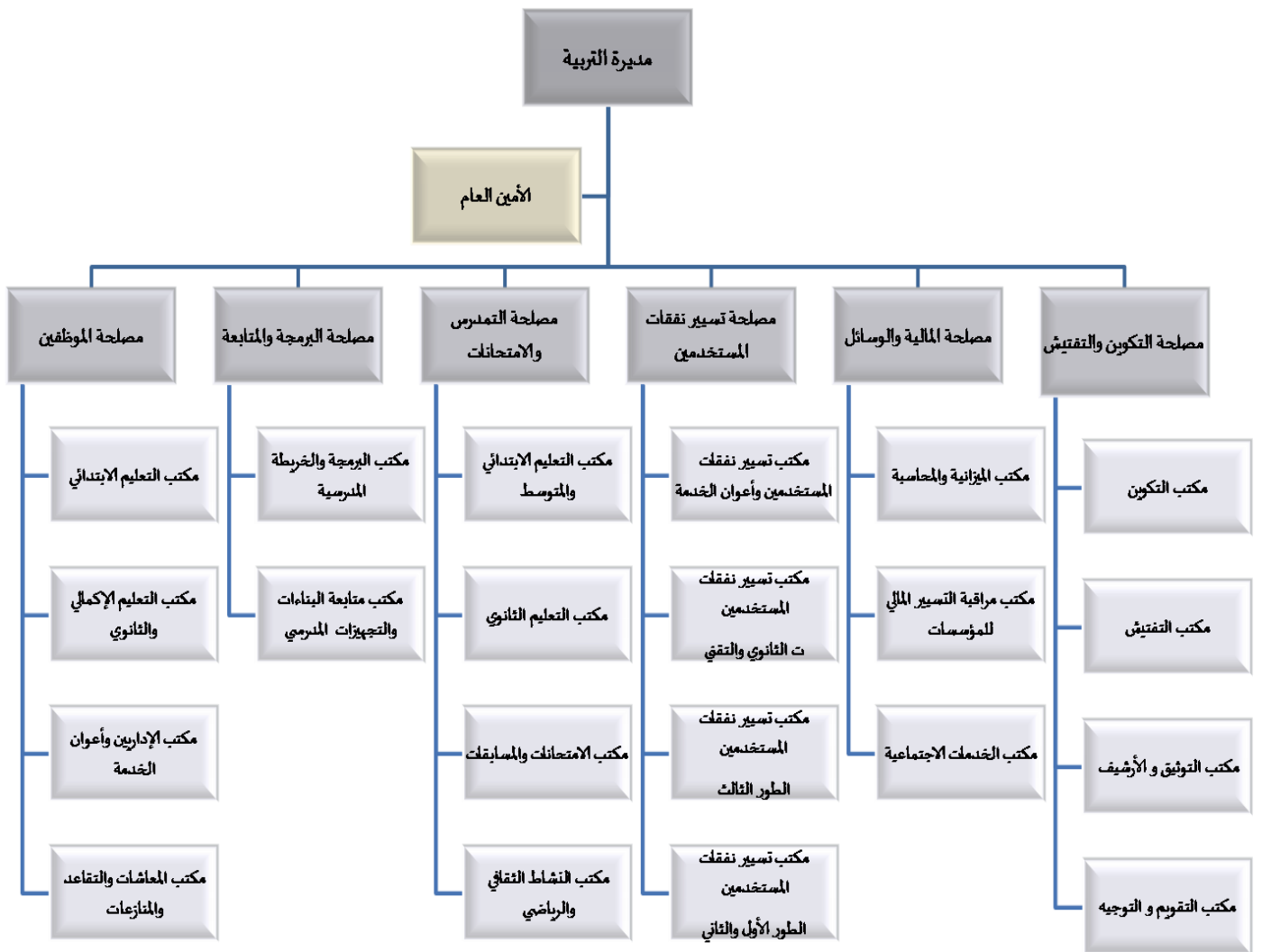
شكل رقم (34) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية البرمجة ومتابعة الميزانية



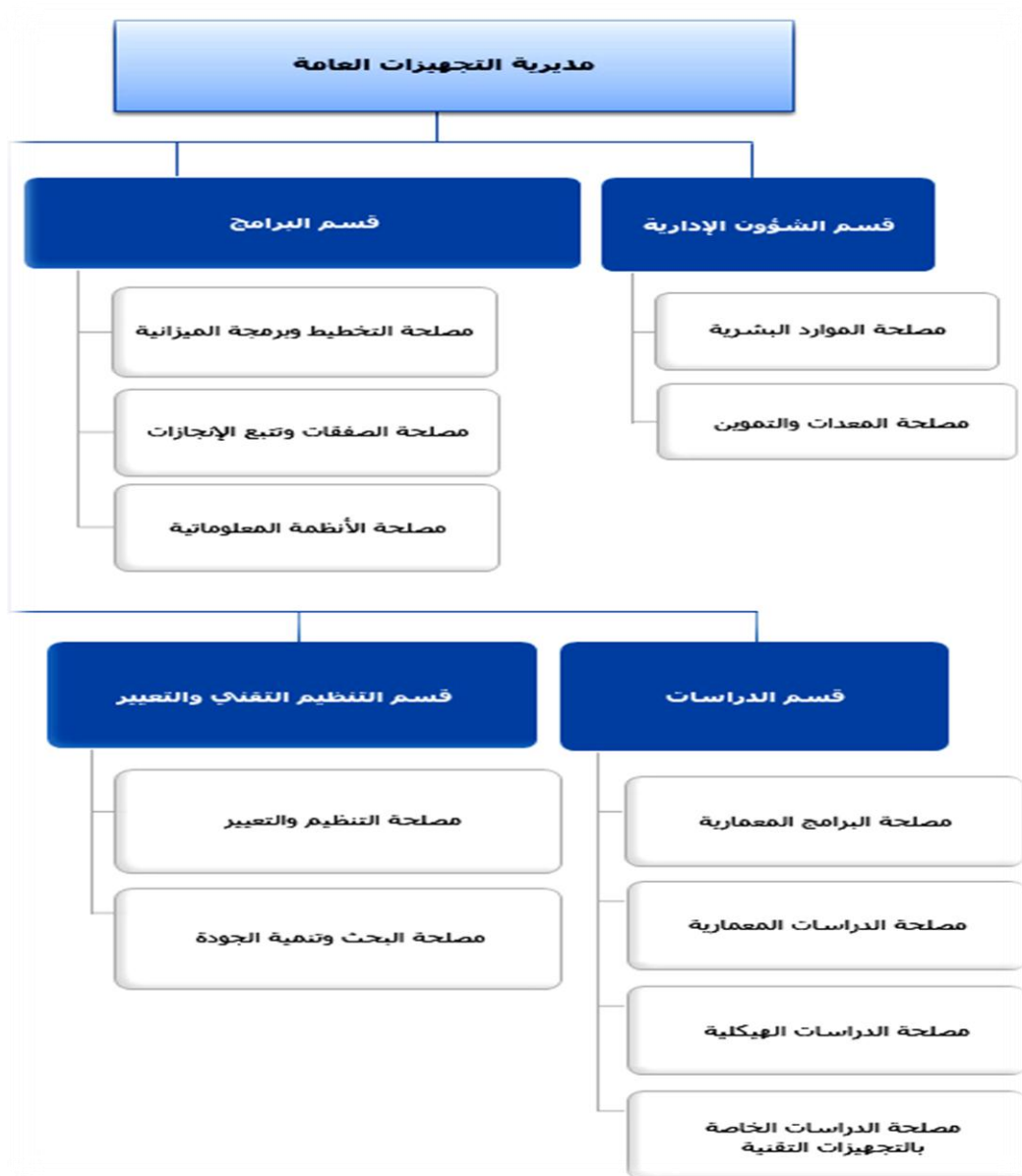
شكل رقم (35) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية الصحة والسكان



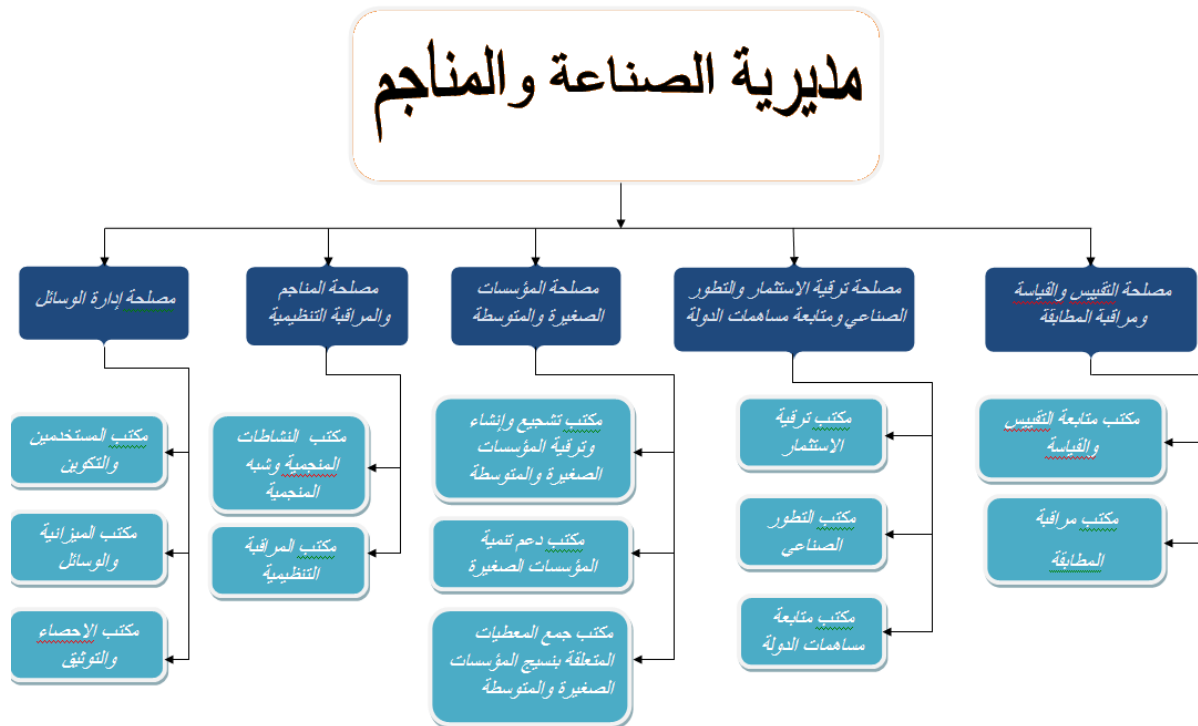
شكل رقم (36) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين المهني والتمهين



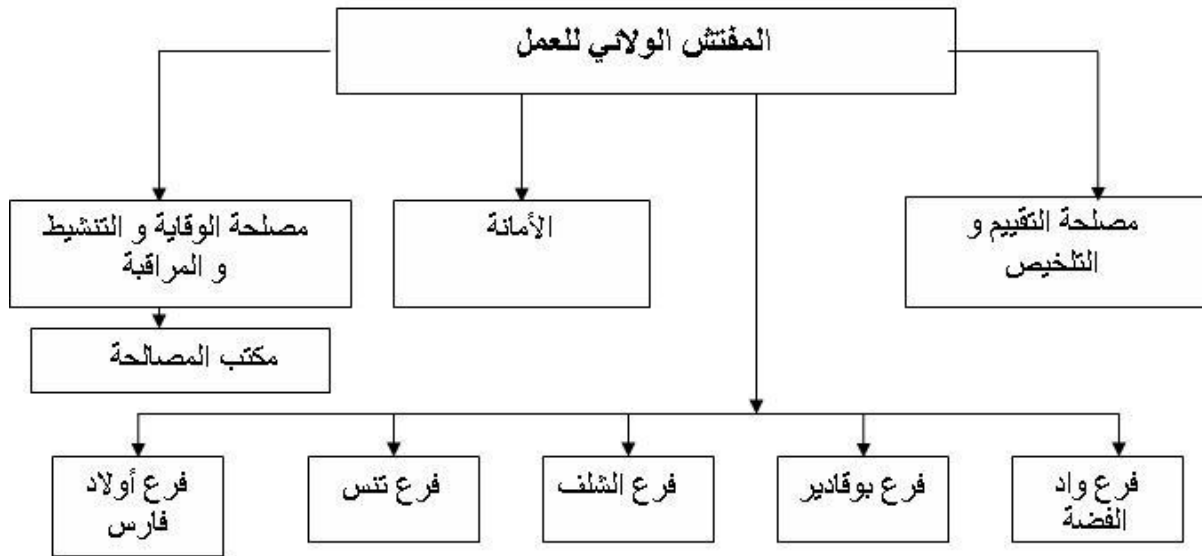
شكل رقم (37) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية التربية



شكل رقم (38) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية التجهيزات العامة

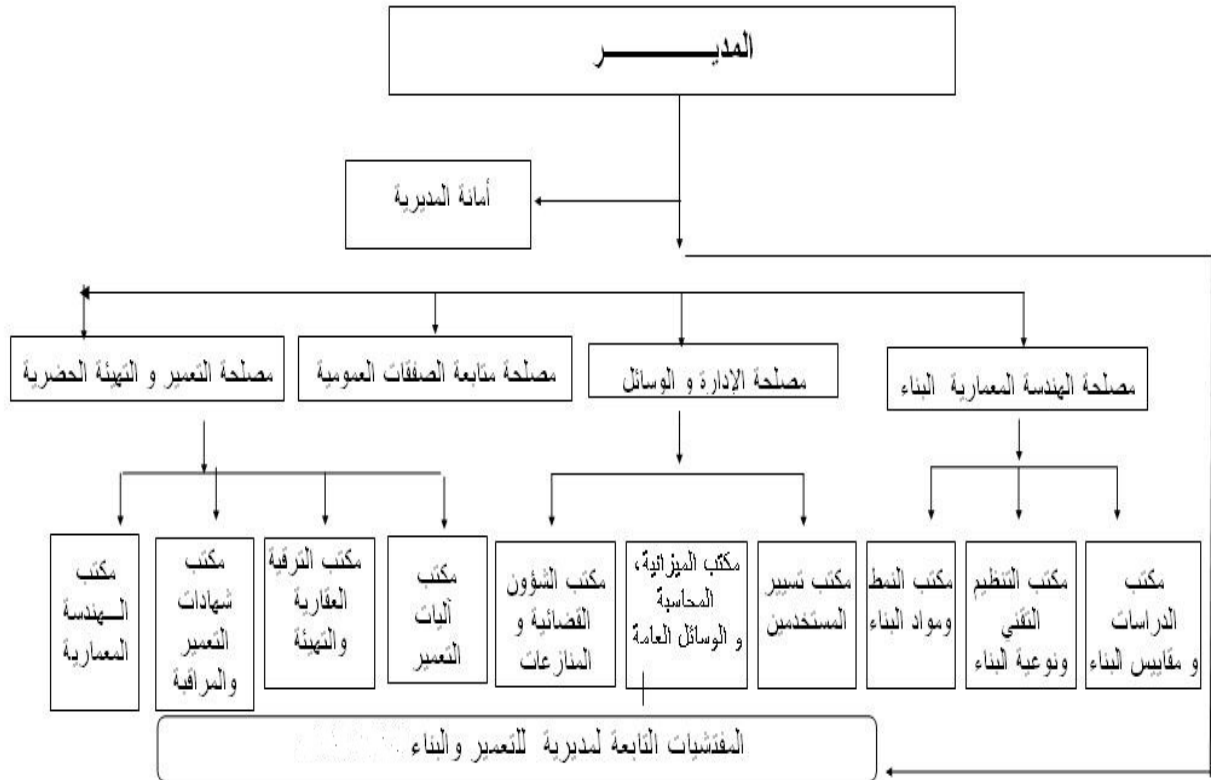


شكل رقم (39) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية الصناعة والمناجم

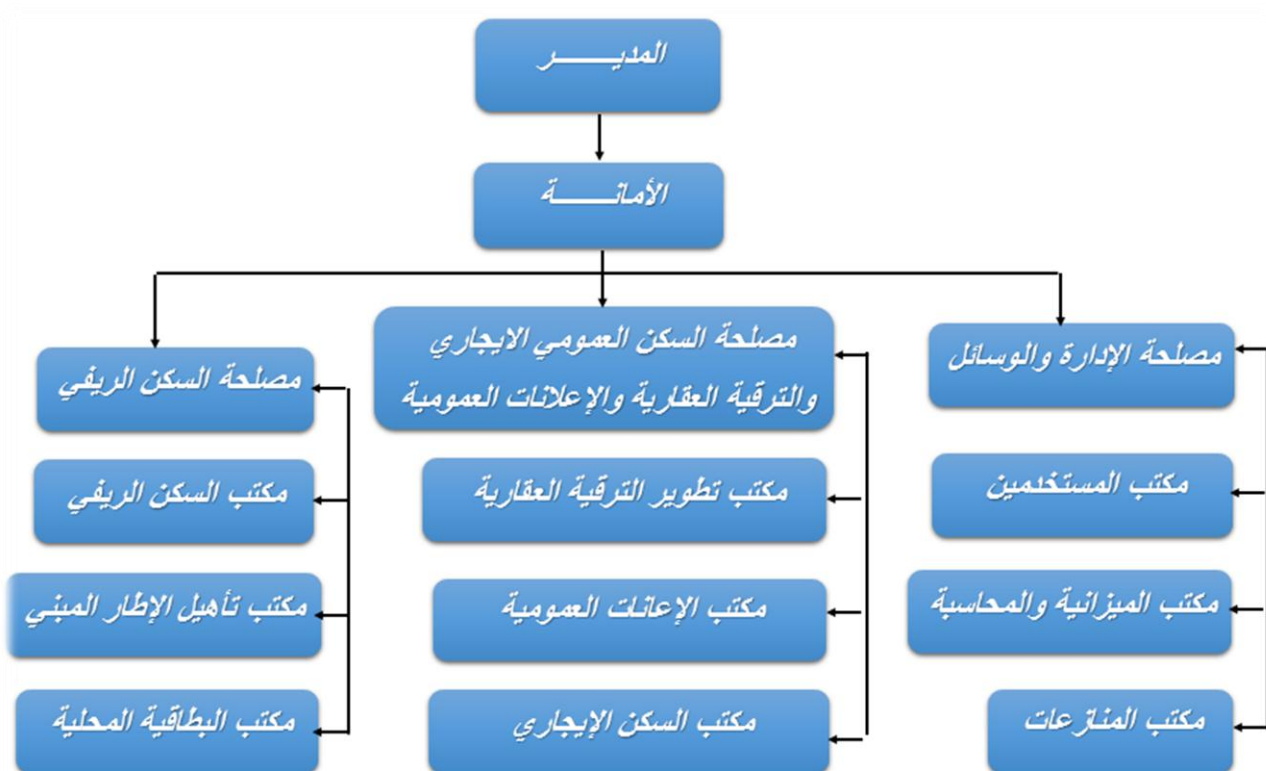


شكل رقم (40) يتضمن الهيكل التنظيمي لمفتشية العمل

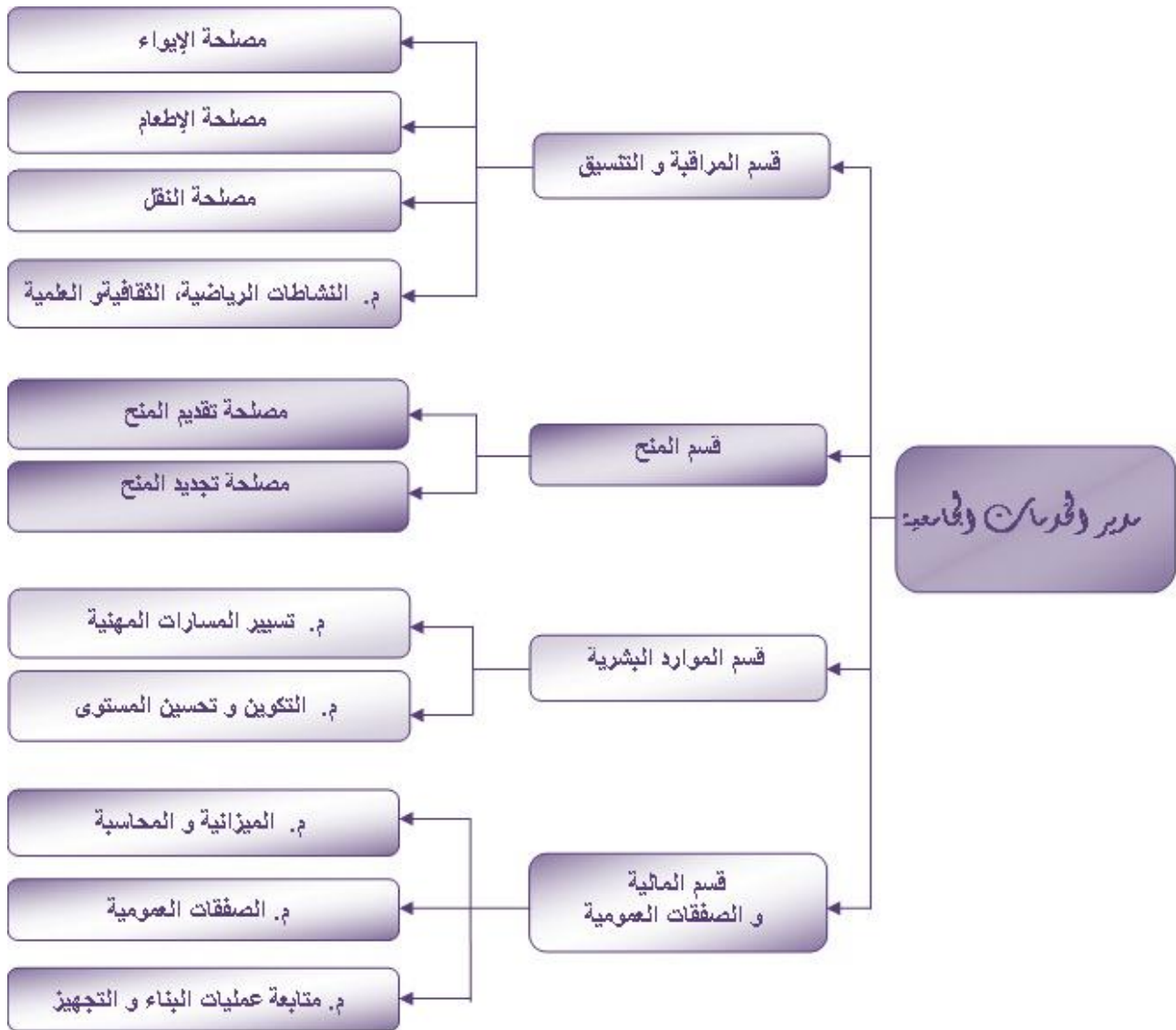




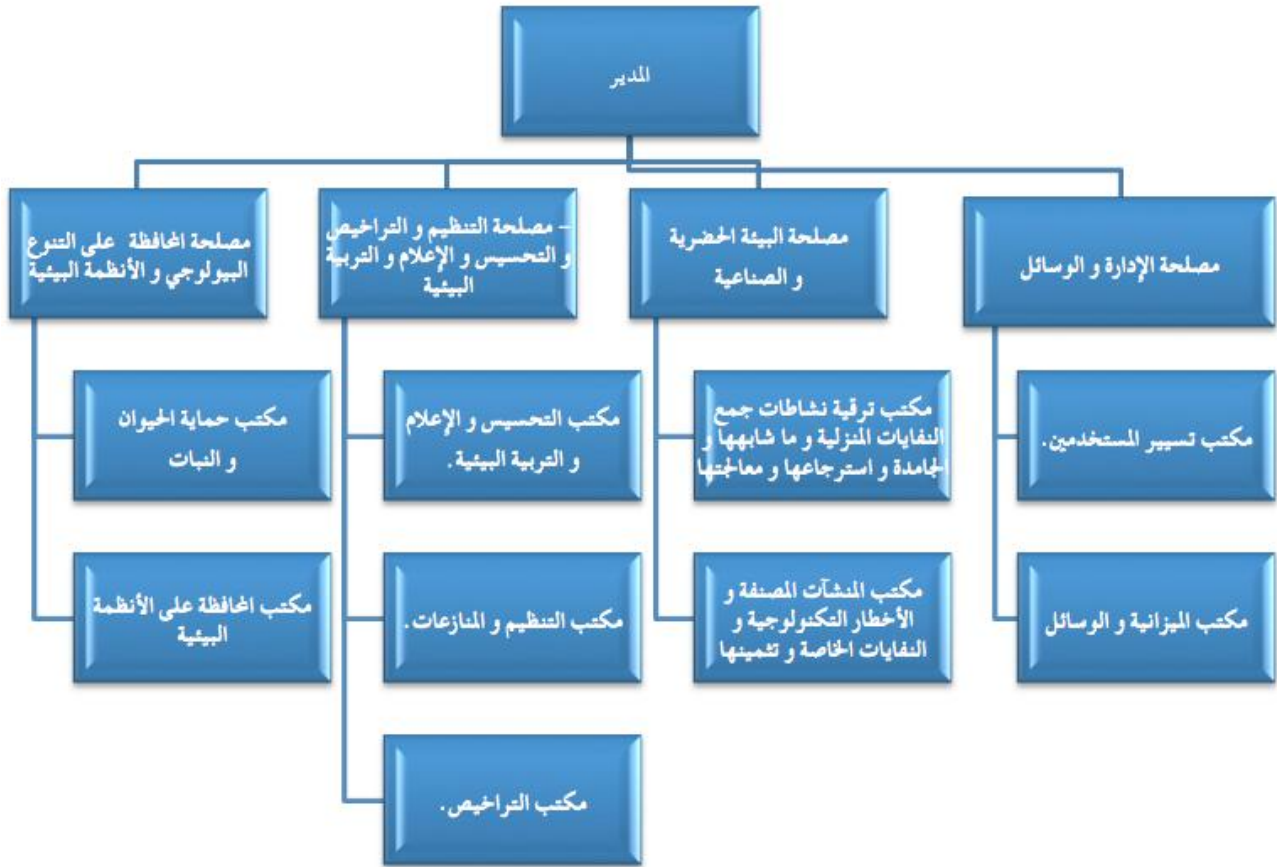
شكل رقم (41) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية التعمير و البناء



شكل رقم (42) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية السكن



شكل رقم (43) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية



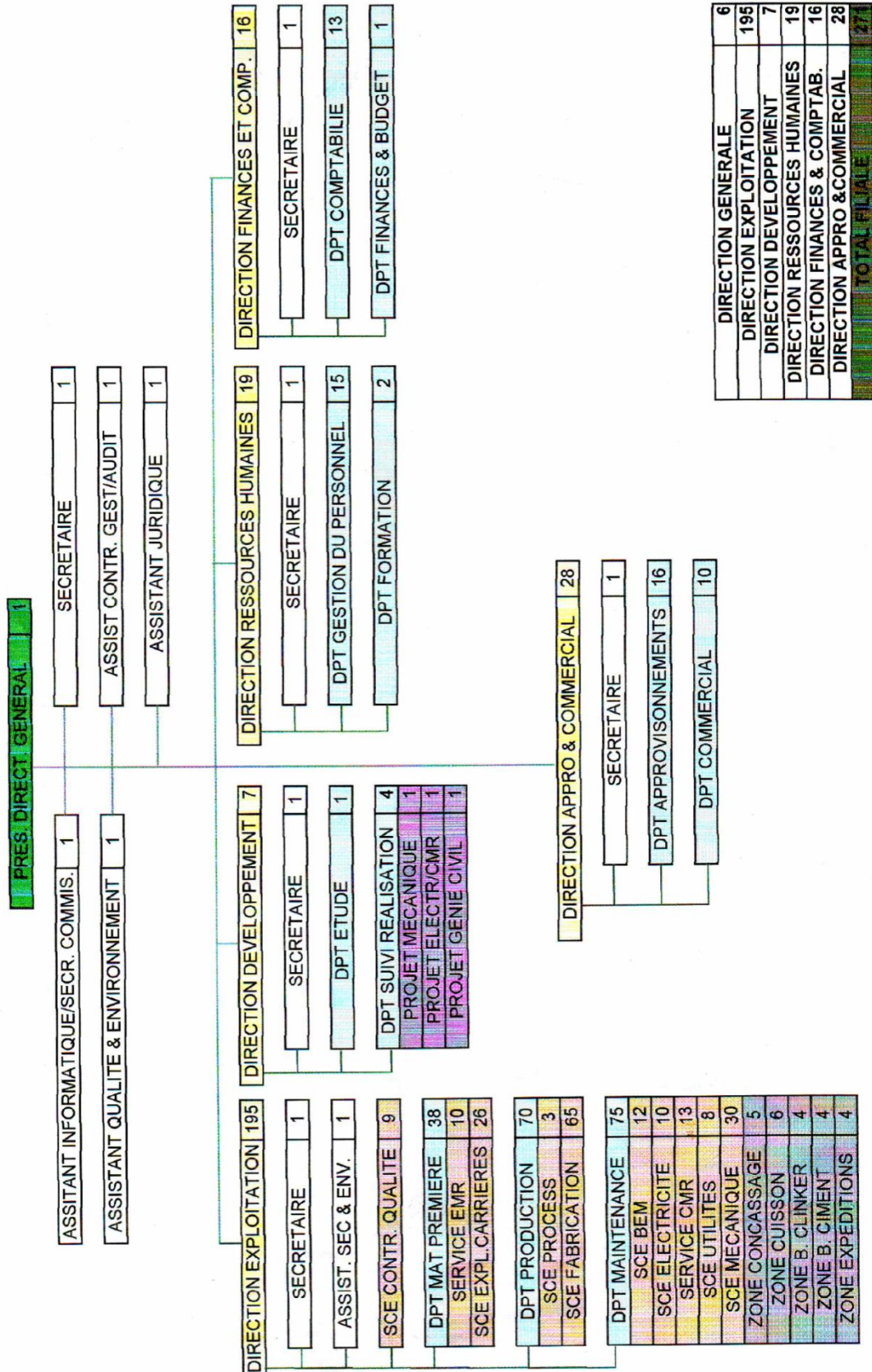
شكل رقم (44) يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية البيئة

شكل رقم 45 الهيكل التنظيمي لمصنع الاسمنت تبسة



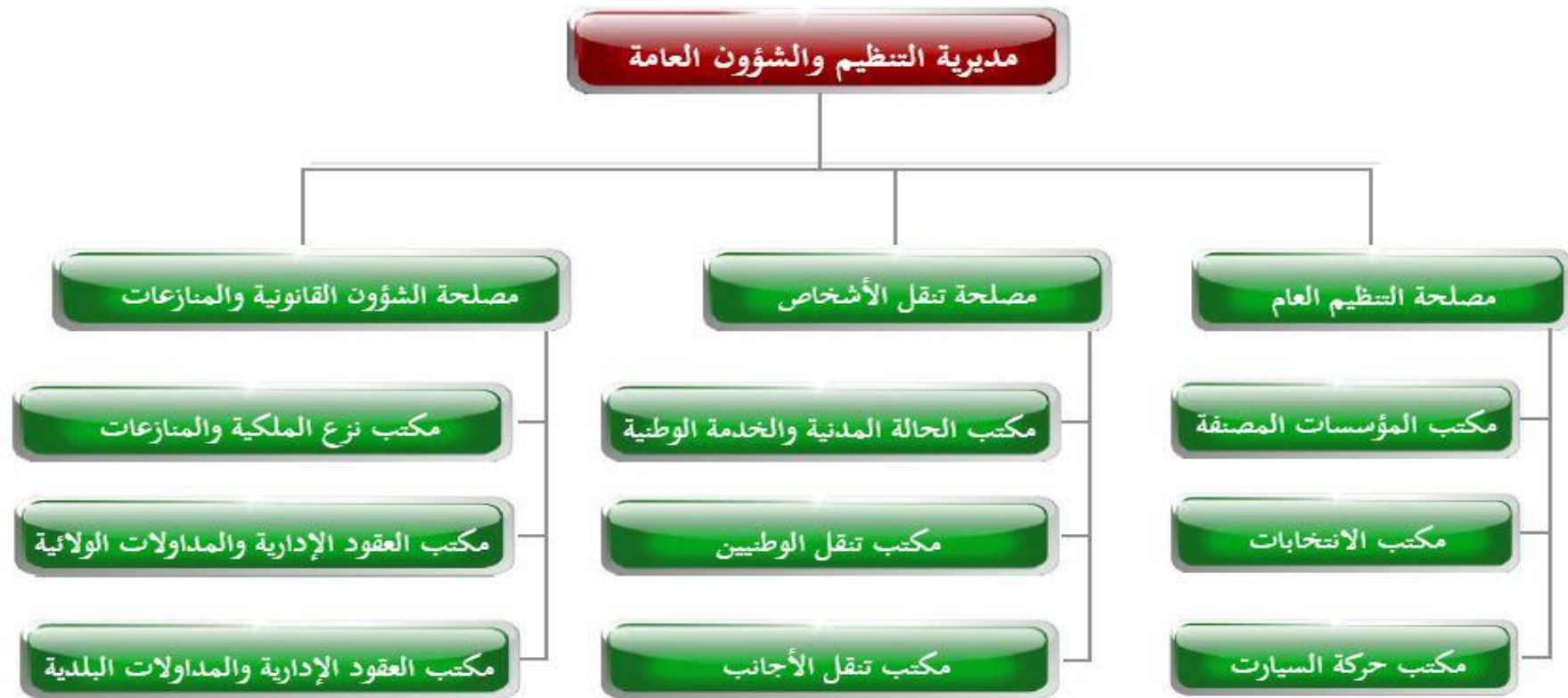
**SOCIETE DES CIMENTS DE TEBESSA**

**ORGANIGRAMME CIBLE 2008-2010**



## الشكل 46

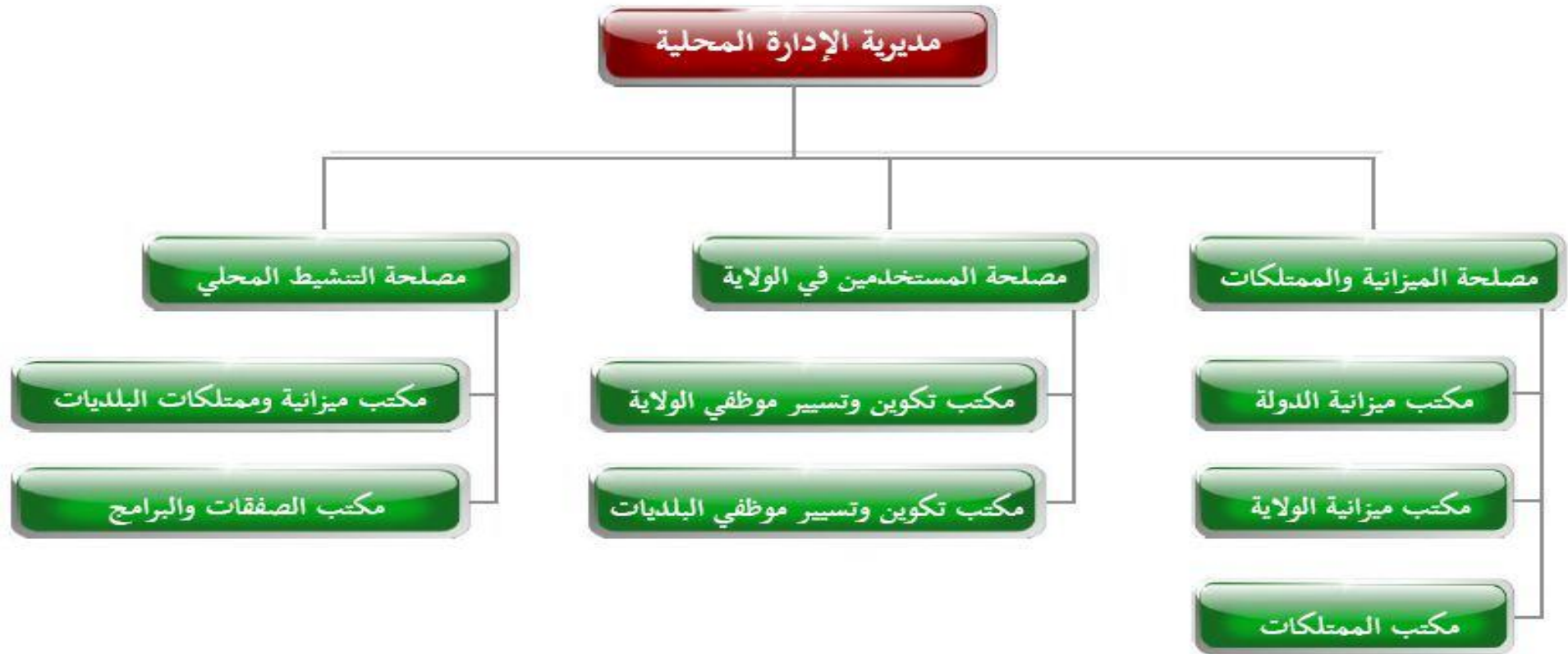
## الهيكل التنظيمي لمديرية التنظيم والشؤون العامة



المصدر : مديرية التنظيم والشؤون العامة



## الهيكل التنظيمي لمديرية الإدارة المحلية



الشكل 47 الهيكل التنظيمي لمديرية الإدارة المحلية

المصدر : مديرية الإدارة المحلية

## الشكل 48 الهيكل التنظيمي لمدينة المواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية



المصدر : مديرية المواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية



9	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 61	18 رمضان عام 1428 هـ 30 سبتمبر سنة 2007 م
---	--	--

## الشبكة الاستدلالية للمرتبات

المرتبة	الصف	الرقم الاستدلالي الأدنى	الرقم الاستدلالي للدرجات											
			الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشر	الثانية عشر
د	1	200	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120
	2	219	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131
	3	240	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144
	4	263	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158
	5	288	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173
	6	315	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189
ج	7	348	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209
	8	379	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225
ب	9	418	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	230	251
	10	453	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272
أ	11	498	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	274	299
	12	537	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322
	13	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347
	14	621	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	342	373
	15	666	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400
	16	713	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428
	17	762	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	419	457

المصدر : الجريدة الرسمية العدد 61 سنة 2007

جدول رقم (69) : يوضح قائمة المحكمين لاستمارة الاستبيان

الرقم	المحكم	التخصص	المنصب	مكان العمل
01	نجاح مبارك	علم اجتماع	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران
02	عنصر يوسف	علم اجتماع	أستاذ التعليم العالي	جامعة قسنطينة
03	مرابط اليامنة	علم اجتماع	أستاذ التعليم العالي	جامعة قسنطينة
04	بلخير محمد	علم اجتماع	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي تمنغاست
05	سالم ساري	علم اجتماع	أستاذ التعليم العالي	جامعة فيلادفيا الأردن
06	سالم الأبيض	علم اجتماع	أستاذ محاضر	جامعة المنار تونس
07	بلغيث سلطان	علم اجتماع	أستاذ محاضر	جامعة تبسة
08	سميرة لغويل	علم اجتماع	أستاذة محاضرة	جامعة باتنة
09	صوالحية منير	علم اجتماع	أستاذ محاضر	جامعة بوزريعة الجزائر
10	وحيد دروات	علم اجتماع	أستاذ محاضر	جامعة تبسة
11	حمادية علي	علم النفس	أستاذ محاضر	جامعة سطيف
12	عاشور المولدي	علم اجتماع	أستاذ محاضر	جامعة تبسة
13	شاولي رياض	علم اجتماع	أستاذ محاضر	جامعة تبسة
14	جيملي بوبكر	علم اجتماع	أستاذ محاضر	جامعة قسنطينة

جدول رقم (70): الشهادات المتحصل عليها من طرف الإطارات الإدارية

التكرار النسبي %	التكرار	الشهادة
29.03	135	شهادة من معهد التكوين الداري
09.03	42	دبلوم الدراسات التطبيقية الجامعية
36.13	168	ليسانس
25.81	120	مهندس دولة
100	465	المجموع

المصدر : البحث الميداني

جدول رقم (71): التخصص لدى الإطارات الإدارية

التكرار النسبي %	التكرار	التخصص
34.83	162	إعلام آلي
14.84	69	حقوق
09.68	45	علوم اقتصادية
07.10	33	علوم سياسية
04.52	21	علم اجتماع
29.03	135	تكوين إداري
100	465	المجموع الكلي

المصدر : التحقيق الميداني

جدول رقم (72): لغة التكوين لدى أفراد الإطارات الإدارية

التكرار النسبي %	التكرار	لغة التكوين
65.16	303	عربية
34.84	162	فرنسية
00.00	0	انجليزية
100	465	المجموع

المصدر : البحث الميداني

جدول رقم (73): مكان تخرج فئة المبحوثين (الإطارات الإدارية)

التكرار النسبي %	التكرار	مكان الدراسة
59,35	276	تبسة
20,65	96	عنابة
05,80	27	باتنة
10,97	51	قسنطينة
3,230	15	الجزائر
100	465	المجموع

المصدر : البحث الميداني

جدول رقم (74): سنوات تخرج المبحوثين (الإطارات الإدارية)

التكرار النسبي %	التكرار	سنوات التخرج
14,194	66	[1992-1986]
17,419	81	[1998-1992]
39,355	183	[2004-1998]
29,032	135	[2010-2004]
100	465	المجموع

المصدر : البحث الميداني

جدول (75): تجهيز المسكن باللوازم المنزلية للمبحوثين (الإطارات الإدارية)

التكرار النسبي %	التكرار	اللوازم المنزلية
100	465	ثلاجة
94,84	441	غسالة
100,00	465	مطبخة (cuisinière)
96,77	450	فرن (four) كهربائي/غازي
98,06	456	سخان ماء (chauffe bain)
100	465	تلفاز+جهاز استقبال هوائي
100	465	مدفئة غازية
96,77	450	مكيف هوائي
44,52	207	هاتف ثابت
16.13	75	بطاقة تشفير قنوات رقمية

المصدر : البحث الميداني

جدول رقم (76) توفر وسائل الاتصال والنقل للمبحوثين (الإطارات الإدارية)

التكرار النسبي %	التكرار	وسائل الاتصال والنقل	
76,77	119	جهاز نقال عادي	جهاز نقال
23,23	36	جهاز نقال متعدد الخدمات	
88,39	137	حاسوب شخصي	حاسوب
25,81	40	حاسوب محمول	
44.52	69	حاسوب موصول بخط انترنت	
25,81	40	طابعة	
09.68	15	سيارة	

المصدر : البحث الميداني

جدول رقم (77): الشهادات المتحصل عليها (الإطارات الصناعية)

التكرار النسبي %	التكرار	الشهادة
13.33	36	تقني سامي
6.67	18	مهندس تطبيقي
80.00	216	مهندس دولة
100	270	المجموع

المصدر : التحقيق الميداني

جدول رقم (78): التخصص (الإطارات الصناعية)

التكرار	التخصص	التكرار	التخصص
18	كهرؤ تقني	18	الطاقة
18	كهرباء ميكانيكية	18	هندسة مدنية
9	كيمياء صناعي	18	جيولوجيا
36	كيمياء	36	صناعات ميكانيكية
54	مناجم	9	صيانة
18	ميكانيك	18	هندسة ميكانيكية
270	المجموع الكلي		

المصدر : التحقيق الميداني

جدول رقم (79): لغة التكوين (الإطارات الصناعية)

التكرار النسبي %	التكرار	لغة التكوين
00	00	عربية
60	162	فرنسية
30	81	عربية- فرنسية
10	27	عربية- فرنسية- إنجليزية
100	270	المجموع

المصدر : التحقيق الميداني

جدول رقم (80): مكان التخرج (الإطارات الصناعية)

التكرار النسبي %	التكرار	مكان الدراسة
3.33	9	باتنة
3.33	9	بومرداس
40.00	108	تبسة
53.33	144	عنابة
100	270	المجموع

المصدر : التحقيق الميداني

جدول رقم (81): طبيعة عمل الإطارات الصناعية (عادي ، مناوب)

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العمل
90	243	عادي
10	27	مناوب
100	270	المجموع

المصدر : التحقيق الميداني



جدول رقم (82): سنوات تخرج المبحوثين (الإطارات الصناعية)

التكرار النسبي %	التكرار	سنوات التخرج
22,593	61	[1992-1986]
23,333	63	[1998-1992]
40,370	109	[2004-1998]
13,704	37	[2010-2004]
100	270	المجموع

المصدر : البحث الميداني

(83): تجهيز المسكن باللوازم المنزلية (الإطارات الصناعية)

التكرار النسبي %	التكرار	اللوازم المنزلية
100	270	ثلاجة
90	243	غسالة
100	270	مطبخة (cuisinière)
76.67	207	فرن (four) كهربائي/غازي
73.33	198	سخان ماء (chauffe de bain)
100	270	تلفاز+جهاز استقبال هوائي
83.33	225	مدفئة غازية
73.33	198	مكيف هوائي
53.33	144	هاتف ثابت

المصدر : التحقيق الميداني

جدول رقم (84) توفر وسائل الاتصال والنقل (الإطارات الصناعية)

التكرار النسبي %		التكرار	وسائل الاتصال والنقل	
100	86.67	234	جهاز نقال عادي	جهاز نقال
	13.33	36	جهاز نقال متعدد الخدمات	
76.67	70.00	189	حاسوب شخصي	حاسوب
	6.67	18	حاسوب محمول	
	23.33	63	حاسوب موصول بخط انترنت	
	96.67	261	سيارة	

المصدر : التحقيق الميداني

**les cadres du secteur public**  
**Origines, Parcours, Représentations**

**Une étude comparative entre les cadres industriels et administratifs - la province de Tebessa  
comme modèle**

**Résumé:**

Nous espérons, à travers ces recherches, faire la lumière sur une importante catégorie de travailleurs, qui est le véritable représentant de l'administration algérienne, ainsi que considérée comme le pilier de l'économie industrielle. Nous voulons dire ici les cadres du secteur public, où nous essayons de les présenter et de comparer leurs aspects administratifs et industriels, à travers l'exposition aux Origines, aux parcours et aux représentations, à travers S'efforçant de connaître les tendances de ses cadres vers les facteurs de satisfaction au travail selon la hiérarchie des besoins de Maslow, et cette étude s'articule autour d'une question centrale qui est: selon quels critères méthodologiques les cadres sont-ils triés?

peut être, nous aidons à améliorer leur condition en connaissant les aspects positifs afin de nous concentrer sur eux et les négatifs afin d'être améliorés ou évités.

**Mots clés:** les cadres, les origines, les parcours, les représentations, secteur public.

**public sector cadres**

**Origins, Career, Representations**

**A comparative study between industrial and administrative executives - the Tebessa willaya  
as a model**

**Abstract :**

We hope, through this research, to shed light on an important category of workers, who is the true representative of the Algerian administration, as well as considered as the pillar of the industrial economy. We mean here the cadres of the public sector, where we try to present them and compare their administrative and industrial aspects, through exposure to the origins, career and representations, through Striving to know the trends of its executives towards job satisfaction factors according to Maslow's hierarchy of needs, and this study revolves around a central question which is: according to which methodological criteria are the managers sorted?

perhaps, we help to improve their condition by knowing the positive aspects in order to focus on them and the negative ones in order to be improved or avoided.

**Keywords** executives, origins, career, representations, public sector

**إطارات القطاع العام**

**الأصول، المسارات، التمثلات**

**دراسة مقارنة بين الأطارات الصناعية والإدارية - ولاية تبسة نموذجاً**

**المخلص :**

نأمل من خلال هذا البحث تسليط الضوء على فئة عمالية مهمة، وهي الممثل الحقيقي للإدارة الجزائرية، وكذلك تعتبر عماد الاقتصاد الصناعي ونقصد بالقول هنا إطارات القطاع العام، حيث نحاول التعريف بها ومقارنة شقيها الإداري و الصناعي، عبر التعرض للأصول والمسارات و التمثلات، وذلك من خلال السعي لمعرفة اتجاهات إطاراتها نحو عوامل الرضا الوظيفي وفقا لنظرية تدرج الحاجات لـ(ماسلو)، وهذا البحث تدور حول سؤال مركزي يتمثل في: بأية معايير منهجية يتم فرز الإطارات ؟

علنا نساعد في تحسين وضعيتها من خلال معرفة الجوانب الإيجابية من أجل التركيز عليها و السلبية كي يتم تحسينها أو تجنبها.

**مفتاحية كلمات :** الإطارات ، الأصول ، المسارات ، التمثلات ، القطاع العام.