



جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

أطروحة

للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم

في علم الاجتماع العمل و التنظيم

الحياة اليومية للعمال الصناعيين : ما بين الواقع المعيش للعمل المأجور في المؤسسة الصناعية الجزائرية و الممارسات الإجتماعية في الفضاء العام و المنزلي في مدينة وهران .

- دراسة سوسيولوجية لظاهرة الهشاشة المهنية و سيرورة الإدماج للعمال المتعاقدين (مؤسسة سوناطراك مركب GP1Z)

مقدمة من طرف الطالب: ميلودي عادل

أمام لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	الصفة
مذكور مصطفى	أستاذ	جامعة وهران 2	رئيسا
روينة ميلود كريم	أستاذ محاضر-أ-	جامعة وهران 2	مقرر
حساين زاهية	أستاذة محاضرة-أ-	جامعة وهران 2	مناقشا
العربي مهدي	أستاذ	جامعة تيارت	مناقشا
يخلف نجاة	أستاذة محاضرة-أ-	جامعة الشلف	مناقشا
جبالة محمد	أستاذ محاضر-أ-	جامعة معسكر	مناقشا

السنة: 2022-2023

كلمة شكر و عرفان

نحمد الله عز و جل و على عونه و فضله في إتمام هذا العمل المتواضع و ندعوه أن يمدنا يد العون والتوفيق في مواصلة البحث العلمي في المستقبل .

و هنا أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المؤطر رونية ميلود كريم لمتبعه هذا العمل و أقدر المجهودات و الملاحظات التي أفادني بها ، و من هذا المنبر نقدم بالشكر أيضا إلى لجنة المناقشة على إهتمامهم الجيد لتقييم هذه الدراسة .

و إلى كل من قدم لنا يد العون و المساعدة في إنجاز هذا العمل ، و أتوجه بالشكر الجزيل إلى عمال وإطارات مؤسسة سوناطراك مركب GP1Z الذين لم يبخلوا علينا بالمعطيات اللازمة خلال المرحلة الميدانية .

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أفراد عائلتي الذين كانوا عوناً لي في مسيرتي و مشواري الدراسي، و إلى كل الذين كان لهم الفضل و العون في إتمام هذا العمل المتواضع .

توضيح إلى القراء

عنوان الأطروحة :

الحياة اليومية للعمال الصناعيين المتعاقدين : ما بين الواقع المعيش للعمل المأجور في المؤسسة الصناعية الجزائرية و الممارسات الإجتماعية في المجتمع في مدينة وهران .

- دراسة سوسولوجية لظاهرة الهشاشة المهنية و سيرورة الإدماج للعمال المتعاقدين (مؤسسة سوناطراك مركب GP1Z)
(2021-2020)

La vie quotidienne des ouvriers industriels contractuels :entre le vécu du travail salarié dans l'entreprise industrielle algérienne et les pratiques sociales dans la société de la ville d'oran.

- *Enquête sociologique de la précarité de l'emploi et processus d'insertion des ouvriers contractuels .(cas : sonatrach complexe GP1Z) (2020-2021) .*

فهرس المحتويات

8..... مقدمة عامة

I. الإطار النظري و المنهجي للدراسة

1. أهمية الموضوع 14
2. أسباب إختيار الموضوع 14
3. الهدف من الدراسة 15
4. تقديم الإشكالية 16
5. فرضيات البحث 22
6. المفاهيم الأساسية 23
7. الدراسات السابقة..... 35
8. المنهجية المتبعة 74

.II الفصل الأول : مساهمة في سوسولوجية الحياة اليومية

1. المقاربات السوسولوجية الحديثة : واقع الميكروسوسولوجية في الدراسات الإجتماعية.. 83
2. إشكالية مفهوم الحياة اليومية 85
3. البحث في سوسولوجية الحياة اليومية 89
4. الإرث المعرفي لمدرسة فرانكفورت النقدية 91
5. مقارنة التفاعلية الرمزية 99
6. الفينومينولوجيا 103
7. الإثنوميثودولوجيا 121
- خاتمة الفصل الأول 137

.III الفصل الثاني : الثراء المعرفي حول موضوع العمل و تمظهراته

1. تطور ماهية العمل ؟ 140
2. ظهور فكرة المفهوماتية لموضوع العمل..... 146
3. الإرث المعرفي و السوسولوجي حول العمل في المجتمعات الصناعية الحديثة.... 155

4. العمل كظاهرة سوسيولوجية : المساهمة في تطور سوسيولوجية العمل.....171
5. العمل في الوقت الراهن.....174
6. مميزات العمل في التنظيم الحديث.....176
7. إشكالية نهاية العمل؟.....179
8. سوسيولوجية البطالة : قراءة في الدراسات السابقة181
- خاتمة الفصل الثاني185

IV. الفصل الثالث : ظاهرة الهشاشة المهنية و أبعادها الإجتماعية في الوقت الراهن

1. هشاشة علاقات العمل و إعادة النظر في مسألة الاندماج في المجتمع.....187
2. الإتجاهات الحديثة لتنظيم العمل المأجور في الوقت الراهن188
3. أبعاد ظاهرة الهشاشة المهنية في المؤسسات الحديثة193
4. الآثار السلبية لظاهرة الهشاشة المهنية194
5. وظائف هشاشة العمل في المؤسسة197
6. الدراسات الحديثة حول ظاهرة الهشاشة المهنية199
- خاتمة الفصل الثالث202

V. الفصل الرابع : الإندماج الإجتماعي : مفهوم متعدد الأبعاد

1. المفهوم السوسيولوجي للإندماج الإجتماعي205
2. الإندماج l'insertion : نقاش سوسيولوجي حديث ؟207
3. مقاربات نظرية لمفهوم الإندماج الإجتماعي210
4. نماذج الإندماج الإجتماعي و مستوياته213
5. العمل و إشكالية الإندماج الإجتماعي في المجتمع218
6. المؤسسة و رهان الإندماج المهني220
7. إشكالية الإندماج و الإقصاء الإجتماعي222
8. سيرورة الفردنة و الرابط الإجتماعي في الوقت الراهن231
- خاتمة الفصل الرابع233

VI. الفصل الخامس : المؤسسة و إقتصاد الوقت الراهن

1. مفهوم المؤسسة : عن أي منظمة نتحدث ؟ 236.....
2. العولمة و أثرها عن المنظمات الحديثة 238.....
3. الوضع الراهن لإقتصاد الواحد والعشرين و ما بعد الفوردية 242.....
4. ظهور الشركات المتعددة الجنسيات 246.....
5. إقتصاد المعرفة و المنظمات الافتراضية 247.....
6. المؤسسة الصناعية الجزائرية : محطات تاريخية في إشكالية التطور 250.....
- خاتمة الفصل الخامس 269.....

.VII الفصل السادس : الإطار النظري حول سيرورة التشغيل و محدداتها

1. ماهية سياسة التشغيل 272
2. أسس وأهداف سياسة التشغيل : لماذا نوظف ؟ 274.....
3. المقاربات النظرية لسياسة التشغيل : عرض مفهوماتي 275.....
4. قابلية للتشغيل Employabilité 280.....
5. مفهوم القابلية للتشغيل في الوقت الراهن 283.....
6. مقارنة تسيير كفاءات المؤسسة 284.....
7. تطور التشغيل في الجزائر : رؤية تاريخية للشغل في الجزائر 286.....
- خاتمة الفصل السادس 301.....

.VIII الفصل السابع : واقع البحث في مؤسسة سوناطراك مركب GP1Z كمكان

للممارسة السوسيولوجية للبحث الميداني

1. مجال الدراسة الميدانية : مؤسسة سوناطراك مركب GP1Z 304.....
2. الخصائص السوسيوديموغرافية للمبجوثين - العمال و المستخدمين المتعاقدين لمركب غاز البترول GP1Z 311.....
3. الوضعية المهنية و الاندماج المهني للعمال المتعاقدين في المؤسسة الحالية... 335.....
4. المسارات المهنية و سيرورة الاندماج الإجتماعي 397.....
5. طبيعة العلاقات و الروابط الإجتماعية في المجتمع 420.....
6. الهشاشة المهنية و تأثيرها على الفضاءات الإجتماعية و الأسرية 439.....

458.....	الهشاشة المهنية و تأثيرها على تكوين الهوية المهنية	7.
477.....	مناقشة نتائج الدراسة و الإستنتاجات العامة	8.
495.....	خاتمة الفصل السابع	-
500.....	الخاتمة العامة	
504.....	البيبلوغرافية	
518.....	الملاحق	

مقدمة عامة :

أصبح الإقتصاد اليوم يتميز بالوثبة السريعة في سيرورة تطوره و تغيره من حالة إلى أخرى ، و لهذا شهد القرن الحالي العديد من التحولات التي عرفتھا السياسات الإقتصادية و التي كان لها الأثر الكبير على تنظيم المؤسسات و سيرھا، حيث أصبح المجتمع يتميز بالفردانية و سيرورات التفرد ، دون نفي البعد الجمعي الذي يبقى أساس و القاعدة تطور المجتمعات بتكوينه في الأشكال المختلفة لتضامن الإجتاعي بين الأفراد ، و حتى تمثيله في ما يسمى بالمجتمع المدني و الحياة الجموعية ، النقابات و الحركات الإجتاعية المنظمة سواء من طرف العمال كفاعلين في مختلف المؤسسات و في نفس الوقت في المجتمع ، فأمام هذا يظهر لنا أن خصوصيات الواقع الإجتاعي اليوم في حالة دينامية و ليست في ثبات ، فالمؤسسات الإقتصادية ذات الطابع الصناعي أصبحت في حالة تطويرية و مواكبة للتغيرات المستمرة التي تفرضها العولمة حيث تصبح هذه الأخيرة تواكب تطور السوق و القدرة على التنافسية لخلق الرأس المال ، سواء المادي أو حتى البشري المهم في تنظيم محيطها الداخلي ، " فيبقى التحدي الأكبر لأي مؤسسة كانت هو التمتع ما بين الأسواق التي تعمل من ضمنها ، و كذلك إيجاد فضاء الذي يسمح بتنسيق مواردها بطريقة إبتكارية من أجل الوصول إلى التوازن الإقتصادي"¹.

فالمخرج الأساسي للمؤسسة في الظرف الحالي هو الخروج و محاولة وضع الصيغة الإبتكارية للعمل و تنظيمه و جعل منه المحرك في خلق هذه الميزة التي أصبحت تميز أي منظمة في عصر العولمة و هي " القدرة على الإبتكار الجماعي " لليد العاملة ، بعيدة كل البعد عن النزعة الفردية في العمل و التي أصبحت تظهر أيضا في المجتمع في تطوراته البنوية التي تمس النسق الإجتاعي ، و التي من بينها تحرر الفاعلين أثناء التبادل المادي حسب تعبير سيمال (فلسفة المال)، توسيع نظام الحماية الإجتاعية ، ظاهرة الحراك الجغرافي و تعميم التعليم و دخول المرأة سوق العمل : تلك هي مظاهر سيرورة المجتمع نحو عملية الفردنة *individualisation* التي تعتبر من علامات الأولى للحدثة و المجتمع المابعد الصناعي لينتج لنا هوية للفرد متعددة الأبعاد و الأدوار في المجتمع الوقت الراهن الذي تميزه الرأس مالية الحديثة التي هي حسب فردينون تونيز " نتيجة لإختفاء الجماعة و تعويضها بأنماط التنظيم ، القوانين و بمبادئ الحكم اللا جماعية"².

¹ BAUDOIN (Roger) , *Travailler ensemble* , in FAVEREAU (Olivier) (dir) , *Penser le travail pour penser l'entreprise* , paris , Presses des mines , collection économie et gestion , 2016 , p80 .

² PAUGAM (Serge) , *le lien social* , paris , PUF , 1ere editions , 2008 , p11 .

فالمؤسسة لم تعد مقلصة في منصب العمل و المورد البشري ، بل تعدت أن تكون فقط كوسيلة و أداة لإنتاج الغايات المادية الإنتاجية ، فهي في الوقت الراهن عبارة عن تنظيم يقدم للفاعل هامش من الحرية حيث يكون مسير و عامل في نفس الوقت و هذا بالعمل و إستغلال لمواردها و التصرف وفق السلوك الخاص به للوصول إلى غايات نفسية و إجتماعية خاصة به ، " فكل نشاطات العمل يمكن تحليلها كأفعال التسيير حيث كل فرد يطرح بطريقته إشكالية العمل المشترك . ففي الواقع ، العمل يقود إلى التساؤل حول ما الذي نريده من وراء العمل و ملاحظة نتائج³ .

فقد تم التحول في الوقت الراهن من الإقتصاد الرأسمالي الصناعي إلى إقتصاد المالي و الرأسمالية الخدمائية حيث نلاحظ تحكم المال و الموارد النقدية على هياكل المجتمع الإقتصادية بما فيها المؤسسات الصناعية و مؤسسات الدولة الأخرى ، كما أن الفئات العمالية لم تعد كما في السابق مقصية من النزاع حول أزمة العمل الملاحظة في الوقت الراهن ، فهي تعرف نوع من البرجوازية العمالية و هذا كما قام روبرت كاستال بوصفها ، فالتحديث الذي شهده المجتمع المأجور مس كل الجوانب الحياتية للفاعلين الإجتماعيين في المجتمع ، و جعل منهم فاعلين محملين بثقل الإكراهات المؤسسية على معيشهم اليومي و حياتهم اليومية ، فهم في حالة من إعادة إنتاج للعلاقات الإجتماعية التي شهدتها المجتمع من حالات التفقت و الهشاشة *précarité* التي تمس موضوع العمل المأجور الذي يعتبر " كعنصر دائما حاضر في الحياة اليومية للأفراد ، و هذا قبل كل شيء عن طريق توسع المعاناة و الإتشغالات اليومية التي يمكن أن ينتجها"⁴ .

تظهر دراسة الواقع المعيش للأفراد في المجتمع عن تنوع و إختلاف مظاهر التعبير الذي بواسطته تتكون نوع من الهويات الإجتماعية الخاصة بكل فئة إجتماعية معينة من المجتمع ، حيث يظهر الفاعلين الإجتماعيين متميزين عن بعضهم البعض سواءا في مستوى الدخل ، الإستهلاك ، أنماط الحياة ، التنشئة الإجتماعية ، الثقافة و الترفيه بكل أنواعه ، و حتى في الوضعية المهنية في المؤسسة في الوضع الراهن ، و عليه و أمام هذه الحالة يظهر علم الإجتماع العمل اليوم محاولاً دراسة و فهم التغير الجذري لعلاقات العمل المأجور و هشاشة منظومته التي تدفع بالشخص في العمل إلى سيرورة من الأفعال و

³ BIDET (Alexandra) , *Actualiser nos images du travail*, in FAVEREAU (Olivier) (dir), *Penser le travail pour penser l'entreprise*, paris, Presses des mines, collection économie et gestion , 2016, p 95.

⁴ CASTEL (Robert) , *la montée des incertitudes.travail, protections , statu de l'individu*, paris , editions du seuil, 2009, P105.

السلوكات تتناقض و أهداف المنظمة الحديثة ، التي هي أيضا تحت تأثير نظام العولمة التي مست جميع جوانب الحياة الإجتماعية ، الإقتصادية ، و السياسية و غيرها من المظاهر .

نلاحظ اليوم التغير و التغيير الذي يمس المجتمع المأجور مؤشر من مؤشرات التغير ككل المجتمع بمختلف فاعليه ، حيث نجد أن " عملية التحديث غيرت بصفة دلالية وضعيات العمل ، فلم نعد نعمل بنفس طريقة سنوات الثمانينات ؛ فالمؤسسات تغيرت و التقنيات كذلك و حتى المهن و العلاقات الإجتماعية " ⁵، لتظهر لنا فئات مهنية جديدة كنتيجة لظاهرة الهشاشة في العمل *précarité de l'emploi* ، حيث تتميز بالبنية الداخلية للمؤسسة بالتحرك المستمر في المورد البشري الخاص بها و أصبح الفاعلين يقومون بقياس و مقارنة فيما بينهم و هذا على أساس لامساواة المراكز الإجتماعية ؛ من جهة أخرى هذا التمايز و الإختلاف في المكانات يظهر بقوة بين " الفئات السوسيو مهنية المتجانسة التي تهيكّل المجتمع المأجور على مستوى المكانات الإجتماعية التي تحتلها هذه الفئات في نظام تقسيم العمل الذي يمارس هو أيضا عملية التمايز " .

يتميز القرن الحالي عن سابقه بتعميم مصطلح الشغل و ليس العمل و هذا للدلالة على التغير الذي مس بنية سوق العمل و محدداته و مؤسساته العاملة اليوم بعقود مؤقتة التي تؤدي إلى ما يسمى بالهشاشة في علاقات العمل بالنسبة للأجراء ، إذن " القرن العشرين هو قرن الشغل *emploi* و ليس قرن العمل ، لذا يعود على الدولة أن تضمن لكل فرد في المجتمع منصب عمل يكون سبيلا للحصول على نصيب من الثروات و يكون من خلالها مكانة إجتماعية (...). الشغل هو العمل المأجور الذي لا يمثل الأجر المقابل المادي لخدمة العمل فقط و لكن يمثل قناة الإستفادة من التكوين و من الحماية الإجتماعية و لإشباع الحاجات " ⁶، من جهة أخرى أدى هذا التحول إلى التغير في البنية الداخلية للمؤسسات التي أصبحت على عاتقها تسيير مواردها البشرية و مجابهة هذه التحولات الذي يفرضها الإقتصاد العالمي و العولمة الإقتصادية التي أصبحت السبيل الأمثل لبلوغ المؤسسات الإقتصادية مستوى من القابلية و الإنتاجية الذاتية و الفعالية التنظيمية ، و عليه فلقد عرف مفهوم العمل المأجور تغير في المعالم و الأشكال و أصبح يمثل العنصر الغير مدمج للفاعلين في المجتمع ، فالتشغيل المؤقت يمثل اليوم ألية من أليات المرونة التي تهدف لإيجاد نمط جديد من علاقات العمل تتسم باللاإستقرار و التهديد المستمر في مستوى شبكة الروابط الإجتماعية و علاقاتها المباشرة مع الفاعلين الإجتماعيين في حالة أزمة على

⁵ KERGOAT (Jacques) et (al), *le monde du travail* , paris , editions la decouverte , 1998 , p6.

⁶ MEDA (Dominique) , *le travail une valeur en voie de disparition* , paris , alto aubier, 1995, p 136.

مستوى العمل المأجور ، و عليه و بغية التقرب أكثر من هذا الطرح سنتطرق إلى موضوع العمل المأجور في حالات الهشاشة الإجتماعية التي يعرفها العمال المتعاقدين في المؤسسة الصناعية و الطريقة التي منها يتعايشون مع وضعية العمل المتعاقد و يسعون إلى تحقيق نوع من الإدماج المهني و الإجتماعي في المجتمع .

ففي حالات المؤسسة التي تعرف عملية تغيير و تغير في البنية الداخلية لها ، تظهر مخاطر اللاإستقرار و اللاحماية للأجراء في العمل ، و عليه يحدث تغير في تنظيم المورد البشري للمؤسسة ، فهذا الواقع يفرض على الفرد مجابهة هذا التغيير و التأقلم مع التنظيمات الجديدة لعمله ، فمثلا نجد في حالة هشاشة الشغل بالنسبة للأفراد ، تصبح كل الظروف الإجتماعية و الروابط الإجتماعية في المجتمع مهددة ، حيث تؤدي ديمومة هذه الحالة إلى الإقصاء و الإستغلال من طرف المؤسسة بالنسبة لعمالها المتعاقدين الذين أصبحوا كفتة إجتماعية جديدة ينبغي علينا الإقترب منها بطريقة سوسولوجية .

إن التحليلات السوسولوجية اليوم حول الشغل و العمل المأجور إرتبطت بالعلاقة بالظواهر الحديثة و الشاملة التي تمس الفرد في وضعيته الإجتماعية كالبطالة و الإقصاء الإجتماعي و ما يترتب عن التفتت في سوق العمل و منظومة الإجارة و تطور العمل المؤقت و الهش مقارنة بالعمل الدائم و التي هي نتاج تطور الرأسمالية الصناعية ، حيث يقول روبرت كاستال في مسألة الهشاشة الإجتماعية بأن المجتمع المأجور عرف نوع من التفتت ، " فالحديث عن هذا التفتت يعني بأن هيكل البنية الإجتماعية تبقى و لكنها تشهد نوع من الهشاشة و اللاإستقرار " ⁷. حيث أن الحديث في الماضي القريب عن الهشاشة في نظام العلاقات الإجارة و نظام العمل المؤقت كان واقع جديد يجب التطرق إليه و لكن في الوقت الراهن يجب التساؤل حول ماهية هذا الواقع و كيفية تنظيمه مع مراعاة الظروف التي ينتظم بها و هذا لأن هذه العلاقات الجديدة أخذت نوع من التأسيس و الإعراف في المجتمع المأجور ، إذن التساؤل الأولي الذي يظهر لنا في هذه الدراسة هو كيف نستطيع تمييز علاقات الإجارة اليوم و هذا بمراعاة الهشاشة الإجتماعية و التبعية الذي يفرضها العمل المأجور على الفرد في حياته اليومية ، وكيف يتعايش الفرد مع هذه الوضعية و الذي يحاول الخروج منها بكل الطرق ، و ماهي درجات الإدماج الإجتماعي لهذه الفئة من العمال ؟ ، حيث يفرض علينا اليوم ملاحظة هذه الظاهرة و محاولة البحث في تأويلها سوسولوجيا ، و هذا " لأننا اليوم يمكننا و يجب التساؤل بصفة واسعة حول الثبات الذي تعرفها الهشاشة Précarité

⁷ CASTEL (Robert) , Op.cit , P53.

التي يمكنها تأسيس واقع دائم من علاقات العمل ، و نوع معين من الإجارة التحتية في وسط نظام الإجارة الكلي Salarariat⁸ . و عليه أصبح يتميز واقع العمل في الوقت الراهن بالتحول في منظومة المؤسسة التي تهيكّل محدداته و محتوياته و مظاهره ، حيث تظهر الوظائف الهشة و المؤقتة خير دليل على هذا التحول ، كما أنه نتيجة لتزايد مستوى البطالة و الهشاشة الإجتماعية حيث لم يعد الأفراد في المؤسسة محميين بصفة مطلقة فهم يواجهون خطر التسريح في أي لحظة كانت ، إضافة إلى اللإستقرار في مدة العمل المحددة من طرف المسؤولين ، و التنافسية في السوق الخارجي كلها عوامل تؤدي إلى ظهور أشكال جديدة من تنظيم العمل في المؤسسات الحديثة ، و عليه فلقد كان لزاما في اللحظة الأتية الوقوف على هذه التحولات التي تمس سوق العمل و تطوره على مستوى موارده البشرية و مدى مركزية عنصر العمل في المجتمع و لدى الفئات العمالية الجديدة في المؤسسة ، و درجة إندماجهم في المنظمة و المجتمع على حد سواء .

إن هذا الوضع و التي فرضته الحتمية الإقتصادية العالمية و بالأخص الحركية الإقتصادية التي شهدها المجتمع الجزائري خلال سنوات الأخيرة من القرن 20 م ، حيث عرفت منظومة العمل و الشغل حالات من التغير أدت بظهور محتوى و تنظيم العمل جديد ، يمس فئات سوسيو مهينة محددة إذ أصبحت إشكالية جديدة للبحث و الفهم السوسيوولوجي ، و هذا كونها إرتبطت معها مسألة الإستقرار و مدى إندماجهم في المؤسسة و في المجتمع على الخصوص ، خاصة بتراجع سياسة التوظيف الدائم و المستقر توازياً مع تطور التشغيل المؤقت و المتعاقد و الذي وجب على العامل المتعاقد معايشة هذا النمط القائم على التناقض بين مركزية العمل في حياتهم اليومية من جهة ، و هذا بإعتباره عامل من عوامل الإندماج الإجتماعي و الإستقرار ، و من جهة أخرى يصبح هذا النمط من العمل يؤثر في الفرد في كيفية الوصول إلى درجة من الإندماج و الإستقرار المهني في المؤسسة في الفترة الحالية.

⁸ Ibid , P54.

الإطار النظري و المنهجي للدراسة

1. أهمية الموضوع :

إن موضوع العمل المأجور و علاقته بالهشاشة المهنية للفئات السوسيو مهنية في الجزائر من بين المواضيع القليلة المتحدث حولها و الذي لم يتم التطرق إليها و هذا نظرا لحدائة الموضوع و قلة الدراسات حوله ، و لهذا لأن عنصر العمل يعتبر المركز الأساسي التي تقوم عليه المجتمعات في ما يخص عملية الإدماج و الإنسجام الإجتماعي للأفراد ، فأمام هذه الوضعية يظهر لنا أشكال جديدة من تنظيم العمل أنتج لنا فئات تعرف نوع من الهشاشة الإجتماعية و الإقصاء في منظومة العمل المأجور في المجتمع ، و التي تحتاج ضرورة التأويل و الدراسة السوسولوجية بمختلف المناهج و ميادين البحث .

تركز الدراسة التالية على الإهتمام بفئات سوسيو مهنية جديدة فرضت عليها المؤسسات الإقتصادية منطق جديد من تنظيم علاقاتها المهنية و الإجتماعية ، و لهذا وجب علينا الإلمام ببعض جوانب ظاهرة الهشاشة التي تعرفها هذه الفئة من العمال و ملاحظة معيشتهم اليومي و الممارسات الإجتماعية التي تنتج من طرفهم في هذا الظرف من منظومة العمل المأجور في عملهم اليومي و مدى إندماجهم في فضاءات المؤسسة و في المجتمع على الخصوص .

تشكل ظاهرة عدم الإستقرار في المسار المهني في منظومة العمل المأجور جوهر هذه الدراسة و التي تهتم بالمعايشة اليومية للعمل في ظل اللإستقرار المهني لمختلف الفئات العمالية في المؤسسة ، و هذا ما جاءت به التغيرات و التحولات التي مست طرق و سير تنظيم العمل و ما ترتب عنه من إنعكاسات سلبية في واقع العمل في المؤسسات الجزائرية التي أصبحت خاضعة للنظام الإقتصادي العالمي .

2. أسباب إختيار الموضوع :

إن طبيعة عمل المؤسسات الصناعية الجزائرية في الوقت الراهن يعقود محدودة المدة ما هي إلا واقع جديد يحاول فرض نفسه في واقع العمل و هذا من بين الأسباب التي دفعتنا للبحث و ممارسة البحث العلمي في هذا المجال من الدراسات الميدانية .

الميل الذاتي نحو الإهتمام بمواضيع المعقدة و المندرجة ضمن نطاق البحث في سوسولوجية العمل و التنظيم و هذا لإعتباره موضوع حديث نسبياً في مجتمع العمل في الجزائر و في العالم و لم يلقى بعد

الإهتمام الكبير من طرف الباحثين منها بعض الدراسات التي تؤسس لهذه الظاهرة و هي ظاهرة الهشاشة المهنية و تفتت منظومة العمل في الوقت الراهن .

3. الهدف من الدراسة :

التطرق إلى التجارب الشخصية التي عرفها الفرد من خلال معاشته لهشاشة العمل قبل و بعد الإنخراط في سوق العمل ، و هذا لأن " وضعيات الهشاشة الإقتصادية و الإجتماعية هي مختلفة الأشكال و في الكثير من الأحيان هي سيرورة تراكمية " لوضعيات الأجراء كفاعلين في المؤسسة و خارجها .

البحث في مسارات العمال الصناعيين و المستخدمين المتعاقدين في ظرف العمل المأجور في الوقت الراهن و درجة إندماجهم في المجتمع و في فضاءاته المختلفة و الوسط الأسري في مجتمع المدينة .

إن الهدف العام للدراسة هو وصف و تحليل و فهم لسيرورات التي يعيشوها الأجراء المتعاقدين في العمل في المؤسسة محل الدراسة . و من جهة ثانية الإهتمام بالظروف التي تحيط بظرف الهشاشة العمالية في العمل بالنسبة للعمال الأجراء المبحوثين و مدى تقديمه لواقعهم المعيش في العمل الهش في المؤسسة محل الدراسة .

محاولة فهم المعاني المقدمة من طرف العمال الأجراء المؤقتين لعملهم في ظرف الهشاشة المهنية و كذلك مدى معاشة هذه الفئة ظرف العمل المأجور الهش في المؤسسة محل الدراسة .

الإهتمام بالجانب الضمني لمفهومي الإندماج و الهشاشة التي تطرح من خلال تجارب الفاعلين و تقييمهم لوضعياتهم المهنية في منظومة العمل المأجور في المؤسسة محل الدراسة .

ملاحظة كيفية معاشة العمال الأجراء المتعاقدين لظاهرة الهشاشة المهنية من خلال معرفة المعنى المقدم للعمل كأحد عناصر الإندماج الإجتماعي في المجتمع .

القيام ببحث ميداني كمي لمعرفة المسارات المهنية في حالة التفتت الذي يعرفه واقع العمل المأجور في الوقت الراهن و تحليل العلاقات بين مختلف المتغيرات و أبعاد التي تنتج من خلال العمل في ظرف الهشاشة المهنية .

4. تقديم الإشكالية :

إن الإشكالية الراهنة حول واقع العمل المأجور و المؤسسة الصناعية في الجزائر هي مرتبطة بمدى التحول الذي شهده الإقتصاد الوطنى و ما صاحبه من تحولات و تغيرات عميقة مست القطاع العمومي للدولة ، و عليه نشهد اليوم مشروع إقتصادي و إجتماعي و سياسي مواكب و مرتبط بمخلفات النظام العالمي و ما يسمى بالعمولة و هو ما أصبح الشغل الشاغل لأي مؤسسة صناعية في الجزائر و هي كيفية الإرتباط و صنع مكانة و علاقة ضمن العمولة العالمية و الإقتصاد العالمي الذي وجب على المؤسسات الجزائرية سد الفراغ من حيث متطلبات هذا الأخير على مستوى التنظيمي و المالي و البشري المتعلق بالموارد البشري لأي مؤسسة كانت ، التي تشهد أزمة في ما يخص نظام العمل المأجور و أزمة العمل بصفة عامة ، حيث أصبح قطاع المال هو المتحكم في القطاعات الأخرى التي تعمل المؤسسة من ضمنها ، فأنتج لنا ما يسمى بالإقتصاد الإفتراضي و الخدماتي التي يسهم في خلق التغيرات و التحولات في نظام العمل في المجتمع الراهن و الذي يفرض على علم الإجتماع العمل التطرق إلى الإشكاليات الراهنة كنتيجة لهذه التحولات في مستوى طبيعة العمل المأجور و كيفية تنظيمه في المؤسسات الحالية .

إن هذا التطور التي مس مختلف المستويات في المؤسسات الإقتصادية في القرن الحالي ، ما هو إلا تعبير و إنعكاس لقوانين السوق العالمية و المنافسة المفتوحة التي فرضت أشكال جديدة من تنظيم العمل ، خاصة فيما تعلق بالوضعية المهنية و الإجتماعية التي أصبحت تتميز بالهشاشة *précarité* و غياب الحماية الشاملة الذي كانت مكسب لكل عامل أجير في الوقت السابق ؛ فأمام هذه التحولات التي كان لها أثر كبير في إعادة النظر في نماذج التشغيل التي أصبحت مؤقتة لا تؤدي إلى سيرورة إندماج بصفة جيدة عكس وضعية العمل الثابتة ، و عليه أصبح المجال مفتوح أمام تمظهرات للعمل جديدة بمختلف الصيغ تتميز بنوع من التففت و الهشاشة في محتواها أو ما يعرف بالمرونة في طبيعة تأسيسية الرسمية التي أصبحت تقدم نموذج من العلاقات الإجتماعية تتميز بعدم الثبات و اللإستقرار في التراكمات المهنية للفئات السوسيو مهنية ، فأمام البعد الجمعي لعلاقات العمل المأجور ، يستطيع الفرد أن يبني ممارسات إجتماعية ذاتية خاص به ، و الذي يسعى من خلالها توسيع شبكة العلاقات و جعل من العمل المأجور موضوع الذي يسمح له بالتطور الشخصي و تحقيق الإندماج المهني و الإجتماعي في المؤسسة و في المجتمع الراهن .

ففي الرأسمالية الحديثة ، يصبح الفرد كفاعل إجتماعي يحركه التسيير الأذاتي له ، و هذا تبعا لطبيعة العمل المؤدى من طرفه ، و لكن هذا لا ينفى تواجد لنمط التسيير المورد البشري حسب الحالة الراهنة لتنظيم العمل في المؤسسات الحديثة ، و عليه تظهر مظاهر جديدة و نماذج مفعمة بالتحديث تدعو إلى الإهتمام و الوقوف عليها ؛ من جهة أخرى يعتبر تعميم العمل كعنصر جديد من مظاهر الرأسمالية المابعد الصناعية ، التي تفضل عدد معتبر من المورد البشري المحمل بكل هذه التغييرات التي تمس كل مستويات المؤسسة الحديثة و طرق تنظيمها ، و من جهة أخرى هذه الرأسمالية الحديثة " تتطلب المزيد من حالة الحراك ، المرونة ، المنافسة كذلك يمكنها أن تتطلب نظام جديد من الحماية و التأمين"⁹ ، و عليه يتميز المجتمع المأجور حسب روبرت كاستال بنوع من العشوائية التي تميز علاقات العمل بين الأفراد فيما يدعو بنا إلى الوقوف أمام هذه العلاقة الهشة التي تؤدي إلى هشاشة كل النظام المأجور على حد سواء ، و تعيد النظر في المسارات المهنية الخاصة بكل فاعل في المجتمع . إذن يندرج هذا الطرح حول مدى إندماج العمال المتعاقدين في المؤسسة توازياً مع المجتمع و مؤسساته و مختلف فضاءاته التي تقدم العناصر الأساسية لعملية الإندماج الذي يعرفها الفرد في حياته اليومية بمختلف أنساقها الإجتماعية والتطرق و تأويل الحاجيات الأساسية للفرد و تمثلاته التقييمية للمواقف التي بصفتها عامل محفز الذي يؤدي إلى الإجابة على الأفعال الفردية ، حيث يظهر هنا العمل كفاعل إجتماعي يتموقع خارج الأعمال اليومية الأخرى كالعمل المنزلي مثلاً ، و الترفيه و غيرها من الممارسات الإجتماعية ، فهو بصفة عامة عنصر يساعد على " الإندماج الإجتماعي و هذا بالولوج إلى الفضاء العام " ¹⁰ من المجتمع ككل ؛ ولهذا يعتبر كاستال العمل المأجور مركز المسألة الإجتماعية ، و هذا عندما تكون هناك علاقة ثابتة في العمل التي تؤدي إلى إندماج الكلي في المجتمع ، و يأخذ العامل مكانة إجتماعية في الهيكل الإجتماعي في كليته و يلقى بنوع من الإعراف بذاته كفرد في المجتمع ، حيث يصبح العمل نشاطاً إجتماعياً جماعياً يسعى إلى دمج الفاعلين في منظومة المجتمع الإجتماعية التي تسعى إلى ضبط العلاقات ما بين الأفراد ، حيث تصبح تعتبر المؤسسة الإقتصادية في هذه الدراسة كـ مجال للجماعة المرجعية بالنسبة للفاعل الإجتماعي التي تستمد الأطر المرجعية لممارساته الإجتماعية من المواقف التي يستمد منها الحوافز التي تهيكّل للفاعل الإجتماعي و الحياة اليومية لهذه الفئة من العمال الأجراء .

⁹ CASTEL (Robert) ,Op.cit, p59.

¹⁰ Ibid, p81.

و عليه ظهرت العديد من التغيرات العميقة و الدائمة التي تمس المجتمع على العموم و بالأخص واقع العمل في طبيعة تنظيمه و محتواه في المؤسسة الصناعية الجزائرية الذي فرضه التوجه الجديد للإقتصاد ، الذي كانت له إنعكاسات حول مناصب العمل المستقرة و الحالة المهنية للفئات السوسيو مهنية في المؤسسات ، التي أصبحت تتجه نحو التوظيف المؤقت أو ما يعرف بالعقود المحددة المدة كوسيلة لضبط حاجياتها من التشغيل في المؤسسة ، و كأداة جديدة تدرج ضمن حقل التنظيمي الحديث الذي أفرز لنا بدوره علاقات عمل تتميز بنوع من الهشاشة و اللإستقرار بالنسبة لمختلف الفئات السوسيو مهنية العاملة ضمن نظام العمل المأجور في الوقت الراهن ، حيث هذه الأخيرة أوجبت عليها الحالة الراهنة التعايش و التكيف مع الوضعية الإجتماعية الجديدة لها ، و محاولة الإندماج الإجتماعي في المجتمع .

ففي الوقت الحالي و بتنظيم المعمم لوسائل العمل و طرق العمل ، أصبحت الفئات المهنية على هامش صراع العلاقات المأجورة ، فلم يعد هناك طبقة عاملة بالمفهوم الماركسي للكلمة ، بل هناك مجرد فئات ميكروسوسيو لوجية تتمايز عن بعضها البعض في حالات اللامساواة الذي فرضها نظام العمل المأجور و الذي يعتبر كعامل لتنظيم كل هذه العلاقات في منظومته المحمية و المتابعة من طرف دولة الحماية ، التي أصبحت تؤسس لعلاقات عمل تتميز بالهشاشة و عدم الثبات و هذا ما يدفع مختلف الأفراد محاولة التكيف و التأقلم مع واقع هذه الظروف ، التي حدثت نتيجة الأزمة الذي يشهدها المجتمع المأجور في كليته و التغيرات الهيكلية الي نتجت من خلال الإنتقال إلى مرحلة أخرى من الرأسمالية الحديثة التي تفرض نوع جديد من التنظيم العمل في المؤسسات يتميز بالتدهور في الحالة المهنية للفئات السوسيو مهنية ، حيث تعرف هذه الأخيرة حالات الهشاشة في المسارات المهنية و في وضعية الشغل الغير الدائم مع حالات البطالة الشاملة الذي يعرفها المجتمع على العموم .

يتميز المجتمع اليوم بنوع من الهشاشة في نظام العمل المأجور و هذا بظهور ظاهرة البطالة التي أصبحت تمس مختلف الفئات الإجتماعية و حتى المهنية في مساراتهم في العمل ، و عليه نلاحظ في الظرف الحالي تواجد بعض الأفراد في حالة الهشاشة الإجتماعية في المجتمع التي أصبحت في الكثير من الأحيان حالة دائمة و غير متغيرة ، فهي حالة جديدة و نتيجة طارئة من ظروف نظام الإجارة في المجتمع الحديث ، فلم تعد الفئات المقصية وحدها تتعايش مع هذه الحالة ، بل حتى العمال المهنيين الغير مؤهلين تعرف نوع من الهشاشة في المسار المهني ، إضافة إلى فئة الشباب التي تحاول دخول سوق العمل في وقته الراهن ، الذي يشهد حالة من القطيعة في معالمه الإجتماعية فيما تعلق بمسألة العمل

المأجور و تمظهراته الجديدة التي أصبحت عامل مهم و ضروري للوقوف عليه في تحليلاتنا السوسولوجية المعاصرة ، حيث هذا الواقع أصبح هو الذي يدمج و يحدد الأفراد في النسق الإجتماعي و ضروري لسيرورة الإنسجام في المجتمع ، و هذا ما أقر به روبرت كاستال حول العمل المأجور الذي إعتبره عامل من عوامل الإنسجام الإجتماعي للمجتمع الحديث¹¹ ، حيث يقوم المجتمع على درجة الإنسجام الأفراد في أنساقه المختلفة التي هي بمثابة العنصر المحمي و الضروري لهذه العملية بالنسبة للأفراد ، ففي المجتمع المأجور يمتلك كل فرد على الأقل على موارد نسبية تكون القاعدة في إستمراره في المجتمع ، الذي أصبح يقوم على اللامساواة في الفرص و المكانات الإجتماعية بين الأفراد ، حيث نشهد اليوم حالات من الفردية كنتيجة لهذه التحولات التي عرفها المجتمع الحديث في نشأته التي تعرف ديناميكية عميقة للتحول الرأسمالي الذي أنتج علاقات مفتتة خاصة في تنظيم العمل حيث لم يعد هناك تجمعات جماعية مهمة تفرض وجودها في هذه الديناميكية المجتمعية .

عرف المجتمع الجزائري موجة من التحولات الإقتصادية تجسدت في التوجه نحو خيار جديد في التنمية و الإقتصاد السوق ، حيث واكبت هذه التحولات المتتالية تغيرات في قوانين العمل التي تمثلت في التحول التدريجي نحو المرونة في صيغ الجديدة للتشغيل و في ظروف العمل و علاقات العمل التي تأثرت بهذه الصيغ التي أصبحت تنعكس بالسلب على الإستقرار و الثبات التي كانت تعرفه الطبقة الشغيلة بمختلف الفئات السوسيو مهنية في الفترات السابقة من برامج التخطيط و التنمية لدولة الوطنية ، حيث تشهد المرحلة الراهنة تراجع في التوظيف الدائم الذي يسمح لصاحبه بديمومة لمدى الحياة ، و هذا من خلال " هيمنة العمل الغير الدائم على العمل المأجور في الجزائر ، حيث أن نسبة مناصب العمل الدائمة إنخفضت من 65 % سنة 2003 إلى 49.7 % سنة 2010 ، في حين أن نسبة مناصب العمل الغير الدائمة التي كانت تقدر بـ 35 % سنة 2003 إرتفعت إلى 50.3 % سنة 2010"¹² .

و عليه تشكل لنا الحالة الراهنة لصيغة العمل المأجور رهان علمي و سوسولوجي و جب علينا كباحثين في سوسولوجية العمل التطرق إليه من زاوية المعيش اليومي و الوضعية الميكروسوسولوجية للعمال المتعاقدين ، كأفراد يحاولون إيجاد مكانة و وضعية إجتماعية ضمن منظومة العمل المأجور الراهنة ، و التي تستدعي الوقوف أمامها كظاهرة تجسدت في مفاهيم الإقصاء و الهشاشة المهنية و

¹¹ Ibid , P94.

¹² SAIB MUSETTE (Mohamed), *Algérie : l'emploi non permanent domine le salariat* , "El watan", Algérie, 23 novembre 2011 .

الإجتماعية ، حيث أصبحت تؤسس لعلاقات دائمة لوضعية التشغيل في منظومة العمل المأجور المحلية و العالمية .

إن محاولة تحليل موضوع الحياة اليومية التي تشكل هنا مسار و تكوينات للمعيش اليومي للفاعل الإجتماعي في المجتمع ، يقودنا إذن إلى إعتبار هذا الأخير (المعيش اليومي) هو بناء ناتج عن عملية التفاعل مع مختلف المؤسسات و النظام الإجتماعي حيث الفرد هو موجود ؛ من جهة ثانية التطرق لهذا الموضوع يسمح بفتح أفاق التفكير و البحث عن المورفولوجيا الأساسية التي تهيكّل الحياة اليومية في تكوينها الخاص لكل فرد على حدى . فبالنسبة إلى هنري لوفابر تتجلى مظاهر الحياة اليومية و المعيش اليومي في ثلاث عناصر مرتبطة : و هي العمل ، الترفيه و العائلة . حيث طور تفكيره حول الحياة اليومية ، و هذا بإهتمامه بالنوع الحياة المحول إلى إستهلاك المنتجة ، و كذلك حول المعيش اليومي و هذا بإعتباره " للحياة اليومية كشمولية متفرقة و مثل منطقة القطيعة ما بين الجزء المسيطر و الجزء الغير مسيطر : سواء فيما يتعلق بالروتين الغير مهم و المعيش اليومي المعمق " ¹³ . الحياة اليومية هي إستعمال الأشياء الحالية من طرف الأفراد ، فهي المحادثة العادية ، و التفاعل للأحداث الصغيرة التي هي بدون أهمية تذكر ؛ إذن يتعلق الأمر ببعض مظاهر الحياة في العمل و في نفس الوقت نجد العديد من المظاهر الحياة خارج العمل . إن الفرد في المجتمع يحاول معايشة الواقع بطبيعته و صفاته التي تميزه عن الآخرين و هذا نتيجة تعقد النفسي الذي يفصل الأفراد عن بعضهم البعض " فيحاول بتفكير معيشه الخاص و وحدويته و هذا بطرحه للمشاكل العامة المرتبطة بوضعيته في المجتمع " ¹⁴ ، كحالات الهشاشة المهنية في العمل مثلاً بالنسبة للعمال المتعاقدين في هذه الدراسة السوسيلوجية ، و التي تعتبر مفهوم غير محدد بصفة جيدة ، حيث هو يحمل لتأويلات جماعية ، فهي في بعض الأحيان تقدم كخاصية بديهية للتغيرات و التحولات التي تمس المجتمع الحديث . في هذا السياق تظهر لنا سوسيلوجية الحياة اليومية ليس كفرع جديد ، بل هي تجعل من المفاهيم المختلفة كإختبار للحقائق التي تظهر يومياً في الواقع الإجتماعي . في الواقع يجب أن نأخذ بالحسبان المفاهيم التي ستخضع للإختبار لتحليل الحياة اليومية ، أو الإهتمام أيضا من بين العديد من المظاهر المختارة من الحياة اليومية . إن هذا المصطلح - الهشاشة المهنية - في الواقع له دلالة سلبية بصفة واسعة ، فهو يرتبط بالمشاكل الإجتماعية ، و بالمخاطر و بالإكراهات التي ترافق التحولات الراهنة . كذلك يمكن إستعمال هذا المفهوم في النقاش العام

¹³ SALVADOR (juan) , *les formes élémentaire de la vie quotidienne*, paris , PUF , 1er edition, 1995, P 75.

¹⁴ Ibid, P246.

حيث هو ليس حيادي لكنه غالبا ما يستخدم للتديد بالنتائج القديمة الرجعية من وجهة نظر المكتسبات الإجتماعية من المنعطف النيوليبرالي للإقتصاد و السياسات العامة منذ سنوات 1980 .

نظرا لحقيقة أن هذا المصطلح - الهشاشة المهنية - قد يؤدي إلى ظهور أشكال من الاستخدام الإيديولوجي و السياسي ، ففي هذا السياق هل يجب أن يتخلى علم الاجتماع عن هذه الإشكالية الحالية ؟ ، في هذا الإطار على علم الاجتماع أن يطرح إشكالية معينة تكون باللغة التي يمكن فهمها من طرف الباحثين . إذن لماذا نقوم بالتديد بالعناصر العادية للفهم و التأويل التي تكون غير كافية : على العكس من ذلك ، من المستحسن أن نأخذ الأمر على محمل الجد من خلال التساؤل في معاني ومخاطر التحديد الظاهرة المدروسة التي تشكل أيضا جزءًا من البناء الاجتماعي للواقع. في الواقع تعتبر الهشاشة كنتيجة لنموذج العمل المؤقت الذي فرض نفسه كحتمية إجتماعية ومس مختلف الشرائح الإجتماعية في المجتمع المأجور في الظرف الحالي ، فهل يؤدي هذا النمط من العمل إلى الهشاشة المهنية ؟ فهي تمثل إشكالية حديثة و هذا من أجل التعبير عن مظاهر التحولات الإجتماعية الحديثة لمعرفة تزايد حالات اللايقين المتعلقة بمصير المجتمعات و بمسارات الحياة و المرتبطة بوضعية الأفراد و الجماعات ، و يمكن أيضا أن نتساءل حول هذه الظروف بالبحث عن ما مدى مساهمة العمل المؤقت في خلق و إنتاج الهشاشة المهنية ؟ و هذا من أجل توسيع أفاق البحث و التحري و الفهم السوسيولوجي حول الطريقة الذي منها يستطيع هذا الفرد أن يعيش حالات اللايقين هذه ، و التي تمثل بالنسبة له تدهور لظروف العمل المأجور و الظروف الإجتماعية الأخرى ؛ و عليه يجب علينا كباحثين سوسيولوجيين التساؤل الدائم حول هذه الظروف المعاشة من طرف الأفراد في المجتمع المأجور ، و إعتبار و بناء موضوع الهشاشة المهنية « la précarité » كعنصر للبحث و الدراسة بطريقة سوسيولوجية ، و كإمتداد للتساؤلات السابقة الذكر ، سنطرح من بعض الأسئلة السوسيولوجية التالية :

- كيف يعيش العمال المتعاقدين فترات الهشاشة المهنية السابقة و الأنية لظرف العمل المأجور في المؤسسة الصناعية ، و ما مدى درجة إندماجهم المهني و الإجتماعي في فضاءات هذه الأخيرة و في المجتمع ككل ؟

- ماهي الآثار المترتبة من علاقات الإجتماعية في العمل على مسارات المهنية للعمال المتعاقدين ، وكيف يقوم الفرد العامل المتعاقد بإنتاج ممارسات إجتماعية و هذا للوصول إلى درجة معينة من الإندماج المهني و الإجتماعي في المؤسسة و في المجتمع ككل ؟

- كيف تتم عملية الإندماج المهني و الإجتماعي في المؤسسة و المجتمع بالنسبة للعمال و المستخدمين المتعاقدين في ظل الهشاشة التي يعرفونها و التي تمسهم في مساراتهم المهنية و الإجتماعية ؟ و كيف يساهم العمل المؤقت في عملية الإندماج المهني و الإجتماعي ؟

5. فرضيات الدراسة :

1. في حياتهم اليومية ، يصبح الأفراد في حالة الهشاشة في العمل المأجور (الشغل) في وضعيتين مختلفتين ، واحدة مادية و أخرى رمزية ، فهم بدراية من اللايقين المرتبط بغموض حول عقد العمل و ضعف المردود المادي ، و لكن تشهد حالتهم في عدم الإعتراف في وضعيتهم المهنية من أجل شغل وظيفية مستقرة ، الذين يحاولون من خلالها البقاء ضمن العمل المأجور و نظام الحماية التي يقدمها وهذا لبلوغ درجة معنية من الإندماج المهني في المؤسسة .
2. في المسار الإجتماعي ، يصبح الأفراد في حالة الهشاشة في العمل المأجور (الشغل) في حالة من اللايقين في مساهم المهني ، فهم في حالة غير ضامنة لمستقبلهم و يخشون التراجع الإجتماعي ، الذي تعني الرجوع إلى موقع إجتماعي منخفض بالنسبة لهم و في وضعية أقل من التي يشغلونها الآن ، و هذا يؤدي بهم إلى القيام بممارسات إجتماعية لإستغلال الروابط الإجتماعية في مختلف الفضاءات العمومية من أجل الإندماج الإجتماعي في المجتمع .
3. كلما كانت هشاشة الوضعية تجاه الشغل كبيرة ، كلما زاد مستوى القطيعة الإجتماعية و الأسرية ، و التدهور المؤانسة و الوضعية الإجتماعية لحياة الفرد حيث يبحث العمال المتعاقدين أثناء علاقتهم مع العمل ، عن حل توفيق بين مظاهر العمل التي تقدم لهم قيمة معينة ، و هناك البعض منهم من يتقبل العمل بإكراه ، و لهذا وجب التفكير حول العديد من مظاهر العمل .
4. يشعر العامل الأجير بالهشاشة في العمل المأجور عندما يكون عمله بدون هدف ، غير معترف به في المؤسسة ، و هذا لأن مساهمته في المؤسسة غير مضمونة ، و هذا ما يؤدي به إلى نوع من الإقصاء حيث يصبح غير مدمج بصفة مضمونة ، و يصبح بدون هدف مستقبلي في العمل ضمن المؤسسة محل الدراسة لينتج لنا في العمل هويات مهنية مقصية نوع ما ، التي تؤدي بالأفراد إلى الإنسحاب المؤسسي و رفض بعض العمل كنتيجة لوضعيتهم المهنية في المؤسسة .

6. المفاهيم الأساسية :

1. الممارسات الإجتماعية : les pratiques sociales

يمكننا إن صح القول ، إعتبار كل فعل إنساني سواءا عشوائي أو منظم في ظرف معين ، هو ممارسة إجتماعية لكن إلا إذا كانت في علاقة تفاعلية و إتصال مع أفراد آخرين بسلوكاتهم المحددة ، وفق هذا السياق ، و بعبارة أخرى ، التعبير عن الممارسة الإجتماعية للأفراد في المجتمع ، ما هو إلا الفعل الجماعي أو الفردي ، الذي يمكن تناقله أو تشخيصه في سياق معين . " هو فعل متكرر منتظم منجز جزئياً تلقائياً ، ليس بالضرورة بشكل واعى من طرف من يقوم بهذا الفعل " نجد في كتابات بيار بورديو أن هذا المفهوم قد إستبدل بمفهوم الفعل العقلاني لدرجة أن الكثير من الأفعال الإنسانية هي شكل من الآلية الجسدية المرتبطة بالإستعدادات المنطوية سلفاً¹⁵ .

و بهذا المنطق المعياري لتصنيف الممارسات الإجتماعية ذات الصيغة الجماعية بالأساس ، فيمكننا إعتبار العمل المأجور ممارسة إجتماعية ، كما أن الوقت المقضي خارج هذا الأخير هو أيضا ممارسة ، أو ما يسمى في الوقت الراهن بالترفيه Loisirs ، و هذا دون نسيان النشاطات و الأفعال المنتجة في الفضاء المنزلي . من جهة أخرى ، لقد أصبح اليوم على عاتق الفرد اليوم في المجتمع ، مجابهة التحولات و التغييرات التي تؤثر و تتأثر بسلوكات هذا الأخير ، و الذي بدوره يقوم بمحاولة إكتساب المعارف الجديدة ، و صياغة نموذج تطوري خاص بشخصيته ، فكل هذه الأفعال مجتمعة و ممارسة من طرف الفرد ، ما هي في الحقيقة إلا التعبير الواقعي على الممارسات الإجتماعية . إن العامل الأساسي في أي علاقة إجتماعية ثابتة بين مختلف الشرائح الإجتماعية ، و هو درجة الإنخراط و الثقة التي يقدمها أي فرد كان ، لأي علاقة مهما كانت طبيعتها ، فالممارسة السياسية للأفراد ، بمختلف أشكالها هي في الواقع شكل من أشكال الممارسات الإجتماعية .

¹⁵ LEBARON (Frédéric) , *La sociologie de A à Z* , Paris , Dunod , 2009,P 93.

2. المؤسسة الاقتصادية: l'entreprise

إن موضوع المؤسسة يعتبر من بين إهتمامات علم الاجتماع المؤسسة الذي يأخذ بالحسبان الظروف الاجتماعية لسيرها، فيقوم بتجديد مختلف تقنيات البحث السوسولوجي و الديموغرافي ، فهو يهتم بنماذج التنظيم و أدوار المهن و أيضا إلى تدهور و صعود بعض الجماعات و ما يتعلق بمراكز المهنة الخاصة بالفئات السوسيو مهنية ، حيث جاءت في معجم علم الاجتماع تعني " وحدة إقتصادية مستقلة بصفة قانونية ، و تكون منظمة من أجل إنتاج سلع و خدمات للسوق " ¹⁶ ، إذن لا يمكننا حصر تعريف معين للمؤسسة و هذا للتطور المستمر التي تشهده في طرق سيرها و نماذجها التنظيمية القانونية ، و لهذا الخروج بتعريف موحد حول المؤسسة يعتبر ضرب من المستحيل في الوقت الراهن ، فبالنسبة لكارل ماركس تعني المؤسسة هي " عدد كبير من العمال يعملون في الوقت تحت إدارة نفس رأس المال و في نفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع " ¹⁷ ، إذن المؤسسة كمفهوم لم تلقى الإجماع لدى علماء الاجتماع ، بحيث تقودنا هنا إلى دراستها بمقاربة السوسولوجية مثلما يمكن أن نلاحظه عند الكلاسيكيين ، كالعلاقات الاجتماعية للإنتاج ¹⁸ ، حيث جاء في كاتب الرأس المال مبحث كامل تحت عنوان التعاون ، وهذا ليؤكد بأن النظام الرأسمالي الأول قام بتنمية القوة الجماعية للعمل ، فبمجرد تواجد العمال معاً في نفس المكان في العمل ، ننقل من العمل المستقل إلى العمل الاجتماعي ، حيث نجد الكل في حالة تضامن للعمل المشترك ¹⁹ ؛ ففي هذا الإطار تظهر لنا المؤسسة "كبنية تسلسلية سلطوية التي تحرم العمال من كل مشاركة في الضبط و التسيير و يقلصه في آلة بدون روح " ²⁰ ، التي تنتج الاغتراب بالنسبة للأفراد من جهة ، و من جهة أخرى تنتج التنشئة الاجتماعية الكاملة لوسائل الإنتاج علاقات التعاون ، حيث يفترن العمال و يشتركون "لإنتاج و عي خاص بهم وفقاً لمشروع مشترك" ²¹.

فهي بمثابة نسق إجتماعي الذي يضم الأفراد حيث يقومون بأفعال متبادلة تجاه بعضهم البعض ، حيث هذه الأفعال الاجتماعية غالباً ما تكون منتظمة لكون أن هؤلاء الأفراد يشتركون في قيم و معايير

¹⁶ LEBARON (Frédéric) , *La sociologie de A à Z* , Paris , Dunod , 2009, P 56.

¹⁷ ناصر دادي عدون ، المؤسسة الاقتصادية ، الجزائر ، دار المحمدية العامة ، ص 9.

¹⁸ LEVESQUE (Benoît), BOURQUE (Gilles) , FORGUES(Eric), *la nouvelle sociologie économique*, Paris , Edition Desclée de Brouwer , 2001, P 25.

¹⁹ MARX (Karl), *Le Capital. Critique de l'économie politique*, Livre 1, Traduction de l'allemand par Joseph Roy , Paris : Éditions sociales, 1969 , voir le chapitre XIII: La coopération.

²⁰ PAPAIOANNOU (Kostas) , *Marx et les marxistes*, Paris, Flammarion, 1972, p. 124.

²¹ *Ibid.*

واحدة وليدة هذا النسق الإجتماعي الذي ينتمون إليه أو الذي إختاروه ، حيث يفرض عليهم تتبع معايير و القيم ليتصرفون بشكل متشابه في المواقف نفسها مما يؤدي إلى توازن الإجتماعي²².

في تحليلات بارسونز مثل التنظيمات المهنية ، والتي بدورها تتشكل في ثلاث أنساق فرعية ، فهناك النسق التقني الذي يرتبط بالنشاطات الفنية التي تساعد على تحقيق أهداف التنظيم بطريقة مباشرة ، أما النشاطات التنسيق بين المهام و الواجبات فسامها بارسونز بنسق التسييري ، و الذي يسعى إلى متابعة تحقيق الأهداف العامة للتنظيم ؛ فضلاً عن نسق ثالث المؤسسي ذو الطابع الرسمي و الذي يتضمن جملة القواعد و التعليمات لنشاطات التنظيمية الداخلية ، حيث يسعى هذا النسق إلى إلزام الأفراد بأداء أدوارهم التنظيمية ، لتحقيقه لوظيفة التكامل التنظيمي²³ .

كما يعرفها باريتو " بالمنظمة التي تجمع عناصر الإنتاج و التي تنظمها بالشكل الذي تقوم به (الإنتاج) ، فهي تجريد كإنسان إقتصادي ، و علاقتها مع المؤسسات الواقعية كما للإنسان الإقتصادي مع الإنسان الحقيقي (....) يمكن أن نجعل لها تمثيلاً مادياً بإعتبارها وعاء أين تنتهي عدة قنوات التي تمثل عناصر الإنتاج و منها يخرج تيار وحيد يمثل المنتج " ²⁴، كما أشرنا سابقاً حول الماهية المادية للمؤسسة حيث يقودنا هذا التعريف إلى إعتبارها الوحدة التي تجمع فيها و تنسق العناصر المادية و البشرية لتحقيق الربح الإقتصادي التي تسعى لتحقيقه بواسطة ضبط الأهداف المسبقة لذلك .

في الأخير يكمن إعتبار المؤسسة " كمنظمة تجمع أشخاصاً ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس أموال و قدرات من أجل إنتاج سلعة ما و التي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته"²⁵ ، حيث جاء هذا التعريف لإظهار الوجه الإقتصادي المحض التي تسيير وفقه المؤسسة في تسيير عملية الإنتاج اليومية .

يقودنا الباحث آلان شارل مارتييني²⁶ إلى إعتبار المؤسسة هي وحدة تقوم بتنسيق ثلاث أبعاد مختلفة : أولاً البعد الإقتصادي بإعتبارها كوحدة للإنتاج ، ثانيا كتنظيم إجتماعي في بنيتها الداخلية . حيث تظهر أولاً كنظام ذات توجه تقني إقتصادي فلا يمكنها التواجد إلا عن طريق توفير و إنتاج المنتوجات و الخدمات حتى تبقي على خاصيتها التنافسية في المجتمع ، بحيث تقوم بوضع إستراتيجية التي تحدد

²² MONTOUSSE (Marc) , RENOARD (Gilles) , *100 Fiches pour comprendre la sociologie*, Ronsey sous Bois , Bréal Editions , 2009, P 48.

²³ AMOUZOU (Assè), *Histoire critique de la sociologie*, Paris, L'HARMATTAN, 2011, P121.

²⁴ PARETO (vlfredo), *manuel d'économie politique*, ed Enag, Rouiba, 1990, p164 .

²⁵ BORNE (Fernand) , *Organisation des entreprise*, Ed foucher, 1996, P7.

²⁶ CHARLES MARTINET (Alain) , *Management stratégique : organisation et politique*, , Mc Graw Hill, Paris, 1984 , P 35-37.

المؤسسة في أحسن موقع تنافسي بالنسبة لها ضمن الإقتصاد المحلي و الدولي ؛ ثانياً تظهر لنا المؤسسة كتنظيم إجتماعي ملموس ، حيث تجمع حول سيرورة الإنتاج الخواص بها أفراد و جماعات تمتلك خصوصيات بسيكولوجية و ثقافية و سياسية ، و التي تقوم هذه الجماعات و الأفراد بإقامة علاقات ثابتة حيث تكون منظمة عن طريق التنظيم الرسمي الذي يحدد المهام و الوظائف ، أدوار الفاعلين و يقوم هذا التنظيم بالسماح أو عدم قبول بعض الممارسات ، و لكن بالنسبة للفاعل في المؤسسة يصبح يمتلك هامش من الحرية التي يحاول بفضلها التفاوض و التلاعب بمسؤولين في المؤسسة ، إذن تعتبر المؤسسة كتنظيم ملموس نستطيع تحليله كمجموعة من الألعاب التي تصدر من الفاعلين نتيجة إستقلاليتهم و رهانات إستراتيجتهم الخاصة ، حيث يقدمون حلول مؤقتة و ملموسة لوضعيتهم الحقيقية في العمل .

3. الفضاء المهني : Espace du Travail

يشير هذا المفهوم إلى إعتبار " فضاء العمل عبارة عن لغة معينة التي تقدم للأفراد الطريقة التي منها يعايشون عملهم ، و هذا من خلال القيم الموجودة في فضاءات العمل حيث يتم القيام بالنشاطات المهنية . وفق هذا المنظور ، يعرف فضاء العمل كمكان إجتماعي ، و هذا يعني بأنه مبني بعلاقات إجتماعية معينة . فالطريقة التي منها يندمج الأفراد داخل مكان العمل ، تظهر ممارسات التي من خلالها يتم إقامة إستثمار إجتماعي عاطفي في العمل ؛ فبمعنى آخر ، يأخذ فضاء العمل قيمة إنسانية و إجتماعية التي تظهر ردود فعل الأفراد من حيث قبولهم أو رفضهم لعملهم الخاص في المؤسسة " ²⁷ .

4. الفضاء العام أو العمومي : l'espace publique

جاءت العديد من التعاريف للفضاء العام أو العمومي ، لتقدم الصيغة الإشتراكية التي يحملها هذا الفضاء لمستعمليه في المجتمع ، فهو يمثل مجموعة من فضاءات التحرك و التجمع حيث نجدها مستعملة من طرف الكل ، و التي لا تنتمي للفضاء الفرد الخاص ، "فهو المجال الذي يتم فيه النقاش و الحوار الحر بين مختلف الأفراد حول الشؤون العامة و المشتركة " ²⁸ .

²⁷ FISCHER (Gustave-Nicolas) , « *Espace de travail et appropriation* », in , De COSTER (Michel) , PICHULT (François) (Préface d'Alain Touraine) , *Traité de sociologie du travail* , Bruxelles , De Boeck Université , 1994 , P 456 .

²⁸ HABERMAS (Jürgen) , *L'espace public, Archéologie de la publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise*, Paris ,Edition Payot et Rivages, 2008, p 213.

فلو نريد إظهار الصبغة الأنثروبولوجية على هذا المفهوم ، الذي يعتبر " مجالاً للمعايشة الإجتماعية ، تتيح للفرد تطوير شبكة علاقاته الإجتماعية من خلال الإحتكاك و التفاعل و الإلتقاء بالآخرين " ²⁹ ، حيث تظهر الأهمية و المظهر الأساسي له و هذا بإعتباره هو الفضاء الذي يميز المجتمعات الحديثة عن سابقتها التقليدية في السيرورة التكوينية للمجتمع على عموم . فهو بمثابة المجال المحدد الذي يختلف عن المجالات الأخرى الخاصة بالحياة الفردية ، حيث يكون مفتوح على عامة الأفراد بمختلف توجهاتهم و مستوياتهم الإجتماعية ، و هذا لغرض التشارك و التفكير حول قضايا أو الإشكالات الإجتماعية التي تترك حياتهم اليومية في المجتمع ، فهو بمثابة " الفضاء الذي يتجمع فيه الأفراد لتشكيل ما يقترب من الرأي العام حول إحتياجات المجتمع من الدولة، وللتفكير حول المسائل العامة بشكل عقلاني " ³⁰ . يعود هذا المفهوم إلى السوسيولوجي يورغن هابرماس الذي أسس معرفة نقدية حول الفضاء العام في بداية سنوات الستينات خلال العصر الحديث ، و الذي فضلته حيث قام بتحليل العلاقات الأفراد على الصعيد الإجتماعي و السياسي في الظرف الأوروبي الغربي منذ القرن الثامن عشر ، في نفس السياق يعتبر يورغن هابرماس أن الفضاء العمومي ساهم في التطور في المجال السياسي والإجتماعي و كذلك القطاع الإقتصادي للدولة الحديثة في أوروبا ، فهو ساهم بقوة في بروز المجتمع المدني و مؤسسات الدولة الديمقراطية التي أسست رقابة مستقلة على السلطة الممارسة في تلك الفترة من الزمن .

و على صعيد آخر ، فالكيان العام يشكل الهيكل الحتمي الذي يخضع الأفراد لتصرف و إنتاج تصورات و القيام بممارسات إجتماعية وفقاً لهذا الظرف و السياق ، فلا نجد عند الأفراد الإنطواء في المشاكل و الإرتباط بالفضاء المهني و الخاص بالفرد في المجتمع ، حيث يكون حدود واضحة المعالم بين هذه الأخيرة . فالمصلحة العامة هي الأساس في هذا الفضاء ، حتى و إن لم تكن المسيطرة و المتجدرة في مخيال الأفراد و هذا حسب طبيعة المجتمع على العموم ، ففي أهم دور يقتضي تأدية و ممارسته في هذا الكيان ، هو التجمع أو الحشد للمشاركة و التعبير عن قضية أو إشكالية لدى العامة ، و محاولة إيصال الرأي العام .

²⁹RAULIN (Anne), *Anthropologie urbaine* , paris , Armand colin , 2001, p 69.

³⁰HABERMAS (Jürgen) , *L'espace public*, Op cit, p 309.

5. الفضاء المنزلي : l'espace domestique

يعتبر هذه الأخير منبع الحياة الإجتماعية الذي جسد تصورات و أفكار للأفراد صنعت بفضلها هويتها الإجتماعية. لقد ظهر كواقع إجتماعي و حقيقة يستحيل نكرانها و تجاهلها لأنه لا شيء بعدها يمثل حقيقة إجتماعية قوية مثلها . فالأسرة هي الممثلة الشرعية لهذا الأخير ، حيث تعرف البنات العائلية العديد من التغيرات و التحولات في الملامح الإجتماعية بالنسبة لها ، حتى فيما تعلق بتصورات و تمثلات أفرادها أيضا ، فمثلاً يظهر التضامن في الفضاء المنزلي في حالة من الثبات و التقوية و هذا في ظرف معين من الحالات الهشاشة الإقتصادية لبعض فاعليها ، و لهذا يمثل هذا الفضاء الإشكال العام المحمل بالعديد من النقاشات الواسعة المنشأ بالنسبة للباحث الإجتماعي .

6. العمل المأجور Travail salarié

يقودنا التساؤل حول ماهية العمل المأجور كموضوع أساسي لتطرق لبعد إندماج الأفراد في المجتمع ، إلى توسيع مجال التفكير حول المجتمع المأجور الذي يفرض علينا الإلمام ببعض المفاهيم الأساسية في هذا الطرح الإستيمولوجي ، الذي جاء لينظم أوجه الإلتباس و التأويل للمصطلحات التي راينا فيها المظهر المنظم لهذا الطرح ، فنعني بالعمل المأجور " نشاط إجتماعي يجري في بيئة مهنية و في منظومة من العلاقات المهنية ، و نسيج من الروابط الإجتماعية " ³¹ و جهة أخرى هو حالة معينة من حالات العمل " يدل على حالة الإنسان البازل لجهده في مقابل أجر معلوم ، و وفقا لشروط عقد إستئجار مبرم ، ضابط للحقوق و الواجبات ، و يُجرى أدائه في فضاء مؤسسة إنتاج ، يسخر الأجير طاقاته البدنية مهاراته الفنية ، في مواقيت مرسومة ، بتوجيه من الواقفين على تسيير المؤسسة " ³².

إذن يمثل عنصر العمل دلالة لفظية متنوعة التعاريف ، و الأطر التي تنظمه ، فسنعوم بالتفريق ما بين لفظ العمل و الشغل في أطرها الرسمية التي تنتظم في مؤسسات إجتماعية كانت أو ذات طابع إقتصادي ، و بين كلمة الخدمة اللفظ العامي له ، فيربط بكلمة العمل لفظ الفعل في اللغة العربية ، " و ورد في لسان العرب بمعنى الجمع و السرعة و التواصل في السعي في الطلب " حيث أن " المنزلة المركزية للعمل سبب

³¹ مصطفى الفيلاطي ، مجتمع العمل ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ص 52

³² نفس المرجع ، ص 81

أساسي في صعوبة التعريف بجميع جوانبه الإقتصادية و الإجتماعية و المعيارية و الأخلاقية ، تعريف إحاطة و شمول ، و إستجلاء و تمهية لمدلولاته في قيمته ذاتها و في دواعي تأسيسه للحضارة " 33 .

من جهة أخرى يقدم لنا الشغل الماهية التي تميز المجتمعات اليوم المابعد صناعية ، و تقول دومنيك ميديا " إننا اليوم في عصر الشغل " الذي يتداول في اللغة الإقتصادية و يكون حسب مصطفى الفيلاي ظرفي من حيث الزمان و المكان ، فهو مرادف فعل شغل الذي يعني ملاً لفراغ العامل مقابل أجر مادي ، فالعامل يصبح متميز بالنسبة للعاطلين عن العمل ، " فلفظ الشغل يقترن بمفهوم العامل الأجير (.....) يسعى به الإنسان العامل إلى الكسب الفكري و إلى المنافع المادية أو إلى المنزلة الإجتماعية أو ببذله لفائدة المجتمع تحقيقاً لمصالحه و صوتاً لنظامه " 34 ؛ فلو قارنا العديد من التعاريف لأظهرت لنا معاني متعددة تشترك في ألفاظ " بذل الجهد و تحمل الكد و المعاناة (.....) فالعمل هو الجهد المبذول من جانب الإنسان العامل ، يشغل وقته جزءاً مقدراً ، و يواصله العامل على إمتداد هذا الوقت ، و هو يريد به غاية معلومة و له فيه مقاصد معينة " 35 .

ففي الوقت الراهن ، أصبح العمل مصدر للإندماج في المجتمع و يساعد على فرض الإنسجام في الوحدات الإجتماعية الأخرى ، كالمؤسسات الإقتصادية التي تنتظم بموجب العمل المأجور و للعمل المأجور هي موجودة و تساهم في بناء العلاقات الإجتماعية و إعادة إنتاج علاقات العمل بين الأفراد . إذن يعتبر العمل وسيلة أساسية للتواجد الإقتصادي و الإجتماعي . كما أنه مصدر للموارد و الغايات الأولية للفرد في المجتمع حيث يسمح بسلوكات الإستهلاك و ينظم الاوقات و النظم بالنسبة للعمال المأجورين .

من جهة أخرى ، يقدم العمل المأجور نظام من الحماية التي تدخل العامل في نوع من العلاقات التبعية مع مؤسسات المجتمع ، فهو يمتلك منظومة من العلاقات التي تنتظم بموجب العمل في إطار مؤسسات إقتصادية ، خدماتية أو صناعية كانت ، فهو كان و لا يزال يعتبر مصدر للرباط الإجتماعي داخل و خارج هذه المؤسسات . ففي الغالب من الأحيان ينتج الوعي الطبقي و بعد الإنتماء إلى فئة معينة من الفئات السوسيو مهنية و الإجتماعية . إذن العمل يشكل و يبني الرابطة المجتمعية للإنتماء و

33 نفس المرجع ، ص 65.

34 نفس المرجع ، ص 33، ص 34.

35 نفس المرجع ، ص 31، 30.

وسيلة ضبط الإنسجام الإجتماعي " و في دخيلة ماهيته عنصر توازن نفسي و منبع الرضا الباطن ، و لحمة من الإنسجام بين الذات الشخصية و بين المنظومة الإجتماعية ؟ " 36.

7. الهشاشة المهنية *précarité de l'emploi*

يظهر هذا المفهوم في الخطابات السياسية و السوسيولوجية خلال سنوات السبعينات و هذا بإقتراجه من كل من مفاهيم الفقر و الإقصاء الإجتماعي . حيث يعرف نوع من عدم التوافق النظري في طرحه من طرف العديد من السوسيولوجيين . خلال سنوات التسعينات شهد هذا المفهوم نوع من التطور في معالمة التوضيحية من طرف بعض السوسيولوجيين الفرنسيين ، و هذا بإرتباطه بإشكالية الرابطة الإجتماعي و الإقصاء . فنجد كاستال يتحدث عن اللانتمسب *désaffiliation* و سارج بوقان عن الإقصاء الإجتماعي *disqualification sociale* ، و هذا لأنهم يحاولون التوفيق ما بين المظاهر الموضوعية أو الهيكلية المرتبطة بالمنطق الإقتصادي و العناصر الذاتية أو الفردية المرتبطة بالأفراد كفاعلين إجتماعيين في حد ذاتهم .

يقودنا التساؤل حول موضوع الهشاشة المهنية إلى شد الإنتباه إلى المسارات المهنية التي تتميز بالقطيعة في عقد العمل ، و هذا لأنها تظهر " كوضعية للأفراد الذين يمرون بصفة منتظمة من فترة العمل المأجور إلى فترة أخرى حيث يجدون أنفسهم و بطريقة غير إرادية بدون وظيفة تذكر " 37 . يقوم سارج بوقان بتوضيح حول هذه الظاهرة و هذا إنطلاقا من مفاهيم العلاقة في الشغل و العلاقة في العمل ، من خلال تحليله لمعنى المقدم لكل من الشغل و العمل ، فبالنسبة إليه الإستعمال البديل للشغل النمطي أو للعمل الهش هو مرتبط بالأهمية المتعلقة سواء بالشغل أو بالعلاقة في العمل . فتمييزه العلاقة مع الشغل ، و الذي يعني بها أخذ موقف تجاه تحولات سوق العمل والشغل من خلال تطور المراكز الإجتماعية ، اللإستقرار المأجورين . فالرهان بالنسبة لسارج بوقان يقوم على معدل الأجر و فجوات نظام الحماية الإجتماعية 38 . فعلى مستوى الأجراء ، هشاشة الشغل تقودنا إلى مرحلة من القلق نتيجة اللإستقرار و غياب الحماية من طرف الدولة أو الإلتناء إلى جماعة معينة . فنعني بها حسب مورسيا

36 نفس المرجع ، ص 69.

37 MALENFANT (Romaine) et (al), « *précarité d'emploi , rapport au travail et intégration sociale* », Nouvelles pratiques sociales, vol 15-1 , p111-130 , p113.

38 GENEVIÈRE (fourmier) et BOURASSA (bruno) (dir), *la précarité professionnelle : effets individuels et sociaux*, Entretien du CRIEVAT-LAVAL avec Serge paugam, Québec , presses l'université Laval ,2004, p114 .

فيلتور : " عدم وجود ضمانات التي تخص مدة عقد العمل ، و هذا من خلال التحديد المسبق حول هذه الوضعية التي تختص مسألة العقود المحدودة المدة أو أشكال الشغل الأخرى الجديدة الغير النمطية ، و هذا الذي يدفع بالفرد في هذه الوضعية إلى الإحساس بالتهديد الدائم المستمر حول إمكانيات البقاء في منصب عمله أو عدم بقاءه فيه من خلال إحتتمالية التسريح العمالي المحتمل في أي لحظة و وفقاً للظروف المحيطة بالمؤسسة " ³⁹ . من جهة أخرى نعني بالعمل الهش " النشاط أو الشغل الذي لا يقدم للعامل ضمانات كبيرة فيما يتعلق بالمحافظة على المستوى المعيشي المحترم و المقبول في المجتمع خلال المسار الإجتماعي للأفراد ، كما أنه العمل التي يجعل الأفراد يشعرون بمظاهر اللاتيقين و حالات الغير مؤكدة حول المستقبل و المسار الإجتماعي للأفراد في المجتمع " ⁴⁰ .

من جهة أخرى يمكننا أن نعرف الهشاشة " باللاتيقين الإجتماعي الذي يقوم على حساب الفرد مثلما يقوم على الجماعات ، المؤسسات و على حساب مستقبل المجتمع في كليته (.....) فهشاشة الشغل تعني علاقة معينة مع مستقبل غير واضح المعالم ، مع خطر التقدير و التفكك الإجتماعي . فهي ترتبط بهشاشة العمل و ظروف الحياة و الروابط الإجتماعية . هذه الأبعاد هي مرتبطة لأن تطور الشغل الهش يتأثر مع مبادئ الإنسجام الإجتماعي " ⁴¹ . إذن يمكننا أن نعتبر العمل الهش بأنه " يتمثل في كل الصيغ الذي يأخذها العمل و الشغل و لكن تكون طبيعة هذا الأخير تكون مختلفة مقارنة بأشكال العمل العادية و المعروفة على العموم ، و التي تأتي على شكل الأعمال المرتبطة بالمدة الغير محددة فيما يخص عقد العمل ، و ما يخص الوقت الكامل و حالة الإستقرار و الإستمرارية التي يوفرها أصحاب العمل لمستخدميهم في المؤسسة " ⁴² . نلاحظ في هذا التعريف مسألة الوقت الذي يميز العمل الهش و الذي يعتبر مرحلة نمطية خاضعة لترتيب من طرف صاحب العمل في قضية المدة المحددة للعمل ، و عليه تظهر مظاهر مختلفة للعمل الهش المتمثلة في : العمل المؤقت ، الغير نمطي ، تربصات قصيرة المدى ، عقد محدد المدة.....إلخ . حتى على مستوى العمل في المؤسسات تظهر نوع من الهشاشة التي نعني

³⁹VULTUR (Mircea) , « *la précarité :un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail* . SociologieS [En ligne], Débats, La précarité, mis en ligne le 27 septembre 2010, consulté le 14 septembre 2019

⁴⁰ TAQUET (Philippe) , « *Travail précaire: sommes-nous tous concernés ?* », la revue Regards du Moc Liège-Huy-Waremme, N° 84, fév. 2009, p.2 .

⁴¹ BRESSON (Maryse) , *Précarité, état des lieux.*, Sciences humaines , février 2017, n 289, p 33-34.

⁴² TAQUET (Philippe) , op-cit , p 1.

بها " اللايقين حول محتوى النشاط ، مستوى المسؤوليات . ففي هذا المعنى ، اللايقين ينتج أشكال غير واضحة للمعانة في العمل و المخاطر البسيكوسوسيولوجية (القلق ، الإرهاق ، الإنتحار إلخ)"⁴³.

8. الإدماج المهني *l'insertion professionnelle*

الإدماج المهني هو إعادة الإتصال مع فضاء العمل أو إعادة التكيف مع سوق العمل . فهو يعتبر المرحلة الأولى من سيرورة إدماج المستخدمين و العمال بالتوازي مع مرحلة التوظيف الأولى لهم في المؤسسات الكبرى و حتى الصغيرة الحجم ؛ في الواقع ، إن الإدماج الأفراد في وسط المؤسسة يتوقف على الحوافز و الدوافع الخاصة بهم على مستوى قصير أو متوسط المدى ، فهي الطريقة التي منها يتم متابعة المترشحين المراد توظيفهم في المؤسسة ، حيث تتوقف هذه العملية على المصير و النتيجة التي نحضرها من الوهلة الأولى. فكلما نرغب في الإدماج الفعال للمستخدمين ، و عليه يتم تحفيز إلى معالجة الإدماج المهني . إن المؤسسات لها هدف ضروري هو بناء نوع من الإدماج يكون يتأقلم و مكيف حسب كل فرد على حدى ، فالنوعية في المراقبة هذه العملية لها نتائج على كفاءات المستخدمين في المؤسسة . إن الإدماج المهني يعرف من الوهلة الأولى بأنه : " سيرورة معينة حيث الأفراد الذين لم يسبق لهم أبداً الإنتماء إلى الفئة النشطة ، يحصلون على وضعية ثابتة في نظام الشغل "⁴⁴ .

إن مرحلة الدخول الأولى في المؤسسة بالنسبة للمستخدمين هي مرحلة تتميز بجملة من العديد من الشك و اللايقين ، و هذا من خلال ملاحظة الفجوة و عدم التطابق بين إنتظارات المستخدمين و الواقع الحقيقي المهني المفروض من المؤسسة . في الواقع إن المؤسسات الحديثة تأخذ بالحسبان رهانات الإدماج المهني و تعمل على مراجعة ممارساته الحالية ، فالإشكالية في الوقت الراهن هي في كيفية حل المشكل المتعلق بتعريف و تحديد سياسات جديدة للإدماج تكون مكيمة وفق الرهانات الحالية و المستقبلية للمؤسسة . إن الإدماج المهني في العادة يطلق عليه إسم التنشئة المهنية من طرف المنظرين في تسيير الموارد البشرية ، فهي : " سيرورة التي بواسطتها يكتسب الفرد المعارف ، الكفاءات و الوسائل المعرفية التي تحوله إلى عضو على أقل فعال في مؤسسة معينة "⁴⁵ ، إذن تظهر التنشئة المهنية كعملية تعلم التي بواسطتها كل فرد معين سيلعب دور محدد مسبقاً من طرف المؤسسة التي تقدم له ذلك . إن سيرورة

⁴³ BRESSON (Maryse) , op-cit, p 34.

⁴⁴ VERNIERES (Michel) , « *la notion d'insertion professionnelle* », in VERNIERES Michel , *L'insertion professionnelle* , 1997 , pp9-22, p11.

⁴⁵ PERETTI (Jean-Marie), *Ressources humaines* ,Paris , Vuibert , 5ème ED , 1999, p 213.

التنشئة المهنية هي عملية للتحويل و للتغيرات التي يجب العمل وفقاً لها في المؤسسة من طرف المستخدمين .

في نفس السياق ، تظهر لنا وجهات نظر متعددة حول مسألة التنشئة المهنية للمستخدمين ، حيث يعتبر بعض المنظرين حول هذه الإشكالية أن التنشئة المهنية تبدأ قبل دخول الفرد إلى المؤسسة ، و يتجلى هذا من خلال أن بعض طبيعة التكوين المكتسب من قبل في المدارس العليا و الجامعات ، حيث يسمح هذا التكوين إلى تحضير الطلبة إلى المهن المستقبلية لهم في مسارهم الإجتماعي ، و يظهر هذا جلياً من خلال سيرورة التوظيف الأولية للمتشحين الذين يكونون في دراية و يمتلكون معلومات حول المؤسسة المستقبلية و أيضاً معلومات أولية حول منصب العمل المراد شغله ، و لهذا نجد أن الأفراد يكونون صور و تشكيل إنتظارات من وراء هذا التوظيف في هذه المؤسسة . في الواقع ، نلاحظ من خلال هذه الإنتظارات المستخدمين الجدد التي تسعى المؤسسة إلى تلبيتها و توفيرها لهم لبلوغ حالة الرضا في العمل ، حيث يظهر أنه لو هذه الإنتظارات قد تم الرضا عنها من طرف الأفراد الجدد ، فتكون لدينا حالات من الفعالية التنظيمية في العمل من طرف هؤلاء المستخدمين ، و عليه تحقق المؤسسة سيرورة فعالة من الإندماج المهني بالنسبة للأفراد ، حيث يتجسد هذا الإندماج المهني في أربع عمليات فرعية ضرورية و هي : المبادرة في المهام الواجب القيام بها ، المبادرة في واقع الفعلي للجماعة و العلاقات في وسط هذه المؤسسة ، تحديد و التعريف بالدور الذي يقوم به المستخدم الجديد ، و أخيراً تقييم طريقة تأقلمه مع منصب العمل و علاقته بمسؤوله الأعلى منه في هرم التسلسل السلطة .

ممن سبق ذكره ، يظهر لنا جلياً أن الإندماج المهني أي التنشئة المهنية في المؤسسات الحديثة يمثل نشاط و عملية إستراتيجية بالنسبة للمؤسسات و المنظمات الكبرى في الوقت الراهن ، لأنه لو تمت بشكل فعال فهي ستسمح بالتشارك و إنتقال المعرفة و المعلومات ، و تقوي من جهة ثقافة المؤسسة ، و تحسين فعالية المستخدمين في المؤسسة ، فهي إذن تكمل حالات الرضا و الإندماج تجاه المنظمة ، ففي هذه الحالة يصبح الكل الأفراد و المؤسسة في حالة نجاعة و فعالية مهنية جيدة و التي أصبح رهان المؤسسات الحديثة .

9. الإندماج الإجماعي l'intégration

يشير مفهوم الإندماج الإجماعي في معناه العام إلى إشكالية الترابط و التبعية المتبادلة بين الوحدات و العناصر الإجتماعية في المجتمع ، فهو بهذا المعنى السوسيولوجي المقدم حوله يعني : " فعل الإدخال الجزء في الكل ، و هذا يتم حسب درجات متفاوتة و بطرق مختلفة حسب المجالات " ⁴⁶، إذ أن هذا المفهوم هو عبارة عن تركيب و تلاؤم المكونات و الأجزاء التي تهيكّل النسق الإجماعي في التصور الوظيفي الكلاسيكي له ، و نجده عند البعض بأنه حالة من الواقع المعيش للفرد في المجتمع و كيفية التكيف و التأقلم مع الظروف المحيطة به ، فهو إنعكاس لحالة الأفراد الذين لهم : " إمتلاك وعي مشترك و تقاسم نفس المعتقدات والممارسات الإجتماعية ، ثانياً يكون هناك عملية التفاعل بين الأفراد فيما بينهم ، و أخيراً يشعرون بأنهم مكرسون لتحقيق الأهداف المشتركة " ⁴⁷، حيث سنتطرق إلى هذا المفهوم بالتفصيل في الفصل الرابع من الأطروحة . إذن و كتمهيد لهذا المفهوم المتعدد المعاني و الصفات يظهر لنا بأنه وضعية إجتماعية تسعى إلى الإنسجام و التوافق ضمن الجماعة المرجعية و في مختلف مؤسسات المجتمع ، حيث بالمعنى السوسيولوجي لهذا المفهوم يعني : " إذن حالة أقل من عملية و سيرورة معينة ، فيتعلق الأمر أولاً بخلق شكل من الوحدة أو هوية معينة عن طريق ظهور سيرورة داخلية من الترابط و الإتصال من حالة معقدة غير منسجمة ، (...) يرتبط مفهوم الإندماج و يطبق على الواقع الإجماعي الذي يقودنا إلى تعريف محدد لهذه الحالة الجماعية و للهوية الخاصة به . و عليه فالمجتمع أو الأمة هي التي تقوم بعملية الإندماج و التي تصبح كياناً موحداً بالهوية . (...) بالنسبة لدوركايم إن الإندماج الأفراد في الأنظمة الفرعية للجماعات المهنية و الأسرية التي تؤدي إلى إندماج المجتمع في حد ذاته ، و هذا الذي يعني إنتاج و خلق لوحده و إستدامته ، و إعادة تحديد أو إعادة تأكيد هويته الخاص به " ⁴⁸.

⁴⁶ GRAWITZ (Madeleine), *Lexique des sciences sociales* , Paris , Dalloz ,1999,p234.

⁴⁷ BOUDON (Raymond) et (al),. *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Larousse ,2005,p126 .

⁴⁸ GRANGE (Juliette), *Que veut dire intégration ? Histoire d'une notion*, in FERRY (Vincent) et (al), *20 Ans de Discours Sur L'intégration*, L'Harmattan, Paris, 2005, p. 42.

7. الدراسات السابقة :

دراسة محمد مبيتول السابقة حول العمل العمالي و التكوين في وحدة الإنتاج للمؤسسة الوطنية للتعدين SNMETAL بمدينة وهران. حيث مست الدراسة 170 من العمال الصناعيين ، سبق لهم و أن إشتغلوا قبل دخولهم هذه المؤسسة ، و كان العينة عشوائية طبقية تمس مختلف الفئات السوسيو مهنية : أعوان تحكم و منفذون يشغلون مختلف المناصب .

و كان ذلك بفضل دوره كفاعل فعال في البحث بصفته مسؤول التكوين في هذه المؤسسة ، حيث شهدت هذه الدراسة بعض العراقيل كتباعد ما بين الواقع التكوين الممثل في اللا استقرار العمالي و رفض بعض أفعال و منطق المؤسسي المهني من طرف العمال .و هذا ما أدى بالباحث إلى التساؤل حول " التناقضات ما بين تطبيق سيرورة العمل و تنفيذها و الممارسات العمالية" ⁴⁹. حيث لاحظ أن سيرورة العمل في حالة إنغلاق و تدهور بسبب تبعية التنشآت الفرد من المجتمع المحلي إلى غاية فضاءات العمل بالمؤسسة ، و العراقيل البيروقراطية بالمفهوم التنظيمي لها و مدى إنتاجها للإكراهات العملية التي لا تسمح بتنفيذ سيرورة العمل المأجور في المصنع . فتظهر هشاشة العلاقات الإجارة في هذا الأخير و التي تتعدد أشكالها في حالات التغيب و رفض العمل ⁵⁰.

من جهة ثانية ، إهتم الباحث بإشكالية المعيش اليومي في " العمل و خارج العمل " ، فبالنسبة إليه لا يمكن فصل ما بين ممارسات العمالية في المصنع و علاقاتها بالمجتمع الكلي للإستهلاك ، و هذا لفهم واقع العمالي . وهذا يظهر في الظواهر الإجتماعية اليومية " كأزمة السكن ، تطور النشاطات الموازية ، و إمتلاك شبكة العلاقات الإجتماعية إلخ "، فيحدث لنا هذا نوع من التمييز العمالي في السلم الإجتماعي الخاص بهم فقط ، و الذي يسميه " بنمط المعيش " ⁵¹.

ففي هذه الدراسة حاول الباحث التساؤل حول مدى التغيير التي لحق بالمجتمع جراء عملية التصنيع الذي عرفتها الجزائر سنوات الثمانينات ، و التي كانت تهدف إلى تحويل المجتمع و العامل الصناعي إلى فاعل حديث بفضل عملية التثاقف في المؤسسات الصناعية ، و من جهة أخرى حول ماهية سيرورة العمل و المعنى في المؤسسة الصناعية التي تحكمها النزعة العشوائية و تدخل المجتمع المحلي و

⁴⁹ MEBTOUL (Mohamed), *Discipline d'usine productivité et société en Algérie*, Alger , OPU, 1986, P9.

⁵⁰ Ibid , P10.

⁵¹ Ibid , P10.

ظروفه السوسيوثقافية . حيث كتب يقول بأن " بناء العلاقات الإجتماعية يكتمل بالمشاركة الفعلية للفاعل الإجتماعي حيث كل تجاربه السابقة تتدخل في العلاقة التي يقيمها مع عمله التقني . فإن من مخاطر سيرورة التصنيع و عملية التثاقف تتمركز على مستوى عدم التطرق إلى المكانة و أهمية التمثلات الفردية و الجماعية للعمال ، و هذا لفهم الواقع الجديد الإقتصادي و الإجتماعي "52.

يشير الباحث أيضا إلى أزمة نقل التكنولوجيا التي عرفتتها المؤسسات في تلك الفترة ، و هذا بسبب كما أشار إليه الباحث في العديد من المواضيع إلى تدخل و تأثير المجتمع المحلي بتثاقفه و ضوابطه على مبادئ التسيير التنظيمي في المؤسسة . فالفرد كفاعل إجتماعي في المؤسسة لا يمكنه أن يوفق بين العمل في المؤسسة و حياته الخاصة في خارجها و هذا للقطيعة الموجودة بينها .

إن لعملية التصنيع و التثاقف الفرد في المؤسسة نزعة إيديولوجيا في التسيير الإشتراكي للمؤسسات وعدم الإنخراط في التنظيمات النقابية ، كانت هذه من بين الملاحظات التي أظهرتها هذه الدراسة من جهة ، و من جهة أخرى أظهرت لنا عدم التوافق ما بين مختلف الفئات السوسيومهنية في قضية التسيير ما بين فئة الإطارات التسييرية و الفئة الدنيا للعمال .

فكل هذه الملاحظات الميدانية قد تم إعطاءها البعد النظري من طرف الباحث و حاول تحليلها سوسيوولوجياً ، حيث كانت من أولوياته محاولة "الإقتراب بشكل ملموس من واقع العمل العمالي في ميدان الصناعة الجزائرية"53 و هذا في مرحلة التسيير الإشتراكي للمؤسسات .

تتبلور كل الأفكار هذا الباحث في إعطاءها الصبغة البراغماتية بصفته فاعل فعال في الميدان ، و قيامه بالمقارنة و محاولته لصياغة للفرضيات بحثه ، حيث كان هذا " بذهابه و إيابه"54 ما بينهما ، و التأكد من صحة المعلومات من طرف المبحوثين.

قسم الباحث المذكرة إلى ثلاث أجزاء ، لكل واحد منها فصلين أو ثلاث فصول و هذا ما يمثل القسم الأول ، و الذي عنوانه بـ "بالعمل و الفئة العمالية" و هذا لتوضيح سيرورة العمل الإنتاجي في مؤسسة الوطنية للتعددين SNMetal ، فكان هدف الفصل الأول إظهار ووصف العمل الممارس من طرف العمال و عدم تناسقه في سيرورة الإنتاج التي تتميز بالقطيعة و عدم التباث و هذا حسب أنشطة و

⁵² Ibid, P10.

⁵³ Ibid , P11.

⁵⁴ Ibid P11.

مناصب عمل كل فرد على حدا . أما الفصل الثاني فخصه الباحث لفئة اليد العاملة و مدى تنشئاتهم المهنية التي تتمثل في التعلم و التمهيّن لإكتساب القدرة على العمل المهني *Savoir-faire* . و أخيرا جاء الفصل الثالث المعنون بـ " معنى العمل في المصنع " ، ليوضح الباحث الفكرة الأولى و هي تناقض ما بين الممارسة العمالية و سيرورة الإنتاج في المؤسسة الصناعية ، و هذا بتحليل " الإكراهات الموضوعية و الذاتية " التي تعرقل مسار النشاط الصناعي .

أما في القسم الثاني ف جاء في فصلين متتالين من حيث المواضيع ، و التي جاءت لتفكيك و تحليل الميكانزمات العمل المأجور في المؤسسة الصناعية سالفة الذكر (SNMetal). فكان الفصل الأول يحمل في طياته محاولة الإجابة على الفرضيات التي تجيب حول ماهية التناقضات بين الأطر النظرية لتنظيم العمل و الممارسات السوسيوثقافية التي يجلبها العمال معهم داخل مختلف الورشات . إن الفصل الثاني من هذا القسم يتمحور حول نظام العمل المأجور في تلك الفترة بصفة عامة و في المصنع بصفة أخص ، فيتعلق الأمر بإظهار " هشاشة هذا النظام الذي جاء ليهدم العلاقات ما بين واقع التبادلات المفتتة بصفة كبيرة من طرف الدولة"⁵⁵ ، حيث يظهر الباحث هذا بتحليله لنظام العمل المأجور و علاقته مع الواقع الإجتماعي في مجتمع الإستهلاك و التي تظهر في علاقة عدم التباث و اللإستقرار و اللالفاعلية الإجتماعية .

إن لموضوع الممارسات العمالية والبحث في معانيها حيز كبير في القسم الثالث من هذه الدراسة الميدانية ، و التي جاءت في فصلين الأخيرين ، حيث تساءل حول إشكالية الغياب العمالي من المؤسسة الصناعية ، و توضيح الأسباب و فشل كل محاولة لتأطير و تعويض هذا الغياب من طرف مسيري المؤسسة . أما الفصل الأخير فيتعلق بفهم هذه الممارسات التي أدت بالباحث إلى إظهار العلاقة بين العمال الصناعيين و المشاركة في التسيير الإشتراكي للمؤسسة . و مدى تباعد العمال و الهياكل النقابية. فجاءت نتائج الدراسة كالتالي : محاولة فهم العوامل الذي أدت إلى فشل السياسة الصناعية للمؤسسة بنظامها الإنتاجي و هذا بقيامه ببحث ميداني في المؤسسة سالفة الذكر و محاولة فهمه لهذا النظام عن طريق القيام بمقابلات مع الفاعلين في المصنع و هم العمال الصناعيين في مختلف الورشات .

⁵⁵ Ibid , P13.

أظهر لنا الباحث التباعد و الإختلاف ما بين السلطة القرار العليا للدولة التي تخطط لإقامة صناعة صناعية ، و سلطة الإطارات التي تدير المؤسسة في وحدتها . كما لاحظ أيضا المركزية في السلطة التي تساهم في إمتلاك و تقوية السلطة الذاتية التي تسمح بإنفراد و تكوين هوية للمركز الإجتماعي للمسيرين في المجتمع ككل الذي أصبح من أولويات الوقت الراهن .

إن هذه الدراسة كشفت لنا دور و وظيفة المركز الإجتماعي الذي يشغله الإطارات التي تسمح لهم بالتموقع ضمن البناء الإجتماعي الفوقي ، عكس العمال الصناعيين الذين هم في أدنى السلم الإجتماعي و هذا لعلاقتهم المباشرة و التقنية مع سيرورة الإنتاج في المؤسسة الصناعية ، و الذي لاحظ أنه على العمال الهروب من هذا الواقع و البحث عن الإعتراف الإجتماعي الخاص بهم .

إن لفشل عملية التصنيع في المجتمع بصفة عامة و على مستوى المؤسسات الصناعية بالأخص راجع إلى "الظروف السوسيوثقافية"⁵⁶، و التي تؤدي إلى إختلال وظيفي تقني في سيرورة العمل . و هذا بسبب المركزية البيروقراطية التي أنتجت نموذج للعمل المأجور مسير من طرف السلطات العليا ، و الذي لا يسمح بظروف و وضعية إنتاجية جيدة . فكل هذه الوضعية سماها الباحث " بحلقة مفرغة"⁵⁷ و سوء التسيير الذي مس سياسة التصنيع على العموم ، و التي إستوردت نظام مختلف و غير مطابق مع الواقع السوسيوثقافي للمجتمع ، فتصبح العلاقات في العمل عبارة عن إنعكاس لهذا الواقع حيث نجد العلاقات المجتمع المحلي تابعة و مسيطرة على العلاقات الرسمية التنظيمية في المصنع ، فتصبح الممارسات و التمثلات العمالية لها دلالة من الناحية السوسولوجية ، و ذات أثر مجتمعي على التنظيم المؤسسة ، التي ينتج لنا مايسميه الباحث " نظام من التنظيم تيقنوقراطي"⁵⁸ ، و هذا ما يظهر نوع المقاومة تجاهه من طرف العمال الصناعيين في الورشات الذين يصبحون " منغلقيين (...)" و يتطلب نوع من السيرورة المغلقة"⁵⁹ فيتشكل لنا نموذج عمل غير عقلاني على مستوى الورشات ، حيث يظهر شكل من العمل ليس له علاقة بالواقع المؤسسة ، بل هناك فقط لسلوك في العمل خاضع لنوع من الممارسات السوسيوثقافية.

⁵⁶ Ibid , P209.

⁵⁷ Ibid, P210.

⁵⁸ Ibid,P211.

⁵⁹ Ibid, P211.

إن للبعد الثقافي أهمية كبرى في هذه الدراسة و هذا لتحليل الممارسات العمالية الخاضعة للظروف السوسيوثقافية الذي تتحكم في السيرورة التنظيمية ، فالمؤسسة لم تخلق نظام من التنظيم و التسيير الخاص بها ، بل نتيجة فرض للخيارات التكنولوجية المخالفة عن مميزات المجتمع ككل و مؤسساته الصناعية منها بالأخص .

الدراسة الثانية جاءت لتطرح واقع حركة التصنيع الذي تبنتها الجزائر بعد الإستقلال و التي سعت لتحويل المجتمع من مجتمع تقليدي إلى مجتمع حديث بواسطة عملية التصنيع الشاملة التي مست كل أقطار الوطن في فترات السابقة ، حيث كل هذه التحقيقات تضمنتها أطروحة السوسيوولوجي جمال غريد الذي قدمها في كتابه الموسوم : «L'exception algérienne : la modernisation à l'épreuve de la société»⁶⁰ إضافة إلى المقال المعنون بـ " العامل الشائع. عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري"⁶¹ ، حيث قام الباحث في البداية بتمهيد أولى حول ماهية التصنيع و الأهداف الذي أقيم من وراءه حيث كان بالأساس يستهدف سواءً على المدى المتوسط أو القريب إلى تثقيف الأفراد في المجتمع الجزائري و تحويلهم إلى مواطنين عصريين أي كما أشار الباحث إلى كونهم سيصبحون " منتجين و مستهلكين عقلانيين"⁶² في نفس الوقت ؛ كما إنطلق الباحث أيضا من بعض المسلمات الفكرية السوسيوولوجية التي يرتكز عليها المشروع التنموي الصناعي للدولة ما بعد الإستقلال ، حيث لخصها في ثلاث نقاط أساسية : " أولاً : أنه يوجد تنوع و إختلاف في طبيعة المجتمعات البشرية بصفة متفاوتة على سلم التطور الذي تحتل أعلاه المجتمعات الصناعية المتقدمة ، ثانياً : أقر بأنه لا يوجد سوى طريق واحد لإجتياز مختلف مراحل هذا التطور : وهو الطريق الأوروبي و لا يوجد سوى طريقة واحدة لتحقيق عملية التصنيع ، و أخيراً : يقدم الفكرة الأساسية حول هذا التطور و ربطها بالواقع البلدان العربية و هي أنه يجب و يكفي للانتقال من المجتمع التقليدي إلى المجتمع العقلاني إعادة تاريخ المجتمعات الغربية و لكن بصفة سريعة و هو ما يقصد به عملية حرق المراحل"⁶³.

⁶⁰ GUERID (Djamel), *L'exception algérienne : la modernisation à l'épreuve de la société*, Alger , Casbah éditions, 2007.

⁶¹ جمال غريد ، العامل الشائع. عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري ، مجلة إنسانيات ، العدد 1 ، خريف 1997.

⁶² المرجع نفسه ، ص 8.

⁶³ المرجع نفسه ، ص 8.

يؤكد الباحث في البداية على من الضروري التركيز على بعض الفئات المهنية و هذا لإنجاح المشروع التنموي الصناعي و هم : الإطار المسير و العامل المنتج في المصنع أيضاً، باعتبارهم الفاعلين الأساسيين بفضل الجهود التي سيبدلها هاتان الفئتان في محاولة لإنجاح المشروع الصناعي و بالأساس إحداث التحول المرجو و المنتظر من طرف الدولة أي التحويل الكلي للمجتمع و النهوض به إقتصادياً و ثقافياً و إجتماعياً و الوصول إلى مرحلة العصرية و التحديث الذي أقيم من أجله هذا المشروع الضخم التنموي الصناعي في تلك الفترة .

يشير الباحث في بداية تحليلاته حول إشكالية التحول المجتمعي الإجتماعي عن طريق مشروع التصنيع الشامل الذي أقيم في الفترة السابقة ، على ضرورة إعطاء الأهمية القصوى للعامل الذي يصبح يحتل مكانة جوهرية ، فحسب هذا الباحث هو الذي ينتج المظاهر المادية من العمل في مختلف المؤسسات الصناعية ، إضافة إلى كونه هو الذي يقوم بنقل و نشر في المجتمع طرق و أشياء جديدة في التفكير و في الفضاءات المهنية الصناعية بالدرجة الأولى ، و وظيفته الأساسية تتميز بالإزدواجية فهو منتج و وسيط في نفس الوقت ، و يكمن الأساس في ممارسة وظيفته بطريقة فعالة و المنتظرة من طرف الآخرين ، في مدى إنخراطه و إندماجه بصفة مضمونة في المشروع التحول الإجتماعي و ضرورة الإلتزام الفعلي من طرفه بالتوافق مع المتطلبات المفروضة عليه في المؤسسة و خارجها ، حيث يشدد الباحث على الأهمية القصوى على الإنخراط و الإلتزام العامل لتجنب الإختلال و عدم الوصول إلى الهدف المرجو تحقيقه و هو المشروع التنموي الصناعي في الدولة الجزائرية المستقلة في أنذاك .

في ملاحظة أخرى يقدم الباحث على أن المشروع التنموي الصناعي و الذي تم تجسيده في الواقع الفعلي ، لم يصل إلى تطلعات المنتظرة منه و قد تم وضع حصيلات كثيرة حوله التي أتت فشل أو عدم الوصول إلى النتائج المنتظرة منه ، فهو بالأساس حسب السوسيولوجي جمال غريد " لم يحقق لا الإندماج الإجتماعي و لا الإندماج الإقتصادي و لا حتى الإندماج الصناعي"⁶⁴، و لكن لا يمكن نفي الآثار التي ظهرت بعد عملية التصنيع الشاملة ، و التي مست بعض الظروف الإجتماعية و الإقتصادية و الحضرية في المجتمع الجزائري في تلك الفترة ، فعلى سبيل المثال و الذي أوضحها لنا الباحث جمال غريد و هي : المساهمة في عمليتي النزوح الريفي و التحضر فانتقلت نسبة سكان المدن من 31 % سنة 1966 إلى 50 % سنة 1987 كما قفز - في نفس الفترة - عدد التجمعات الحضرية من 211 إلى 447 وإنقلبت

⁶⁴ المرجع نفسه ، ص 9.

مدن إلى عواصم صناعية⁶⁵ ، كما أن تأثير المشروع الصناعي على بعض المناطق تمثل في إنشاء عواصم صناعية كبرى عبر أقطار الوطن : حيث أصبحت مدينة عنابة عاصمة الحديد و الصلب و مدينة سيدي بلعباس قطب صناعي للإلكترونيك و مدينة أرزيو منطقة صناعية للبتروكيمياء ، وهذا الذي أدى حسب ملاحظات الباحث إلى تدهور العمل الزراعي حيث إنخفضت نسبته : " من 50.6 % سنة 1966 إلى 29.6 % سنة 1977 ثم إلى 17.5 % سنة 1987. وفي المقابل فقد ارتفعت نسبة العمل الصناعي والعمل في البناء والأشغال العمومية إرتفاعاً كبيراً إذ إنتقل عدد العاملين في هذين القطاعين من 242.500 سنة 1966 إلى 1.209.000 سنة 1987"⁶⁶ .

هناك فكرة أساسية قد أشار إليها السوسيولوجي جمال غريد و هي أن حركة التصنيع هذه لم تتوقف عند المستوى الإقتصادي فقط بل تعدته و مست كل الجوانب الإجتماعية الأخرى ، ففي تلك الفترة تم القيام بإنشاء و تطوير هياكل قاعدية كبرى من طرقات ووسائل النقل المختلفة و إنشاء موانئ و مطارات أيضاً ، كما تم توسيع التنظيم الإداري للدولة حيث تم تطوير و تأسيس ولايات جديدة و التي وصلت في النهاية إلى 48 ولاية سنة 1984 ، و من جهة أخرى حسب الباحث فلقد تم تطوير القطاعات الأخرى و إصلاح قطاع التربية و التكوين ، و تأسيس معاهد تكنولوجية متخصصة و هذا من أجل تكوين الإطارات الإدارية و التقنية التي أوكلت لهم مهام التأطير و التخطيط للعملية الإنتاجية في مختلف المؤسسات الوطنية حديثة النشأة في تلك الفترة ، و بعدها تم الاستجد بالجامعة التي شهدت الإصلاح سنة 1971 الذي أدى إلى تحويلها جذرياً و جعل منها مؤسسة أو منظمة تركز على الوظيفة الإقتصادية التي أوكلت لها هذه المهام بعد الإصلاح المذكور سلفاً.

في ذات السياق أوضح الباحث إلى أن التصنيع إضافة إلى نتائجه الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية و الإدارية ، فهو أيضاً أحدث بعض التغيرات و التحولات في الملامح الإجتماعية للفئات الشغيلة المهنية التي تعتبر الأساس في محاولة إنجاح المشروع التنموي الصناعي ، فلقد ظهرت لنا في الوجود فئات جديدة تمثلت في الإطار التقني و العامل المنتج ، حيث يتمثل دور العنصر الأول في التخطيط و إعداد التقارير و البرمجة لها في مختلف المؤسسات الصناعية التابعة للقطاع العمومي للدولة ، أما الفئة الثانية و هو العامل الذي يعتبر المنفذ الوحيد لما تم الإقرار به من طرف العنصر الأول و المساهمة في

⁶⁵ المرجع نفسه ، ص 9.

⁶⁶ المرجع نفسه ، 9.

إنجاح عملية التصنيع و التنمية الإقتصادية في تلك الفترة ، حيث كانت الدولة تسعى لخلق نوع من التكامل بين هذان الفئتان المهيتان في فضاءات المؤسسة ، و لكن سرعان ما ظهرت التناقضات و عدم التوافق بين هذه الفئات الجديدة في أرض الواقع ، حيث نظراً لضيق الوقت لم تستطع الدولة بقطاعاتها التكوينية تكوين العمال تكويناً جيداً و لم يجعل منهم عمال مؤهلين لمواجهة السيرورة الإنتاجية الجديدة و نمط تقسيم العمل الجديد في المؤسسات الصناعية ، و في الأخير كان عليها " تشغيل عمال أتوا مباشرة أو بصفة غير مباشرة من الأرياف. و تتمثل نتيجة كل هذا في التعارض الموجود بين أقلية صغيرة تتمتع بأقصى تأهيل ممكن والأغلبية الساحقة التي إنعدم فيها كل تأهيل"⁶⁷ .

تساءل السوسيوولوجي جمال غريد من خلاله دراساته حول واقع التصنيع و أثاره على المجتمع الجزائري و ظهور الأولي للفئات المهنية الجديدة التي تساهم في عملية التنمية و المشروع الصناعي ، عن ماهية العامل الصناعي ؟ ، حيث قام بطرح و مناقشة كيفية دراسة هؤلاء العمال الصناعيين ، و هذا بوضع نموذج سوسيوولوجي عام و التطرق إلى إقترايين إثنين مختلفين في الأطر النظرية و لكنها متقاربتين في الكثير من الأمور و المظاهر ، و هما : " الفهم الشائع للماركسية و علم الإجتماع الليبرالي "⁶⁸ و هذا حسب هذا الباحث ، حيث يؤكد من خلال هذا الطرح على أن كلا المقاربتين يعتبران المصنع كواقع لظهور العقلانية و الفعالية و يرون في المؤسسة مكان للتعلم و الإكتساب الثقافة المهنية الجديدة بالنسبة للعمال الجزائريين ، فهي بمثابة مؤسسة للتنشئة الإجتماعية حيث يتم فيها عملية التثاقف بالنسبة لهؤلاء العمال الصناعيين ، حيث يولي الباحث أهمية قصوى لنظرية التحديث و التي تشدد على إعتبار كذلك المصنع الفضاء المهني الجديد بالنسبة لبعض العمال الصناعيين ، هو مؤسسة أو المكان الذي تتم فيه إعادة التنشئة الإجتماعية في المجتمعات في طريق النمو ، و يشير أيضاً الباحث على وجهة نظر التي قدمتها الماركسية في التنظير الذي يعكس و يمثل واقع التصنيع و عملية التحديث الذي قامت بها بعض الدول حديثة الإستقلال ، و التي تشير إلى تسميات متنوعة التي تلخص على العموم " التركيز على الحتمية التاريخية للمرحلة الرأسمالية و على طابعها التقدمي "⁶⁹ .

يشير السوسيوولوجي جمال غريد إلى ملاحظة مهمة حول ماهية هذا العامل الصناعي الذي بدأ في الظهور في المؤسسات الصناعية الجزائرية آنذاك ، و هي أنه لا يوجد عمال بصفة عامة و لكن هم في

⁶⁷ المرجع نفسه ، ص 10 .

⁶⁸ المرجع نفسه ، ص 11 .

⁶⁹ المرجع نفسه ، ص 11 .

الحقيقة عمال خصوصيين ، و يشدد الأهمية و الدور التاريخي الذي خاضه هذا العامل الكلاسيكي في إشكالية التصنيع الشامل في الطرف الأوروبي أو على الصعيد المحلي أيضاً ؛ في ذات السياق يصف الملامح الإجتماعية التي تشكل هؤلاء البروليتاريين (حسب تعبير جمال غريد) ، حيث يتميز هؤلاء العمال بالخضوع و التبعية التي فرضها واقع التصنيع و الذي أدى بهم إلى عدم معرفة مصالحهم الحقيقية فهي في حالة جمود من ناحية التوعية و الإعلام و حسب الباحث هذا الأخير فهم بالأساس ربما " إنخدعوا بأفكار روجتها جهات مغرضة وهكذا يصبح لزاماً على المنظر الثوري أن يمارس هو أيضاً مهمته التاريخية : أن يأخذ على عاتقه تكوين البروليتاريا إيديولوجياً وسياسياً⁷⁰ ؛ و هذا ما يفسره الباحث بأن هذه البروليتاريا التي شهدنا واقع العمل الصناعي في المؤسسات الجزائرية تفتقد إلى الروح القاعدية التي تغذيها لممارسة نضالها التاريخي التي عرفته البروليتاريا العالمية الأوروبية في الفترة السابقة من الزمن ، كما أنه يظهر بأن التحقيقات الميدانية تبين أن هذه الفئة من العمال الصناعيين و الذي أطلق عليهم تسمية " العنيدون " ، فلقد تزايد عددهم إلى عدد لا يحصى ، و هذا الذي يظهر أن الأطر النظرية السوسيولوجية التاريخية حول هؤلاء العمال الصناعيين لم تعرف تطبيق أو تم العمل بها في الطرف المجتمع الجزائري .

في سياق مغاير يعتبر السوسيولوجي جمال غريد أن المصنع يعتبر المكان الثاني الذي يقضي فيه العمال الصناعيين وقتهم بعد الفضاء الأسري ، فهو يقدم لهؤلاء العمال التنشئة الإجتماعية الثانية بعد الأولى البيولوجية ، و في المصنع أيضاً يتم التعلم و الإكتساب الثقافي الضروريين في الحياة المهنية للعمال الصناعيين .

في نفس السياق حول دور التنشئة الإجتماعية الثانية التي يكتسبها العمال الصناعيين في الفضاءات المهنية الصناعية ، حيث يشير الباحث إلى الكيفية و السيرورة التي يمر بها هؤلاء العمال الصناعيين بإكتساب هذه التنشئة ، حيث يشدد الأهمية على التعلم اللغوي الجديد بالنسبة لهم حول الواقع المهني في العمل الصناعي ، و يشير أيضاً إلى ملاحظة أساسية و هي من الضروري على العامل التعلم الثقافي و المهني حول محيط عمله و الظروف التي تحيط به ، فهي بالمجمل العناصر التي يتألف منها محيط العمل في المؤسسة الصناعية ؛ إضافة إلى عملية التعلم الأولى لثقافة المصنع يجب على العمال الصناعيين الجدد إكتساب علاقة جديدة مع الزمن و المكان ، حيث يفرض عليهم زمن المصنع و وقت

⁷⁰ المرجع نفسه ، ص 12 .

العمل الإنقطاع على كل الأزمنة السابقة التي كانوا يمارسون فيها أعمال أخرى ، و يقدم لنا الباحث مثال على زمن العمل الزراعي أو الأعمال الحرة الأخرى ، فكل هذه الأزمنة السابقة تختلف على زمن المصنع الذي يتميز بالدقة و الضبط في الوقت ، فالطرف الصناعي الحالي يفرض عليهم زمن مغاير عن الزمن الذي إعتادوه في الماضي ، و عليه فلقد أصبح " الزمن الصناعي قد أصبح زمناً مركزياً و مهيمناً "71 .

يتطرق الباحث مرة أخرى حول إشكالية التنشئة الإجتماعية التي يكتسبها العمال الصناعيين في المؤسسات الصناعية ، فهي بالنسبة إليه لا تتمثل فقط على تعلم علاقات جديدة و الإرتباط بالمصنع بالزمان و المكان ، و لكن بالأساس هي الطريقة التي يندمج منها هؤلاء العمال الصناعيين مع الهياكل و البنيات البيروقراطية التي تتجسد في علاقات وظيفية و مهنية محضة تتميز بالعقلانية اللاشخصية في العلاقات بين مختلف الشرائح ، حيث يجب على هؤلاء العمال التخلص من العلاقات الإنسانية السابقة التي إكتسبوها سابقاً من الثقافات التقليدية في المجتمع الجزائري ، فالأساس في التنشئة الإجتماعية لهؤلاء العمال الصناعيين التعلم كيفية الدفاع و المطالبة بحقوقهم و إحداث المعارضة في بعض الظروف ، حيث هنا يظهر دور النقابة التي تعتبر الجزء المرتبط وظيفياً و بنوياً مع العالم المصنعي .

يؤكد السوسيولوجي جمال غريد على أن نظرية التحديث التي تقدم الأهمية القصوى لعملية التصنيع التي تساهم في عملية التحويل و التغيير في المجتمع و تغيير الذهنيات العمال الصناعيين و تحويلهم إلى فاعلين محملين بنقل هذا التحول الصناعي الشامل في جميع المستويات الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية ؛ من جهة أخرى يظهر أن عملية التنقيف هي عملية تتم في أوسع نطاق الذي نجد فيه ألياته الخاصة و قيمه و معايير الخاصة به ، و لكن في الحقيقة و من خلال التحقيقات الميدانية التي أظهرت أن العمال الصناعيين من البديهي أن يتحدون إجتماعياً وفق المعايير العصرية التي جلبها التصنيع معه ، و لكن في الواقع يتم تحديدهم إجتماعياً في المؤسسة وفق الأنماط التقليدية للثقافة المحلية التي إكتسبوها معهم من المجتمع ، و هذا ما يدل أيضاً على أن مؤسسة التنشئة الإجتماعية بذاتها تأثرت بالعوامل المجتمعية الخارجية كالثقافة التقليدية التي سعت المؤسسة لتخلص منها في واقعها المهني الحقيقي .

نبقى في نفس الملاحظات التي إستخلصها السوسيولوجي جمال غريد من خلال تحقيقاته الميدانية حول الظروف العمالية و واقع العمال الصناعيين في المجتمع الجزائري ، حيث يربط العلاقة بين الثقافة المحلية التقليدية و المؤسسة كمكان للتنشئة الإجتماعية ، و إعتبار الفضاء المهني الجديد الذي إكتشفه

⁷¹ المرجع نفسه ، ص 13 .

العمال الصناعيين الجدد ، حيث يؤكد في مقام آخر أن المرجعية الدينية لهؤلاء العمال الصناعيين لها أثر كبير في تنظيم الوظيفي للمؤسسة الصناعية ، و يقدم أمثلة مجردة حول ما تقوم به المؤسسة و المسؤولين عليها من تنازلات و في بعض الأحيان تظهر كإمميزات للعمال الصناعيين ، و التي تتمثل حسب الباحث جمال غريد في تخصيص فضاءات للصلاة و القروض المالية للذين يريدون الذهاب إلى البقاع المقدسة لأداء مناسك الحج كإحدى مقومات الدين الإسلامي ، كما أن المؤسسة وجدت نفسها تعمل بنوع من التسامح و الإستثناءات تجاه بعض الأمور التي تقع لعمالها الصناعيين ، كحالات الوفاة ، الزواج ، الختان... إلخ و غيرها من الطقوس الدينية المترسخة في المجتمع الجزائري منذ القدم ، و يستنتج في الأخير الباحث أنه في الحقيقة يقوم المصنع بتقديم تنازلات لصالح العمال الصناعيين و هذا من خلال تأثير و تحكم الثقافة التقليدية التي أصبحت كواقع لا يمكن تجنبه و يجب على مسؤولي المؤسسة الصناعية في تلك الفترة التعامل معه بكل جدية ، لأن المؤسسة التي جاءت لتفرض منطقتها الإنتاجي الإقتصادي وجدت نفسها في الظرف المجتمع المحلي الجزائري ، لتتعامل مع منطق الإجتماعي التي تفرضه الثقافة التقليدية المحلية ذات المرجعية الدينية .

فيما يخص إشكالية تكوّن العامل الصناعي الكلاسيكي الذي قام بتمييزه الباحث جمال غريد في تحقيقاته الميدانية ، فإن " الاندماج في بنيات بيروقراطية وظيفية هما أمران كافيان لإثبات تكون البروليتاري الصناعي الكلاسيكي في الجزائر"⁷² ، حيث لاحظ أن المنطق و المتطلبات الإقتصادية التي من الواجب على المؤسسة الصناعية تحقيقها لم تستطع التغلب على الثقافات المحلية التقليدية و لكن جعلت هذه المعادلة من العامل الصناعي يتصرف و يتبع ما يسميها الباحث بالإزدواجية في السلوك ، التي تجعل من العامل يتبع و يخضع للأنماط الصناعية من جهة ، و من جهة أخرى يقوم بمقاومة و رفض للتبعية الثقافية التي تؤثر في هذه النماذج و بنياتها الوظيفية في المؤسسة الصناعية ، فهم بذلك على العموم لا يزالون حسب الباحث خاضعين و تابعين لنمط من العلاقات و المرجعيات الدينية التي يفرضها النظام المحلي الثقافي التقليدي في المجتمع الجزائري ، و على جميع الأصعدة و المستويات الحياة الإجتماعية اليومية .

فيما يخص النماذج السوسولوجية التي قام بتصنيفها السوسولوجي جمال غريد للعامل الصناعي في المجتمع الجزائري ، تمثلا في نموذجين مختلفين في الملامح التكوينية لهما ، و هما العامل الصناعي

⁷² المرجع نفسه ، ص 14 .

الكلاسيكي و العامل الشائع ، و هذا من خلال التحقيقات الميدانية التي أجراها في المؤسسة الوطنية للحديد و الصلب (SNS) ، و التي كانت في تلك الفترة تتكون من ثلاث وحدات صناعية تابعة لها ، و موجودة في مناطق جغرافية مختلفة من الناحية الغربية للوطن ، فتمثلت في : مصنع المسامير لمدينة سيق (معسكر) ، مصنع وهران للصلب ، و مصنع التحليل الكهربائي لمدينة غزوات ؛ يقوم هذا الباحث بتحديد ملامح العامل الصناعي الكلاسيكي في ثلاث نماذج مختلفة ، و التي تتشابه في ملامحها التكوينية و البنوية مع العامل الصناعي الكلاسيكي الذي عرف في الظرف المجتمع الغربي الأوروبي في فترة بداية الحركة التصنيعية و الثورات الصناعية الكبرى التي مست بريطانيا أولاً ، ثم أوروبا و أخيراً الو.م.أ في الفترات السابقة ، حيث يؤكد التشابه فيما بينهما فيما تعلق بعملية التكوين في المؤسسة الصناعية الرأسمالية التي بواسطتها إستطاعوا إكتساب و تعلم ما يسميه الباحث بـ " الثقافة الصناعية " و نقلها لغيرهم من العمال و بالأخص العمال الصناعيين الشباب الجدد ، حيث في البداية يوضح الملامح الإجتماعية و الوظيفية لنموذج الأول من العامل الصناعي الكلاسيكي و هم : فئة العمال الصناعيين من الفئة الأولى و الذي وجدهم في مصنع سيق ، فهم بذلك يتميزون بكبر في السن و لا يمتلكون لا مؤهل تكويني و لا مستوى دراسي معتبر ، فلا يملكون خيار أو حل آخر : فهم لديهم فقط هذا العمل الصناعي ، و هذا ما يعرفون في حياتهم المهنية فلا نجد لديهم طموح الترقية في المصنع لأنهم في غالب الأحيان أميون ، و لا يستطيعون أيضاً الترقية الإجتماعية خارج المؤسسة ، فكل الذي يمتلكون هو فقط قدرتهم على العمل الميداني و المهارات المهنية Savoirs-Faires ، التي يتلقون بفضلها على التقدير و الإحترام بدون شهادة مهنية أو دراسية معينة . إضافة إلى أن هذا النموذج من العمال الصناعيين يتميز بثقافة عالية و جدية في العمل و أخلاق حميدة في معظم الأوقات في المؤسسة الصناعية ، حيث يتكون حولهم نظرة الآخرين إليهم بأنهم من ضحايا العمل و الإستغلال من طرف أرباب العمل في الفترة الكولونيالية التي شهدها المجتمع الجزائري⁷³ .

في نفس السياق أظهرت التحقيقات الميدانية التي قام بها السوسولوجي جمال غريد النموذج الثاني من العامل الصناعي الكلاسيكي الذي ظهر في المؤسسات الصناعية الجزائرية في فترة تنفيذ المشروع الصناعي الشامل في المجتمع الجزائري ، حيث سماهم الباحث بالمفكرين Les intellectuels الذين لم يعرفوا الماضي الصناعي في الظرف الكولونيالي و الذين لم يتلقوا علمية التكوين و التعلم الثقافي في

⁷³ GUERID(Djamel), *L'exception Algérienne. la modernité à l'épreuve de la société*, Op.cit., p 205-206.

المؤسسات الصناعية الكولونيبالية ، و لكن هم بالأساس تم تكوينهم في المؤسسة الصناعية الجزائرية بعد الإستقلال بصفة عامة ، و إرتبط هذا النموذج الصناعي من العمال بالفضاء المهني مصنع التحليل الكهربائي لمدينة غزوات ، حيث إقترب هذا النموذج في الملامح الإجتماعية و المهنية من العامل الصناعي الكلاسيكي الذي ظهر في سيرورة التصنيع و التحول الذي شهدته الظرف الأوروبي في الفترة السابقة ، و عليه يوضح الباحث الخصوصيات الإجتماعية و الوظيفية لهذه الفئة من العمال ، فهم في غالب الأحيان من فئة الشباب في السن ، ذو مستوى تعليمي عالي و إكتسبوا كفاءاتهم المهنية بفضل التكوين الخاص في المؤسسة الصناعية أو في المعاهد الوطنية للتكوين في بداية تطبيق المشروع الصناعي في الجزائر ، كما أنهم ينتمون في غالب الأحيان إلى فئة التقنيين ، فهم بذلك ليسوا في علاقة مباشرة مع سيرورة الإنتاج اليومية للمؤسسة الصناعية ، يتميز كذلك هؤلاء العمال بتبني الحضور الفعلي في العمل داخل المؤسسة و لديهم القدرة على الإلتزام في العمل ، و يتكون لديهم الرغبة في التحكم في منصب العمل الخاص بهم و لديهم نظرة مستقبلية للمشروع التطور الشخصي في المؤسسة و إنتظار فرص الترقية في العمل ؛ إن هذا النموذج من العمال الصناعيين هو يمثل بالنسبة للمسؤولين الصناعيين العمال المثاليين الذي من الواجب على كل مؤسسة صناعية الإحتفاظ بهم و تكوينهم و إعطائهم الفرصة للتطور الشخصي و المهني في المؤسسة الصناعية على العموم ⁷⁴ .

فما يخص النموذج الثالث للعامل الصناعي الكلاسيكي الذي ظهر حسب الباحث في روضة السباكة للمؤسسة الحديد و الصلب بمدينة وهران ، حيث يتميز هذا النموذج بالفعل الجماعي للعمال في سيرورة العمل و الإنتاج ، فهم بذلك يشكلون عائلة واحدة ، و هذا بمراعاة الظروف العمل القاسية و الصعبة الموجودة في الورش الصناعية و التي تتطلب المزيد من اليقظة و الحذر ، حيث بفضل المهارات و الكفاءات العمالية الذين ينخرطون في سيرورة الإنتاج الشاقة يظهر لنا في هذه الورش سلوكيات التعاون و التضامن المتبادل بين العمال فيما بينهم ، فلا يوجد تقسيم وظيفي بين فئة الشباب و القدامى ، و بذلك يشكل هؤلاء العمال وحدة واحدة منسجمة و هذا لإنجاح سيرورة الإنتاج في المؤسسة الصناعية التي ينتمي إليها هؤلاء العمال الصناعيين في تلك الفترة ⁷⁵ .

في الأخير يشير السوسيوولوجي جمال غريد أن هذا العامل الصناعي الكلاسيكي المركزي فهو مغيب عن الواقع في الحقيقة و هذا لأنه إما في طريق نهاية المسار المهني أي التقاعد أو في حالات

⁷⁴ Ibid , P 208-209.

⁷⁵ Ibid, P 210.

الوفاء ، أو هو في طريق الإبتعاد عن المسألة العمالية ، حيث في لحظة معينة ومع التزايد السريع لحركة التصنيع في كل المؤسسات الوطنية في إطار المخططات التنموية ، وجد نفسه بفضل خبرته التقنية و مهاراته و كفاءاته المهنية مدفوعاً في وظائف و مناصب ذات مسؤولية داخل مختلف الورش الصناعية ، كما أنه وجد نفسه ضمن إطارات النقابية و السياسية في تلك الفترة ، و تكون لديه مسؤولية و سلطة الخطاب و التسيير في المؤسسة الصناعية ، و وجد نفسه أيضاً يمارس وظيفة التمثيل العمالي في هذه المؤسسات الصناعية .

في سياق مغاير عن النماذج الثلاثة لعامل الصناعي الكلاسيكي ، يظهر العامل الشائع و هذا من خلال تحليلات الباحث لواقع العمل و التصنيع في المؤسسات الوطنية في فترة المخططات التنموية ، حيث يكتب جمال غريد حول هذا النموذج من العمال قائلاً : " العامل الشائع الذي هو عادة عامل شاب. فهو - في غالب الأحيان - من أصل ريفي و حتى فلاح و هو مازال يحافظ على إرتباطات مع عالمه الأصلي حيث يوجد - في أحيان كثيرة - مقر سكناه. هو ملم - إلى حد ما - بمبادئ الكتابة و القراءة العربية و حامل لعناصر ثقافية يرتبها و ينظمها فهم مبسط للإسلام. هو يجهل تماماً قواعد اللعبة المعمول بها في المؤسسة الصناعية و على الخصوص الأشكال العصرية و المؤسساتية في المقاومة و المطالبة. و لذا فهو يفاجئ بسلوك سلبي و بخضوع مبالغ فيه حتى يكاد المرء ينسى وجوده داخل الورشة و لكنه يفاجئ أكثر بأفعال و تحركات مبالغ فيها فيمس الإطار في يقينه و يشكك عالم إجتماع العمل في عمله ⁷⁶ .

في الأخير قام السوسيولوجي جمال غريد بحوصلة و إستنتاجات حول ماهية العامل الصناعي الذي وجده بالأغلبية الساحقة في المؤسسات الصناعية الجزائرية في مرحلة المشروع التصنيع الشامل الذي أقرته الدولة في الفترة السابقة ، و عليه فإن الوجه البارز للعامل الصناعي في الجزائر في تلك الفترة هو العامل الشائع ، و الذي أقيم حوله أهم الإستنتاجات للتحقيقات الميدانية التي أقيمت حوله ، حيث لاحظ في العامل الشائع أنه عكس العامل الصناعي الكلاسيكي الذي يسعى للتطلع و الوصول بالمؤسسة إلى العقلانية و الفعالية الإنتاجية ، و لكن العامل الشائع يقوم بالتعامل مع المؤسسة تعاملأً أدائياً ، فهو يقوم بممارسة عمله في وقت معين مقابل مردود مالي و فقط ، فلا يوجد لديه مشاريع التطلع و التطور الشخصي و لا الرغبة في الترقية في المؤسسة و خارجها .

⁷⁶ غريد جمال ، المرجع سبق ذكره ، ص16-17.

تظهر حسب السوسيولوجي جمال غريد نتائج الهيمنة الذي أخذها العامل الشائع داخل الورش الصناعية ، حيث يوضح في ذات السياق أن هذه النتائج ستكون حول المشاكل الجديدة التي تخص الممارسات الصناعية و النقابية و أخيراً النظرية . فيما يخص النتائج على مستوى التصنيع في حد ذاته ، فإن عملية التنسيق التي كانت تحكم مشروع التصنيع كشرط من نجاح هذه العملية فإن التحالف الذي كان من المفروض بين الإطارات المسيرة و العمال الشائعين ، لم يلقى توافق بصفة مطلقة و عرف نوع من القطيعة و الرفض فيما بينهما لعدم تقارب المصالح و الطموحات بين هذان الفئتان ، و لهذا كانت النتائج على المستوى التصنيع غير مرجوة و هذا ما يفسر جزئياً فشل الحركة التصنيعية التي كانت معتمدة في الجزائر في الفترة السابقة . أما النتائج على مستوى الممارسة و التمثيل النقابي فإن الواقع الملاحظ من طرف الباحث هو الهيمنة و الإحتكار لتمثيل النقابي و ممارسته في المؤسسة و خارجها من طرف العمال الصناعيين الكلاسيكيين و هكذا نجد أزمة في الحركة النقابية بسبب عزوف و إبتعاد العامل الشائع و التصرف بسلوكات اللامبالاة تجاه النقابة ، فالتساؤل الأساسي الذي طرحه السوسيولوجي جمال غريد هو " مشكلة بروز تمثيل ومراس نقابيين يكونان في تلاؤم أكبر مع الحقائق الجديدة التي ظهرت في الورشات " ⁷⁷ ، حيث يضع إشكالية أساسية أخرى تتمحور حول مستقبل الحركة النقابية في المؤسسات الصناعية التي تعرف هيمنة فئة العامل الشائع على القاعدة ، فهل ستكون هيمنة أخرى في قيادة هذه الحركة النقابية من طرفه على المدى البعيد أما سيعرف أشكالاً جديدة من النضال في العمل و هذا لإعتبار النقابة وسيلة من واقع العالم الصناعي الذي هو لا يرغب الغوص فيه و العمل بدواليبه في الظرف السابق من هذه التحقيقات الميدانية .

هناك دراسة سوسيولوجية أخرى و الذي أجريت من طرف السوسيولوجي سعيد شيخي ⁷⁸ خلال سنة 1984 و الذي قام بها في مركب تصنيع السيارات الصناعية في مدينة روية في وسط الجزائر ، حيث إن أهم الدوافع التي دفعت بالباحث بإختيار ميدان الدراسة هذه ، هي ما يعرف في تلك الفترة بالمكاتب المناهج و السياسة نظام القياس الزمني للعمل - الكرونومتر - المعتمد في هذه المؤسسة ، و معرفة الآثار المترتبة من وراء هذه الطرق التي تبدو حديثة آنذاك ، على عنصر العمل في المصنع و على مجموع العمال الذين يعملون في مختلف الورشات هذه المؤسسة ، إضافة إلى إهتمام الباحث أيضاً

⁷⁷ المرجع نفسه ، ص 22.

⁷⁸ CHIKHI (Said), « *Les ouvriers face au travail au C.V.I* », Cahiers du CREAD, N°9 , 1^{er} trimestre 1987, pp 33-52.

بالممارسات العمالية كالتغيب و الكبح الإنتاج و ما يعرف بـ turn-over التي تحدث في المؤسسة و التي لا يمكن التحكم بها في تلك الظروف التي عرفتتها المؤسسة الوطنية العمومية ، حيث أن الباحث لم يقتصر فقط بملاحظة هذه الممارسات التي يقوم بها العمال في المؤسسة ، و لكن بالأحسن هو البحث و محاولة فهم و ضبط المعاني من وراء هذه الممارسات ، و الوعي العمالي الذي يشكل الأساس في هذه الممارسات و الأهداف المبتغاة من وراءها في المؤسسة محل الدراسة ، التي قدمت الدعم الكامل و توفير كل المعلومات و الوثائق الرسمية و مختلف المعطيات الإحصائية للباحث خلال مرحلة التحقيق الميداني في هذه المؤسسة الوطنية العمومية .

في ذات السياق قام الباحث بالعديد من المقابلات الميدانية مع مجموع العمال الذين يعملون في هذه المؤسسة ، التي إعتبرها كوسيلة ضرورية للخروج بنتائج أفضل ، إضافة إلى الإعتماد من طرفه على مختلف الإحصائيات كوسيلة لتحليل المؤشرات الثمالات و الإستراتيجيات التي يقوم بها العمال في وسط النمط الإنتاجي و الإجتماعي ، و معرفة الرهانات و الإستراتيجيات التي تجمع العلاقة بين مجموع العمال و مختلف الأعوان و المسؤولين الإجتماعيين في المؤسسة و خارجها ، فهي قد تكون علاقات إرتباط أو معارضة فيما بينهم حسب آراء الباحث في هذه الدراسة الميدانية .

جاءت تساؤلات السوسولوجي سعيد شيخي كما قلنا سابقاً حول المعاني المقدمة للممارسات العمالية الثلاثة : و هي التغيب و الكبح الإنتاج و turn-over ، حيث تم طرح الأسئلة التالية : إلى ماذا ترجع هذه السلوكات العمالية المختلفة ؟ ، هل نعتبرها كرفض الوضعية العمل أو مثل حالات الرفض للمصنع و للصناعة بصفة عامة ؟ هل يتعلق الأمر بالمقاومة و المواجهة تجاه الظروف الإجتماعية حيث يعيش هؤلاء العمال و أين هم يعملون أو هل نربط هذه الممارسات العمالية بالإرتباط العمال بالقيم الثقافية ، حيث يعكسون نوع من المعارضة الثقافية للمنتجين ضد المصنع و الصناعة على العموم ؟ .

من خلال جملة المقابلات التي قام الباحث إستخلص بعض النتائج الأولية التي تظهر هامة بالنسبة له لتحليل وضعية العمال و المعاني العمالية المقدمة في المصنع ، حيث ترجع هذه المسألة إلى أن لو عمال الإنتاج يقومون بالتغيب و الحركة من المؤسسة ، و هذا راجع إلى كون العمل الإنتاجي في المصنع لا يساعد على بناء هوية عمالية ، و الممارسات العمالية الثلاثة ترجع بالأساس إلى ما يسميه الباحث باللاهوية في العمل و ليس إلى الرفض الكلي للمصنع و الصناعة في حد ذاتها .

في ذات السياق يصرح المبحوثين العمال بأن العمل لا يلاحظ و لا يعيش كعنصر مركزي التي يهيكل و يبني المصنع و المجتمع ككل ، و عليه و إنطلاقاً من هذه الفكرة الأساسية يقوم الباحث بتطوير تفكيره السوسيولوجي في ثلاث أسباب أساسية و مدعمة بالتحقيق الميداني الذي قام به في هذه المؤسسة ، و تمثلت هذه الأخيرة في النقاط التالية : أولاً تحليل وفهم هذه الممارسات العمالية تقودنا إلى الظروف إعادة الإنتاج لقوة العمل ، تبقى غير متوافقة تماماً مع متطلبات التجنيد الإنتاجي و لإنضباط المصنع . بالنسبة إلى الباحث و من جهة النظر هذه يظهر العمال هنا متمركزين في وضعية إجتماعية التي تنتج لنا اللابستقرار الدائم و ما يعرف ب : بالتسريح العام . ثانياً إن نمط التعبير العمالي لا يجب عليه أن يكون في المقام الأول من هذا التعبير هو العمل أو المصنع ، و لكن بالأساس هي الإنشغالات الحياتية اليومية التي تعني : مشاكل السكن ، التضخم ، النقصان و العجز ، و مسألة الصحة على العموم . هذه الوضعية تمثل بالنسبة إلى الباحث حالة القطيعة بين معايير العمل و معايير الإستهلاك التي من المعروف جيداً أنه من الضروري التفكير فيه ، ولكن من الضروري تحديد نقطة مهمة لم يتم ملاحظتها حتى اليوم و هي : معايير الإستهلاك التي تحدث عليها الباحث و التي سوف تكون هذه المعايير من بين الإنشغالات الأولى و من إهتمامات العمال لأنها تمثل من بين مطالب الشعبية بين الطبقات في المجتمع ، حيث يتحدث الباحث في الأخير عن إمكانية تشكيل هوية عمالية في المؤسسة .

من بين الملاحظات التي قدمها الباحث في هذه الدراسة ، هي أن اللاهوية في العمل تتوقف على أن العمل التقني و الإنتاجي على العموم لا يمتلك أي قيمة إجتماعية رمزية معتبرة في المجتمع الجزائري ، حيث هذا يعني أن العامل لا يتكون لديه أي إحساس بالوجود عن طريق العمل ، هذا على الرغم من إعتبار عمله في المصنع يساعد على إشباع التطلعات و الحاجيات التي تبدو أولية في حياة العامل . من خلال البحث الميداني للباحث يظهر جلياً أن هذه الوضعية الخاصة بالعمال لا تقدم أي مشروع أو آفاق مستقبلية و الرغبة في القيام بأشياء إجتماعية من وراء هذا العمل الصناعي الحالي ، فهم يعلمون و بدراية جيدة على أن العمل الحالي لا يساعد على توفير السكن اللائق و لا إكتساب بعض الكماليات كسواء سيارة مثلاً ، و كذلك لا يساعد و يدفع بهم بالتمركز و الإندماج في السلم الإجتماعي الجيد و إحتلال مكانة إجتماعية مرتفعة في نهاية المسار المهني في هذا المصنع .

في نفس السياق يظهر الباحث عامل آخر الذي يمكنه أن يفسر لنا حالة اللاهوية في العمل ، و هو الخاص بحالة العمال في مسألة التواجد في المؤسسة من خلال حرية و القدرة على التعبير و إظهار

وجهات النظر الخاصة بهم ، فحسب العمال المبحوثين لا يوجد لجهاز رمزي من شأنه أن يحفز هؤلاء العمال على التعبير و الذي يتم التصريح به من طرف الآخرين في المؤسسة ، لا يمكن أن يمثل أو أن يكون وسيلة فعالة للوصول إلى المنفعة و التقدير الإجتماعي في المجتمع .

إن هذه الحالة التي لاحظها السوسولوجي سعيد شيخي في المصنع ، تعكس حالة اللاهوية في العمل ، حيث أنها لا تسمح للعمال بأخذ المبادرات العمالية في المصنع ، و لا يمكنه أيضاً التشجيع على خلق الإبتكارات و تصبح قدرتهم على العمل المهني الفعلي غير معتبرة في المؤسسة . و هذا الذي يجعل المصنع حسب الباحث ، ليس الفضاء الذي تتم فيه التنشئة الإجتماعية الثانية ، و الذي يعني كونه فضاء للتبادل المعلومات و الإتصالات التي تكون قادرة على خلق جو مناسب للعمل و الفعالية و تحويل المؤسسة إلى مصنع ذكي . ففي هذه الظروف يصبح المصنع فضاء المهني الذي يعمل بالأساس بنظام التأديبي و الضبط القانوني و يصبح أيضاً يؤدي و يحول العمال إلى إكتساب اللاهوية الجماعية في العمل و هذا إنطلاقاً من غياب حرية التعبير و ظهور حالات التهميش و الهشاشة الإجتماعية .

من بين أهم الملاحظات التي لاحظها الباحث في هذه الدراسة ، وهي إعتبار العمال كأدوات عمل في المصنع و فقط ، و هذا يرجع إلى طبيعة التأطير الموجودة في المصنع ، فالمسؤول يقوم بإدارة منصب العمل للعامل أكثر مما يقوم بتنظيم تجنيده في العمل ، و يأمر أكثر مما يقوم بالتواصل مع العمال في المؤسسة ، و يقوم بالقيادة أكثر مما يقوم بالشرح و التفسير ، و كذلك يفرض نفسه أكثر مما يقوم بالتنشيط الإجتماعات ، و في الأخير يسيطر أكثر لأنه لا يمتلك القدرات على الإلتخاذ الفعلي للقرارات ، و لا يستطيع أن يقوم بالتنسيق التقني لمهام العمال في المصنع .

إن من بين أهم النتائج التي إستخلصها السوسولوجي سعيد شيخي في هذه الدراسة الميدانية ، هي أن المصنع أو المؤسسة لم تقدم و لا تساعد العمال على إكتساب أية هوية في العمل ، فمصطلح اللاهوية في العمل هو المسيطر على الواقع العمالي في المصنع ، و عليه و حسب الباحث هذه الوضعية أدت بالعمال المبحوثين أثناء محاولتهم التواجد في المؤسسة و في المجتمع أيضاً، و هذا من خلال البحث عن فضاءات التنشئة الأخرى : و الذي تتمثل حسب المبحوثين في فضاءات الحي السكني ، القرية و الأسرة ، و التي تعتبر بالنسبة إليهم كالفضاءات المفصلية للحياة اليومية الخاصة بهم ، فهي الأماكن التي يكون فيها العامل منفرد بذاته في المجتمع . يشير الباحث إلى فكرة أساسية مهمة و هي بما أن المصنع الذي لم يستطع أن يقدم النموذج الهوياتي للعمال ، و كذلك المجتمع الذي ينفي و يقدم بصفة

غير معتبرة حالات الإعراف ، ففي هذه الوضعية يقوم العمال بأنفسهم بالذات بخلق و تأسيس مجتمع موازي يتضمن مجموع الروابط المحلية و الأسرية و الجهوية و الدينية الخاصة و المتعلقة بحياته اليومية الإجتماعية .

في ذات السياق إن تأثير المكتسبات المجتمعية و الثقافية المحلية على العمال في المصنع ، لا يقدم لهؤلاء العمال النموذج المرجعي المرجو من وراء عملية التعلم الصناعي في المؤسسة ، لأن هؤلاء العمال هم في حالة عدم الإدماج الكلي جراء النظام الكولونيالي السابق و حركة التصنيع الشاملة التي إعتدتها الدولة في تلك الفترة ، و من جهة ثانية تظهر ممارسات جديدة و محاولة العمال لإشباع بعض الحاجيات التي تبدو حديثة الظهور و التي تجعل و تحول الأفراد إلى عمال معاصرين بعدما كانوا و لا يزال البعض منهم عمال تقليديين ، و حسب الباحث في هذه الدراسة يبدو أن حركة التحديث التي سعت إليها الدولة من وراء حركة التصنيع هذه ، قد أثرت في طموحات و آفاق العمال الشباب الذي نجدهم في جميع الورشات الصناعية للمؤسسات على الصعيد الوطني .

ملاحظة أخرى تم تشخيصها خلال هذه الدراسة الميدانية ، و هي أن العمال الذين تم تحديدهم وفق اللاهوية في العمل ، و هذا لأن المصنع كفضاء للتنشئة الإجتماعية لم يستطع توفير و تقديم تفكير و نظرية معرفية التي تأخذ في الحسبان الممارسات الإقتصادية و الإجتماعية ، التي تساعد على بلورة و توسيع مجال المخيال و التصورات العمالية الجماعية حول النشاط الإقتصادي في المصنع .

أما فيما يخص المسيرين فلقد أوضح الباحث أن هذه الفئة التي تسعى إلى التحديث و التصنيع و الخروج بمجتمع حديث و حضاري ، حيث لم تستطع ضبط نمط مستقل من التفكير و نظام من الإجابات الخاصة بهذا المجتمع القائم على العمل و الذي يسعى للتحويل نحو الحداثة ، و عليه فإن هذه الفئة لم تأخذ في الحسبان أن إقامة إقتصاد معين يكون وفق بعض المعايير التي من بينها الثقافة الخاصة بالأفراد العاملين في مختلف المؤسسات الصناعية ، لأن المحيط القريب الخارجي للمؤسسة هو الذي يتحكم بصفة ولو نسبية بهذا الإقتصاد الذي يفقد على إثره المعنى الخاص به و المعايير القائم عليه .

من جهة أخرى و بالنسبة للمسيرين يشير الباحث أن هذه الفئة أيضاً لم تقم إلا بتعريف و توضيح للمجتمع لضرورة الإستيراد الشامل للوسائل و المعدات الحديثة للمؤسسات الصناعية فقط ، و لكن لم تكن على دراية جدية بأن واقع العمل الصناعي و المصنع على العموم يتطلب تحضير على مستوى القيم و

تقوية النمط الرمزي ، لأن هذه العوامل تساعد على تحديد مرور و تحول الإقتصاد من حالة إلى أخرى ، فالهدف الأساسي من وراء إقامة المشروع الصناعي هو الخروج بإقتصاد يكون حاسم في المرحلة الأخيرة من تكوينه في أي مجتمع معين كان .

يقوم السوسولوجي سعيد شيخي بتوضيح يستدعي منها التطرق إليه ، و هو أن في اللحظة التي أعتبرت الصناعة بمثابة القاطرة التي تحرك المجتمع في كليته ، فإن إعادة التحديد و التباث الذي عرفه النظام الثقافي المتطابق مع حركة تحديث الإقتصاد ، ففي هذه اللحظة ظهرت الإختلالات الوظيفية لنموذج التنمية المعتمد من طرف الدولة في تلك الفترة ، لأن هذا النظام الثقافي لم يستطع إنتاج و خلق أنماط تفكير جديدة و تصورات حديثة حول الفرد و حول التاريخ الخاص لضبط و تحديد نظرية المجتمع الحديث ، فلم يعد يقرر هذا النظام ما الذي يعنيه التنازل عن النظام الإمتيازات و العلاقات الإقتصادية الإضافية و الإعتراف و التعبير الخاص بالإختلافات القائمة على العلاقات التبادلية للفئات الإقتصادية في المجتمع .

إن هذه الوضعية التي وجدت المؤسسة فيها ، هي بالأساس نتاج مباشر لنزعة الإقتصادية ، حيث أن هذا الإقتصاد يمتلك القدرة على تسيير نظام إجتماعي جديد ، و كذلك نظام ثقافي جديد ، حيث بهذا المنطق تعتبر الثقافة أو التفكير كوسيلة ليس لتنظيم النشاط الإقتصادي فقط ، و لكنها أداة لتتبع هذا الأخير ، فهي على العموم ليست بمثابة الوسيلة التي تتميز بالتقييم الذاتي الفعال و القدرات الإبتكارية ، و لكن يكمن دورها فقط في الإجابة على كسب رضا تطلعات النموذج التنموي للدولة . في نفس السياق تظهر هذه الثقافة التي تؤثر ليس فقط في القطاع الإقتصادي و لكن في كل القطاعات الأخرى للمجتمع ، كمحيط قريب الذي لا يجب عليه عرقلة متطلبات المشروع التنموي للدولة .

في الأخير يشير السوسولوجي سعيد شيخي أن العمل في المصنع الذي جسد للوقت نسبي حالات التحديث و الترقية الإجتماعية ، لم يستطع خلق الظروف لظهور الحداثة إلى حد أن المجتمع و الثقافة قاموا بترتيب القليل من الإستقلالية لتخلص و السيطرة الإيجابية على الديالكتيك الإقتصادي و السياسي ، مما يؤدي إلى أزمة في المجتمع تنظمها قيم و توجهات أخرى غير توجهات العمل في المجتمع .

من جهة الأخرى أعطت لنا الدراسة السابقة الرابعة موجز حول تاريخ و كيفية تنظيم العمل المأجور في المجتمع الجزائري ، و التي جاءت بعنوان : " العلاقات مع العمل في مدينة وهران : دراسة

أنثروبولوجية لحالة العمال المسرحين من المؤسسة العمومية ENTPL و حالة مستخدمي الحاليين في المؤسسة العمومية تريفييلور⁷⁹ ، حيث شهدت هذه المؤسسة تغير الثقافة العمالية و هذا مع موجة التسريح التي مستها خلال العشرية الأخيرة ، فإنصب إهتمام الباحث في هذه الدراسة بالبحث حول مصير الفئات المسرحة التي أقصيت من ظرف العمل المأجور و من نظام الحماية التي يقدمها في المجتمع الجزائري ، و من جهة ثانية تساءل الباحث حول الباقيين و الذي يسميهم الناجين المستخدمين الحاليين لمؤسسة تريفييلور .

لقد تمكن الباحث من التساؤل و البحث في الماضي المجيد للثقافة العمالية التي هي في حالة أزمة حسب تصريحات المبحوثين ، حيث قام بالبحث في مصير المسرحين إضافة إلى الناجين من التسريح من هذه المؤسسة ، و لم يبخل علينا الباحث بإعطاءنا الوجه الجديد للعامل الصناعي في مؤسسة تريفييلور ، حيث تساءل أيضا عن المسار التكويني الذي أخذه هذا النموذج من العمال مقارنة بالعامل الشائع و العامل الكلاسيكي الذي طغى على المؤسسات الوطنية إبان المخططات الصناعية المقررة من الدولة الجزائرية في سنوات الثمانينات . من جهة ثانية ناقش الباحث فكرة العمل المأجور في المجتمع الجزائري و مروره بعدة مراحل من خلال قراءة تاريخية لهذا المفهوم ، فالعمل كمفهوم أحادي عرف نوع من الطرح الإشكالي حول معانيه في هذه الأطروحة .

جاءت هذه الدراسة التي تملأ فراغ حول الدراسات الأنثروبولوجية للعمل الذي لم يشهد إلى غاية الآن دراسات تاريخية حول مدى تنظيم و تكوينه في المجتمع الجزائري ، و هذا ما أدى بالباحث إلى نقاش فكرة تكون المجتمع المأجور في مسار تكوين المجتمع الجزائري عبر مساره التاريخي ، و هذا ما لا يتفق مع فكرة روبرت كاستال الذي يقر بظهور المجتمع المأجور فقط في القرن التاسع عشر ، و هذا ما جاء متناقض في هذه الدراسة ، حيث يظهر الباحث بأن المجتمع المأجور ظهر في المجتمع الجزائري في مرحلة سابقة من الزمن .

جاءت الدراسة كتمهيد حول التساؤلات الموجة لفترة التسريحات العمالية التي شهدتها الجزائر سنتي 1996 و 1997 ، و هذا لصياغتها وجه جديد من العمال و دخولهم في علاقات مختلفة مع العمل

⁷⁹ فؤاد نوار ، المؤسسة في أزمة و الثقافة العمالية : دراسة أنثروبولوجية حول العمال المسرحين من ENTPL (1995) - 2000 و حول المستخدمين الحاليين في TREFILOR ، أطروحة دكتوراه في الأنثروبولوجيا ، قسم علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2011-2012 .

مقارنة بالفترات السابقة ، حيث إعتد الباحث في دراسته عن العديد من الإحصائيات التي تؤطر موجات التسريح التي شهدتها الجزائر خلال الفترة 1996 و 2002 ، و من جهة أخرى قدم لنا وجه العامل الصناعي الذي عرف التسريح و بهذا لاحظ أوجه الهدم في الذاكرة الجماعية للعمل المأجور حيث يشد الإنتباه إلى العمال الذين عرفوا الماضي المجيد للمؤسسة من ترفيهاة عمالية و حماية إجتماعية التي عرفتها هذه الفترة من الزمن و وصولاً إلى منطق الإقتصادي للمؤسسة التي وجدت نفسها أمام الحتمية الإقتصادية لإقتصاد السوق و التنافسية فكان هذا من بين الملاحظات الذي إنطلق منها الباحث في دراسته.

من جهة ثانية إنطلق الباحث من قراءات سابقة لتحليلات السوسيولوجي عدي الهواري حول التوجه الجديد الذي أخذته الجزائر في الإقتصاد و التخلي عن الربيع البترولي و الإبتعاد عن الشعبوية الموروثة من الذهنية التي عرفت الفترة الكولونيالية . كما لفت الباحث الإنتباه إلى مصطلح السلم الإجتماعي الذي يعتبر موضوع الساعة في تلك الفترة و هذا بفضل الجهد المبذول من طرف الدولة لمعالجة فترة التسريحات و اللإستقرار السياسي و الأمني و التي ظهرت حسب الباحث في " تطبيق التصحيح الهيكلي و إعادة النظر في التوجهات السياسية و الإيديولوجية " ⁸⁰ ، و لم تعد المؤسسة العمومية من بين الوسائل لتحقيق السلم الإجتماعي و أصبحت كعبء مالي في ظل هذه الأزمة .

كانت تساؤلات الإقتصادي بويعقوب ما شد إهتمام الباحث حول المخططات الإصلاحية لسوق العمل و علاقتها مع نسبة إرتفاع البطالة و إنخفاضها و هذا بالتوازي مع علاقتها بالقطاع الغير الرسمي للمجتمع ، في حين جاءت التقارير الإحصائية حول العمل و الشغل ما بين 2004 و 2010 لتمثل التحليل المنطقي لما قدمه الباحث حول إشكاليات بنية سوق العمل في هذه الدراسة .

لقد كانت التساؤلات هذه الدراسة تتمركز حول ثلاث ملاحظات أساسية و هي تتمثل في تدني أو تفتت منظومة العمل المأجور الدائم و تراجعها و الذي دعمه الباحث بنسب معتبرة ، و من جهة ثانية ظاهرة الخصخصة التي جاء بها التصحيح الهيكلي للإقتصاد أما الملاحظة الثالثة و الأخيرة و هي نمو العمل الإداري و العمل غير المصرح به ، ففي الأخير و حسب هذا الباحث الذي يؤكد على ضرورة تتبع

⁸⁰ فؤاد نوار ، المرجع سبق ذكره ، ص 10.

تغير علاقات العمل في ظرف الحالي و التي تحولت فيه بنية سوق العمل نتيجة الإصلاحات الهيكلية الكبرى⁸¹ .

تتجسدت الإشكالية الأولية للباحث في العلاقة ما بين العمل و تنامي فرص العمل المؤقت أو الهشاشة الإجتماعية و هذا في ظرف تغير بنية السوق الشغل في الجزائر ، من جهة أخرى كانت دراسته تتمحور حول إشكالية تغير المعاني الإجتماعية للعمل في ظل تفتت منظومة العمل المأجور الذي يقدم الحماية الإجتماعية ، و التي جاءت أهم تساؤلاته في تتبع العلاقة بين فئتين إجتماعيتين و علاقاتهم مع العمل و هل يوجد الفرق بينهما في الخطابات المسرحين من العمل و الباقيين في المؤسسة تريفلور الحاليين . حيث أكد الباحث على ضرورة ربط العلاقة بين أهمية العمل المأجور في ظرف العمومي من حيث قيمته أدواره الإجتماعية و خطابه و هذا بالنسبة لفئة المسرحين من العمل و بالنسبة للذين هم من ضمنه . حيث كان لتتبع المسار المهني و الإجتماعي دورا فعال في هذه الدراسة و التي تهدف بالأساس لفهم العلاقة بين العمل كمعيار إجتماعي الذي يقدم العديد من الإمتيازات ، و الفئات الإجتماعية الذين عرفوا العديد من التغيرات و التحولات في مساراتهم الإجتماعية ، و لهذا كان من ضروري تتبع هذه العلاقة بنموذج البيوغرافي الذي يلعب دورا فعال بالنسبة للباحث .

من بين أهم الأفكار الذي جاءت حولها هذه الدراسة و هي موضوع الإقصاء من ظرف العمل المأجور و الذي يميز العمال المسرحين و الذين حسب الباحث لم يكونوا يتصورون مسارات مهنية تتميز بحالات الضياع الإنتساب الإجتماعي ، فهم بدراية عن ماذا يقدم العمل المأجور العمومي عند الدولة بالنسبة لبناء مسار مهني طويل و ثابت و مستقر ، و لكن الواقع الغير متوقع و هي وقوع في حالات من التسريح أو التقاعد المسبق أو الخروجات الإرادية . و هذا ما يؤدي بالنسبة للباحث إلى هدم المسار المهني بالنسبة للمسرحين الذين عاشوا في ظرف العمل المأجور العمومي في الفترة حماية الدولة المطلقة للمؤسسة و ما صاحبها من موجات التسريح نتيجة غلق بعض ورشات العمل ، و هذا ما كان إلا نتيجة تتبع المنطق الإقتصادي و الدخول في إقتصاد السوق .

من ناحية أخرى تجسدت الفكرة الثانية الأساسية للإشكالية في مدى قدرة الباحث على تتبع المسار المهني مع العلاقة مع العمل أو " كيف يعيش ما بقي من العمال الصناعيين في المؤسسة تريفلور

⁸¹ فؤاد نوار ، المرجع سبق ذكره ، ص 13.

علاقتهم مع العمل ؟⁸² ؛ حيث لم يقتصر الباحث على المقارنة فقط بين فئتين إجتماعيتين مختلفتين في المكانة بالنسبة للعمل (فئة المسرحيين و فئة الباقيين الحاليين) ، بل تعاده إلى فهم معاني الإجتماعية المقدمة للعمل من طرف هذه الفئات ، و هذا بإعتبارهم ضمن طرفين مختلفين ، أولهما ظرف العمل الماجور في القطاع العمومي و الذي يقدم الحماية المضمونة فيما تعلق بالأجر ، و الظرف الثاني و هو المتعلق بالعمل الحر بالنسبة للمسرحيين الذين وجدوا أنفسهم ضمنه .

فما سبق ذكره ، تظهر لنا الإشكاليات حول العلاقة الموجودة ما بين العمل المأجور و الفئات الإجتماعية المختلفة و مدى تقديمهم لخطابات و ممارسات و تصورات حول عملهم ضمن ظرفين مختلفين ، فمن هنا يقدم الباحث فرضية أساسية للدراسة مفادها أنه يوجد علاقة بين المكانات الإجتماعية المحتملة في هرم تقسيم العمل و مدى تأثيرها على الوضعية الإجتماعية للعامل في مختلف أشكال الإدماج أو الإقصاء و التهميش ، حيث دعم الباحث هذا الطرح بفرضية روبرت كاستال حول العلاقة الموجودة بين المكانة المحتملة ضمن تقسيم العمل و قدرة الفرد على الإدماج في مؤسسات المجتمع و منظوماته المؤسسية⁸³ .

هذه الدراسة تتمفصل في ثلاث أقسام و ثمانية فصول لكل فصل تمهيد حول ماهية المبحث المبتغى الوصول إليه ، حيث كان الفصل الأول المنطلق لعمله حول العمل المأجور و الموسوم بالعمل و العمل المأجور في الجزائر ليشكل محور هام في دراسة العلاقات المهنية و العمالية و كتمهيد حول الطبقة العمالية في المجتمع الجزائري ، و هذا لإعتبار موضوع العمل مركز أساسي في هذه المذكرة و هذا بإعطائه البعد التاريخي و محاولة إثراء الدراسات حول العمل المأجور في الجزائر بإعتباره معطى جديد في المجتمع خلال القرن العشرين ، حيث حاول الباحث في هذا الفصل إثراء القراء حول التناقضات التاريخية حول ظهور المجتمع المأجور في الجزائر

أما في الفصل الثاني فلقد خصص للبحث الميداني المتمثل في هذه الدراسة حول المسرحيين و علاقاتهم الآتية مع العمل ، حيث يقدم الباحث في هذا الفصل تتبع للعلاقات التي يقيمها العمال المسرحيين مع العمل بأبعاده الإجتماعية ، و هذا من خلال تتبع المسار المهني الذي تشكل قبل ، و أثناء و بعد عملية التسريح ، و يركز بالأساس على بعد الذاكرة الجماعية في صياغة هذا المسار ، و من جهة

⁸² فؤاد نوار ، المرجع سبق ذكره ، ص 17.

⁸³ فؤاد نوار ، المرجع سبق ذكره ، ص 18.

أخرى إهتم الباحث بالخطابات العمالية حول مفهوم العمل و تعدد معانيها بالنسبة لهم و هذا ما لم يسمح للباحث بالخروج بتعريف واضح لمفهوم العمل في هذه الدراسة .

ركز الباحث في الفصل الثالث على العمال و مستخدمين تريفيلور الحاليين ، و يقوم بتتبع معاني الإجتماعية الذي يقدمها هؤلاء المبحوثين للعمل ، حيث يشير إلى فكرة أساسية مفادها التغير في معاني المقدمة للعمل و علاقته بالوضعية التي يحتلونها في ظرف العمل المأجور في المؤسسة .

لقد حاول الباحث في الفصل الرابع و الذي عنوانه " المسرحون من ظرف العمل المأجور العمومي " ، إلى تحديد الفئة المهنية المسرحة من المؤسسة و الوقوف عند خطاباتهم حول العمل ، و من جهة ثانية ذهب الباحث للتحليل بعد الذاكرة الجماعية للعمال المسرحين و مدى تكوينهم لمسار مهني مهم في السابق ، أما الفصل الخامس فلقد قام الباحث بتحليل خطابات المسرحين من العمل في المؤسسة تريفيلور ، حيث لاحظ الباحث هدم للهوية المهنية بالنسبة للمبحوثين المسرحين من ظرف العمل المأجور العمومي ، الذين يقدمون تصورات و تمثلات حول العمل في اللحظة الأتية بعد غلق بعض الورشات لتمثل هذه الوضعية المساس بمصيرهم المهني و لهذا قام الباحث بالغوص في هذه الظاهرة .

إن العامل الصناعي في تريفيلور هو موضوع الفصل السادس ، و هذا ما أدى بالباحث إلى البحث في وضعية و مظاهر الفئات المهنية الأتية في المؤسسة محل الدراسة ، حيث قام بمقارنة بين العامل الصناعي الكلاسيكي لفترة التصنيع و بين العامل الشائع الناتج عن العملية الحداثية لمشروع الصناعة في المؤسسات الوطنية في الفترة السابقة ، كما اشار إلى عملية التنشئة التي يتلقاها العمال أثناء دخولهم لسوق العمل ، و في النفس الإطار يشد الإنتباه إلى العلاقة بين العمل المأجور و السوق في المرحلة الأتية .

حاول الباحث تحليل علاقات العمل في مؤسسة تريفيلور في مرحلة ما بعد التسريح ، و هذا ما تضمنه الفصل السابع من الأطروحة ، حيث يهدف هذا الأخير للرجوع حول الظرف الراهن لهذه المؤسسة التي تمارس نشاطها ضمن إقتصاد السوق و ما الذي تقدمه لنا من فئات عمالية جديدة المنشأ . في الأخير حاول الباحث مناقشة فكرة الإندماج المهني و علاقته بممارسة المواطنة بالنسبة للمبحوثين ، فهذا ماجاء به في الفصل الثامن

جاءت نتائج الدراسة كالتالي : توصل الباحث إلى أن العمل يرتبط مع دلالات تكون وفق الظرف الذي ينتظم فيه ، حيث يقدم علاقة ما بين بعض المفاهيم التي يرى فيها أوجه الاختلاف في العناصر الزمنية التي تتبع شروط تكونها ، كنظام الجرنادة و الخماس التي يقترب من كلمة الزوفري في الوقت الراهن .

يشد الباحث الإهتمام بالظرف الزمني التي يتوافق مع تمثلاث العمل المأجور العمومي و الذي يصيغه المبحوثين ضمن هذا الفضاء الزمني ، فبدون ظرف معين لا يكون هناك خطاب مصاحب للفترة الزمنية التي تنظم العمل المأجور .

يلاحظ الباحث مدى الأهمية القصوى المقدمة من طرف المبحوثين المسرحيين أو الناجين لماهية الشغل الشامل الذي يتميز به العمل النمطي ، الذي يقدم جملة من الضمانات و الحقوق الإجتماعية للعمال الأجراء .

يقوم الباحث بمقارنة خطابات المبحوثين الذين يتمركزون في وضعيتين مختلفتين ، حيث يحيل تحليل العلاقة مع العمل نفس التوجه لهذان الفئتان ، حيث بالنسبة لهم اللإستقرار في العمل يؤدي إلى الإستقرار الإجتماعي و يدعم المسار المهني في تكوين مثلا عائلة التي تحيل المبحوثين إلى علاقة مع العمل تتجاوز فضاء المؤسسة و تدخل في إطار علاقة مع المجتمع ككل .

تمثل الذاكرة الجماعية للمبحوثين عامل مهم في تحليل المسار المهني الذي يعتبر كمسار يقابله أشكال الفخر و التباهي بالماضي المجيد للعمال الصناعيين في المؤسسة محل الدراسة ، و عليه فإن لحظة التسريح ستسمح بهدم المسارات المهنية و الإجتماعية بالنسبة للعمال المسرحيين .

الملاحظة الخامسة التي جاءت بها هذه الدراسة هي كيفية تصور و تمثّل العمال و مستخدمي المؤسسة محل الدراسة من وراء علاقاتهم الظرفية مع العمل في وقت الراهن و كيفية مقارنته مع أشكال العمل الأخرى التي تعرف نوع من الهشاشة .

تعتبر الفئة المقصية من ظرف العمل المأجور العمومي عن موضوع العمل بانه لا يوجد عنصر آخر يضمن حقوق و المكتسبات الإجتماعية إلا العمل ضمن العمل المأجور العمومي ، و عليه تتقارب تصورات هذه الفئة مع الفئة المهنية الناجية من التسريح ضمن هذه المؤسسة التي هي في حالة أزمة .

تصور الفئة المهنية المقصية من ظرف العمل المأجور العمومي ماهية نسبة البطالة بحالة من الإرتفاع حيث تعبر هذه الفئة عن إمكانية الحصول عن العمل المأجور العمومي بواسطة الوساطة الإجتماعية التي أصبحت العامل المهم للحصول على منصب عمل دائم في المجتمع الجزائري .

العلاقة الموجودة ما بين علاقات العمل المأجور و حتمية السوق تثير إشكالية الباحث حول المسارات المهنية المبنية ضمن هذا السياق في إقتصاد السوق ، و عليه الإشكالية القائمة في نتائج هذه الدراسة هي العلاقة مع العمل المرتبطة باكتشاف القيمة الإجتماعية للشغل .

قدمت لنا الباحثة كريمة بن قومار دراسة حول الصيغ الجديدة التي أصبح يأخذها العمل في المجتمع المأجور، حيث تمثلت الدراسة في : " العمل بصيغة العقود المحدودة المدة و الإدماج الإجتماعي " ⁸⁴ في مؤسسة صناعية كمكان للبحث الميداني الخاص بها ، حيث تطرقت إلى الصيغ الجديدة التي أصبحت في سوق العمل و إهتمامها بدرجة إدماج فئة العمال الذين يعملون بصيغة عقود محدودة المدة ، حيث صاغت تعبير خاص بها ، هو مفهوم اللأمن الوظيفي للدلالة على هشاشة علاقات العمل المأجور للعمال المبحوثين في مؤسسة عمومية للأشغال العمومية في مدينة غرداية . EPTPG

تعتبر الباحثة أن عنصر العمل هو مهم في عملية الإدماج الإجتماعي ، ويساعد على تحقيق التوازن بالنسبة للأفراد في المجتمع ، كما تشير إلى حالة الإقتصاد الذي يأخذها اليوم ، و علاقته بالمؤسسات التي خضعت إلى سياسة الإفتتاح التي أدى إلى التغيير في موضوع العمل الذي أصبح ينتظم في عقود محدود المدة ، حيث أصبحت تمس الكثير من الفئات السوسيو مهنية في المؤسسات الحديثة .

إن واقع العمل بالعقود محدودة المدة كانت نقطة البداية في هذه الدراسة ، حيث هذه الصيغة من العمل فرضت نفسها في المؤسسات الجزائرية في الوقت الراهن ، حيث لاحظت الباحثة أن العمل بهذه الصيغة من العقود يخلق لنا فئات سوسيو مهنية لها واقع خاص بها ، و كيفية التعايش مع هذه العقود و ملاحظة درجة الإدماج الإجتماعي الخاص بهم ، فهم حسب الباحثة في حالة لإستقرار و هشاشة مهنية

⁸⁴ كريمة بن قومار ، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة و الإدماج الإجتماعي ، رسالة ماجستير ، قسم علم الإجتماع ، جامعة غرداية ، 2013/2012.

نتيجة معابشتهم لوضعياتهم و ملاحظة التناقض القائم بين العمل كعامل أساسي للإندماج و إشكالية تحقيق هذا الأخير في المؤسسة محل الدراسة .

إن هذه الدراسة جاءت لتؤكد فكرة المرونة التي تعتمد في تنظيم العمل الحديث في المؤسسات ، فهي نتيجة التغيرات الهيكلية الإقتصادية و مدى تأثيرها على مستوى الماكرواقتصادي ، فإهتمت الباحثة في هذا السياق بالانعكاسات السلبية التي تمس فئة العمال المتعاقدين في المؤسسة الجزائرية ، و مواقفهم تجاه إشكالية الإندماج الإجتماعي في المؤسسة و في المجتمع ككل ، حيث أعطت الباحثة الأهمية القصوى إلى العلاقة التي تربط المتعاقدين بمختلف الأنساق الإجتماعية ، و معرفة مواقفهم تجاه العمل بصيغة عقود محدودة المدة ، التي أصبحت تمثل واقع تنظمي و إجتماعي لا يمكن تجنبه كإشكالية واقعية آنية الظرف الحالي في المجتمع المأجور .

إن الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن مدى إستجابة العمل بالعقود المحدودة المدة ، مع نوايا و مواقف المتعاقدين و واقعهم المعيشي المادي و المعنوي ، و مدى مساهمتهم للعمل بهذه الصيغة للوصول إلى درجة معنية من الإندماج السوسيو مهني في المؤسسة الجزائرية ، كما أن الباحثة أعطت أهمية قصوى لتحليل الواقع الإجتماعي الذي يعيشه المتعاقدون ، و المواقف التي يعيشونها عند ممارستهم لعملهم اليومي في المؤسسة الجزائرية ، حيث أصبحت هذه الفئة من العمال تتعرض لمعوقات تنظيمية و إجتماعية تؤثر على سيرورة الإندماج المهني و الإجتماعي معاً .

شدت الباحثة الإنتباه إلى التغيرات و التحولات السريعة التي عرفتها مجالات النشاط الإنساني ، حيث كانت لهذه التغيرات إنعكاسات واضحة على منظومة العمل التي أصبحت خاضعة لمنطق إقتصادي جديد يؤدي إلى حالات اللإستقرار و المنافسة القوية بين المؤسسات التي أصبحت تقوي و تنمي كفاءاتها وفق النظام المعمول به حالياً ، كما لاحظت أن دور العولمة و التطور التكنولوجي يكمن في تنظيم و تقسيم العمل المأجور حسب الأطر التنظيمية الجديدة ، حيث أن تراجع العمل الدائم الذي يضمن الحماية المطلقة و الديمومة في صيغته ، و هذا على حساب تطور و تزايد التشغيل المؤقت الذي أنتج لنا علاقات العمل الجديدة التي تتميز باللاإستمرارية و عدم الثبات و هذا حسب تحليل الباحثة في هذه الدراسة .

طرحت الباحثة في هذه الدراسة إشكالية الإدماج للفئات التي تعرف نوع من الهشاشة المهنية في مساراتها المهنية في المؤسسة ، حيث بالنسبة لها لا يزال العمل يعتبر عامل من عوامل تحقيق الإدماج الإجتماعي في المجتمع ، و هذا ما جاء به دوركايم في طرحه مسألة الإدماج عن طريق العمل ، حيث هذا الأخير هو ليس علاقة تقنية للإنتاج فقط ، بل هو يساعد على خلق الروابط الإجتماعية في المجتمع ، كما أنه يبني الهوية الإجتماعية للأفراد الذين يتموقعون بفضلهم في المؤسسة و في المجتمع ككل ، و يقدم المكانة الرمزية الإجتماعية للأفراد في نظام التقسيم الإجتماعي للعمل ، و كيفية تعامله و توافقه مع علاقات الإجتماعية بينه و بين مختلف مؤسسات التنشئة الإجتماعية .

في نفس السياق شددت الباحثة الإنتباه إلى مسألة تزايد العمل التعاقدية في المجتمع المأجور ، و هذا توافقاً مع التحديات الجديدة للمؤسسات الكبرى بصفة عامة و بالأخص المؤسسة الجزائرية التي أصبح على عاتقها الإنخراط في هذا السياق العالمي الذي أصبح يتميز بإجبارية النتائج و الكفاءة و المنافسة و تطور الذهنيات من المنطق الإجتماعي الريعي إلى منطق الإقتصادي الليبرالي الحر ، فكل هذه حسب الباحثة رهانات جديدة تهدف إلى التكيف مع التحولات الحديثة و الإدماج في النسق العالمي الجديد. إن هذه التحولات و التغييرات التي مست النظام العالمي أثرت في ديناميكية المؤسسات الجزائرية بالأخص ، و الخير دليل على ذلك إنتهاج التوجه الحر في النظام الإقتصادي و هذا ما أكدته الباحثة في محاولة بناء إشكالية الدراسة ، التي طرحت أيضاً مسألة التشغيل من خلال عرض تاريخي سريع لتطور نمط العمل في الجزائر منذ الإستقلال إلى يومنا هذا ، و لاحظت الباحثة التناقضات الناتجة عن هذه التحولات و التغييرات في الذهنيات بالنسبة للعامل الجزائري ، الذي أصبح يساير هو أيضاً إشكالية الإنتقال الدولة إلى الليبرالية و العمل بالمنطق الإقتصادي ، حيث سنت هذه الاخيرة -الدولة- قوانين تتعلق بالعلاقات العمل الفردية و كيفية تنظيم علاقات العمل في ظل هذه الإصلاحات الهيكلية في المجتمع .

من ما سبق ذكره كتقديم لهذه الدراسة ، طرحت الباحثة إشكالية ثنائية الطرح بإعتماد على متغيرات كيفية ، و التي جاءت على نحو التالي : إلى أي مدى يساهم العمل بصيغة العقود المحدودة المدة في تحقيق الإدماج الإجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل ؟ ، أما الطرح الثاني و المكمل للإشكالية الاولى تمثل فيما يلي : ماهي محددات الإدماج الإجتماعي عند العمال المرتبطين بهذه الصيغة من عقود العمل ؟ . و بناءً على هذه التساؤلات السوسولوجية ، طرحت الباحثة فرضية عامة بإضافة إلى فرضيات جزئية ، حيث في البداية ربطت الباحثة بين القيمة الرمزية للعمل التعاقدية و دوره

في تحديد مستوى الإدماج الإجتماعي ، و بعد هذا الطرح بين مختلف المتغيرات جاءت الفرضيات الجزئية كالتالي : كلما كانت الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود المحدودة المدة أقل إستمرار و أقل إستمرارية ، كان إدماج العمال مهنياً ضعيفاً ، فيما تمثلت الفرضية الثانية في العلاقة بين القبول الإجتماعي للعمل التعاقدى و علاقته بشبكة العلاقات الإجتماعية للعمال المتعاقدين ، و أخيراً إفتترضت الباحثة أنه يوجد علاقة بين الحماية الإجتماعية التي يوفرها العمل التعاقدى ، و مسألة الإدماج في الوسط الأسري .

إعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الكيفي التي إستعملته لجمع المعطيات حول واقع العمل بالعقود المحدودة المدة ، إضافة إلى المنهج الكمي و الإعتماد على مختلف الإحصائيات التي تساعد على التفسير الموضوعي و ربط العلاقات بين مختلف المتغيرات خلال مرحلة التحليل . و لجمع المعطيات الميدانية إستخدمت الباحثة تقنية الإستمارة كأداة منهجية أساسية التي تضمنت عدة محاور ، كل محور مرتبط بمتغيرات الدراسة ، إضافة إلى تقنية المقابلة الغير موجهة مع عينة البحث الميداني و التي قدرت بـ 136 عامل من العمال المتعاقدين في المؤسسة محل الدراسة ، حيث إستخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل الذي يعتبر وسيلة لجمع البيانات من جميع وحدات المجتمع .

و في إطار التحضير لهذه الدراسة قسمت المذكرة إلى جانب نظري و آخر ميداني ، حيث تضمنت ككل سبع فصول مرتبطة بمتغيرات الدراسة ، إذ جاء الجانب النظري في أربع فصول : حيث قامت الباحثة بتمهيد لدراستها الأساسية في الفصل الأول لتحديد الإطار المنهجي و تحديد إشكالية الدراسة و صياغة الفرضيات ، دون نسيان تحديد المفاهيم الأساسية لدراسة و التقنيات المستعملة لجمع المعطيات الميدانية ، و أخيراً ختمت الباحثة هذا الفصل بتحديد العينة المجتمع البحث .

إن موضوع العمل و تمظهراته الحديثة كان نقطة إنطلاق الباحثة في الفصل الثاني النظري ، والذي عنون بالعمل و اللأمن الوظيفي ، حيث تم إستعراض تاريخي لمفهوم العمل ، إضافة إلى التطرق لصيغ العمل الجديدة الناتجة عن التحولات و التغيرات في منظومة العمل المأجور على مستوى العالمي له ، كما أنها تناولت أيضاً مسألة اللأمن الوظيفي حسب تعبيرها الخاص لهذا المفهوم الذي يدل على هشاشة علاقات العمل المأجور ، و إنعكاساته الإجتماعية و التنظيمية ، و في الاخير قامت الباحثة بعرض أهم الدراسات السوسيولوجية التي إهتمت بظاهرة الهشاشة المهنية .

جاء في الفصل الثالث مساهمة حول سياسة التشغيل و تعريفها و أهدافها و المقاربات النظرية المفسرة للتشغيل ، كما أن الباحثة قدمت عرض مفهوماتي لسياسة التشغيل في الجزائر ، و التطرق إلى جميع مراحل تطور التشغيل في الجزائر منذ الإستقلال إلى يومنا هذا . أما الفصل الرابع النظري قدمت فيه الباحثة عرض مفهوماتي لإشكالية الإندماج الإجتماعي ، و أهم الإتجاهات التي يأخذها و المستويات المحددة لإندماج في المجتمع ، إضافة إلى ربط العلاقة ما بين العمل و مسألة الإندماج الإجتماعي ، دون نسيان إشكالية الإقصاء بالنسبة لبعض الأفراد المعنيين به ، كل هذا كان موضوع الفصل الرابع من القسم النظري .

أما الجانب الميداني من هذه الدراسة فتمثل في ثلاث فصول ، خصصت فيها الباحثة كل فصل بعرض و تحليل المعطيات الميدانية وفق لمتغيرات الدراسة و فرضياتها الأساسية ، حيث جاء في نهاية كل فصل إستنتاج لكل ما ورد من نتائج سوسيولوجية للدراسة المتغيرات الكل على حدى ، و في الأخير إحتوت المذكرة على إستنتاج عام حول نتائج الدراسة ومدى إرتباطها مع الفرضيات الأساسية ، التي جاءت حول واقع العمال العاملين بعقود محدودة المدة و مدى إندماجهم الإجتماعي في المؤسسة و في المجتمع على العموم .

إن نتائج الدراسة جاءت على النحو التالي : تتميز الفئة المدروسة في هذه الدراسة بحالات اللاإستقرار و اللاإستمرارية ، و هذا من خلال تعاقبهم بين فترات اللاعمل و البطالة و بين فترة العمل في بعض الاحيان و هذا حسب تصريح المبحوثين في هذه الدراسة .

إن الوضعية الحالية التي يعايشها العمال المتعاقدين تجعل منهم غير قادرين على بناء هوية مهنية ثابتة و أيضا عدم قدرتهم على التخطيط لمستقبلهم المهني بشكل واضح ، فهم بذلك في وضعية سلبية من حيث التكوين و البناء و التماسك في الجماعات المرجعية للعمل التي تؤدي في النهاية إلى الفردانية السلبية و غياب التضامن فيما بينهم ، كما أن هذه الوضعية الحالية تضبط وفقاً لفئات الأخرى من المؤسسة و هم الدائمين ، فبالمقارنة بينهما يظهر العمال المتعاقدين في حالة تدهور في العلاقات الإجتماعية ، و أيضا فيما يتعلق بالمردود المادي فهو لا يلبي حسب تصريحات المبحوثين إلا للحاجات الضرورية فقط ، ففي النهاية تظهر لنا من خلال هذه الدراسة إشكالية اللامساواة بين العمال الأجراء في المجتمع المأجور في الوقت الراهن .

إن وضعية الهشاشة المهنية التي تمس العمال المتعاقدين في هذه المؤسسة ، هي لا تساعد على تحقيق الإدماج المهني المضمون و هذا حسب تعبير الباحثة ، التي إعتمدت على مؤشرات رأت فيها المظاهر التي توضح سيرورة الإدماج الإجتماعي في المؤسسة و في المجتمع ككل ، و من هذه المؤشرات هي الأجر و إنعكساته السلبية على العمال المتعاقدين ، و المشروع المستقبلي الذي يبدو غامض و غير واضح بالنسبة لهذه الفئة من العمال ، فهم في حالة إعادة الترتيب و التنظيم مساراتهم المهنية من أجل الحصول على منصب عمل دائم ، كما يبدو من خلال تحليل الباحثة أن العلاقات الإجتماعية في المؤسسة تكون صعبة نظرا للظروف المحيطة بالعمل التعاقدية ، التي لا تسمح لهم بالتطور الشخصي و المهني من خلال دورات التكوين و الترقية المهنية ، إضافة إلى تدني القيمة الرمزية و التنظيمية لمنصب العمل الذي يشغلونها في المؤسسة .

إن هشاشة العمل من خلال هذه الدراسة تؤدي إلى التدني في مستوى الإعتراف الإجتماعي للأفراد في المجتمع ، و أصبح من الضروري معايشة هذه الوضعية بالرغم من حالتها في القبول الإجتماعي في المجتمع ، فالبرغم من هذه الحالات التي تمس العمال المتعاقدين ، إلا أن العلاقات الإجتماعية لا تزال تحافظ على تماسكها ، و تعرف نوع من التقوية و الإستقرار و تشارك القيم التضامن في المجتمع المدينة ، كما أن لهذه العلاقات الإجتماعية دور في المساهمة في مواجهة حالات اللإستقرار و الهشاشة المهنية ، فهي مصدر للدعم الإجتماعي للمبوهئين الذين يقيمون علاقات إجتماعية و مهنية كثيفة تسمح لهم بالتجاوز الصعوبات المادية و المعنوية .

تضارب التناقضات بين مكانة العامل المتعاقد و بين علاقة ديمومة للعمل الممارس ، فهم في حيرة من أمرهم يجعلهم يفكرون لذهنية آنية ، أي يعايشون فترة الهشاشة المهنية في اللحظة الآنية لها و ليس بنظرة طويلة المدى حول مستقبلهم كمتعاقدين في المؤسسة ، بالنسبة إليهم العمل بعقود محدود المدة " لا يؤمن لهم مستقبلاً مهنياً و إجتماعياً مضموناً ، و لا حماية إجتماعية كافية " ، فحسب الباحثة هذه الوضعية هي وسيلة لتأمين متطلبات الحياة فقط ، فالهدف الأساسي لهم كمتعاقدين الحصول على منصب عمل دائم يسمح بالإستقرار و التفكير في المستقبل بالنظرة الإيجابية .

تصل الباحثة إلى نتيجة مفادها أن الأثار السلبية للهشاشة المهنية لا تتمثل في ضعف الدخل و عدم إنتظام العمل و اللإستقرار في الوضعية المهنية فقط ، بهذه الوضعية تشمل أيضا كل أبعاد الحياة الإجتماعية الخاصة بهم ، فهي لا تحفز الأفراد على تلبية الإحتياجات الأسرية بصفة كافية ، كما أن

العمال المتعاقدين في هذه الوضعية لا يستطيعون التخطيط لمشاريع طويلة المدى ، التي تخص حياتهم الإجتماعية في المجتمع ، و هذا ما يؤثر بالسلب على العلاقات الأسرية الخاصة بهم .

و في الأخير قامت الباحثة بربط العلاقة ما بين الإدماج المهني و الوسط الأسري ، و إستنتجت أن الإدماج الإجتماعي في هذه الوضعية ، يخلق نوع من الإختلالات الوظيفية في مستوياته المختلفة خاصة في مستوى المهني و الأسري للعامل المتعاقد .

تتمثل الدراسة السادسة للسوسيولوجي سارج بوقا م⁸⁵ الذي حاول تحليل ظاهرة هشاشة *précarité* العمال الأجراء و الأثار التي تؤثر في عملية الإدماج المهني . إعتد هذا الباحث على المقاربة الدوركائية حيث يعتبر العمل عامل قوي للإندماج و هذا عن طريق إنخفاض التضامن العضوي الذي يحدثه تقسيم العمل . إن العمل هو عبارة عن محرك لإشباع غايات إنسانية ، كما يساعد إلى الوصول لنتائج إقتصادية و في الأخير يبقى دائما عنصر مهم للإعتراف في المجتمع .

إعتد الباحث على المقاربة الكيفية و في نفس الوقت على المقاربة الكمية و هذا لإستغلال المعطيات المقدمة من البحوث الميدانية التي أجراها خلال سنوات 1995 و 1999 على العمال الأجراء لمؤسسات إقتصادية عمومية و منها خاصة تحت أرباب العمل . فلقد خص هذا الباحث بجزء أول حول الإدماج الإجتماعي و هذا بقيامه أولاً بتحليل نسقي للتحويلات الناتجة عن الأبعاد الخاصة بالهوية المهنية ، و هي علاقة مع العمل أولاً ثم التطرق إلى العلاقة مع الشغل التي تحمي العمال الأجراء ضمن العمل المأجور الخاص بهم .

جاء الفصل الأول المعنون ب: الإكراهات الجديدة للعمل لي طرح فكرة المعاناة الأجراء تجاه الوقت العمل ، حيث كان لنمط التسيير بالمشاركة أثار على الفرد في المؤسسة التي جعلت العامل يتميز بنوع من الفردانية العمالية ، و من جهة ثانية أدى هذا النمط من التسيير إلى القلق و المعاناة نتيجة المهام الملقاة على عاتق العامل ، الذي يصبح ذو هوية مهنية مهددة بالقطيعة مع تنظيم المؤسسة .

إن التطورات الموضحة في هذه الدراسة تتعلق أولاً بعلاقة مع العمل ثم حول العلاقة مع الشغل ، و هذا ل طرح الإشكال حول اللامساواة ما بين الأجراء و هذا يتوقف على مدى إندماجهم المهني في المؤسسة .

⁸⁵PAUGAM (Serge) , *le salarié de la precarité*, paris , presses universitaires de France , 2000.

فمما سبق ذكره حول هذه الدراسة ، جاء الفصل الثاني ليوضح ما مدى اللإستقرار الوظيفي ، الناتج عن تطبيق سياسة العمل الهش الذي يدل على التهديد المباشر للوظائف الدائمة ،حيث يطرح الباحث إشكالية بناء هويات مهنية في وضعية اللإستقرار الشغل ، و اللارضا الوظيفي ؛ فبعد دراسته لتحولات الهيكلية ، صاغ الباحث أربع أشكال للإندماج حيث كان النموذج الأول حول الإندماج المؤكد الذي يرتبط مع الرضا الوظيفي في العمل في مستوياته الإجتماعية و الإقتصادية ، النموذج الثاني حول ضمان الشغل الذي يحيل إلى ثلاث أبعاد مختلفة و هي أولاً الإندماج العمالي المتمثل في اللارضا في العمل و إستقرار في الشغل ، ثانياً الإندماج الغير مؤكد المتمثل في الرضا الوظيفي و اللإستقرار في الشغل ، و في الأخير الإندماج المقصي و الذي يشير إلى حالات اللارضا في العمل المغترب و الشغل الهش .

يحاول الباحث في القسم الثاني من الدراسة ، الإهتمام بهويات الجماعية و العلاقات الإجتماعية في المؤسسة ، و هذا الذي يحمله عنوان هذا القسم ، حيث يقدم أمثلة عن نماذج الهويات لأشكال الإندماج المهني . و من أجل هذا يقوم الباحث بجملة من المقابلات المونوغرافية لوحداث إنتاج مختلفة المعالم ، فتحليل مدى الإندماج المهني كان على مستوى مؤسستين مختلفتين ، الأولى شركة EDF الفرنسية و الثانية وحدة من مؤسسة HP ، حيث لاحظ في المؤسسة الأولى أن العمال فيها مندمجون بقوة في النقابة و يقومون بعلاقة جماعية مع المؤسسة ، أما في الوحدة الثانية و التي هذه مؤسسة خاصة متواجدة ضمن السوق التنافسية حيث تقوم بالأساس على النموذج الفردي في العمل ؛ من جهة أخرى تقدم هتان المؤسساتان نتائج مادية و الإجتماعية و رمزية لرفاهية عمالها الأجراء إضافة إلى ضمان الشغل الدائم و هذا من اجل التخطيط لمشروع مستقبلي بالنسبة لأجراء في هذه المؤسسة .

لم يقتصر العمل الميداني لهذه الدراسة على مؤسستين فقط ، بل قام الباحث بتحليل موضوع الإندماج المقصي على فئة معينة من العمال لمؤسسة التصنيع الحديد و الصلب ، حيث تظهر هوية جماعية التي يمكنها ان تكون مقصية نتيجة عدم الإعتماد على سلوك إيجابي في العمل و تكون حالة العمل معارضة للإطارات في المؤسسة ، من جهة أخرى ، فلقد لاحظ الباحث حالات الإندماج العمالي في إدارة التعاون الزراعي ، حيث تظهر الوظيفة دائمة ، و لكن هناك نوع من إعادة هيكلة التنظيم في المؤسسة ، التي يكون العمال في وضعية غير مدمجة و في حالات عدم الرضا في العمل اليومي .

حاول الباحث من معالجة حالات الإندماج المقصي في مؤسسة خواص خاصة بالأثاث المنزلي ، حيث لاحظ بأن العمال الأجراء يقومون بمهام بدون هدف ، و هم في حالة من الهشاشة في علاقات

العمل ، بحيث يظهرون نوع من اليأس تجاه وضعيتهم المهنية . من جهة أخرى يبقى الإهتمام السوسيولوجي بالنسبة للباحث في ماهية التنظيم الذي يشهد حالات من محاولات الرضا الوظيفي المرتبط بالهويات المهنية للأجراء و مدى تمثالتهم للمؤسسة حيث هم مندمجين بمختلف النماذج السابقة الذكر .

جاء القسم الثالث من الدراسة كتمهيد لطرح إشكالية الهشاشة و نتائج على مستوى الأسري و المطالب المشاركة السياسية بالنسبة للأجراء . فبجمله من المعطيات الإحصائية يقوم الباحث بإستنتاج حول الإندماج المقصي بالنسبة للأجراء و ما يقابله من هشاشة في الوسط الأسري ، حيث تتجلى هذه الهشاشة عندما تمس الأفراد في وسطهم الأسري دون نسيان علاقتهم مع النقابة المؤسسة محل الدراسة بحيث لا تربطهم علاقة قوية معها فهم يريدون ضمان الوظيفة بالأساس و ليس لديهم مطالب نقابية حول العمل و الأجر إلخ .

جاءت نتائج الدراسة كالتالي : أولاً فلقد ميز سارج بوقان ثلاث نماذج نظرية كبرى مرتبطة بالتحويلات التجارب الخاصة بالأجراء في حالة هشاشة ، و هي نموذج homo faber المتعلق بالتطور الشخصي في فعل العمل في حد ذاته ، أما النموذج الثاني و الذي سماه homo economicus و الذي يسمح بربط الرضا الوظيفي في توزيعه لغرض السوق ، و أخيراً النموذج المرتبط بالإعتراف من طرف الآخرين في العمل الذي يشكل عنصر مهم للحوافز الذاتية للفرد في المؤسسة ، حيث هذا النموذج أطلق عليه إسم homo sociologicus .

فبتحليله للرضا الوظيفي في المؤسسة إستنتج الباحث أنه كلما كانت الإستقلالية في العمل كبيرة كلما زادت فرص الإعتراف بالأجراء في سيرورة الإنتاج ، حيث يجد الفرد الرغبة الشخصية للمساهمة بكفاءاته الذاتية لخدمة عمل فردي أو جماعي .

لاحظ الباحث حالات من اللاإستقرار لدى العمال نتيجة سياسات المؤسسات تجاههم و هذا ما أدى ببعض الأجراء إلى عدم الثبات و الخضوع تجاه أهداف العامة للمؤسسة ، حيث يشعر هؤلاء بإمكانية التسريح في أي لحظة ممكنة دون سابق إنذار ، و عليه فلا يوجد لمبدأ الثقة المتبادلة ما بين الاجراء فيما بينهم .

فيما يخص ظروف العمل بالنسبة للأجراء في هذه الدراسة ، لا حظ الباحث بأنه لا يتم التعويض للأجراء نتيجة الظروف السيئة للعمل ، من جهة أخرى ، لم يعرف المبحوثين زيادة في مستوى الأجر

عوض عن الخبرة و الأقدمية في العمل ، فهذا تعتبر المؤسسة في هذه الحالة مؤسسة لا تقدم أي أهمية للتجارب الفردية لمستخدميها و لا تمنح فرصة لترقيتهم في السلم الهرمي .

عرفت المؤسسات محل الدراسة محيط تنافسي بقوة و لهذا لا تسمح للفرد العامل بالإحساس بالإعتراف الإجتماعي مقارنة بالأفراد العاملين في المؤسسة و الإطارات العليا ، و هذا الذي يؤدي إلى صعوبة و عدم الرضا الوظيفي بالنسبة لهم في علاقات العمل التي أصبحت في الكثير من الأحيان تشهد ما يسمى بالفردنة في العمل .

شهدت هذه الدراسة على ملاحظة أساسية و هي إقصاء الأجراء الغير قادرين على مجابهة تنظيم العمل الحديث المسطر من طرف قيادات العليا للمؤسسة ، حيث تجعل من بعض العمال قادرين على العمل ضمن هذا التنظيم كما أنها في نفس الوقت تقصي البعض الأخر المذكور سلفاً . كما أن هذه المؤسسات تتميز بنوع من العلاقات التقليدية التي تؤدي إلى التوافق ما بين الإطارات من جهة و العمال العادين من جهة أخرى ، و هذا الذي يؤدي إلى عملية الفردنة التي تميز الأجراء و إلى عدم المطالبة بالحقوق و المطالب الجماعية .

توصل الباحث إلى نتيجة مفادها بأن التحولات المرتبطة بعلاقة العمل في المؤسسة تؤدي بالأجراء إلى إمكانيات جديدة لتأكيد الرضا الشخصي للفرد ، و هذا بسبب الإستقلالية الزائدة التي أصبحت تميز كل فرد على حدى ، و لهذا ستظهر مخاطر الإغتراب بالمعنى الماركسي للكلمة الذي لا ينتهي بمجرد تقييم الكفاءات و تحسين تقنيات الإنتاج ، فهو سيتحدد في الواقع تحت أشكال مختلفة و يؤسس عامل مهم للامساواة داخل واقع العمل في الوقت الراهن .

كذلك يصل الباحث إلى نتيجة مفادها أن محيط سوق الشغل هو ضرورة حتمية لسير الإقتصاد في كليته ، و هذا بالتركيز على معطيات العمل و تنظيمه في المؤسسات ، بحيث تتجلى ملاحظات هذه الدراسة في التركيز حول ماهية السوق و محيطه و عليه يجب على المؤسسات التأقلم و التكيف معه ، بحيث تظهر في هذه الحالة التنافسية ما بين مختلف المؤسسات ، من جهة أخرى تتميز البنية الداخلية لكل مؤسسة بلامساواة ما بين الأجراء فيما بينهم نتيجة للاستقرار في الوظائف التي تؤدي إلى إختلاف أشكال الإندماج المهني .

ففي الختام كذلك ، يربط الباحث الهشاشة بسيرورة الإقصاء في المجتمع ، فهو يهيكل لتفكير سوسيولوجي حول ماهية الإدماج و نماذجه و علاقة الأجراء مع السياسة و الصراع الإجتماعي ، و يشير إلى دولة الحماية للإشارة إلى النتائج النيوليبرالية ؛ كذلك يقوم الباحث بتقديم سوسيولوجي حول واقع العمل و علاقته بالهشاشة في وضعية الأجراء الذي يصيغ في التحليل نماذج لأشكال الإدماج في الوظيفة .

هناك دراسة أخرى تقترب من موضوع دراستنا هذه و هي دراسة بيار بورديو و آخرون حول العمل و العمال في الجزائر⁸⁶ ، و التي أصدرت في كتاب يحمل نفس العنوان سنة 1963 ، حيث هذه الدراسة هي مقسمة إلى جزأين يحملهما كتاب واحد السابق الذكر ، ففي الجزء الأول الذي قام بإعداده و تحريره كل من ألان داربال و جون بيار ريفي و كلود سيبيال و الذي هو عبارة عن دراسة إحصائية للعمال الجزائريين ، بينما القسم الثاني يحمل نظرة و إشكالية سوسيولوجية حول هذه الدراسة لهؤلاء الباحثين الفرنسيين ؛ فمن خلال هذا سنتطرق إلى القسم الثاني الذي قام به السوسيولوجي الفرنسي بيار بورديو و الذي هو حوصلة سوسيولوجية لدراسة و محاولة تحليل واقع العمل و العمال في الجزائر ، و الذي يعتبر من بين العديد من الدراسات السابقة التي قام بها هذا الباحث الذي إهتم كثيراً بالأوضاع الإجتماعية التي كانت تعاني منها الجزائر قبل الإستقلال جراء الإستعمار الفرنسي و النظام الكولونيالي ، و عليه سنكتفي على العموم بتقديم وجهة نظر واحدة تبدو لنا ذات أهمية لتحليل ظهور سوسيولوجية بيار بورديو .

في البداية نود أن نشير إلى ملاحظة أساسية حول هذه الدراسة و هي وجود الكثير من المصطلحات الماركسية التي تطغى على معظم الكتابات السابقة و الآنية لهذا السوسيولوجي الفرنسي ، و يمكن أن نشير إلى البعض منها كمفاهيم : الإيديولوجية ، الطبقة ، الإستغلال ، الإغتراب ، الظروف الحياة المادية ، و بصفة أوسع من ذلك مفهوم الظروف conditions التي تظهر كثيراً في تحليل هذه الدراسة و لكن دون أن يقوم الباحث بشرحها ، إضافة إلى تقديمه لجدول الطبقات الإجتماعية في المجتمع الجزائري الذي وضع في نهاية هذه الدراسة ، و الذي يرغب بشكل خاص بتمييز فئة البروليتاريين prolétaires و البروليتاريين السفليين sous-prolétaires ، حيث يكشف لنا مقارنة إجتماعية للطبقات الإجتماعية التي تكون أقرب إلى القطب الواقعي أكثر من كونها تقترب إلى القطب الإسمي و العلائقي ، و الذي سيواصل بيار بورديو الإقتراب منه في دراساته الآتية بعد ذلك .

⁸⁶ BOURDIEU (Pierre) et A. Darbel, J.-P. Rivet, C. Seibel, *Travail et travailleurs en Algérie*, , Paris-La Haye, Mouton, 1963.

إن التعريف و التحديد بدقة لمفهوم الطبقة الإجتماعية في هذه الدراسة يتوقف على معايير مادية وصفية و كذلك تفسيرية ، و التي تشير إلى نزعة إقتصادية معينة تدفعنا إلى التساؤل عما إذا كانت الإنتقادات المستمرة للإقتصاد الماركسي التي قام بها بيار بورديو بعد ذلك ، و التي كانت أقل توجيهاً ضد ماركس و أتباعه بدءاً من لويس ألتوسير منه ضد نفسه أو بالأحرى ضد حالة سابقة لسوسيولوجيته .

إضافة إلى ذلك ، يقوم بيار بورديو بشرح و تفسير مواقف سلوكيات العمال على أنها محددة في الوهلة الأولى بواسطة القطاع الإقتصادي التقليدي أو الحديث حيث هم منتمين ضمنه ، و الذي يخلق لنا هذا الأخير مظاهر الإختلاف الكبيرة داخل الظروف الحياة المادية للعمال، و في وسط سلوكياتهم الإقتصادية و إديولوجياتهم ، كما أن الباحث يشير إلى أن الإستقرار المهني و طبيعة النشاط العمال الجزائريين يؤسس للعوامل الأخرى المحددة في هذا النظام الإقتصادي . في نفس السياق يقوم بيار بورديو بربط مسألة الضبط و التحديد الكبير مع الضغط الناتج عن الضرورة الإقتصادية ، و الذي يعتبره عامل تفسيري الذي أشار إليه الباحث في العديد من المرات في دراسته هذه ، و من جهة يقوم بخفض أهمية الهياكل الإجتماعية و إرتباطها مع الهياكل الإقتصادية في المجتمع .

في الواقع و من خلال هذه الدراسة يظهر لنا بأن السوسيولوجي بيار بورديو يقوم بالتساؤل حول الفجوة و القطيعة أو بالعكس حول التطابق ما بين البنية الناتجة عن الفرد و الذي يسميها بالهابيتوس un habitus ، و البنيات الإجتماعية الناتجة من الأشياء المادية و الذي يشير هنا إلى الحقول الإجتماعية ، و هذا من خلال عملية جدلية تتشابه مع تبادلية الوجهات النظر المقترحة من السوسيولوجي الفرنسي جورج غروفيتش ، و التي تعني الإستيعاب الداخلي للبنيات الإجتماعية و الظهور الخارجي للبنيات العقلية الذهنية ، فالتساؤل الذي يظهر هنا هو الخاص بالفجوة و القطيعة ما بين سلوكيات العمال البروليتاريين السفليين الجزائريين و البنيات الإقتصادية الجديدة الناتجة من النظام الكولونيالي في المجتمع الجزائري .

تظهر هذه الدراسة وجهات نظر مختلفة التي تستحق التفكير حولها و تطويرها ، و عليه نشير إليها أولاً مثلما نجدها في الكتاب السابق لهذا السوسيولوجي و هو كتاب : Déracinement ، فإنه أمر لا جدال فيه أن سوسيولوجية بيار بورديو لم يسبق لها أن كانت محددة من الماضي ، و لكن التحديد السوسيولوجي للممارسات و التمثلات الفاعلين هي دائماً كانت مقدمة على أنها نتيجة للعلاقة الجدلية ما بين الإستعدادات الممثلة في : السلوكات ، ethos ، الإيديولوجية و الهابيتوس ، و بين المواقف

الإجتماعية و التي أشار إليها بيار بورديو في هذه الدراسة بالوضعية الوجودية للمُستعمر ، و على العموم تظهر هذه الفكرة بوضوح عندما يشير الباحث إلى أنه : كل سلوك هو نتيجة لمعاملة تبادلية بين نموذج معين و وضعية معينة في المجتمع .

إضافة إلى ذلك ، يستعمل بيار بورديو في هذه الدراسة لبعض المفاهيم مثل : *ethos* ، السلوك ، نمط الحياة ، التي تقدم لنا تكوين مسبق حول مفهوم الهابيتوس *d'habitus* ، فإن كل من العبارات التالية : قوة الحماية ، الكتاف بالعامية (*el ktaf*) ، و المعارف (*el maserifa*) ، العلاقات الأبوية ، علاقات الجوار و علاقات الرفاق ، و أخيراً عبارة *le piston* ، تدل على وجود و أهمية الرأسمال الإجتماعي في المجتمع و بالأخص في حالات البحث عن العمل و التوظيف ، إضافة أيضاً إلى الرأسمال الإقتصادي و الثقافي .

فيما يخص منهجية البحث الغير معتادة التي إعتدها بيار بورديو الذي يؤكد على التداخل بين المقاربة الكمية أي الدراسة الإحصائية و المقاربة الكيفية التي تعني الدراسة المونوغرافية ، و هذا بإستخدام صور سوسولوجية حقيقية من خلال القيام بدراسة معمقة حول ستين 60 فرد ، و التي سمحت هذه الأخيرة لفهم الوحدة الداخلية لهذا التكوين الفردي للسمات التي تشكل الفرد من خلال إستجوابهم ليس فقط حول حياتهم المهنية ولكن حول حياتهم ككل ، مما يجعل من الممكن إستعادة حياة العمل من بين الجوانب الأخرى للوجود في المجتمع ، و كذلك وضوحه المتعلق بصعوبة الفهم أنصاف المتعلمين الذين لديهم عدم الثقة في كونهم يقومون بالرفض جراء معاملتهم كعناصر لموضوع للدراسة الحالية .

في الأخير يظهر لنا حالة الغموض و اللاتيقين للسوسولوجي بيار بورديو حول مسألة التفويض التي تظهر أيضاً منذ مساهماته الأولى ، فمن جهة يلاحظ الفجوة الموجودة بين العلاقة بالعالم و الخطاب الفكري المعرفي و كذلك بين التجربة المعاشة للبروليتاريين السفليين ، الذين لا يدركون ليس الإستغلال و لكن بكل بساطة يدركون المُستغل ، كما أنهم يدركون أيضاً في تجربتهم اليومية و بصفة أقل النظام الكولونيالي ، و بصفة كبيرة اللامساواة الملموسة و الصراعات الخاصة ، و من ناحية أخرى ، فإن إغرائه بأن يكون المتحدث الرسمي عن بؤس العالم هو أمر واضح حيث يصرح بأنه : " ما يمكن أن نطالبه من

عالم الإثنولوجيا ، إنه يسعى إلى أن يعيد للرجال الآخرين معنى سلوكهم الذي أعطاهم إياه النظام الاستعماري من بين الأمور الأخرى ، المطرودين⁸⁷ .

8. المنهجية المتبعة :

تعتبر المنهجية العلمية التي نعتمدها في السوسيولوجية بمثابة الطريقة الموضحة التي تهدف إلى الكشف عن الحقائق الحياة الإجتماعية كما تظهر في الواقع الحقيقي للأفراد المكونة لمختلف الظواهر ، و تتجلى المنهجية بالأساس في محاولة فهم العلاقات المتشابكة التي ينتجها هؤلاء الأفراد حول الواقع المعاش الخاص بهم و المعنى المقدم له ، و بهذا يجب على الباحث الإلتزام بالقواعد العامة التي توجه التفكير العلمي في سيروراته المعرفية و الذهنية ليقدّم لنا في الأخير المنهج المحدد و الذي من واجب إتباعه لفهم و تأويل مختلف الظواهر الإجتماعية ، و عليه يقتصر البحث في علم الإجتماع على إتباع منهجية علمية محددة بدقة و الذي بواسطتها يمكن الوصول إلى الحقائق التي نتابعها و نبنيها و تشخصها ، كما أنها تملي على الباحث إتباع الطريقة التي يمكننا بواسطتها الوصول إلى المبتغي و هو الخروج بتحليل سوسيولوجي قابل للفهم و التأويل حول مختلف الظواهر الإجتماعية التي نواجهها في حياتنا اليومية في الفترة الحالية .

إقتصرت المنهجية المتبعة على الإقتراب الكيفي التحليلي و على الإقتراب الكمي ، حيث يعتبر المنهج الوصفي التحليلي هو بمثابة المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع الفعلي و يهتم بالأساس بوصفها وصفاً دقيقاً و يعبر عنه بمقاربة كيفية أو كمية ، حيث نشير هنا إلى أن هذا المنهج هو طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي موضوعي منظم من أجل الوصول إلى الأهداف المحددة لوضعية أو مشكلة إجتماعية معينة ؛ حيث هذا المنهج ساعدنا في موضوع بحثنا الذي يهدف إلى ربط العلاقة ما بين المتغيرات السوسيولوجية المعقدة ، حيث كان لزاماً علينا القيام بإقتراب كيفي و كمي في نفس الوقت لوصف الظاهرة المدروسة ، و التي تتعلق في دراسة الحياة اليومية للعمال الصناعيين المتعاقدين ، و معرفة كيفية معاشتهم اليومية للظاهرة إجتماعية حديثة النشأة و هي الهشاشة المهنية ، حيث يمثل الواقع المعيش لهؤلاء المتعاقدين عنصر للبحث و التحليل السوسيولوجي حول ماهية هذه الظاهرة و ما يحدث على إثرها من مظاهر الإقصاء و التهميش و حالات اللإستقرار في العمل المأجور في الوقت الراهن ، فكانت الممارسات الإجتماعية و ما ينتج من ورائها من سلوكات و علاقات

⁸⁷ Ibid, p 259.

إجتماعية في مختلف الفضاءات العمومية والأسرية ، عناصر جزئية للتحليل و الفهم باعتبارها مخرجات من الحياة اليومية للأفراد في الواقع المهني و الإجتماعي في المجتمع في المرحلة الآتية ، فتمثلت المقاربة الكيفية التحليلية كمقاربة لفهم المظاهر المعقدة لظاهرة الهشاشة المهنية وصولاً إلى المظاهر البديهية ، حيث بحثنا عن العناصر الأصغر الممكنة و التي تمثل القاعدة لهذه الظاهرة و ما يترتب عليها من آثار سلبية على المعيش اليومي للمبوهين المتعاقدين في الفضاء المهني ، و على سيرورة إندماجهم المهني و الإجتماعي في المؤسسة و في المجتمع ككل . في ذات السياق تقتصر منهجية البحث في الحياة اليومية على " الملاحظة المباشرة ، دراسة التفاعلات ، التاريخ العائلي و السيرة الذاتية ، تحليل الإنتظامات و المجموعات التي تحكم النشاطات الفردية (...). فيجب ملاحظة الممارسات الإجتماعية للفاعل حيث هو أمام البنيات و الأنظمة المختلفة و ملاحظة تمثلاته و إستراتيجياته و علاقاته الإجتماعية في المجتمع " ⁸⁸ ، فبفضل " مرونة علم الإجتماع و طابعه الديالكتيكي ، و التي تجعل الباحث في علم الإجتماع يأخذ بالتصور النظري الذي يتوافق مع ظروف المجتمع في المرحلة التاريخية الذي يعيش فيها" ⁸⁹ و هذا ما أدى بنا إلى ملاحظة الوقائع الأنية فيما يخص المعيش اليومي للعمال الصناعيين المتعاقدين في مختلف الفضاءات المهنية ، و محاولة فهم معنى الممارسات الإجتماعية التي ينتجونها في مختلف الفضاءات العمومية و الأسرية ، و كذلك ضبط أنماط العلاقات الإجتماعية التي تربطهم مع مختلف الجماعات سواء في العمل أو في المجتمع ككل ، كما أننا في الوقت الراهن و بتعدد المناهج البحثية السوسولوجية تقودنا إلى التخصص في ميدان معين ، حيث تمثل لنا الحياة اليومية موضوع لدراسة و وصف السلوك العادي و دوافعه البرغماتية ، إعطاء الأهمية للتماسك الإجتماعي لواقع الحياة اليومية ، حيث يبدو جلياً أن علم الإجتماع الحياة اليومية له تقارب منهجي مع النموذج التفاهمي الذي يركز تساؤلاته على المعنى المعيش اليومي vécu بطريقة ذاتية لمختلف الفاعلين و الأفراد من مختلف الفئات الإجتماعية و المكنات الإجتماعية أيضاً ، كحالة دراسة العمال الصناعيين المتعاقدين في دراستنا هذه .

قمنا في ذات السياق إلى إستعمال المقاربة الكمية و التي تمثلت في المنهج الإحصائي الذي يقوم على عملية إستقراء البيانات من الواقع المعطى ثم نقوم بملاحظتها تحويلها إلى متغيرات كمية تمكن الباحث من التعامل معها و التعبير عنها إحصائياً و الخروج بنتائج موضوعية و عملية ، لنستخدم في

⁸⁸ SALVADOR (juan) , *les formes élémentaire de la vie quotidienne*, paris , PUF , 1er edition, 1995. P118

⁸⁹ علي عبد الرزاق جليبي ، قضايا علم الإجتماع المعاصر ، بيروت ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، 1984 ، ص 7.

الأخير التحليل السوسيولوجي لفهم و تأويل الواقع و محاولة الخروج بمسلمات نظرية يسعى من خلالها الباحث إلى التفسير ، و هذا من خلال العمل بالمقاربة المنهجية التحليلية التي يمثل الإحصاء فيها القاعدة الأساسية التي تقوم على التحليل الإحصائي للمعطيات الميدانية التي نعبر عنها بالقيمة الكمية ، و عليه و في المرحلة الأخيرة نقوم بالتحليل السوسيولوجي لنتائج الإحصائية هذه و ربط العلاقة بين مختلف المتغيرات التي تهدف للوصول إلى معرفة سوسيولوجية حول موضوع الدراسة⁹⁰ .

1.8. أدوات جمع المعطيات الميدانية : المقابلة الموجهة (المقننة) و الإستمارة

بإشراكها مع الملاحظة و إقترابها من الإستمارة في طريقة طرح و تحديد الأسئلة بمختلف الصيغ ، إستعملنا في البداية المقابلة الموجهة أو المقننة و التي هي " مجموعة من الأسئلة المفتوحة أو المغلقة (أشبه باستمارة) يعدها الباحث سلفاً ويطرحها في ترتيب معين يخدم تحصيل المعلومات اللازمة حول موضوع الدراسة"⁹¹ ، التي يهتم بالأساس بواقع العمل بالصيغ الجديدة الذي يأخذها اليوم ، و المتمثل في العمل المؤقت أو بصيغة عقود محدودة المدة ، و التأثيرات التي يمكن أن يحدثها على العمال المتعاقدين الذين يشهدون حالة من الهشاشة المهنية في الظرف الحالي في المؤسسة محل الدراسة ، و للإقتراب أكثر من الهدف الذي نحاول الوصول إليه في البحث الميداني ، إستعملنا أيضاً الإستمارة التي تمثل إحدى وسائل التي تساعد عالم الإجتماع بالقيام ببحثه الميداني حيث يقوم بجمع العناصر الأساسية لبناء و هيكلة موضوعه البحثي التي يختص بدراسة جماعة إجتماعية معينة ، أو مؤسسة ، أو نشاط معين ، أو ممارسات إجتماعية أو تمثلات الأفراد حول مسألة معينة . يعتبر البحث بواسطة الإستمارة بمثابة الطريقة الأكثر علمية بقدر ما تحتاج أيضاً إلى بعض الكفاءات الإحصائية التي تمثل بالنسبة لعالم الإجتماع التحدي الواجب مواجهته في أثناء البحث الميداني ، حيث يتمثل دورها في جمع أكبر قدر من المعطيات الميدانية و المعلومات التي يريد الباحث الوصول إليها ، التي يمكن أن تكون واقعية أكثر من كونها ذاتية حول موضوع معين يكون موجه لعينة من المبحوثين التي تمثل المجتمع المدروس ، فأساس من البحث بواسطة الإستمارة لا يقتصر فقط على جمع المؤشرات الإجتماعية ، و لكن بالأفضل ربطهم بين الخصوصيات الإجتماعية التي تظهر في المجتمع المدروس و هذا لإختبار و التأكد من صدق أو عدم صدق الفرضيات البحثية حول موضوع سوسيولوجي معين ؛ و عليه و بغية جمع و معرفة المعلومات

⁹⁰ BLOSS (Thierry) , GROSSETTI (Michel), *Introduction aux méthodes statistiques en sociologie* , Paris , PUF, 1999 ,p 25.

⁹¹ HYGIN (Kakai), *Contribution À La Recherche Qualitative, Cadre Méthodologie De Rédaction De Mémoire*, Université De Franche – Comité, Février 2008 .

حول موضوع دراستنا التي يهتم بالواقع المعيش و الحياة اليومية للعمال الصناعيين المتعاقدين من خلال معاشتهم لوضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة ، كان علينا لزاماً إستعمال الإستمارة نظراً للظروف القاهرة التي تعرضنا لها خلال مرحلة البحث الميداني ، كما أنها تمثل الوسيلة الوحيدة القادرة على جمع المعلومات و المعطيات الميدانية في وقت قصير و بدون مجهود يذكر ، كون أن المبحوثين يقومون بملاً الإستمارة بمفردهم إلا في حالات إستثنائية التي تستدعي الباحث التدخل و هذا ما واجهناه خلال البحث الميداني الخاص بنا ، و عليه و لتكملة و جمع المعطيات الميدانية المتعلقة بموضوع دراستنا هذه ، قمنا بملاً الإستمارات الموجهة للعمال و المستخدمين المتعاقدين في مركب غاز البترول ، و من جهة أخرى قمنا بالإعتماد على شبكة العلاقات الإجتماعية التي تمثلت في الشاهد المفضل الذي ساعدنا في ملاً و توزيع الإستمارات في مختلف المصالح التي يعمل ضمنها المبحوثين المتعاقدين في المركب محل الدراسة التابع لشركة سوناطراك في مدينة بطيوة التابعة لولاية وهران ، حيث تضمنت الإستمارة على 66 سؤال ، حيث كانت الأسئلة بصيغة مفتوحة و أخرى مغلقة و التي تعكس المؤشرات السوسولوجية للإجابة على المتغيرات الدراسة حول الموضوع المدروس من طرفنا في الظرف الحالي ، إضافة إلى ذلك تضمنت في البداية أسئلة تختص بالبيانات الشخصية للمبحوثين ، و خمسة محاور أخرى ترتبط مع متغيرات الفرضيات التي طرحناه في هذه الدراسة ، حيث إختص المحور الأول بالوضعية المهنية و سيرورة الإندماج المهني في المؤسسة بالنسبة للمبحوثين المتعاقدين ، و جاء المحور الثاني ليوضح المسارات المهنية و سيرورة الإندماج الإجتماعي ، كما قمنا في المحور الثالث بتوضيح طبيعة العلاقات و الروابط الإجتماعية في المجتمع ، و في المقابل كان المحور الرابع يهتم بظاهرة الهشاشة المهنية و تأثيرها على الفضاءات الإجتماعية و الأسرية ، و في الأخير جاء المحور الخامس ليبين خصوصيات الهشاشة المهنية و تأثيرها على تكوين الهوية المهنية بالنسبة للمبحوثين المتعاقدين .

2.8. خصائص عينة الدراسة

من أهم المسائل التي تواجه الباحث الاجتماعي عند شروعه في القيام ببحثه تحديد المجال البشري لهذا البحث، وذلك وفقاً لظروف كل باحث والإمكانيات المتاحة له، ففي الدراسة هذه لاحظنا بأن المؤسسة تعتمد على عقود غير محددة المدة ، و لكن في نفس الوقت هناك عمال و مستخدمين هم تحت عقود محدود المدة و يعملون في هذا المركب ، و عند البحث و التحري لاحظنا أن المؤسسة تعتمد على عقود مقاولاتية مع شركات خاصة وأخرى وطنية تتخصص في مجالات مختلفة : كالنظافة ، الإطعام ،

الصيانة و الأعمال اليدوية الأخرى ، بحيث توظف هذه الفروع من المؤسسات المقاولاتية عدد من العمال و المستخدمين بعقود عمل محدودة المدة حيث قدر العدد الإجمالي للعمال هذه الفروع بـ 225 عامل في فئة المنفذين و المشرفين و العمال المؤهلين ، وعليه و بغية التقرب أكثر من موضوع الدراسة قمنا بإختيار العينة الغرضية القصدية و التي لدينا معلومات حول أفراد المجتمع المدروس الكلي ، أي عدد من العمال يعملون بعقود عمل محدودة المدة و يفوق مدة عملهم السنة فما فوق و ينتمون إلى مختلف الشركات المقاولاتية العاملة في مركب غاز البترول ، حيث في الأخير قمنا و بفضل شبكة العلاقات الإجتماعية بإختيار عينة بحث تقدر بـ 112 عامل بنسبة 50 % من المجتمع الكلي للعينة المدروسة ، حيث يمتازون بأنهم من الفئات السوسيو مهنية (المنفذون ، المشرفين و عمال مؤهلين) يعملون بعقود محددة المدة و سبق لهم و أن عايشوا مرحلة اللاعمل البطالة لمدة معتبرة .

3.8. مخطط الدراسة

من المنطلق السابق إرتأينا تقسيم الأطروحة إلى ثماني فصول التي جاءت لتعكس المضمون الذي يهيكل موضوع الدراسة الحالية و تميزه بالإنسجام التنسيقي فيما بين وحدات التي تضمنها كل فصل على حدى . و عليه و بناء على منهجية التي يجب أن يتسم بها كل بحث سوسولوجي ، جاء الفصل التمهيدي في هذه الأطروحة ليوضح الإطار النظري و المنهجي للدراسة الحالية ، حيث تضمن أهم المسلمات التي على الباحث العمل عليها و إتباعها أثناء قيامه بالبحث في السوسولوجية ، فكان لزاماً علينا عرض الموضوع البحث و أهميته العلمية و السوسولوجية في الوقت الراهن ، ثم التطرق إلى الأسباب الأساسية التي من ورائها قمنا بإختيار هذا الموضوع من بين المواضيع السوسولوجية الأخرى ، حيث تضمن هذا الفصل التمهيدي أيضاً الهدف الأساسي من وراء دراسة موضوع الحياة اليومية و الواقع المعيش للعمال الصناعيين المتعاقدين ، حيث هذا دفعنا إلى صياغة إشكالية و تقديمها في هذا الفصل ، من جهة أخرى كان علينا طرح الفرضيات الأساسية حول موضوع البحث ، و التطرق إلى بعض المفاهيم الأساسية التي رأينا فيها الأهمية و بإعتبارها كتمهيد للدخول في صلب الموضوع عن طريق إستعراض مفاهيمي حول هذه المفاهيم المعرفية التي تعكس متغيرات المستعملة في الدراسة الحالية ، ثم تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض معرفي حول الدراسات السابقة التي رأينا فيها الأهمية و الإرتباط المباشر بموضوع الدراسة الحالية ، و في الأخير ختمنا هذا الفصل التمهيدي بإستعراض المنهجية المتبعة و التقنيات المستعملة في البحث الميداني و حجم عينة المجتمع المدروس الذي يشمل في هذه الدراسة على العمال

الصناعيين المتعاقدين باعتبارهم الفئة التي تمسها ظاهرة الهشاشة المهنية بطريقة مباشرة ، و هم الأكثر عرضة لهذه الظاهرة كونهم يعملون بعقود محدودة المدة ، حيث سنتطرق إلى هذه المظاهر في الفصول الموالية و بالأخص في الفصل الميداني من هذه الأطروحة ؛ في سياق مغاير و كتمهيد نظري حول الموضوع الدراسة جاء **الفصل الأول** المعنون بـ : **مساهمة في سوسيولوجية الحياة اليومية** ، حيث تم التطرق إلى سيرورة التطور التي شهدتها المقاربات السوسيولوجية من حيث الإطار الواجب الإلمام به عند القيام بدراسة سوسيولوجية ، حيث تضمن هذا الفصل أهم التوضيحات التي تبين الفرق بين الإتجاه الماكروسوسيولوجي و الإتجاه الثاني الميكروسوسيولوجي و واقع البحث في هذه المقاربات الكلاسيكية من جهة و الحديثة من جهة أخرى ، حيث وضحنا أهم النماذج التي جاء بهم السوسيولوجي جورج غروفيتش أثناء محاولة تصنيفه لهذه المقاربات السوسيولوجية ، تم بعدها تطرقنا مباشرة إلى إشكالية المفهوم الأساسي لهذه الدراسة و هو مفهوم الحياة اليومية ، و هذا من خلال إستعراض الإطار المفهوماتي التي يتشكل حول هذا المفهوم و الصياغات اللغوية التي يمكن أن يأخذها في التفكير السوسيولوجي و الفينومينولوجي التي أولت الإهتمام بهذا المفهوم و كانت أول مقارنة تستعمل هذا المفهوم و تطبيقه في مجالات مختلفة من التفكير المعرفي السوسيولوجي ، كما كان هناك إستعراض حول ماهية سوسيولوجية التي تهتم بالحياة اليومية و توضيح طريقة البحث في موضوع الحياة اليومية في الوقت السابق و في المرحلة الحالية ، من جهة أخرى تطرقنا إلى أهم المقاربات الفلسفية و السوسيولوجية التي قدمت وجهات نظر حول مسألة الحياة اليومية و الواقع المعيش اليومي للأفراد في المجتمع . جاء **الفصل الثاني** من هذه الأطروحة ليشمل عنصر هام من موضوع الدراسة الحالية ، أنا و هو العمل ، حيث عنون بـ **الثراء المعرفي حول موضوع العمل و تظاهراته** ، ليشتمل على مباحث تهتم بالأساس بموضوع العمل و معانيه المتعددة التي أخذها من خلال الظروف الإجتماعية و الإقتصادية التي شهدتها المجتمع الأوروبي و الحضارات الغربية ، وصولاً إلى المرحلة الراهنة التي قدمت معاني مختلفة مقارنة بالمعاني السابقة له بإعتباره قبل كل شيء عنصر ضروري للعيش و التواجد في المجتمع في الوقت الراهن ، فهو يعتبر كظاهرة سوسيولوجية تستدعي منا البحث و التحري حولها ، فتطرقنا من خلال هذا إلى الكيفية التي ساعدت على ظهور علم الإجتماع العمل كمساهمة متواضعة منا لتوضيح أهم المراحل التي ساعدت على ظهور هذا الفرع من السوسيولوجية الكلاسيكية ، كذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى المميزات التي أصبحت تميز العمل في الوقت الراهن ، و قمنا بنقاش مفتوح حول الإشكالية الراهنة للعمل و هي نهاية هذا العنصر من المجتمع ، فهل حقاً نشهد لنهاية عنصر العمل ، أو هذا راجع إلى التحولات و التغيرات

التي أصبحت تمس المجتمع المأجور و بالأخص طرق تنظيم العمل في المؤسسات الكبرى في الفترة الحالية . في سياق مغاير و بنفس التوجه المنهجي كان علينا لزاماً الرجوع إلى الموضوع الأساسي لهذه الدراسة التي تتمثل في دراسة ظاهرة الهشاشة المهنية و تأثيراتها على العمال و المستخدمين المتعاقدين ، فكان هذا موضوع **الفصل الثالث** و الذي عنون بـ : **ظاهرة الهشاشة المهنية و أبعادها الإجتماعية في الوقت الراهن** ، حيث سنستعرض فيه إشكالية حديثة أصبحت تميز المجتمع المأجور نتيجة التحولات و التغييرات التي مست منظومة العمل المأجور المحلية أو العالمية ، حيث سنقوم بربط هذه الظاهرة مع مسألة الإدماج في المجتمع عن طريق العمل التي تشهد مراجعة و نقاش فكري سوسيولوجي حديث حول دور العمل المأجور في إدماج الأفراد في المجتمع ، و من جهة أخرى سنستعرض الإتجاهات الحديثة التي تقوم بتنظيم العمل المأجور في الوقت الراهن ، كما تمثل الأبعاد التي تظهر من خلال ظاهرة الهشاشة المهنية في المؤسسات الحديثة ، موضوع المبحث الثالث في هذا الفصل الثالث ، إضافة إلى ذكر أهم الآثار السلبية لهذه الظاهرة ، و وظائفها التي تظهر في المؤسسة ، و كذلك سنقوم بإستعراض أهم الدراسات الحديثة حول ظاهرة الهشاشة المهنية في الوقت الراهن ؛ في **الفصل الرابع** سنتطرق إلى مفهوم الإدماج الإجتماعي بإعتباره مفهوم متعدد الأبعاد ، حيث عنون بنفس الخصائص التي تميزه عن المفاهيم السوسيولوجية الأخرى ، حيث جاء بصيغة اللغوية التالية : **الإندماج الإجتماعي : مفهوم متعدد الأبعاد** ، تضمن هذا الفصل إستعراض أولي حول هذا المفهوم السوسيولوجي ، و قمنا بعد ذلك بنقاش مفتوح حول مفهوم الذي يقترب من الإدماج الإجتماعي و هو *l'insertion* ، كما سنوضح أهم المقاربات النظرية التي عالجت مفهوم الإدماج الإجتماعي ، و التطرق إلى نماذجه و مستوياته ، و ربط العلاقة بين هذا المفهوم و مسألة العمل في المجتمع المأجور ، و أيضاً قمنا بإثراء معرفي حول إشكاليات الحديثة و التي تتمثل في مسألة الإدماج و الإقصاء في المجتمع ، و في الأخير سنعالج سيرورة الفردنة و الرابط الإجتماعي في الوقت الراهن ؛ في سياق مغاير جاء **الفصل الخامس** و المعنون بـ **المؤسسة و إقتصاد الوقت الراهن** ، ليقدم لنا تعريف لمفهوم المؤسسة في المرحلة الحالية ، من جهة أخرى سنتطرق إلى ظاهرة العولمة و أثرها على المنظمات الحديثة ، و الوضع الراهن لحالة الإقتصاد الذي جاء بعد مرحلة الفورديّة ، كما أن تطور المؤسسات الكبرى في الوقت الراهن جعلت منها شركات متعددة الجنسيات ، التي تعمل في الإقتصاد المعرفي و في عهد المنظمات الإفتراضية فكل هذه الأمور ستشكل مباحث الفصل الخامس ، دون نسيان الحالة التطورية التي مرت بها المؤسسة الصناعية الجزائرية ، و التي سنتطرق إليها بالتفصيل بإستعراض أهم المراحل التي مرت بها المؤسسة في الجزائر ؛ إن **الفصل**

السادس جاء ليظهر لنا الإطار النظري حول سيرورة التشغيل و محدداتها ، و الذي عنون بهذه التسمية ، و الذي سنتطرق فيه إلى ماهية سياسة التشغيل ، و أهم المقاربات النظرية لهذه السياسة من خلال عرض مفهوماتي ، و من جهة أخرى يندرج من ضمن إهتماماتنا النظرية مفهوم القابلية للتشغيل و الذي سيمثل عنصر لتحليل و العرض المفهوماتي حوله في الوقت الراهن ، و في الأخير سنستعرض مراحل تطور التشغيل في الجزائر من خلال رؤية تاريخية للشغل في المجتمع الجزائري ؛ في الأخير سيكون الفصل السابع و الذي سيتضمن كل البحث الميداني الذي قمنا في مؤسسة سوناپراك مركب غاز البترول بإعتباره مكان للممارسة السوسيولوجية للدراسة و البحث الميداني ، حيث سيتم فيه إستعراض مجال الدراسة الميدانية ، و الخصائص السوسيوديمغرافية التي تميز المبحوثين المتعاقدين العاملين في هذا المركب ، و في الأخير سنتعرض المعطيات الميدانية من خلال المحاور التي تضمنتها الإستمارة التي صيغت على أساس الفرضيات التي طرحناه في السابق .

الفصل الأول
مساهمة في سوسيولوجية
الحياة اليومية

1. المقاربات السوسيولوجية الحديثة : واقع الميكروسوسيولوجية في الدراسات الإجتماعية

إن بداية نشأة علم الإجتماع كعلم قائم بذاته يتمحور حول كيفية إستجابته و طرق تحليله للمشكلات الكبرى التي ظهرت في تاريخ الغربي الأوروبي التي مهدت لظهور هذا العلم توازياً مع التطورات و التحولات الجدرية التي مست المجتمعات في تلك الفترة من الزمن ، حيث المحاولات الأولى لفهم المجتمع بطريقة إجتماعية من طرف المؤسسين الأوائل كانت إستجابة للأحداث الكبرى كالثورة الصناعية و الثورة الفرنسية في ظرف الأوروبي الغربي .

يظهر لنا في سياق نشأة علم الإجتماع أن مراحل تكوينه و تأسيسه أنه لم يتجاوز الإرتباط مع المشكلات و الظواهر الكبرى التي تحدث في المجتمع ، لذلك حاول بسط تحليلاته بصياغات نظامية تبحث في البناء المؤسسي لظهور التحولات و التغييرات التي كانت تحدث في المجتمع في فترة سابقة ، بإعتبارها تحولات و تغييرات هيكلية كبرى و التي تم دراستها بطبيعتها الكلية دون الأخذ في الحسبان حياة الفرد اليومية و حركتيه في المجتمع فهي بهذا التوجه أسست علم نظامي مؤسسي يتوقف على العلاقات و الظواهر الكلية التي تحدث في المجتمع .

عند التطرق إلى المقاربات السوسيولوجية سواء الكلاسيكية أو الحديثة ، نلاحظ نموذج ثنائي الأقطاب في طرق تحليله للموضوع الإجتماعي و الظواهر الإجتماعية ، وهما التحليل الماكروسوسيولوجي الذي تعكسه لنا النظريات الكلاسيكية المتمثلة في نظريات الصراع الطبقي من جهة ، و في المقام الثاني النظرية الوظيفية ، يرى كل منهما بأن الفرد لا يمكنه أن يتحدد إلا عن طريق إنصهاره في المجتمع الكلي ، فهو قبل كل شيء عضو خاضع للإكراهات البنيات و الهياكل الإجتماعية الكبرى في المجتمع على العموم ؛ و في المقابل يتجسد النموذج الثاني في الإتجاه الميكروسوسيولوجي الذي يتجسد من خلال أعمال كل من المقاربة الفينومينولوجية و التفاعلية الرمزية و في الأخير و بإعتبارها النظرية الرائدة في تلك الفترة من الزمن ظهور البوادر الأولى السوسيولوجية و هي نظرية الفعل الإجتماعي ، حيث قدمت لنا هذه النظريات الجزئية إلى إتخاذ الفرد أو الذات وحدة إجتماعية صغرى في خلق مختلف الظواهر الإجتماعية ، و لهذا يلزم على الباحث في محاولة فهمه للظاهرة أن يقوم بالتطرق قبل كل شيء إلى الفرد و أهميته في البناء المعرفي الخاص به و هذا من أجل فهم و تأويل واقع الظواهر الإجتماعية التي تظهر في المجتمع ؛ إن كل من هذان الإتجاهان يتجسدان نظرياً و ميدانياً في البحوث العلمية السوسيولوجية و فروعها المتعددة ، حيث نلاحظ من خلال الطرح المنهجي لكل واحد منهما ، علاقة ترابط و تكامل في

التمهيد لدراسة الظواهر الإجتماعية ، أو في كيفية تحليلها معتمدة بالأطر النظرية الخاصة بكل نموذج خاص بهما .

في ذات السياق يقترح السوسيولوجي الفرنسي جورج غروفيتش تصنيف التي يهدف من وراءه إلى إظهار النظام فيما يخص الإتجاهات النظرية السوسيولوجية التي ظهرت من خلال التضارب المعرفي فيما يخص الأساس القاعدي للإنتلاق في دراسة الظواهر الإجتماعية ، حيث يقوم في مقام آخر بإظهار ثلاث نماذج عرضية للملاحظة و الذي يسميها فيما بعد بثلاث أصناف من النماذج الإجتماعية للبحث و الملاحظة ، أولاً النموذج أو الإتجاه الماكروسوسيولوجي للمجتمعات الكلية : و التي تشمل على الكل الإجتماعي الذي يظهر كاملاً من أجل أن يحقق الإكتفاء لكل الحاجيات لأعضائه ، و التي تتمثل على سبيل المثال في البلد أو الحضارات الغربية أو الشرقية ، حيث هذه المجموعات الكلية تعتبر بمثابة الفضاءات الكلية الشاملة أو عبارة عن وحدات كلية في تكوينها الأصلي ؛ ثانياً نموذج التجمعات المؤقتة التي تتدرج ضمن الوحدات التي تشكل المجتمعات الكلية ، مثل العائلة ، جماعات القرابة ، الجمعيات التطوعية ، الطبقات الإجتماعيةالخ ؛ النموذج الثالث و هو الإتجاه الميكروسوسيولوجي لمختلف الأنماط الترابطات الإجتماعية ، و التي يسميها السوسيولوجي جورج غروفيتش بأشكال المؤانسة الإجتماعية ، و التي تعني مختلف أنماط العلاقات الإجتماعية التي تتشكل بين أعضاء تجمع معين و بين مختلف العمليات التي منها هذه الأعضاء تكون مرتبطة في الكل الإجتماعي وبواسطة هذا الكل الإجتماعي في نفس الوقت⁹² .

إن هذا التصنيف ما بين الإتجاهين الماكروسوسيولوجي و الميكروسوسيولوجي نجده عند علماء الإجتماع الفرنسيين على العموم ، و هذا بإعتمادهم على تصنيف النماذج الخاص بالسوسيولوجي جورج غروفيتش ، حيث لم نلاحظه في السوسيولوجية الأمريكية و البريطانية عند تأسيسهم لعلم الإجتماع في المراحل المتقدمة من نشأته الأولى الأوروبية ، و في هذا السياق فقد شاع إستخدام هذا التصنيف في فرنسا و لكن ليس بما كان يعنيه جورج غروفيتش عند قيامه بصياغة النماذج التصنيفية في السوسيولوجية الفرنسية في تلك الفترة ، و هذا ما دفع ببعض علماء الإجتماع بتوسيع نطاق و مجال الدراسات السوسيولوجية في مرحلة التأسيس ، حيث كانوا يعنون بالميكروسوسيولوجية الإتجاه الذي يهتم بدراسة الوحدات الضيقة للملاحظة ، سواء تعلق الأمر بالجماعات التي تتضمن عدد صغير من الأعضاء

⁹² GURIVITCH (Georges), *La vocation actuelle de la sociologie* , Paris ,PUF, 3ème ED , 1963, p 11-14.

كالأسرة مثلاً ، إضافة إلى مجموعة الأفعال و التفاعلات التي يمكننا أن نحددها و نستطيع تحليلها مباشرة عن طريق الأفراد في المستوى الفردي أو ما بين الأفراد فيما بينهم ، حيث يتعلق الأمر هنا بالإتجاهات و السلوكات و التصورات لمجتمع مصغر معين الذي يحتوي على عدد معين من الأفراد⁹³ .

في الواقع هذه النماذج الثلاث التي تصنف الإتجاهات السوسولوجية للملاحظة و الدراسة المنهجية ، هي في الحقيقة تتداخل و تقترن فيما بينها ، حيث نعتبر في هذه الحالة أن الكلية تتشكل من التجمعات الخاصة ، و أن المجتمعات الكلية و هذه التجمعات الخاصة تتشكل مع بعض عن طريق الترابطات الإجتماعية ، فحسب جورج غروفيتش يمكننا في هذا السياق تشكيل الملاحظة المنهجية التي تقر بأنه من المستحيل القيام بالإتجاه الميكروسوسولوجي بدون الأخذ بالحسبان التصنيف المختلف لهذه التجمعات و كذلك تصنيف المجتمعات الكلية ، و هذا أفضل من القيام بالإتجاه الماكروسوسولوجي بدون الإعتماد على المقاربة الميكروسوسولوجية . فالنماذج الثلاث الأفقية للسوسولوجية تتشكل و تتكون بطريقة تبادلية فيما بينها ، لأنها غير قابلة للإنفصال و تكون مرتبطة في وسط واقع الأشياء⁹⁴ .

2. إشكالية مفهوم الحياة اليومية

يقتضي مفهوم الحياة اليومية مجموعة من التظاهرات اللغوية و التي تصب في معنى واحد و هو لفظ اليومي ، حيث هذا المصطلح يشير في اللغة العربية إلى اللفظ الذي يرتبط بما يتم تكراره كل يوم بدون إنقطاع ، و لهذا نجد التمييز بينه و بين ألفاظ " الأسبوعي " و الشهري " إلخ ، أما في اللغة الفرنسية يأتي بنفس المعنى أي لفظ الذي يأتي كل يوم فهو يومي *le quotidien* ، حيث تعتبر كلمة اليومي في معجم الكلمات العلوم الإجتماعية ، " هو الذي يحدث في كل الأيام ، و بالتالي الذي يعطي إنطباع للعفوية و الروتينية . فالحياة هي يومية⁹⁵ ، كما يشير مصطلح في مجال علم الاجتماع إلى لفظ ليميز الحياة العادية و الروتينية⁹⁶ .

إن كل الأفعال التي يدركها الفرد و ما تحيط به من الظروف ينتمي إلى فضاء اليومي بالأساس ، حيث يتجسد في الحضور الذهني المستمر بالنسبة للفرد في الواقع الإجتماعي ، فالليومي هو كل ما يظهر

⁹³ ROCHER (Guy), *Introduction à la sociologie générale . L'Action sociale* , Canada , Editions Hurtubise ,1992 , p11.

⁹⁴ GURIVITCH (Georges), *Op.cit* , p119.

⁹⁵ FOULQUIE (Paul) , *Vocabulaire des sciences sociale* , Paris , PUF, 1978, p 378.

⁹⁶ TURNER (Bryan) , *The Combridge Dictionary of Sociology*, The Ferst Published, Published in The United States of America by Combridge University Press, New York, 2006 ,P180.

في الواقع في شكل تكرر و إعادة إنتاج للأشياء المراد القيام بها ، فهو يضم كل الأشياء العادية و كل ما سيجعل الأشياء تتحول إلى عادية ، وبهذا المنطق تظهر الحياة اليومية كفضاء لتراكم الأشياء التي تخضع للتكرار و الظهور المستمر في الواقع الاجتماعي ، حيث أن " سوسيولوجية الحياة اليومية سوف تهدف إلى دراسة النشاطات التي أغلبية الأعضاء لمجتمع معين ممارستها و إتقانها بطريقة نظامية تقريباً كل يوم " ⁹⁷ .

كان في السابق مفهوم الحياة اليومية يشير إليه بعالم الحياة و هذا لدلالة على المفهوم الأصلي ، حيث أستعمل لأول مرة من طرف الفينومينولوجي ألفرد شوتز و هذا لدلالة على الوقائع اليومية و العالم الاجتماعي الذي ينتجه الأفراد العاديين خلال تفاعلاتهم اليومية العادية في المجتمع ⁹⁸ ، و في هذا السياق إستطاع علم الاجتماع الحياة اليومية بفرض نفسه كعنصر أساسي لفهم و إدراك التحولات و التغيرات التي تحدث في المجتمع ، فبإعطاء القيمة لمصطلح اليومي و كذلك لمفهوم الواقع العادي في الوقت الحاضر ، يصبح المحيط اليومي كمكان لإستكمال عملية بناء الذات ، فهو مكان للإبتكار حيث منه تصبح الوقائع متراكمة ، فبالنسبة لعالم الاجتماع المهتم بالحياة اليومية هذه النشاطات لا تظهر مهمة إلا إذا تم ممارستها بطريقة نسبية معممة ، و هذا بالتطابق مع عدد معتبر من النماذج التي تتشكل في قاعدة الثقافة الجماعية .

إن مفهوم الحياة اليومية أستعمل منذ عدة سنوات في حقل الفلسفة و العلوم الاجتماعية ، حيث يعتبر الفينومينولوجي ادموند هوسرل أول من صاغ هذا المفهوم ، و هذا بالإشارة إلى مجال عالم الحياة life word ، الذي هو عبارة عن فضاء واسع يتم فيه الأفراد تبادل ثقافتهم المجتمعية و التفاعل فيما بينهم في هذا الفضاء ، كما أنه يتم فيه تكوين التصورات و التمثلات عن عنصر الثقافة في المجتمع .و يعتبر عالم الحياة مجال مفتوح يتم الاعتراف به كمعطى إجتماعي بالنسبة للأفراد في المجتمع ، و لا ينبغي للأفراد الإكتفاء بعالم حياة وحيد ، بل يوجد العديد من العوالم تتكون و تتجسد عبر الزمان و المكان ، أي بطريقة كرونولوجيا لفهم الواقع الاجتماعي للفرد في حياته اليومية . في الواقع نبدأ بالعالم الذي يحدد و يحيط بالأفراد ، و هو يعتبر بالنسبة إليه قريب لكي يستطيع التحكم فيه ، و إن لطبيعة التعددية لهذه العوالم عبر المكان و الزمان ماهي إلا نتيجة لحركية الفاعل الاجتماعية في واقع معيشه المجتمعي ، إذ

⁹⁷JAVEAU (Claude) , « *sur le concept de vie quotidienne et sa sociologie* », in Cahiers internationaux de sociologie , nouvelle série , vol 68 , Janvier – Juin 1980, pp31-45, p 33.

⁹⁸BRUCE (Steve) , YEARL (Steven), *The Sage Dictionary of Sociology*, First published, Sage Publication, London, Thousand Oks, New Delhi ,2006 ,P174.

يبدأ هذا الأخير بعالمه الخاص الذي هو على دراية جيدة به ، ثم يتوسع النطاق العالمي عبر الفضاءات المتعددة التي يتحرك فيها في المجتمع ، وصولاً إلى عوالم حياة خاصة بأفراد آخرين في المجتمع و التي تؤثر و تتأثر عن طريق التفاعل فيما بينهم⁹⁹ .

إن مفهوم الحياة اليومية هو موضوع قابل للتفكير و النقاش العام ، فيتعلق الأمر بالأفراد يحاولون إنتاج تاريخهم الخاص ، في الواقع تظهر الحياة اليومية كمفترق الطرق ما بين نظرية سيرورة التراكمية و أخرى غير تراكمية . ففي سياق إستعمال اللغة و التقنيات حيث تتصرف الحياة اليومية بتعددية الرموز ، إذن هي تنتمي إلى السيرورة التراكمية ، لكنها تبقى مشبعة بالعاطفة الرمزية و تخضع لوتيرة دورية ، و هذا الذي يعني أنها خارج عملية التراكم و التاريخانية .

في نفس السياق و كتحليل لهذه العوالم يعتبر إدموند هوسرل أن الفرد كفاعل إجتماعي في المجتمع يأخذ قيمه و ثقافته المتنوعة من عالم الحياة ، حيث هذا الأخير هو عالم معطى لا يمكن تشكيله و لا بناءه من الفرد ، فوجوده سابق لوجود الفرد في المجتمع ؛ من جهة أخرى تتميز هذه العوالم بالأبعاد الزمنية إبتداءً من الماضي و مروراً بالحاضر لنصل إلى المستقبل ، أي يتجسد لنا عالم الحياة وفق معطى كرونولوجي ، و في نفس الوقت كواقع الذي يمتد وفقاً لديناميكية الفاعل اليومية ، و بهذا يتكون لنا عالم الحياة كحقيقة عادية خاصة بالأفراد العاديين في المجتمع .

إن من التحليلات المعاصرة في سوسيولوجية الحياة اليومية تقدم لنا إسهامات الفيلسوف كالفن شراج و الذي إستخدم في طريقته للتأويل الإتجاه الفينومينولوجي و نظرية التأويل ل: مارتين هيدجر ، حيث يلاحظ أن هناك إمكانية لقراءة الحياة اليومية كقراءة متشابهة لقراءة النص الأدبي ، و هذا يبدو نسبياً نظراً لكون الحياة اليومية في حالة ديناميكية عكس النصوص الأدبية ، و في نفس السياق يُعرف الحياة اليومية " على أنها نسيج من الخبرات المتولدة عن العيش في عالم الحياة ، و هي سياق تتداخل فيه مكونات الإهتمامات و المصالح المرتبطة بالخبرة و الشخصية و الإجتماعية . إن الحياة اليومية هي سياق من الإرتباطات و التوصلات التي تظهر في قصدية الفكر و كذلك في كل مظاهر السلوك العملي داخل النظام الإقتصادي و الإجتماعي العام"¹⁰⁰ . إذن تظهر لنا الحياة اليومية حسب هذا الفيلسوف كوضعية

⁹⁹ أحمد زايد، خطاب الحياة اليومية في المجتمع المصري، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية، 2003 ، ص 59.

¹⁰⁰ المرجع نفسه ، ص 65.

التي تربط الحياة اليومية بالخبرات الشخصية ، و بعض المظاهر السلوكيات العملية ، و التي تتجسد في شكل نسيج يمكن قراءته كقراءة النص الأدبي كما وضحناه سابقاً .

نجد في الفكر السوسولوجي الحديث أن الحياة اليومية هي مجرد خطاب أو لها خطاب خاص بها ، حيث هناك منطوق خاص لممارسات الإجتماعية لعنصر الحياة اليومية ، و هو المنطق المعرفي التي يستطيع الفرد بواسطته و بالوعي الذاتي تنظيم الحياة اليومية ، حيث تعتبر بهذا الطرح فضاء لتجميع المعرفة و المعلومات و هذا بأخذ بالحسبان إشكالية الضبط و العقلانية التي تميز المعرفة ، كما أنها مجموعة يجتمع فيها الوعي الإنساني بغض النظر عن شروط تكوينه و ظهوره عند الفرد ؛ إذا كانت الحياة اليومية مجرد خطاب كما أشرنا سابقاً فهذا لا ينفي بعض الخصوصيات التي تمثل و تكون لحياة الفرد في الواقع العادي ، حيث أن الأفراد في حياتهم اليومية يعبرون عن مواقف خاص بهم و هذا من خلال التبادل اللفظي و التعبير عن وجهات النظر المختلفة و ممارسة الأفعال المختلفة أيضاً ، من جهة أخرى تعتبر الحياة اليومية كتاريخ خاص يُكتب من التبادلات و التفاعلات الإجتماعية ما بين الأفراد في مختلف الفضاءات المجتمعية ، و بهذا المنطق فإن التفاعل هو الذي يكتب التاريخ الخاص بالفرد ، و هذا لتعبير عن وجهات نظر مختلفة تكون موافقة لسياق تطور الفرد في الواقع الإجتماعي . في الأخير إن إعتبار الحياة اليومية كخطاب يقودنا إلى إمكانية إعتبارها كنص الذي يأخذ معنى و يمكننا قراءته و تأويله ، لكن ليس كنص مكتوب بل و يجب علينا النظر إليه في بعده التاريخي و ذاكرته التاريخية ، إضافة إلى إعتباره - النص - يملئ على الفرد التصرف وفق السلوك المراد الوصول إليه ، لأنه يحتوي على الجوانب العقلانية و غير العقلانية العفوية ، و عليه و يجب على الباحث في الحياة اليومية التطرق إليه بإعتباره نص متغير ديناميكي و غير ثابت يسمح بتكوين الحياة الخاصة للفرد في المجتمع على العموم¹⁰¹ .

يرى الفيلسوف هنري لوفابر الحياة اليومية بمثابة مستوى معين من الواقع الإجتماعي الخاص بالحضارة الصناعية الحديثة . فماهية اليومي *le quotidien* ليس له معنى من وراء حالته الواقعية ، فهو الواقع المعيش لكل يوم دون الإشارة إلى الماضي أو المستقبل المشترك ، فهي طريقة في بعض الأحيان تكون منعزلة - حالة الحياة الخاصة بالفرد - و متشابهة مع العديد من الآخرين في المجتمع .

¹⁰¹ المرجع نفسه ، ص 74 - 75 .

يهتم الفيلسوف هنري لوفابر بالمظاهر الغير المادية لنظام الإنتاج الحديث : و هو تطور الخدمات في المجتمع ، و التي تنتج الإرتباط لسيرورة الإنتاج المادية و عملية الإستهلاك في الواقع اليومي للأفراد ، حيث تظهر عمليات التوزيع ، العروض الجماهيرية ، التربية ، الطب ، و كل هذه النشاطات المحددة جيداً في الواقع الإجتماعي ، و إنتاج المنتجات المختلفة ، هي بالأساس ضرورية في الحياة اليومية ، و تندمج في الممارسات الإجتماعية لأنها تحدد العلاقات الإجتماعية من النوع الجديد في المجتمع¹⁰² .

تخضع الحياة اليومية للتحويلات و التغيرات ، و لكن حول هذا الموضوع ليس أكثر من أي قطاع آخر للواقع الإجتماعي ، حيث لا يمكننا أن نتكلم عن التطور مستمر خطي . في النهاية تظهر الحياة « le vivre » و التي تم تأويلها من طرف الفيلسوف هنري لوفابر ، فهي لا تتصرف ليس فقط كواقع يومي ثابت ، في بعض المرات معقد و يجب تثبيته بصفة مطولة من أجل إدراك و تمييز المظاهر ، لكنها أيضا تستلزم الإختيارات التي من طرفها كل فرد يبني و يكون تاريخه .

3. البحث في سوسيولوجية الحياة اليومية

إن سوسيولوجية الحياة اليومية تأخذ للمواضيع التظاهرات الخاصة لممارسة الإنسانية ، مثلما تظهر بطريقة منتظمة و يوم بعد يوم في وسط مختلف الجماعات الأغلبية ، في مجتمع معين . فوحدة التحليل الخاصة بها هي النشاط من صنف العقلاني ، التي تضم التفاعلات الصريحة و الضمنية . يطرح لنا دوركايم حول الحياة اليومية معادلة ثنائية و هي : " أننا سوف نسمي الأشياء بصفاتها عادية بديهية و التي تقدم المظاهر بطريقة عامة ، و سوف نعطي للآخرين تسمية مرضية أو باتولوجية "¹⁰³ ؛ و في هذا السياق إن سوسيولوجية الحياة اليومية تأخذ بالإعتبار بوصفها مواضيع معينة للنشاطات التي تستطيع الإنتماء إلى الأشياء العادية .

إن سوسيولوجية الحياة اليومية ليست ككل فرع من السوسيولوجية العامة التي تقوم على القيم المعلنة ، و لكنها سوسيولوجية لا تتوقف على الحكم على القيم المختلفة في المجتمع. كما أنها تسمح بوصف التواجد اليومي بطريقة واضحة ، بحيث إن علم الإجتماع العام و مختلف فروعه تجعل من المواضيع العادية البديهية كمشروع لموضوعها الأساسي : لذلك نلاحظ أنه في الحياة اليومية أو في اليومي تحدث

¹⁰² LALIVE D'EPINAY (Christian) , « *la vie quotidienne : Essai d'un concept sociologique et anthropologique* » , in Cahiers internationaux de sociologie , nouvelle serie , Vol 74, Janvier-Juin 1983, pp 13-38, p 16.

¹⁰³ DURKHEIM (Emile) , *Les règles de la méthode sociologique* , Paris , PUF, 1968, p 56 .

الصراعات ، التوترات ، التطور الإيديولوجي ، التغيرات و التحولات ، الأزمات . فمن المحتمل في إطار سوسولوجية الحياة اليومية حيث تتجلى بشكل أفضل الدلالات الدراماتيكية لمراحل البحث السوسولوجية . لو أن الحياة اليومية الخاصة بفرد معين هي موضوع للأحداث الإجتماعية ، أليس كذلك لأنها في المعنى الأول للمصطلح عبارة عن دراما إجتماعية ، و التي تعني الفعل الإجتماعي ؟¹⁰⁴.

إن سوسولوجية الحياة اليومية التي تحدث أن تكون في معظم مظاهرها ، و هذا بإقتربها بسوسولوجية الفهم ، كما يمكنها أن تتظاهر إلى الطبيعة الموضوعية للبحث ، و أيضاً تتجه إلى النقد الإبتيمولوجي الذي يميز علوم الإنسان . تظهر سوسولوجية الحياة اليومية في مفترق الطرق بين مختلف الفروع و المقاربات كعلم النفس العيادي و الأنتروبولوجيا الثقافية ، فهي تمثل في اللحظة الآتية السوسولوجية المعاصرة . إضافة إلى إتساع ميدان البحث فيها و تقوية وجودها الفعلي على الميدان في العلوم الإجتماعية على العموم ، و أيضا يكون لها قيمة إرشادية مرتفعة في البحث .

لو نتطرق إلى سوسولوجية الحياة اليومية التي تحاول تحديد فضاء خاص بها ، فمن الجيد أن نتمسك بمجال بحثها المفهوماتي ، من خلال التطرق بالأساس إلى الظروف الإنسانية اليومية في المجتمع ، حيث أن في إطار الحياة اليومية ينتشر كل نوع من الأفعال و الإشارات التي تحدد الذات و حيث أن الفاعلين ينتجونها حتى بدون التفكير ، فعند دراسة الحياة اليومية يجب التركيز على الفرد و نشاطاته الإجتماعية ، حيث أن الباحث يعالج هذه الإشكالية بإعتباره للفرد كوحدة بيولوجية و بسيكو سوسيوثقافية . من أجل دراسة الحياة اليومية بإعتبارها إطار للملاحظة الفضاء التي ينقضي في اليوم مروراً بالوقت الزمني الذي يصبح بالنسبة للمعرفة للوقت المعيش *vécu* الذي يعني المؤسس عن طريق الواقع الحياة و ليس فقط إنقضاء هذا الوقت بواسطة الحياة الفرد في المجتمع . في الواقع سوسولوجية الحياة اليومية تستعمل هذا الواقع المعيش كظاهرة إجتماعية شاملة بمعنى مارسال موس ، حيث يصبح الوقت و الفضاء الإجتماعي مثل كيان ناتج عن طريق الممارسات الإجتماعية .

¹⁰⁴ LALIVE D'EPINAY (Christrian) , « *la vie quotidienne : Essai d'un concept sociologique et anthropologique* » , in Cahiers internationaux de sociologie , nouvelle serie , Vol 74, Janvier-Juin 1983, pp 13-38, p 16.

4. الإرث المعرفي لمدرسة فرانكفورت النقدية

إن ما شد إهتمام منظري مدرسة فرانكفورت هو الوضع المجتمعي العالمي الذي عرف آنذاك حريين عالميتين و تطور كل من النازية و الفاشية و الستالينية كنزعات إستبدادية ، و هذا الذي دفع بالمنظرين لهذا الإتجاه أمثال: هاربرت ماركوز ، تيودور أدورنو و ماكس هوركهايمر إلى التساؤل حول العقلانية التي تحكم العالم في تلك الفترة ، حيث كانت نقطة إنطلاق بالنسبة لهم من خلال تأسيسهم سنة 1923 في جامعة فرانكفورت معهد البحوث الإجتماعية ، إذ أن الهدف من وراء تأسيس هذه المدرسة هو تكوين نظرية نقدية معاكسة لنظريات الكلاسيكية المعمول بها في تلك الفترة ، إذن تعتبر هذه الأخيرة مجموعة من الإقتراحات التي تتعلق بميدان المعرفة الخاصة ، و هي النظرية النقدية التي جاءت لتعزيز تحرير الأفراد من خلال الكشف عن ميكانيزمات السيطرة عليهم من الأنظمة الحاكمة في تلك الفترة . تؤكد هذه المدرسة على إمكانية إعتبار المجتمع يتوافق مع العقل حسب التفكير الفلسفي لهذه الفكرة ، و كذلك التأكيد على التوافق مع الأهداف المجتمعات بصفة عامة ؛ تطورت هذه المدرسة من خلال المعارضة الفكرية الفلسفية لنظريات المعمول بها في تلك الفترة و خاصة التفكير الهيغلي ، و تطورت أيضا من خلال النقد الموجه تجاه التنظيم الإجتماعي للمجتمعات الأوروبية خلال القرن 20 م . و من أجل هذا إستعمل منظري هذه المدرسة نموذجين للتحليل الوضع المعرفي لتلك المجتمعات ، و هما المادية التاريخية التي تسمح بنقد السيطرة المفروضة على الأفراد ، و من جهة ثانية نموذج التحليل النفسي الذي يدرس المظاهر الباطنية لهذه السيطرة من طرف الأفراد في المجتمع . إن هذه المدرسة النقدية حاولت التوفيق بين المعرفة النظرية و النزعة التجريبية و بالخصوص التوفيق ما بين الفلسفة و البحث السوسيولوجي . و من خلال هذا وجب على المدرسة الإستفادة من الوسائل و النماذج المستعملة من طرف علماء الإجتماع المعاصرين لهذه المدرسة ، و لكن بدون التحلي عن التفكير النظري الفلسفي ، حيث وجب على الفلسفة العمل بالبحث و الدراسة التجريبية لأي موضوع كان في المجتمع خلال فترة نشأة هذه المدرسة¹⁰⁵ .

إن الفلاسفة و علماء الإجتماع المنظرين لهذه المدرسة إهتموا قبل كل شيء بالدور الذي يلعبه العقل في تمديد و بسط السيطرة خلال القرن 20 م ، فأمثال كل من تيودور أدورنو و ماكس هوركهايمر إنطلقوا

¹⁰⁵ توم بوتومور ، مدرسة فرانكفورت ، ترجمة سعد هجرس ، طرابلس ، دار أويا للطباعة و النشر و التوزيع و التنمية الثقافية ، الطبعة الثانية ، 2004 ، ص 44.

من إشكالية تهتم بمسألة العقل و دوره في المساعدة على التحرر من السيطرة في المجتمعات الحديثة ، حيث يصبح هذا الأخير - العقل - وسيلة موجهة لمعالجة المشاكل التقنية المتعلقة بالتحويلات التي تمس الطبيعة . لاحظ هؤلاء الباحثين أن في المجتمعات الإستبدادية يظهر العقل التقني كوسيلة في يد الدولة التي قامت ببناء في تلك الفترة قواعد للتجميع الأفراد . و في الإتجاه المعاكس نجد المجتمعات الديمقراطية التي هي في خدمة الدولة الإجتماعية ، حيث الهدف الأساسي من وراءها هي تنظيم المجتمع في كليته ، و تظهر في هذه الحالة المؤسسات الصناعية الكبرى المتحكم فيها قبل توجيهها لمسألة الإختيار عند المستهلكين¹⁰⁶ .

إن لهذه المدرسة تفكير خاص حول المظاهر الحديثة لنشوء الرأسمالية ، و هذا في الواقع ما إهتم به ماكس هوركايمر الذي سعى من وراء دراسة نمو الحركات الإستبدادية في فترة من الزمن في أوروبا ، و كذلك يهتم بالآثار السلبية للتجربة الستالينية في فضاء الإتحاد السوفياتي سابقاً ، حيث لاحظ هذا الأخير أن التطور هذا ليس له حدود توقفه عن النمو ، لأنه ببساطة يتوسع إلى غاية فضاء عالم الحياة اليومية و يفرض عليه السيطرة ؛ في نفس السياق يطرح ماكس هوركايمر إشكالية تطور الرأسمالية و توسعها نحو مجالات الحياة الإجتماعية و الثقافية دون تأثير عملية تنظيم الرأس المال ، حيث هذا التوسع للرأسمالية إمتد نحو كل فضاءات الحياة الإجتماعية ، و في الواقع يحلل هذا الأخير و يبرز أهمية العقل و العقلانية في بناء القواعد المؤسسة التي تؤدي بالمجتمع إلى التحول إلى مجتمع صناعي معين ؛ لاحظ ماكس هوركايمر أن هناك علاقة ترابطية ما بين الإستعمال العقلاني للعقل و السيطرة التي تميز المجتمع المدني و مؤسساته المهيمنة في المجتمع ، و هذا أدى إلى خلق وسائل و تقنيات للسيطرة حيث في هذا الشأن تقلصت حرية الأفراد و القدرة على التفكير أصبحت هشّة ، حيث هذا ساعد المجتمع الرأسمالي على البروز كوحدة مسيطرة و إستطاع أيضاً في تأسيس ذهنيات إستهلاكية تبادلية تسيطر على الأفراد في حياتهم اليومية و توجههم نحو إيديولوجية واحدة¹⁰⁷ .

إن إعتبار مدرسة فرانكفورت النقدية كارث معرفي حول العديد من الإشكاليات التي مست المجتمعات الحديثة من القرن الماضي ، و هذا من خلال منظرها الأساسيين منذ نشأتها حيث يعتبر السوسيولوجي تيودور أدورنو من بين هؤلاء المؤسسين الرئيسيين ، من خلال إسهاماته العلمية في حقل الفلسفة و علم

¹⁰⁶ المرجع نفسه ، ص 59.

¹⁰⁷ أحمد زايد ، خطاب الحياة اليومية في المجتمع المصري ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية، 2003 ، ص 52-53.

الإجتماع في نفس الوقت ، حيث يصرح في إحدى كتاباته إن الفضاء الوحيد الذي نجد فيه الحقيقة الوقائع هو في الأجزاء البديهية من تجربة الفرد ، و ليست الأشياء التي نجدها في الكل المجتمعي ؛ يتميز التفكير المعرفي لهذا السوسبيولوجي بالتطور و الإستمرارية التي عرفها من خلال قرائته و العمل بإسهامات سابقه في هذه المدرسة النقدية ، حيث يعتبر إشكالية العقل و التحولات التي مسته في عالم المعرفي أدت به إلى خدمة الطبقة المسيطرة في المجتمع ، و لم يعد يمتلك الخاصية النقدية التي إرتبطت معه في الفترات السابقة ؛ إن واقع الحياة اليومية تحول بسبب العقل و أصبحت في حالة ثابتة ، فلم يعد هنالك وعي فردي أو مشترك بين الأفراد ، فهي في حالة خضوع للمؤسسات الرسمية و التي أنتجت لنا مجموعة من الأفكار و الثقافات نتيجة تدهور قيمة العقل لدى الإنسان ، و الذي يقدم لنا نموذج الطاقات السلبية التي لاتساعد على تحقيق الرفاهية في الحياة¹⁰⁸ .

إن التساؤلات الأساسية للإمتداد الفكري لمدرسة فرانكفورت خلال مرحلة من التاريخ العلوم ، هي الطرح الذي يدور حول إشكالية العقل و دوره الثوري في حياة الإنسان و الأبعاد الخاصة بهذا الدور في تاريخ تطور المجتمعات الحديثة ، و حول هذه التساؤلات يظهر لنا الفيلسوف الإجتماعي هاربارت ماركيز و المتأثر بكتابات الماركسية و مدرسة التحليل النفسي لسيغموند فرويد ، و الذي يطرح التفكير المعرفي المحمل حول أهمية العقل في تطور حياة الإنسان ، حيث لاحظ أن هذا الأخير -العقل- بدأ يقدم له الأهمية و الأدوار الجديدة المعاكسة للأدوار الكلاسيكية التي عرفها من خلال تاريخ الفلسفة الغربية السابقة ، و عليه يربط هاربارت ماركيز مفهوم العقل بمفهوم آخر مهم في نظره و هو مصطلح الحرية ، و بالتالي يبقى هذا الفيلسوف في نفس الإتجاه لهذه المدرسة و هو تجسيد النظرية النقدية التي تحاول بتطبيقاتها العديدة القيام بتحرير الإنسان من السيطرة المفروضة عليه في المجتمعات المختلفة في تلك الفترة ، حيث يؤكد في موضع آخر بأنه هذه التطورات و التقدم الذي عرفته المجتمعات الرأسمالية في التاريخ إلا أنها لم تلغ خاصية السيطرة التي يمارسها الإنسان على الآخرين ، و هي بالأساس تعتبر كمشروع متجسد في السيطرة السياسية في المجتمع . ينتج في هذه الحالة العقلانية التكنولوجية كدليل على الهيمنة و السيطرة على الإنسان التي يعرف من خلال هذا الصراع الطبقي و الإستغلال كمظاهر

¹⁰⁸ إيان كريب ، النظرية الإجتماعية- من باريسونز إلى هابرماس ، ترجمة : محمد حسين غلوم ، عالم المعرفة ، 1999،ص

المجتمع الرأسمالي ، و عليه يصبح الفرد مغترب بذاته وسلوكه وسط هذا النظام الكلي الذي ينتج السيطرة في المجتمع ككل¹⁰⁹ .

إن تطور الرأسمالية عبر مراحل مختلفة كانت من ضمن إهتمامات الفيلسوف هاربارت ماركيز ، حيث يشير إلى أن المراحل الأولى لتطور الرأسمالية في المجتمعات تتميز بدرجة عالية من السيطرة و الإستغلال ، و هذا لجعل الأفراد يركزون على العمل و الإنتاج فقط ، و في المراحل المتقدمة من هذا التطور ينخفض هذا التركيز ، ثم يعاد تشكيل النظام القائم على القمع و السيطرة التي تؤدي إلى عدم الرضا بالنسبة للأفراد في المجتمع الذي يعرف حالة من عدم الإنصياع أو عدم الخضوع إلى القمع حسب تعبير هاربارت ماركيز ، حيث أن مسألة إشباع رغبات الأفراد في هذه الحالة تعود إلى الأوضاع البشرية و الهدف المسطر من طرف النظام الذي يصبح يوفر الحاجيات الأساسية للإستهلاك ، كمصدر ذو أهمية و دور حيوي في تحقيق الوجود البشري ، و هذا ما يؤدي إلى الرجوع مرة أخرى إلى السيطرة و القمع باعتبارهم وسائل في خدمة الرأسمالية و تطورها¹¹⁰ .

في نفس السياق و من خلال كتابات هاربارت ماركيز يبدو لنا جلياً المظاهر النقدية التي إعتدتها هذه المدرسة الفكرية في نقد العالم المعاصر و الرأسمالية في مرحلة معينة ، حيث يوضح هذا الفيلسوف قضية التزايد المستمر للسلطة التقنية في المجتمعات المعاصرة ، و يظهر مظاهر هذا التزايد المثلثة في إنتاج نموذج من العلاقات التي تحدث ما بين الأفراد و المؤسسات التي تفرض السيطرة عليهم و تتحكم في وجودهم في المجتمع ، و كذلك تتحكم هذه الأخيرة - المؤسسات - في فضاءات الحياة اليومية للفرد و الممارسات الإستهلاكية الخاصة به ، بحيث يصبح خاضع و بدون وعي موجه نحو أهداف الدولة و مؤسساتها التي تعكس لنا مظاهر السيطرة و النفوذ تجاه الأفراد في المجتمع . يطرح هاربارت ماركيز في كتابه الشهير : " العقل و الثورة : هيجل و نشأة النظرية الإجتماعية " الدور الأساسي للجدل كوسيلة للتحليل و النقد ساهمت بفعالية كبيرة في تأسيس الفكر الإجتماعي الجذري ، و عليه ظهرت النظرية الإجتماعية من الفلسفة ، حيث يظهر لنا في هذا الكتاب كيف جاءت النظرية الماركسية التي تأثرت بالجدل الهيجلي الهادف لتغيير المجتمع ككل¹¹¹ .

¹⁰⁹ علي غربي ، علم الاجتماع والثنائيات النظرية (التقليدية-المحدثة)، الجزائر ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2007، ص 195.

¹¹⁰ فليب جونز ، النظرية الإجتماعية و الممارسة البحثية ، ترجمة ياسر الخواجه ، القاهرة ، مصر العربية للنشر و التوزيع ، 2010، ص 121.

¹¹¹ علي غربي ، المرجع سبق ذكره ، ص 197.

إن المواصلة المعرفية التي عرفتتها مدرسة فرانكفورت في إثراء الساحة الفكرية بكتابات و فلاسفة و علماء إجتماع ، جعلت منها إحدى أهم المدارس الفكرية خلال القرن 20 م ، فبرز خلال الفترة المعاصرة لها الفيلسوف الألماني يورغن هابرماس الذي تأثر بكتابات كل من أدورنو و ماركيز ، حيث ينطلق من مسلمات فكرية هي أن الفكر الإنساني يجب أن يأخذ قطيعة مع المشكلات و الصعوبات الحياة الإجتماعية ، ثم تليها الفكرة الثانية و هي أن الفكر الفلسفي و الإجتماعي يجب أن يتميز بالخاصية النقدية و التحول نحو نموذج منهجي يعتمد في التفكير على العقل و النقد . و عليه لقد كرس هذا الفيلسوف معظم كتاباته المعاصرة حول النقد السيطرة و هيمنة المؤسسات و تأثيرها على الوعي الفردي و الجماعي و التحكم التي فرضته هذه الأخيرة على هذا الوعي في عالمنا المعاصر ، حيث أن التطور المؤسسي و التحولات المجتمعية لها تأثير على حياة الأفراد العادية البديهية . إن المسألة الأساسية في تفكير يورغن هابرماس هي إهتمامه بموضوع الرأي العام و كيفية تشكيله و الدور الذي يقوم به من خلال خلقه للهيمنة و السيطرة في المجتمعات الرأسمالية الحديثة ، حيث يؤكد في هذا المقام على ضرورة نقد وسائل الدعاية و الإعلام التي تؤثر في الأفراد حيث يصبحون مغتربين عن العالم اليومي الخاص بهم ، و تؤدي أيضاً هذه الوسائل إلى توجيه الأفراد نحو عالم مغاير عنهم في العديد من المستويات ، حيث هذا الأخير يقدم لنا الثقافة الجماهيرية التي تحكم الأفراد ، و هو الذي يسميه يورغن هابرماس بالفضاء العام ، و يوضح لنا نقد المظاهر التي تتشكل من خلال هيمنة مؤسسات المجتمع الرأسمالي بمختلف المستويات : الإقتصادية و السياسية و الثقافية و مدى تأثيرها على فضاء الخاص بالحياة اليومية للأفراد ، التي تصبح كحلقة مفرغة لا يوجد فيها أي شكل من الحركة و الحيوية¹¹².

يطور يورغن هابرماس نظرية تدعم التواصل و الإدراك الناس لماهية الفهم فيما بينهم من خلال الإلتقاء ، و هي النظرية التواصلية العقلانية و الذي إعتبرها مفهوم محوري في الدراسات الإجتماعية و الفلسفية في الوقت الراهن ، حيث يؤكد هذا الأخير على أن الأساس في الإتصال الفعال بين الناس هو في كيفية الفهم المتبادل الذي ينتج لنا في النهاية الفعل التعاوني فيما بينهم . يواصل يورغن هابرماس توضيح نظريته من خلال إعتقاده بأن الفعالية التواصلية هي نموذج مطور عبر مسار تاريخي للتطور الطبيعي للعقلانية ، إضافة إلى تحولات المجتمعية التي تؤثر في هذه العقلانية من الناحية المؤسساتية ، حيث تظهر حالات الفردنة للأفراد كنتيجة للإرتباط لدور العقل في الفعالية التواصلية ، حيث أن المجتمع

¹¹² إيان كريب ، النظرية الإجتماعية- من بارسونز إلى هابرماس ، ترجمة : محمد حسين غلوم ، عالم المعرفة ، 1999، ص307.

المعاصر بالنسبة إلى هابرماس يحدث فيه كل أنواع السيطرة و القمع تحت أشكال مختلفة من مجالات الحياة اليومية¹¹³ . يقوم يورغن هابرماس بتدعيم تفكيره حول تطور التقنية في المجتمع و هذا من خلال طبيعة السيطرة التي تحكمها و هذا من أجل إرجاعها شرعية التي تؤدي إلى التحول إلى مفهوم المعرفة و العلاقة التي تربطها بالمصلحة بأشكالها المختلفة ، حيث يميز أشكال المصلحة التي تتمثل في المصلحة التقنية أو الأدواتية و التي تتجسد في كونها ذات طابع تجريبي و التي تكمن في قابلية الإستغلال التقني و هذه هي العلاقة التي تربط بين المعرفة التجريبية و المصلحة التقنية و هذا حسب يورغن هابرماس ، حيث يقوم أيضا بتمييز شكل آخر من المصلحة و هي ذات الطابع العلمي التي تتمثل في فضاءها التواصل بين الأفراد و تتجسد من فهم المعنى من خلال خاصية التأويل في العديد من المجالات ، و في الأخير تأتي المصلحة من أجل التحرر و التي ترتبط بمجالات العلوم الإجتماعية ذات الطبيعة النقدية ، حيث نجد فيها الماهية النقدية التي تحرر الذات من السلطة ، حيث يعتبر كذلك أن التطور الذي يمس المعرفة يكون لغرض معين ، و هناك علاقة وطيدة بين الغرض و المصلحة التي تتجه إليها المعرفة¹¹⁴ .

يوضح يورغن هابرماس في كتابه " نظرية الفعل التواصلية " الوظيفة التي تؤديها اللغة بإعتبارها الوسيلة التي يقوم من خلالها الأفراد إلى تطوير و تحويل البيئة حيث هم يعيشون ، و أشار في هذا السياق إلى ظهور ما يسمى بالمصلحة العلمية ، وأظهر في نفس الكتاب المراحل الذي يمر بها هذا التطور نحو هذه المصلحة ، و هي أولاً تأكيده على ضرورة التحرر من منظومة الفكر ذو الطابع التجريبي ، و تليها المرحلة الثانية وهي الخاصة بالطبيعة الفعل الذي يأخذ في هذا السياق شكلين ضروريين في تفكير هذا الفيلسوف ، حيث يشير أولاً إلى الفعل الإستراتيجي ، و في مقام ثاني الفعل التواصلية الذي يظهر من خلاله العقلانية التي تنشأ من اللغة ذاتها و هذا بالتوازي مع النظام الإجتماعي الديمقراطي في المجتمع ، حيث يطرح فكرة أخرى تتعلق بالنظام الأخلاقي الخاص الذي يوجه المعايير التي تساعد الأفراد على التواصل ، و من هذا المقام يفتح نقاش عقلاني حول مضامين تفكيره و هي المصلحة و التقنية و التواصل للوصول إلى الفهم العقلاني .

يهتم يورغن هابرماس من خلال تنظيره حول نظرية الفعل التواصلية بتحديد و تعريف ماهية التواصلية التي أصبحت تميز الأفراد فيما بينهم في العصر الحديث ، فالتواصلية هي " القدرات التي يتفق حولها

¹¹³ المرجع نفسه ، ص 309.

¹¹⁴ عكناز منى ، النظرية الاتصالية عند يورغن هابرماس ، شؤون الأوسط، مركز الدراسات الاستراتيجية، العدد 158، 2018،

159-172.

المشاركون على تنسيق خططهم العملية بمهارات عقلية ، وحين يحصل توافق الذي يتحدد بالقياس إلى الإعراف الذاتوي بإعادة الصلاحية ، يتميز النشاط التواصلي أن الأنساق البشرية من خلال أن كل فرد يحفز الآخر للفعل بطريقة مشتركة عن طريق الكلام¹¹⁵، و في مقام آخر يقوم بتعريف الأفعال التواصلية من أجل الفهم الجيد لطبيعة العلاقات الإجتماعية التي تحدث في المجتمع ، حيث تظهر الأفعال التواصلية " كالأفعال التي تكون فيها مستويات الفعل بالنسبة للفاعلين المنتمين إلى العملية التواصلية غير مرتبطة بحاجيات السياسة . بل مرتبطة بأفعال التفاهم¹¹⁶ ، فالنسبة إلى هابرماس الفعل التواصلي يتميز بأنه لا يبحث عن إيجاد الوسائل التي تسعى من خلالها التأثير في الآخرين ، بل يبحث في كيفية التي توصله إلى التواصل و التفاهم و التوافق المتبادل بدون تأثيره بالإكراهات مهما كان نوعها في المجتمع . في نفس السياق يربط هابرماس نظرية الفعل التواصلي بظهور و صياغة القوانين من أجل التواصل بين الافراد و المجتمع و مؤسساته ، " فصيافة نظرية لتواصل و بلورة القوانين التي تتحكم فيه ، و هذا التواصل عبارة عن علاقة موازية حرة بين فئات المجتمع المتعددة و متباينة العلاقة ، تتوخى بناء و عي حر لا تحكمه المؤسسات أو الإيديولوجيات المفروضة قبل الأنظمة السياسية¹¹⁷ .

إن الفعل التواصلي عند يورغن هابرماس يمر كغيره من الأفعال بمراحل متعددة التي تقدم له الطابع الإجتماعي التفاهمي الذي يميزه عند غيره من الأفعال ، فالمرحلة الأولى من تشكل الفعل التواصلي هي مرحلة التفاعل الذي تتوسطه الرموز : و هي بدورها تقوم على تنائيثين متكاملتين ، المظهر الأول من هذا الفعل التواصلي يتمثل في القول الذي يتم التعبير بواسطته عن الرغبة في السلوك معين و عن طريق الهدف الأساسي من وراء تحقيق هذا القول ، أما المظهر الثاني حسب هابرماس فيتتمثل في الفعل الذي يرتبط معه الرمز التواصلي ، فهو يتم بتلبية الرغبة الخاصة بالقول ، و على إثر هذا التفاعل يتم تشكيل الحوار التبادلي بين الأفراد في المجتمع . إن المرحلة الثانية التي يمر بها هذا الفعل هي المتعلقة بالخطاب المتميز بالنسبة لمضمونه ، حيث هنا يتم الفصل بين القول و الفعل فلا يستطيع الفرد الإعتماد عليهما بإعتباره الفاعل فقط ، حيث يتدخل في هذا الشأن الموقف الخاص بالفاعل الآخر الملاحظ و الذي يشارك في عملية الحوار ، و هذا ما يؤدي بالتشارك بين مختلف الفاعلين من حيث التصورات التي

¹¹⁵ زورق خديجة ، العقلانية التواصلية : هيرماس نموذجاً ، رسالة ماجستير ، الجزائر ، جامعة محمد بوضياف ، 2015 ، ص56.

¹¹⁶ Habermas (Jurgen) , *Théorie de l'agir communicationnel, Tome 1, Rationalité de l'agir et rationalisation de la société.*, traduire par Jean-Marc Ferry , Paris , Fayard, 1987, p 123.

¹¹⁷ أبو النور، حمدي أبو النور حسن ، يورغن هابرماس، الأخلاق والتواصل، بيروت: التنوير للطباعة والنشر ، 2004، ص 57.

تحدث في الحوار . أما المرحلة الثالثة هي مرحلة الخطاب الذي يتضمن البرهان و الحجج ، حيث تتشكل في هذه المرحلة متطلبات الضرورية بين مختلف الأطراف في الحوار ، حيث تتدخل هنا أفعال اللغة التي تتشكل في المرحلة الأولى ، و هذا بالتوازي مع تفكيك الإفتراضات التي تخص المعايير حيث تكون إما شرعية أو غير شرعية¹¹⁸ . بفضل هذه المراحل يتم تشكيل الفعل التواصلي و هذا من خلال التحول التي يحدث للفعل الرمزي لينتقل إلى مرحلة الخطاب عن طريق الحوار و المناقشة ، ليصل فيما بعد إلى البرهنة بواسطة العمل على البراهين للإقناع .

في سياق آخر حدد يورغن هابرماس بعض الشروط الواجب وجودها أثناء عملية التواصل التي تحدث بين الفرد الفاعل و ذاته و بين فاعلين آخرين و مع ذواتهم أيضاً ، و تكمن هذه الشروط في : أولاً ضرورة وجود علاقة تفاعل بين الفاعلين مهما كان عددهم في وسط الواقع المعيش اليومي ، حيث تحدث العملية التواصلية بين هؤلاء الفاعلين بإعتبارهم أشخاص لهم القدرة على التعبير و الفعل ، حتى يتم الإعتراف بالمطالب التوافق المنفق عليها ؛ ثانياً الدور الأساسي التي تلعبه اللغة في علمية التواصل حيث ينتج من خلالها علاقة تشارك و تفاعل بين الواقع المعيش الخارجي و مع الذات الفاعلين ، وبواسطة اللغة يمكن الوصول إلى التفاهم بين أعضاء الحوار بمساعدة مكونات اللغة من الجمل و العبارات التي يتحدث بها الأفراد في الجماعة أثناء عملية التواصل ، فهي -اللغة - الأساس في عملية النشاط التواصلي التي يتم فيه تبادل مختلف الحوارات و العبارات بين الفاعلين للوصول إلى نوع من التفاهم بينهم و بين الذوات أيضاً¹¹⁹ ؛ ثالثاً و أثناء عملية التواصل يقوم الفاعلين بإفتراض وجود قواعد تحدد الحوار ، حيث تكمن هذه الأخيرة في توفير البيئة الملائمة التي تؤدي إلى الإجماع الذي يصل إليه الفاعلين من خلال التشارك في الأطروحة الغالبة على العموم ، بحيث يخضع الحوار إلى معايير التي تحمل معها البراهين و الأدلة ، و في المقابل يجب على الحوار أن يكون خالي من الضغوطات و الإكراهات ، و يجب أن يكون بين الفاعلين الأحرار وذواتهم الحرة في المجتمع ؛ رابعاً و أخيراً و الذي يختص بالمشاركين في الحوار و الذي وجب عليهم أثناء عملية التواصل أن يكون لديهم القدرة على التعبير

¹¹⁸ هابرماس يورغن ، بعد ماركس، ترجمة محمد ميلاد، ط 1، سوريا: دار الحوار للنشر والتوزيع، 2002، ص 89.

¹¹⁹ أبو السعود، عطيات ، نظرية الفعل التواصلي عند هابرماس، مجلة أوراق فلسفية، العدد 10، 2004، ص 57.

والتأثير و التدبير المواقف أثناء الحوار الذي يسعى إليها من خلاله الفاعلين إلى التبادل و التفاهم ، و هذا من خلال إستعمال خطابات عقلانية تؤدي إلى الفهم بسهولة¹²⁰.

من خلال ماسبق ذكره حول مدرسة فرانكفورت النقدية بمنظريها الكلاسيكين و المعاصرين ، يبدو جلياً أن واقع الحياة اليومية للفاعلين يتوقف على مدى النقد الموجه للنظام الرأسمالي و على الكيفية التي من خلالها يحاول فرض سيطرته عليهم بمختلف الأجهزة في المجتمع ، و لهذا يتحول و يتغير الدور الفعال للعقل الفرد و يتجه نحو الإختلال بدوره المحدد مسبقاً و هذا ما يؤثر على الأفراد في حياتهم اليومية و في الكيفية التي يتشكل منها الخطاب الحوار في هذا الواقع المعيش للحياة اليومية في المجتمع الحديث.

5. مقارنة التفاعلية الرمزية

بعد المحاولات المعرفية التي دعت إليها النظريات الكبرى في علم الإجتماع الذي كان في طور التأسيس ، ظهرت خلال فترة الخمسينيات مقاربات ميكروسوسيولوجية و التي إهتمت بدراسة الوحدات الصغرى و التركيز على فهم و دراسة الفرد في تفاعلاته اليومية في المجتمع ، فكانت التفاعلية الرمزية خير دليل على هذا التطور الذي شهدته السوسيولوجية على العموم و بالأخص السوسيولوجية الأمريكية منها . في نفس السياق و كإمتداد لمرحلة الثانية لنشأة مدرسة شيكاغو ، يقدم لنا السوسيولوجي هاربرت بلومار المقاربة التفاعلية الرمزية بإعتباره الجيل الثاني من مدرسة شيكاغو مع كل من إفريت هيغاس ، و اللذان يطرحان في نفس الوقت الإرث المعرفي لكل من ويليام توماس و روبرت بارك ، و كذلك لفيلسوف جورج هاربرت ميد ، حيث يهتم الباحثان بدراسات حول بناء الشخصية و العلاقات الإجتماعية و الإتصال ما بين الأفراد ؛ كل هذا كان ما بين سنوات 1930 و 1940 و الذي تأسس في جامعة شيكاغو التي كونت جيل جديد من علماء الإجتماع و بالأخص الذكر : إيفرينق قوفمان ، هاوارد بيكر و غيرهم ، حيث إنطلاقاً من سنوات 1950 أسسوا إتجاه حديث في علم الإجتماع و هي المقاربة التفاعلية الرمزية¹²¹. إن هذا الإتجاه يطرح بطريقة موضوعية بأنه يوجد نظام ثقافي معياري و لكنه يتميز بذاتية الأفراد في وسط سيرورة التفاعل التي تقودهم إلى بناء هوياتهم في المجتمع ، فهو يهتم و

¹²⁰ أفاية محمد نور الدين، الحداثة والتواصل في الفلسفة النقدية المعاصرة، نموذج هابرماس، ط2، بيروت: أفريقيا الشرق، 1998، ص 123.

¹²¹ BERTHELOT (Jean-Michel) , *La construction de la sociologie*, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2001, p 96.

يعطي الأهمية القصوى للإستقلالية الذاتية التي يمتلكها الأفراد ، حيث يصبح المجتمع بهذا الطرح كنظام تفاعلي إجتماعي .

إن التصور المعرفي لهذه المقاربة السوسولوجية يقوم على إعتبار الحياة الإجتماعية هي عبارة عن نظام من التفاعل بين الأفراد في المجتمع ، و هذا من خلال إستعمالهم للعديد من الرموز و الإشارات ، حيث الأهم في هذه المقاربة هي الإهتمام بالطريقة التي يستعمل فيها الأفراد هذه الرموز ، أي البحث ليس في الأشياء و لكن في المعنى المقدم من وراء هذه الأشياء ، و في إطار آخر نتوقف التفاعلية الرمزية على الطريقة التي تفهم بها التفسيرات النتائج المنتجة من الرموز و تأثيرها على السلوك الإنساني و الجماعات من خلال عملية التفاعل في المجتمع ¹²².

يعتبر المجتمع في نظر رواد التفاعلية الرمزية هو عملية تفاعلية ليس لها بناء نسقي أو نظام ثابت ، حيث هذا الأخير -المجتمع - يكون له علاقة وطيدة مع الأفراد ، إذ أن الواقع الإجتماعي و الحياة اليومية تتشكل من خلال التفاعل الإجتماعي الذي ينتج لنا سيرورة تأثير و تأثر بين الأفراد و التنظيمات و القواعد و القيم في المجتمع ، و هذا بإعتبار أن الأفراد هم الذين يكونون هذه الضوابط المجتمعية . إن التفاعلية الرمزية تتجه نحو دراسة الفرد و سلوكاته في المجتمع و في وسط مختلف الجماعات الإجتماعية ، و هذا توازياً مع مدى تفاعلاته معهم و مع مؤسسات المجتمع ، و الأهم في هذا هو تحديد و ضبط عملية التبادل الفرد مع ذاته الفردية أو مع الجماعات المختلفة و المجتمع الذي يتمركز فيه كفرد تفاعلي إجتماعي ¹²³ .

على مستوى التأسيس النظري التي تقوم عليه التفاعلية الرمزية في أبحاثها و هو الفعل الإجتماعي ، و هذا من خلال تطوير نموذج نظري يهتم بالدرجة الأولى على معنى الأفعال الذي يقدمها الأفراد في المجتمع ، حيث و بهذا الطرح ترفض هذه المقاربة التحليل الوظيفي الذي يهتم بفهم دور الوحدات الكبرى و نماذج الأنساق الإجتماعية و دورها في إنتاج النماذج الميكروسولوجية ، لكن تم تصغير من قيمة دور الفرد في تشكيل و التأثير في الوقائع الإجتماعية ، إذن إن التفاعلية الرمزية في حالة تكونها كمقاربة سوسولوجية حديثة ترفض المناهج التي تستدعي القيام بتحليل سببي أو السببية في دراسة الظواهر

¹²² فليب جونز ، النظرية الإجتماعية و الممارسة البحثية ، ترجمة ياسر الخواجة ، القاهرة ، مصر العربية للنشر و التوزيع ، 2010 ، ص 153 .

¹²³ رايح كعباش ، الإتجاهات الأساسية في علم الإجتماع ، الجزائر ، مخبر علم الإجتماع الإتصال ، جامعة قسنطينة ، 2007 ، ص 186 .

الإجتماعية ، و هذا لأن التحليل الوظيفي لم يقدّم بربط العلاقة التبادلية بين الفرد و المجتمع ، و هذا يعكس حالة البحث بهذا التحليل الذي يبعد الفرد عن المجتمع و يفرض على الباحثين دراسة المجتمع بدون المعنى الذي يقدمه الفرد في المجتمع ، و هذا يعتبر تجريباً منهجياً في البحث في العلوم الإجتماعية¹²⁴ .

إن المنهجية الأساسية التي تقوم عليها التفاعلية الرمزية هي تأكيدها على ضرورة استعمال الملاحظة المباشرة للوقائع الإجتماعية و المعنى المقدم للأشياء ، و كذلك التحلي بمبدأ الحيادية تجاه البنات و المؤسسات و الأنظمة في المجتمع ، فعلى الباحث في هذه المقاربة عدم تأثره بالإفتراضات العلمية و البديهية التي تظهر من الوهلة الأولى خلال البحث السوسولوجي ، من جهة أخرى يعتبر التفاعل الإجتماعي عنصر ضروري للتحليل إضافة إلى الذات الأفراد في المجتمع . و لهذا يصبح الباحث يطرح إشكاليات بحثية تدرس بالأساس المظاهر الداخلية للسلوك الأفراد ، حيث تظهر سطحياً من خلال التفاعل و الإتصال الرمزي ما بين الأفراد . إن التفاعلية الرمزية بثناءها المعرفي الهام تحاول التقرب من العناصر المعرفية التي يقدمها الأفراد لأفعالهم فهي مصدر أساسي للدراسة بهذه المقاربة ، و في الأخير تعتبر المجتمع مجالاً واسعاً للنشاطات التواصلية للتفاعلات الإجتماعية التي ينتجها الأفراد الذين يعتبرون عناصر ضرورية للبحث و الدراسة وفق منهج هذه النظرية الحديثة¹²⁵ .

في السياق المعرفي حول التفاعلية الرمزية يشير هاربرت بلومار على إعتبار هذه المقاربة تتجسد في ثلاث أفكار أساسية و هي : أولاً يجب الإهتمام بمعنى الأشياء التي يقدمها الأفراد خلال القيام بالممارسات الإجتماعية ، ثانياً يعتبر هذا الأخير أن هذه المعاني المنتجة من الأفراد هي نتيجة سيرورة التفاعل فيما بينهم في المجتمع ، و في الأخير إن هذه المعاني هي ليست ثابتة بل ديناميكية و يتم العمل بها عن طريق التأويل الأفراد لها خلال تعاملهم مع الإشارات في حياته اليومية¹²⁶ .

¹²⁴ نفس المرجع ، ص 185 .

¹²⁵ نفس المرجع ، ص 186 .

¹²⁶ إيان كريب ، النظرية الإجتماعية - من بارسونز إلى هابرماس ، ترجمة : محمد حسين علوم ، عالم المعرفة ، 1999 ، ص 119 .

إن هذه المسلمات المعرفية حول التفاعلية الرمزية تتوافق نظرياً مع طرح السوسولوجي جورج هاربارت ميد ، و الذي كتب كتاب بعنوان : " العقل ، الذات و المجتمع " ¹²⁷ حيث ناقش العديد من الأفكار منها ماتعلق بالخصائص التي تفصل الإنسان عن الحيوان ، و إستخلص هذا الاخير أن عنصر اللغة هي التي تفصل بينهما بصفتها كائنات حية ، فلا يمكن القول بأن للحيوانات لغة خاصة بها و تتواصل مثل الإنسان ، فاللغة حسب هذا السوسولوجي هي الرمز الدال أي المعنى المشترك بين الأفراد في المجتمع ، و هو يتطور أثناء عملية التفاعل التي تسعى للوصول إلى التضامن و التعاون فيما بين الأفراد و الذي بفضل هذه العملية تتحقق النتائج المرجو منهم في المجتمع . إن اللغة بالنسبة لجورج هاربارت ميد هي نتيجة عملية التفاعل بين شخصين أو أكثر في ظرف السياق اليومي لهم في المجتمع ، و هذا يعكس الواقع الإجتماعي بحقيقته الواقعية بالفعل . إن عملية التفاعل الإجتماعي تقدم لنا بطريقة موضوعية المعاني و الدلالات التي تشكل الواقع الإجتماعي ، و هذا بوجود اللغة التي تعمل كمتغير الذي يسمح للأفراد بإختيار أو عدمه عند إتخاذ القرارات اليومية في المجتمع ، و هذه النقطة هي تعكس لنا عملية التاويل التي أشار إليها هاربارت بلومار ، حيث أن هذه الفكرة تركز على المحادثات الخارجية التي تكون لنا العالم المشترك بين الأفراد نتيجة عملية التفاعل الإجتماعي ، إذ أن كل هذه الملاحظات التي جاء بها هاربارت ميد في كتاباته السوسولوجية تركز على عملية تكوين الذات الفرد من خلال عملية التفاعل أولاً بينه و بين ذاته من جهة ، و من جهة أخرى بين الفرد و الآخرين و الكيفية التي يقيّمونه بها في المجتمع ¹²⁸ .

في هذا السياق المعرفي يعتبر السوسولوجي هاربارت ميد أن اللغة هي الأساس في تكوين الذات الأفراد ، وبفضلها يصل الفرد إلى مرحلة الوعي الذاتي و الشعور في النهاية بالفردانية ، و هي بمثابة المرآة العاكسة للشخصية من الخارج حسب رؤية الآخرين إلى الفرد ، و هنا يظهر الرمز كمعطى أساسي و عنصر يمثل المعاني التي يقدمها الفرد و الآخرون حول ماهية الأشياء في المجتمع . و للتأكيد على دور اللغة في عملية تكوين الذات تظهر أهمية الكلمات التي يستعملها الفرد لتحديد الأمور المختلفة ، حيث تتمثل في الواقع حول الرموز التي تنتج من وراء المعاني التي تنتجها الممارسات اليومية في المجتمع بالنسبة للأفراد ، إذ أن هذه الرموز و المواصفات الأخرى المشتركة هي تساهم في عملية التفاعل

¹²⁷ MEAD (George Herbert) *L'Esprit, le soi et la société*, (édition originale, 1934) traduction et introduction de Daniel Cefaï et Louis Quéré, Presses universitaires de France, coll. « Le lien social », Paris, 2006, 428 p.

¹²⁸ إيان كريب ، المرجع سبق ذكره ، ص 119-120.

بين الأفراد الذين بدورهم يقومون بتبادل الرموز و الإشارات في سيرورة التفاعل اليومي الخاص بهم في المجتمع¹²⁹ .

عرفت هذه المقاربة السوسولوجية ذات السياق الأمريكي في علم الإجتماع تطوراً معتبراً من حيث التفكير المعرفي حولها ، إذ يعتبر أيضا السوسولوجي إرفينق قوفمان كأحد رواد التفاعلية الرمزية بتقديره العديد من التحليلات الميكروسوسولوجية التي تهتم بالأدوار المختلفة للأفراد في المجتمع و الذي صاغها بالتقريب بالممارسات المسرحية حسب تعبيره السوسولوجي في تلك الفترة من ميلاد السوسولوجية الأمريكية ، حيث قام هذا السوسولوجي بإثراء المعرفي بكتاباتة خلال العديد من السنوات ، و الذي حاول تأكيد و إثبات نظريته الأشكال المسرحية ، و التي تتوافق مع الأدوار الإجتماعية التي يقوم بها الأفراد من خلال أفعالهم و مدى تفاعلاتهم اليومية في المجتمع . كما أنه إهتم بطرق الإتصال بين الأفراد من خلال تحليله للنشاطات و الممارسات التي ينتجها الأفراد في المجتمع يوميا ، حيث هذه الأخيرة هي سلوكيات تنتج من خلال مختلف المواقف اليومية في المجتمع¹³⁰ .

إن عملية التفاعل ما بين الأفراد هي المنطلق الأساسي في أعمال إرفينق قوفمان ، حيث كتب أول كتاب حول هذه الإشكالية و المعنون بـ : " تصور الذات في الحياة اليومية " و الذي صدر في الو.م.أ سنة 1959 ، و الذي عرف إشادة كبيرة من الجمعية الأمريكية لعلم الإجتماع في تلك الفترة ، بعدها تم ترجمته إلى الفرنسية في كتابين إثنين¹³¹ سنة 1973، حيث طرح فيه إشكالية الممارسات الإجتماعية الواجب العمل بها خلال عملية التفاعل بين الفرد و الآخرين في المجتمع ، و في مقام ثاني شبه الواقع الإجتماعي بالمسرحية كتعبير مجازي ، حيث هناك شبه تقارب ما بين الحياة الإجتماعية و ما يحدث على خشبة المسرح ، في الواقع يلعب الأفراد في المجتمع دور الممثلين أمام الآخرين ، و يتموقعون في مراكز و أدوار متعددة أثناء عملية التمثيل المسرحي ، التي هي إنعكاس لتعدد الأدوار التي يلعبها الأفراد في حياتهم اليومية ، و الذين يحاولون فيها كسب الإحترام و التقدير من الآخرين ، بحيث يحاول الفرد لعب دوره بطريقة جيدة و إظهار الجانب الإيجابي من السلوك و الشخصية و العلاقات القائمة على التبادل و التفاعل اليومي ، فيظهر لنا أيضا الإتجاه المعاكس و الجانب الخفي من السلوك ، و في النهاية ينتظر

¹²⁹ أنتوني غننز ، علم الإجتماع ، ترجمة فايز الصياغ ، لبنان ، المنظمة العربية للترجمة ، 2005، ص 76.

¹³⁰ إيان كريب ، المرجع سبق ذكره ، ص 120.

¹³¹ GOFFMAN (Erving) , *La Mise en scène de la vie quotidienne, t. 1 La Présentation de soi*, Éditions de Minuit, coll. « Le Sens Commun », 1973.

La Mise en scène de la vie quotidienne, t. 2 Les Relations en public, Éditions de Minuit, coll. « Le Sens Commun », 1973.

الفرد الممثل المسرحي الرد و التقييم من الآخرين إما بالسلب أو بالإيجاب ، و الذي يدفعه هو أيضا بتقييم ذاته بالتوافق مع تقييم الآخرين له خلال تمثيله للأدوار المختلفة في المجتمع¹³².

6. الفينومينولوجيا

على عكس النظريات و المقاربات السابقة التي تعالج بصفة مطلقة موضوع الواقع المعيش للأفراد و كيفية التصرف و العيش في الحياة اليومية الخاصة بهم في المجتمع ، ظهرت المقاربة الفينومينولوجية كتيار فلسفي في البداية و تطور فيما بعد ليُجعل من عالم الحياة اليومية كإشكالية أساسية من خلال إحياء المناهج التفسيرية الفلسفية و توظيفها في دراسة و فهم و تأويل الظاهرة الإجتماعية .

ظهر هذا التيار الفكري ذو التوجه الفلسفي في البداية خلال القرن 20 م عن طريق الفيلسوف إيدمونت هوسرل الذي حاول جعل من الفلسفة كميدان علمي الذي يأخذ إسمه من منهجه ، وهو إدراك الواقع كما يُعطى عن طريق الظواهر الإجتماعية التي تحدث في المجتمع ، حيث جعل هوسرل من الفلسفة كمقاربة للدراسة بطريقة نسقية و تحليل التجارب المعاشة التي تنتج من المحتوى و الوعي و البنيات الأفعال الوعي الخاص بالذات الفرد التي تنتج الظواهر التفكير التي تفكر حول نفسها بالذات و حول الواقع المعاش في هذا العالم الإجتماعي¹³³ . قدم هوسرل تفكيره الخاص حول الفينومينولوجيا في كتابه الأول " بحوث منطقية " خلال سنوات 1900-1901 ، و الذي قام بقطيعة علمية مع نزعة علم النفس و عارض أيضاً الميتافيزيقية في الفلسفة ، و بهذا يكون قد أسس للفينومينولوجيا كعلم موجه لتقديم المعالم للعلوم الطبيعية التي يراها غير كافية لتوضيح علاقة الإنسان بالعالم الذي يعيش فيه¹³⁴ .

يعود الفضل إلى إستعمال مفهوم الفينومينولوجيا إلى الفيلسوف إيدمونت هوسرل و الذي قام بعميمه فيما بعد و يتم العمل به من طرف أتباعه الأوائل أمثال مارتن هيدجر و ماكس شيلر و غيرهم الذين يؤكدون في أعمالهم على الوصف الدقيق للمعطيات الواقعية التي تحدث في تجارب الأفراد المباشرة ، و هذا لمعرفة خفايا الظاهرة الإجتماعية بطريقة مباشرة دون الإشارة للعوامل السطحية و إلى الأعراض الحسية التي تميز الظاهرة الإجتماعية ، ففي الواقع " تدرس الظاهراتية كل ماهو في قالب الشعور مع القيام بجهد أو قصد نحو باطن الشعور و مضمونه حيث يملأ الزمن الإجتماعي التاريخي في قوالب

¹³² إحسان محمد الحسن ، النظريات الإجتماعية المتقدمة - دراسة تحليلية في النظريات الإجتماعية المعاصرة ، عمان ، دار وائل للنشر ، الطبعة الثالثة ، 2015 ، ص 222-223.

¹³³ Blay (Michel), *Dictionnaire des concepts philosophiques*, Paris, Larousse, 2013, p 615.

¹³⁴ Housset (Emmanuel), *Husserl et l'énigme du monde*, Paris, Seuil, coll. « Points », 2000, p.14.

الشعور بعض من تجاربه الحية فيمتلئ بمحتوى ثقافي و حضاري حيث يحمل الشعور في طياته المعطيات التي وردت في علم الاجتماع و الثقافة و التاريخ ، بإختصار شديد يتعلق الأمر هنا بحس الماهيات¹³⁵. في هذا السياق حول ماهية الظاهرية أو الفينومينولوجيا يقوم هوسرل بمحاولة الربط العلاقة بين الفلسفة و العلم ، حيث ينتج نتيجة هذا الإرتباط التأسيس الفعلي للفينومينولوجيا التي تصبح البديل الأمثل و المناسب لعلم الفيزيولوجيا و مبدأ التجريبية في العلوم ، حيث تعرف هذه المقاربات السالفة الذكر تراجعاً في التطبيق و العمل بهم ، و تصبح الفلسفة الأساس في التنظير للمقاربة الفينومينولوجيا التي جاءت لهدف دراسة الظواهر المعرفية و الإجتماعية¹³⁶.

فيما يتعلق بالمنهج التي تقوم عليه الفينومينولوجيا هو العملية و الطريقة التي تصف الظاهرة في كليتها أي الواقع المعطى الخاص بها مباشرة ، حيث لا تعتمد على مرجعية المناهج المأخوذة من العلوم الطبيعية ، أي لا تنتظر ظهور النتائج و بالتالي فهي تبدو معاصرة للمنهج التجريبي المطبق في العلوم و منها العلوم الإجتماعية ، كما أنها لا تعمل على إعطاء رأي و وجهة نظر عن تطور النظرية المعرفية بإعتبارها أول خطوة في الفلسفة ، فهي تتعارض مع النزعة المثالية التي كانت سائدة في تلك الفترة ، و كذلك فيما تعلق بالمنهج المعتمد في الفينومينولوجيا فهو معارض بصفة كلية كل الإتجاهات التي كانت سائدة خلال القرن 19 م ، حيث في هذا سياق يعارض المنهج الوضعي في العلوم ، الذي يركز على دراسة الحياة الإجتماعية من ناحية الخارجية لها التي تقدم نظرة و صورة سطحية و شكلية للوقائع الإجتماعية ، أما ما يخص المنهج الفينومينولوجي فيهتم بالمعرفة ليس في شكلها الحسي فقط ، بل يجب ربط العلاقة مع المكونات و البنيات الشعورية الداخلية للوقائع الإجتماعية ، حيث تظهر هنا المعرفة كعنصر مرتبط بالحياة الإجتماعية في كينونتها الذاتية ؛ في هذا السياق تظهر الظواهر الإجتماعية كمعطى يتضمن المفاهيم العادية الناتجة من الأفراد وفق نظرتهم للعالم و لبعضهم البعض ، فبالنسبة إلى ألفرد شوتز إن الحياة اليومية للأفراد في المجتمع تتضمن من التصورات و الصياغات الخاصة بهم ، و التي تعتبر في نظر الباحث الإجتماعي كموضوع أساسي للدراسة و الفهم من خلال إعادة صياغة هذه التصورات و الصياغات بالطريقة منظمة¹³⁷ ؛ وفي هذا الصدد يقوم الباحث الفينومينولوجي بوصف الوقائع الإجتماعية بوصفها ظواهر و هذا للإشارة إلى خاصية الإدراك و الوعي بالشعور من حيث الثبات

¹³⁵ معن خليل عمر ، نظريات معاصرة في علم الاجتماع ، الأردن ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، ط 2 ، 2005 ، ص 243.

¹³⁶ إبراهيم أحمد ، أنطولوجيا اللغة عند مارتن هيدجر ، لبنان ، دار العربية للعلوم ناشرون ، ط1 ، 2008 ، ص50.

¹³⁷ أحمد زايد ، علم الاجتماع : النظريات الكبرى و التنفيذية ، مصر ، دار المعارف ، ط1 ، 1981 ، ص393.

و الوضوح ، و يسعى من خلاله تقديم وصف لظواهر الوعي و تفسيرها و البحث عن كيفية تشكلها ، و هذا لخصوصية ميدان الدراسة التي تهتم بالإنسان ، حيث يحاول الباحث في هذا المجال تفسير الخبرة الإنسانية من خلال الوقوف على الأسباب الداخلية و الخارجية ، و التي تظهر كأسباب تعبر عن نظرة الباحثين إليها و لا تعبر عن آراء و نظرة المبحوثين إليها¹³⁸ .

إن الفينومينولوجيا هي بالأساس تهتم بماهية الوعي الإنساني و كيفية تشكل الظواهر في المجتمع و تحاول فهم الأسباب الخارجية و الداخلية للوقائع التي تميز العالم الذي يعيش فيه الإنسان ، حيث تطرح فكرة أن هذا العالم هو نتاج الوعي الموجود في ذهن الإنسان ، و من غير الممكن عدم الاعتراف به بوصفه عالم خارجي الذي يكون له معنى إلا من خلال الوعي الإنساني ، و بهذا الشكل يصبح ذو قيمة بالنسبة للباحث الإجتماعي لأن له معنى معين ، و يجب التفكير حول ماهية هذا العالم من خلال فهم الكيفية التي يصنع بها الأفراد عالمهم ذو المعنى المعين ، و يتوقف هذا الفهم على القدرة على التخلي عن المعرفة العادية ، و يجب الوصول إلى منابع هذه المعرفة و التخلي عنها ، فهي بالمقابل تمثل التفسيرات البديهية للظاهرة المدروسة ، فهي لا تعمل بطريقة منتظمة و تشكل عائق منهجي للباحث الذي وجب عليه البحث عن منابع أخرى لأصل هذه الظواهر¹³⁹ .

إن الأشياء الموجودة في هذا العالم بالنسبة لهوسرل لها معاني مختلفة ، فمعرفة هذه الأخيرة يتوقف على تحديد و معرفة معانيها التي تميزها في المجتمع ، حيث في هذا الشأن درس هوسرل الظواهر الناتجة عن الوعي بدون أن يضع الفرضيات أو التفسيرات أو التفكير المسبق حولها ، و تميزت دراسته لهذه الظواهر الإجتماعية بالوصف و البحث في خصوصياتها من حيث وجودها كما هي في الوعي و الإدراك ، فلم يقدّم بالإعتماد على أي نظرية أو مفاهيم تجريدية . تقتصر دراسته للأشياء بدراسة الظواهر الإجتماعية في وحدويتها بذاتها و هذا دون التطرق إلى الإفتراضات المسبقة عن الواقع المعيش في المجتمع ، حيث كانت منهجية البحث الخاصة بهوسرل تركز على ضرورة تحليل و دراسة عالم الحياة اليومية و التي أصبحت موضوع جديد في علم الإجتماع ، و على الباحث التقيد بالمنهجية الفينومينولوجيا التي تقدم له التفسيرات حول ماهية الإنسان في معيشه اليومي أي في عالمه الذاتي ، و يستخدم الباحث في هذه الوضعية البحثية أساليب مختلفة كتحليل اللغة و المحادثات والتي تجعل من علم الإجتماع علم

¹³⁸ رايح كعباش ، المرجع سبق ذكره ، ص 168.

¹³⁹ إيان كريب ، المرجع سبق ذكره ، ص 135.

يقوم بوصف العمليات و المظاهر التي تختص بهذا العالم الإجتماعي بمساعدة هذه التفسيرات التي تصبح بالنسبة للباحث إجراءات بحثية¹⁴⁰ .

يقوم المنهج الفينومينولوجي أو الظاهراتي على قواعد و شروط يجب مراعاتها من طرف الباحث الإجتماعي ، و هي : أولاً تجنب إصدار الأحكام المسبقة حول الظاهرة المدروسة و دراستها و تحديد حدودها البحثية بدقة بدون تجاوز حدودها فيما يخص التجربة الذاتية التي تؤثر في الباحث بقدرتها على معرفة و إدراك الوقائع الخارجية التي تنتج من الحواس و يجب على الباحث التأكد منها بواسطة الخبرة الذاتية و الوعي الذاتي المجتمعي ؛ ثانياً يقتصر موضوع البحث عند الباحث الإجتماعي حول المعرفة و التي تعني الوعي الذي يشكلها هو نفس الموضوع المهتم به ، و لا يمكن التطرق إلى الوجود الخارجي لظواهر الإجتماعية لأن ليس له معنى بذاته ، و الأساس في هذا المنهج الفينومينولوجي هو تفسير دوافع الوعي و طريقة توجيهه نحو الظواهر التي تمثل موضوع للبحث في هذا السياق ، و يكون موضوع ذو معنى بذاته¹⁴¹ .

في ذات السياق يشير هوسرل من خلال معالجته للظواهر الإجتماعية ذات المعنى إلى أهمية الحدس البديهي ، و الذي يعني الميدان البحثي التي يستبق المتغيرات و الإحتمالات السابقة التي هي من نتائج حدوث الوقائع و الأحداث في المجتمع، أي يتطرق الباحث إلى الأشياء كما هي موجودة في حقيقتها و كما يتم تصورها ، و حسب السوسيولوجي ألفرد شوتز يجب تحديد الخصوصيات التي تميز الحقيقة الموضوع بطريقة منطقية التي تقوم على أساس المعرفة المكتسبة مسبقاً حول الواقع الحقيقي كونه هو ميدان البحث و التفسير ، أو باعتباره العالم الحقيقي الذي يسميه عالم الحياة اليومية و كذلك إعطاء الأهمية القصوى للموضوع البحث وهو الظواهر الإجتماعية ، و يحاول هوسرل إيجاد طريقة للبحث حول هذه الظواهر التي تتشكل بالوعي و ما يقدمه الأفراد لها من معنى معين ، بحيث تصبح الظاهرة تتضمن معنى نتيجة القيام بالتجربة و الخبرة البحثية من طرف الباحث الإجتماعي الذي يؤسس للقاعدة تقوم على إدراك هذه الظواهر ، و هذا يؤدي إلى عدم الإهتمام بحقيقة الأشياء كونها حقيقة مستقلة عن التصورات

¹⁴⁰ المرجع نفسه ، ص 135.

¹⁴¹ رايح كعباش ، المرجع سبق ذكره ، ص 168.

الأفراد ، و هذا ما يجعل من حقيقة الأشياء ترتبط ببعدها الذاتي ، و يكون في نفس الوقت المعنى الجماعي للأشياء التي تشكلها و ما تنتجه التصورات الذاتية للأفراد¹⁴² .

إن منهجية الباحث الفينومينولوجي تقوم على إعطاء الأهمية القصوى لدور الخبرة الذاتية في إدراك و معالجة الظواهر الإجتماعية بإستعمال العقل كوسيلة لتفسير و تأويل هذه الظواهر ، فهي تؤسس بذلك منهجاً مغاير لمنهج العلوم الطبيعية و التجريب ، و هي بذلك تعطي للباحث الأهمية القصوى في توظيف الخبرة لتفسير الظواهر الإجتماعية و تهتم بالخصوص بواقع الحياة اليومية للأفراد في المجتمع و المعنى المقدم له من طرفهم ، و هذا ما يؤكد لنا هوسرل من أجل فهم جيد لعالم الحياة اليومية التي تقتضي البحث في الحقيقة و المعرفة الموجودة في الواقع المعاش ، و يعنى بهذا العالم هو الميدان العلمي الذي يختص بكلية الوعي الإنساني بالعالم ، حيث يقوم هذا الميدان البحثي على المنهج الإستقرائي لفهم الموضوعات و تفسيرها تفسيراً واقعياً و بطريقة منطقية ، التي يسعى من خلالها الفرد إدراك هذا العالم و ما يتضمنه من أنساق إجتماعية و ثقافية و ثراء معرفي كبير ، و الذي لا يمكن إدراكه إلا بواسطة وعي الإنسان بذاته و المعنى المقدم له ، و كذلك بالإعتماد على الحدس الذي هو بمثابة الرابطة التي تصل بين الأفراد و عالمهم ؛ بهذا الصدد يقوم الوعي الإنساني بعملية الإدراك بالتوازي مع عملية التأمل التي يقوم بها الباحث في هذا العالم ، فيصبح لدينا عالم خاص مفرد بالإنسان بذاته ، و هو أيضا عالم يتضمن المعاني و القيم الذي يساهم الإنسان في تشكيلها بعفوية أي بدون وعي ، حيث يظهر للباحث أن هذا العالم هو نتاج التجارب الأفراد الآخرين المختلفين أو من نفس الأعمال و الممارسات الواعية ، حيث يظهر عالم الحياة هذا من خلال ما يدركه الإنسان و يكتشفه بوعيه الذاتي ، فيصبح هذا العالم الفضاء الذي يحكم بين الفرد و ذاته الواعية في الواقع المعاش¹⁴³ .

يعتبر عالم الحياة بمثابة الموضوع الأساسي لفينومينولوجية هوسرل الذي يشير إليه لوصف السياق الإجتماعي الذي يتحدد كموضوع لدراسة بالنسبة للباحث الفينومينولوجي ، حيث أن عالم الحياة هو الفضاء الحياتي الذي يشكل فيه الأفراد ثقافة مجتمعهم ، و التصورات عن هذه الثقافة ، و عالم الحياة هذا هو نتاج معطى لا يمكن نفيه من طرف الأفراد ، وعلى العموم هو الفضاء الذي يعيش فيه هؤلاء الأفراد ، و بذلك يتعدد هذا العالم عبر الزمان و المكان ، حيث يبدأ الفرد بمعايشة العالم الذي يندرج فيه منذ البداية

¹⁴² إبراهيم عيسى عثمان ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، الأردن ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، ط1، 2008، ص247.

¹⁴³ عبد الله محمد عبد الرحمن ، النظرية في علم الاجتماع : النظرية السوسيولوجية المعاصرة ، الجزء الثاني ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 2006، ص 216.

الحياة ، و هو الذي ينتمي إلى محيطه الحسي و البصري و يستطيع من خلاله التحكم فيه ، حيث يعرف هذا العالم حركية مستمرة وفق لديناميكية الفاعل اليومية ، و التي تبدأ هذه الأخيرة بالتفاعل بالعالم الخاص بالفرد و تصل إلى غاية كل الفضاءات التي يتحرك فيها الفرد ، كما أن لهذا العالم خاصية التعايش عبر الزمن و هذا من خلال البدء بالعالم الفعلي الحالي للفرد و يمتد إلى عوالم السابقين الأوائل في دورة الحياة على العموم ، فهو يتحكم بجزء كبير من حياة الفرد بطريقة حتمية عفوية ، فهو عبارة عن تراكم المعيش الذي مضى عليه الزمن و الذي سيأتي في المستقبل الذي يستطيع الفرد التأثير عليه و لا يمكنه التأثير على الفرد¹⁴⁴.

على الصعيد التطور الذي مس المقاربات السوسولوجية و الفلسفية المعاصرة ، و التي تعتبر الفينومينولوجيا كأحسن مثال على هذه الحوصلة التي وصلت إليها العلوم الإجتماعية على العموم ، يطرح لنا السوسولوجي ألفرد شوتز إتجاه جديد أطلق عليه علم الإجتماع الفينومينولوجي و الذي جاء بمعالمه التنظيرية ليعارض ماسبقه من نظريات سوسولوجية الكلاسيكية ، و الذي وضع له مجموعة من القواعد التي تتمثل فيما يلي¹⁴⁵:

1. يكمن الأساس الفلسفي لعلم الإجتماع الفينومينولوجي في فلسفة الظواهر التي طورها هوسرل ، وهي الفلسفة التي أعاد صياغتها ألفرد شوتز عندما أولى إهتماماً للذاتية الداخلية Intersubjectivity للإتجاه الطبيعي مما جعله مفيداً في دراسة الظواهر الإجتماعية .

2. إن مادة التحليل الفينومينولوجي هي خبرة الحياة اليومية ، و عالم الحياة المعطى كما يتجسد من خلال تركيبات من المعرفة التي يتم تكوينها و نقلها إجتماعياً . فعلم الإجتماع الفينومينولوجي لا يقتصر في دراسته على مضمون هذه التركيبات ، و لكن مجال إهتمامه يمتد إلى العمليات التي من خلالها تتكون و تنقل ، و تستقبل مثل هذه التركيبات و دور الأبنية التنظيمية و النظامية في تشكيل مثل هذه العمليات .

3. ينظر علم الإجتماع الفينومينولوجي للإنسان على أنه يمتلك عنصر المبادرة في الفعل الإجتماعي . إن الفاعل يقف في علاقة جدلية مع الواقع ، فهو يعد خالق هذا الواقع و نتاجاً له في ذات الوقت .

¹⁴⁴ أحمد زايد ، خطاب الحياة اليومية في المجتمع المصري ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية، 2003 ، ص 59.

¹⁴⁵ أحمد زايد ، علم الإجتماع : النظريات الكبرى و النقدية ، مصر ، دار المعارف ، ط1 ، 1981 ، ص393.

4. يترتب على ذلك أن يرتكز علم الاجتماع الفينومينولوجي على مبادئ النزعة الفردية الميثودولوجية و الإتجاه النسبي RELATIVATION فالواقع و الصدق و الرشد يتحدد في ضوء المعاني التي يضيفها عليها الفرد في مواقفه و أفعاله . و يترتب على ذلك أن تعتمد أصدق التفسيرات السوسولوجية على كفاءة هذه التفسيرات على مستوى التأويل الذاتي لخبرة الفرد العادية .

1.6. علم الاجتماع الفينومينولوجي : ألفرد شوتز و مساهمته في فهم الواقع الإجتماعي

إن السوسولوجية الفينومينولوجية هي عبارة عن مقارنة للبحث التي تقوم بالأساس بالإهتمام بالتجربة ما بين الذات Intersubjective بإعتبارها عنصر مهم في عملية فهم الفعل الإجتماعي في العلوم الإجتماعية ، حيث تم تطوير هذا التفكير السوسولوجي من طرف فيلسوف العلوم الإجتماعية النمساوي ألفرد شوتز ، الذي يعتبر في نفس الوقت سوسولوجي حاول الربط بين الفينومينولوجيا و علم الاجتماع ، فهو المؤسس للسوسولوجية الفينومينولوجية كمقاربة للفهم و التفسير الواقع الإجتماعي ، و هذا بتأثره الكبير بعلم الاجتماع التفهيمي sociologie compréhensive لماكس فيبر ، و كذلك بأطروحات الفلسفية لهنري برغسون و بالأخص بالذكر تأثره الكبير بالفينومينولوجي إدموند هوسرل . بعد هجرته إلى الو.م.أ سنة 1939 كان للنزعة البرغماتية و الوضعية المنطقية positivisme logique أثر كبير في المساهمة في ترسيخ إهتماماته بالنزعة التجريبية ، حيث شكلت هذه التيارات الفكرية بالنسبة له كالموجه الأساسي بالإهتمام بالعالم الملموس و الواقع المعاش ، بالإضافة إلى أن فينومينولوجية ألفرد شاتر كان لها تأثير في مختلف التيارات السوسولوجية الحديثة والمتمثلة في الإتجاه الإثنوميثودولوجي لسوسولوجي هالوند كارفينغال و أيضا التفاعلية الرمزية لجورج هاربرت ميد ، في نفس السياق واصل ألفرد شوتز العمل على العديد من العناصر التي تشكل سوسولوجية ماكس فيبر ، حيث أن الإنتقادات التي تتعلق بالتفكير الفيبري فيما يخص المعنى المقدم من الفاعل لفعله الإجتماعي ، دفع به لتطوير نظريته الخاصة المتعلقة بالمعنى و الفعل الإجتماعي مستلهماً في ذلك من الإسهامات الفلسفية لكل من هوسرل و برغسون . من جهة أخرى كان للتفكير الفينومينولوجي لهذا السوسولوجي تأثير معتبر للبنوية الإجتماعية لكل من العالمان بيتر بارجر و توماس ليكمان من خلال توظيفهم لتفكير شوتز في تحليل البناء الإجتماعي للواقع ظاهرة الزواج في المجتمع ، و كذلك بالنسبة للسوسولوجي الألماني نيكلاس ليهمان و

الذي تأثر بإسهامات الفينومينولوجية لألفرد شوتز أثناء وضع تنظيره الفكري حول نظرية الأنظمة الاجتماعية¹⁴⁶.

في ذات السياق ألف ألفرد شوتز العديد من الكتب تختص بمساهماته في إثراء المعرفة حول الفينومينولوجية ، و يعتبر كتاب " عناصر علم الاجتماع الفينومينولوجي " أحد أهم الكتب لديه و الذي إعتد فيه و بصفة كبيرة على المسلمات الفلسفية لفينومينولوجية أيدمونت هوسرل ، و كذلك لعناصر نظرية من فلسفة برغسون ، حيث حاول تفسير الفعل الاجتماعي تفسيراً اجتماعياً ، و عليه كان لزاماً له البحث في تفسير الكيفية التي تتشكل بها الظواهر الاجتماعية كنتاج للأفراد العاديين في واقعهم المعاش ، و ركز بالأساس على ما يقدمه هؤلاء الأفراد في حياتهم اليومية من خبرات عادية بديهية تساهم في تشكيل الواقع المعاش الخاص بهم بكل عفوية ، فالواقع الاجتماعي و مجموع المعاني الناتجة فيه و الحتمية و التنبؤ و المعرفة كانت تمثل العناصر الأساسية في التفكير الفينومينولوجي لألفرد شوتز ، حيث يشكل الافتراض الأساسي التي تقوم عليه هذه العناصر هو إعتبار الحياة اليومية نمط من أنماط التنظيم الاجتماعي ، و يعتبر هذا الأخير أن العالم الملموس و موضوع الخبرة اليومية للأفراد تمثل الموضوع الجوهرية و القاعدة المعرفية التي يقوم عليها علم الاجتماع¹⁴⁷.

يعتبر السوسيولوجي ألفرد شوتز المفكر الثاني بعد هوسرل الذي تطورت على يده الفينومينولوجيا الحديثة ، حيث إنطلق في تكوين ثراءه المعرفي من خلال نقده للسوسيولوجية ماكس فيبر ، الذي يعتبر هذا الأخير أن علم الاجتماع غرضه الفهم التأويلي للفعل الاجتماعي و محاولة الوصول به إلى تفسير سببي ، و يعتبر فيبر أن الفعل يكون بطبعه اجتماعياً إلا من خلال المعنى الذاتي المقدم له من الفاعلين في المجتمع ، و يتأثر في تكوينه بسلوك الآخرين الذي يلعب دور مهم في إنتاجه كفعل مرتبط بالأفراد حسب الغاية المراد الوصول إليها ؛ بالنسبة إلى شوتز إن هذا التنظير الفيبري حول الفعل الاجتماعي لا يقدم براهين تأويلية التي تساعد على تراكم المعرفة الاجتماعية ، حيث في نظره أن المعنى الذاتي للفاعلين لا يعتبر عنصر أساسي في سيرورة ظهور الظواهر الاجتماعية في المجتمع ، و لكن هو بمثابة المؤشر الذي يحدد المجال الأكثر تعقيداً للباحث الاجتماعي الذي يريد البحث فيه و تفسيره و فهمه ، و في هذا السياق التطوري للفعل الاجتماعي " لم يستطع فيبر التمييز بين الفعل المكتمل و الفعل الغير المكتمل ، أو

¹⁴⁶ Barber (Michael), « *Alfred Schutz* », dans *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, Metaphysics Research Lab, Stanford University, 2018 , <https://plato.stanford.edu/archives/spr2018/entries/schutz> consulté le 07/04/2021.

¹⁴⁷ رابح كعباش ، المرجع سبق ذكره ، ص 174.

فيما يختص بالمعنى الذي يضيفه منتج الموضوع الثقافي عليه و معناه الموضوعي (...) أما شوتز فإنه كان ينظر إلى المعنى على أنه نسق معقد من المنظورات¹⁴⁸.

حاول السوسيولوجي ألفرد شوتز أن يظهر لنا كيف نبني المعرفة الخاصة بالعالم الإجتماعي من مجموعة تتكون من التجارب المضطربة التي لا تقدم معنى معين لنا ، حيث يعمل الأفراد في هذا الشأن عملية التوحيد و هذا بواسطة التصنيف الخبرات و التجارب على مبدأ التشابه فيما بينها ، و على هذا الأساس يرى الفرد في سيرة خبراته مجموعة الأشياء المعينة التي تشترك في خصائص محددة ، حيث تعرف نوع من الحركية و لكن في وسط محيط ثابت ، و يعتبر هذا التصنيف تصنيف تجريدي للكائنات الحية ، حيث يلاحظ الأفراد أن هذه الأشياء المتحركة البعض منها يصدر أصوات متشابهة ذات نوع واحد معين ، و تحت هذه السيرورة يقوم الفرد بتحديد جماعة من الناس و تميزهم عن بقية الكائنات الحية ، و يقوم بعد ذلك بعملية تمييز أخرى بين هؤلاء الناس أكانوا نساء أو رجالاً من عرق واحد أو عرق مختلف عن غيرهم ، و في الأخير يحدد السمات التي تميز الأفراد فيما بينهم ، و من خلال هذا يظهر لنا ما يسميه شوتز بالسياقات المعنى التي تعني مجموعة من المعايير التي تنظم عملية الإدراك الحسي لدى الفرد و تؤدي به إلى معرفة العالم ذو المعنى المعين وإلى المعرفة في حد ذاتها ، حيث تمثل هذه المعرفة إنعكاس العالم في ذاته ، و بهذا يصبح لدينا الفعل الإجتماعي و الفعل البديهي اللذان يتحددان في وعي الإنسان ، و هنا تظهر هذه الأفعال المرتبطة بالوعي كعناصر مهمة بالنسبة للباحث الإجتماعي ، و على أساس هذا يتحول العالم الإجتماعي الذي نعيشه إلى فضاء ذو معرفة معينة يكتسبها الأفراد بمختلف الطرق الكثيرة ، حيث يتم تنظيم هذه المعرفة على أساس ما هو قائم في المجتمع إلى حد الآن ، و الذي يعني أنها تنتظم على أساس ما يفعله الأفراد في الزمان و المكان ، و في نفس الوقت تنتظم المعرفة الحياتية إنطلاقاً من مشروع جماعي يشير إليه شوتز بتعبير نحن¹⁴⁹.

تتعلق فينومينولوجية ألفرد شوتز من إعتبار الظواهر الإجتماعية عبارة عن مجموعة من المفاهيم العادية التي ينتجها الأفراد عن العالم و عن بعضهم البعض خلال تفاعلهم في الحياة اليومية ، و تكمن وظيفة الباحث الإجتماعي من هذا المنطلق من خلال صياغته لمقاربات فكرية التي تتوقف على الصياغات التي يكونها الأفراد حيث هم يعيشون في حياتهم العادية مع بعضهم البعض ، و وفقاً لهذا

¹⁴⁸ أحمد زايد ، علم الإجتماع : النظريات الكبرى و النقدية ، مصر ، دار المعارف ، ط1 ، 1981 ، ص 391.

¹⁴⁹ إيان كريت ، المرجع سبق ذكره ، ص 136.

المنطق تعتبر الصياغات التي يصوغها علماء الاجتماع صياغات من المستوى الثاني ، و هي عبارة عن صياغات ذات نزعة فردية متعددة الأشكال حيث يكونها الفاعلون في وسطهم الاجتماعي الحياتي ، و يرى شوتز أن هذه النظرة المعرفية الفينومينولوجية هي بمثابة الحل و الوسيلة الأمثل للكثير من الإشكالات التي تتدرج ضمن حقل العلوم الاجتماعية ، و كأحسن مثال هو صعوبة إستخدام مناهج البحثية الخاصة بالعلوم الطبيعية ، حيث إستعمال هذه المناهج يؤدي إلى الوصول فقط إلى المعرفة الثابتة عن الواقع الاجتماعي ، إضافة إلى إعتبارها معرفة غير منسجمة و سوف تؤدي بالباحث إلى عدم المعرفة الجيدة للواقع الاجتماعي لأنها لا تقدم لنا أي معلومات حول هذا الأخير مثلما يقدم الأفراد المعرفة اليومية في واقعهم الاجتماعي ، فالهدف الأساسي للعلوم الاجتماعية في هذا السياق هو الكشف و التحري عن القواعد العامة التي تساعد هؤلاء الأفراد في تنظيم خبراتهم في الحياة اليومية ¹⁵⁰.

إن الواقع الاجتماعي يعتبر القاعدة الأساسية التي يقوم عليها التفكير الفينومينولوجي لألفرد شوتز ، حيث هذا الواقع يتميز بالوضوح الذاتي الذي يساعد الباحث على الفهم دون تطوير و صياغة تفكير علمي دقيق و صارم ، لكن هو بالأساس يتم التعبير عليه بمصطلحات الواقع الملموس و عالم الحياة اليومية ، حيث هذه التعبيرات تشير إلى أن هذا العالم حسب شوتز هو لا يتحدد و لا يوجد في فضاء خاص أو إعتباره موجود في أذهان بعض المنظرين ، لكن بالأساس هو عالم يقوم على الطبيعة الذاتية التي يتم فيها قبول الأفراد للأطراف الأخرى ، و هذا الواقع يتميز بالتغير و الحركية بواسطة الأفعال الناتجة من الأفراد في المجتمع ، حيث هذه الأفعال هي أيضا تخضع لتأثير و التأثير بالواقع الاجتماعي ، و بالتالي تصبح هذه الأفعال إجتماعية الطبع و ترتبط مع الواقع الاجتماعي بعلاقات جدلية ¹⁵¹.

في نفس السياق التفكير حول العالم الحياة اليومية و الواقع الاجتماعي بالنسبة لألفرد شوتز ، يحدد هذا الأخير مجموعة من العوالم الاجتماعية التي تتميز بالوضوح و البديهية المباشرة ، حيث لا تتطلب وجود براهين أو أسس لأنها مختلفة عن بعضها البعض و تكون ناتجة من الظروف و الفترات الزمنية الخاصة بها بالتحديد ، و هي أربعة عوالم إجتماعية تتمثل في : " أولاً عالم الخبرة المباشرة و ينشأ هذا العالم من الواقع الحي الملموس و نجد فيه نوع من الإتصال المباشر الذي يتم بالتقابل بين الأطراف ؛ ثانياً عالم الخبرة الغير المباشرة و هو المتعلق بالواقع البعيد زمنياً أو من خلال وساطة الأفراد البشرية ، و

¹⁵⁰ أحمد زايد ، علم الاجتماع : النظريات الكبرى و النقدية ، مصر ، دار المعارف ، ط1 ، 1981 ، ص 392.

¹⁵¹ رايح كعباش ، المرجع سبق ذكره ، ص 175.

يكون فيه الإتصال من دون تقابل من خلال تدخل قنوات تحد من تدخل المتفاعلين المشتركين في المشاعر و الأحاسيس ؛ ثالثاً عالم الإرث التي يتم تعويضه من الزمن القريب ، و يختص بالحالات التي مضت التي تبدو ناقصة نوع ما في معرفة الأفراد الجزئية ؛ و في الأخير العالم الرابع و هو عالم الإستخلاف من الزمن البعيد¹⁵²؛ يمثل هذا العالم بالنسبة لشوتز مفهوم جوهرى في التفكير الفينومينولوجي الإجتماعي ، حيث جاء إستخدام هذا المفهوم من طرفه ليشمل العناصر الثقافية و الأطر المهيكلة التي تكون مرجعية لعناصر الحياة اليومية و مدى تأثيرها على النظام المعرفي و على أفعال الأفراد في معيشتهم اليومي .

يطرح لنا السوسيولوجي ألفرد شوتز إشكالية تأثير القوى الثقافية في الواقع الإجتماعي للحياة اليومية ، و يهتم بالأخص بأهمية المستوى الثقافي في حد ذاته ، فهو يقوم بتحليل أهمية الدور الذي تقوم به المقومات الثقافية و الإجتماعية في تشكيل و نشأة أنماط القيم و السلوك الإجتماعي لدى الأفراد ، و بالأخص بالذكر يركز على العناصر الثقافية التي سبق و أن وُجدت في الحياة السابقة و في نفس الوقت الموجودة في الحياة التي هي في طور الظهور في العصر الحالي ، حيث يربط شوتز عالم الحياة اليومية بما تنتجه الممارسات الإجتماعية المستمرة للأفعال الأفراد و الجماعات الإنسانية ، حيث تكون هذه الممارسات نتيجة الخبرة البشرية في هذا العالم ، إذ أن الأفراد يسعون دائماً إلى إختيار عقلاني للمعرفة بواسطة الإختزال الفينومينولوجي حسب تعبير شوتز و هي نفس الفكرة السابقة لإيدمونت هوسرل . يتجه السوسيولوجي ساتز إلى تحليل عالم الحياة اليومية من خلال تطرقه لكل التجارب و مجموعة الأفعال الإجتماعية ذات الطابع التقليدي و التي تظهر بديهية و عادية بالنسبة للأفراد ، و على هذا يبدو لنا أن العالم الإجتماعي هو محصلة تراكم الخبرات و المواقف الإجتماعية التي تنتج في سياق الحياة اليومية العادية ، و لتحليل و لفهم هذا العالم الإجتماعي يجب قبل كل شيء تحليل طبيعة عالم الحياة اليومية الذي هو نتاج لتجميع الممارسات الذاتية للأفراد الذين يساهمون كلهم في تشكيله و بنائه ؛ في صعيد آخر يشدد شوتز على أهمية تحليل المعاني و الرموز التي من خلالها يتم فهم و تفسير ما يجري في الحياة اليومية من أحداث و ممارسات ، حيث يتم الفهم و التفسير الذي يتوقف على مستوى الوعي و الشعور ، و تعتبر في هذا الإطار المعرفة الإنسانية و الثقافية هي حوصلة ما يجري في الحياة اليومية ، حيث يتم تناقل هذه المعرفة للأجيال اللاحقة بواسطة عنصر اللغة ، فهذه الأخيرة -المعرفة- هي محصلة

¹⁵² معن خليل عمر ، المرجع سبق ذكره ، ص 253، ص 254.

للإرث الجماعي للأفراد الذي يتكون من الخبرات و التجارب الأجيال السابقة ، و في هذا الشأن يقوم شوتز بتحليل طبيعة العوالم السابقة و اللاحقة من خلال تطرقه وتحليله للعالم الإجتماعي ومؤسساته¹⁵³.

إن عالم الحياة حسب ألفرد شوتز هو عالم يتميز ببعض الخصوصيات التالية : " أولاً يتميز بنوع من التوثر الإدراكي الذي يجعل الفاعل على يقظة من الفاعلين و من مجموعة الأحداث التي يواجهها و يتفاعل معها ؛ ثانياً إن الفاعل لا يظهر بعض الشك في العيش في هذا العالم ؛ ثالثاً يكمن عمل الفاعلون في الممارسة على معايشة هذا العالم من طرفهم ؛ رابعاً ينتج من وراء هذا العالم خبرة ذاتية تكون متكاملة في جوانبها الهيكلية ؛ خامساً يشكل الذخول الذاتي بين المتفاعلين نسيج إجتماعي يعكس طبيعة تشكله ؛ سادساً فيما يخص تفاعل الفاعلون فهو يخضع إلى العامل الزمني"¹⁵⁴.

حسب التفكير السوسولوجي الفينومينولوجي لألفرد شوتز يوجد لدى الفاعل عالم خاص به يكون منتظم من ظرف المنظمات التي تم وضعها و تحديدها سلفاً على يد سابقه في المجتمع و يكون هذا العالم له بالذات و لسابقه و للأجيال القادمة ، و هذا من أجل أن يشكلوا نسق لحياة الفرد و عالمه ، بإعتبار أن هذا العالم هو موجود قبل وجود الفرد ، حيث يختلف هذا الأخير – العالم – عن العوالم الأخرى و لكن هناك تشارك و تقاسم في العوالم الفاعلين المختلفة حين يلتقون وجها لوجه . إن الإشتراك بين هذه العوالم يتم من خلال تدخل الذوات الفاعلون بأنفسهم ، هذا يعني أنهم يشتركون في عالم الفرد الآخر و هو أيضاً يشترك في عوالمهم نتيجة تداخل الذوات الأفراد و ذوات الفاعلون فيما بينهم ، و هذا يعكس لنا صورة النمطية التي تشكل عالم الحياة الذي يظهر لنا عالم متدخل ذاتياً¹⁵⁵.

يعتبر ألفرد شوتز أن قواعد و معايير الحس عام المشترك بإعتباره عنصر لا نقاش فيه ، هو يمثل عالم الحياة اليومية ، و هو بمثابة تطوير لتفكير هوسرل حول عالم الحياة ، حيث يستعمل شوتز فكرة الغوائب الخاصة بهوسرل ، و التي تعني معرفة كيفية التعرف للأفراد عن الآخرين و كيف نقوم بالإتصال بهم . ففي حالة حضور الجسدي للأخر بالنسبة للفرد و هذا بالتوازي مع غياب قدرته العقلية المعرفية ، و التي تعني أن حياته الواعية لا وجود لها أمام الفرد ، الذي يستلزم بواسطة وعيه تحديد المؤشرات عن حياة الواعية و التجارب للآخرين من خلال الإدراك البصري لدى الفرد لجسده و أفعاله و أفعال الآخرين تجاهه

¹⁵³ عبد الله محمد عبد الرحمن ، النظرية في علم الإجتماع : النظرية السوسولوجية المعاصرة ، الجزء الثاني ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 2006 ، ص 227-228.

¹⁵⁴ معن خليل عمر ، المرجع سبق ذكره ، ص 251-252.

¹⁵⁵ المرجع نفسه ، ص 251-252.

. يطلق على هذه المؤشرات حسب هوسرل بنسق الغوائب الذي هو مصدر لأنساق الإشارة وصولاً إلى نسق اللغة . و على العموم يدرك الفرد أجسام الآخرين التي تمثل الأنا الروحية كمفهوم يقترب من مفهوم الشخص عند شيلر ، و أيضا يقترب هذا المفهوم بمصطلح الذات عند التفاعليين الرمزيين . و تعتبر هذه الأنا و المعاني التي تحفزنا كأفراد بمثابة الموجه للأفعال الفردية عند كل شخص . فمن خلال أننا قمنا بالمعرفة الجيدة و التقصي على وضعية الآخرين ، فهذا يعني أننا فهمنا المعنى من خلال مجموعة الغوائب السالفة الذكر¹⁵⁶ .

يعتبر مفهوم تداخل الذوات أو الذوات المتداخلة مفهوم مركزي في التفكير الفينومينولوجي ، و الذي يعني الإجابة على مجموعة التساؤلات التالية¹⁵⁷ :

1. كيف نقوم بتعريف الآخرين ؟

2. كيف نعرف أنفسنا ؟

3. كيف نقوم بتبادل وجهات نظرنا و إدراكاتنا مع الآخرين ؟

4. كيف يتم التفاهم المشترك بين المتفاعلين ؟

5. كيف يتصل الفاعلون فيما بينهم ؟

إن الإجابة على هذه التساؤلات السالفة الذكر تعني أن عملية تداخل الذوات الفاعلين التي تتم بشكل فردي أو من جهة واحدة فقط ، بحيث ينبغي على الطرف الآخر الحضور في هذا التداخل ، و بعدها يتم طرح و تقديم الآراء و الأفكار حتى يتم مناقشتها ، ثم يتم بعدها التبادل التفاعل بين الفاعلين فيما بينهم ، كحالات الشعور فيما بينهم بالمحبة ، الكره ، الإعجاب أو التميز ، و عى إثر هذا يتم تبادل الذوات بين الفاعل و الآخرين الحضور ، فلا نقاش عن الحالات عندما يعيش الفرد مع الآخرين و يتأثر بهم و يؤثرون فيه إجتماعياً و ثقافياً و نفسياً و يتواصلون بالمؤثرات حيث في هذا السياق يتشكل مظهر ذاتي

¹⁵⁶ إرفنج زايتلن ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع .ترجمة محمود عودة و إبراهيم عثمان ، الكويت ، منشورات دار السلاسل ، 1989، ص 287.

¹⁵⁷ معن خليل عمر ، المرجع سبق ذكره ، ص 246.

عند الطرفين عن حالة تصويرية عن كل منهما ، حيث هذه الصورة تتشكل نتيجة نموذج سلوكي الذي هو نتاج لعملية التبادل الفرد مع الطرف الثاني و مع الآخرين¹⁵⁸ .

إن الهدف الأساسي لفينومينولوجية ألفرد شوتز تكمن في إهتمامه الكبير بالقواعد و الأسس و الأشياء الداخلية التي تقوم عليها الظاهرة الإجتماعية ، و هذا ليكون الباحث بدراية جيدة بكيونتها و تشكلها الذاتي و هذا لمعرفة تكوينها الميكروسوسيولوجي الذي يتمثل في الإهتمام بالمشاعر و الإدراك الداخلي لدى الفاعل و كيفية التي يتم فيها عملية التبادل بينه و بين الآخرين فيما يخص المشاعر و الإدراكات ، فالأساس بالنسبة للباحث هو معرفة البنية الذاتية التي يشكلها الفاعلون حول موضوع معين ذو طبيعة علائقية التي تنظم الإرتباط فيما بينهم . و على الباحث الإجتماعي المهتم بالإتجاه السوسيولوجي الفينومينولوجي أن يكون على دراية معرفية حول ماهية الداخلية لمختلف الظواهر الإجتماعية و التي تقوم على مسلمات تنظيرية تشكل للباحث الموجه الأساسي لفهم و تفسير معاني الذاتية لهذه الظواهر الإجتماعية ، و التي تمثلت في مايلي :

1. النمذجة : تعكس لنا حالة التدخل الذاتي التي بواسطته يستطيع الفاعل تكوين و تشكيل نموذج ذاتي خاص به يكون إجتماعياً و يحتوي على خصائص المتفاعل معه ، كما يقتصر على مساهمة السيرة الذاتية أو الخصوصيات الشخصية التي تميزه عن الآخر أو طريقة تفكير على العموم التي تشكل معظم صفاته السلوكية و الفكرية الظاهرة للعلن أو الغير ظاهرة ، مثل إعتباره متقلب الصفات ، غير أخلاقي ، حسن الخلق.....إلخ ، و هذا يعني القيام بتشكيل نموذج لسلوك الناس التي يتفاعل معهم و يقوم بالتدخل في ذواتهم ، و من خلال هذا يشكل الفرد نموذج وفق الحكم الذاتي الذي يتضمن المعايير الذاتية الإجتماعية ؛ فيما يخص وسائل التعبير عن هذا النموذج فهي عنصر اللغة التي تقدم المعاني و الدلالات عن هذا النموذج الذي تم تشكيله من طرف الفاعل و ساهم في بناءه من خلال التفاعل بينه و بين الآخر و كذلك بالتدخل الذاتي فيه¹⁵⁹ .

2. ذخائر الخبرات : يقوم شوتز حول هذه النقطة بتشبيه هذه الذخائر التي تحتوي على مختلف الخبرات المتراكمة بكتاب الطبخ الذي يحتوي على مقادير الطبخ الطعام و كيف تقوم ربة البيت بإعداده وفق لهذا

¹⁵⁸ المرجع نفسه ، ص 247.

¹⁵⁹ معن خليل عمر ، المرجع سبق ذكره ، ص 247-248.

الكتاب و تقديمه تحت شكل طبق جاهز للإستهلاك و الأكل ، حيث هذا يعني حسب شوتز أن ما يتم تدوينه و تراكمه من طرف الفاعل من مختلف الخبرات الذاتية مع الفاعلين الذين يتفاعلون معه ، حيث كل هذا ليس من أجل جمع الخبرات و إرجاعها تراكمات من الخبرات ، و لكن يقوم هذا الفاعل بتصنيفها حسب الأنواع و طبيعة خصوصياتها ، و في غالب الأحيان تلعب هذه الخبرات دوراً هاماً في إكتساب مختلف المعايير التي توجد في محيط الفاعل و نجدها أيضاً في ثقافته و علاقاته التي يكونها خلال مساره الإجتماعي ، حيث يقوم بالإحتفاظ بهذه الخبرات عن طريق التنشئة الإجتماعية و مؤسساتها، و يقوم في النهاية بتصنيفها و عليه يتم تجسيدها على شكل نماذج متعددة حيث كل نموذج يعكس صفات الترابط و العلاقة ليشكل لنا صنف وفقاً لذلك من مجموعة الخبرات الذاتية¹⁶⁰.

3. طريقة الإجراء و الإعداد : يعني حسب شوتز طريقة التنسيق و ربط الخبرات المتشابهة خلال التعامل

مع الآخر ، حيث يتم هنا إستدعاء هذه الخبرات عند الضرورة أو عندما يواجه الفاعل موقف معين أو حدث أو فعلاً و يبتغي من وراءه تمييزه بصفة معينة و هذا في حالة سيق وأن قام بها ، أو وقع في حالة نموذج معين ، و عليه تعكس لنا مكونات هذه الصفة المعمول بها عن المقادير التي بفضلها يتم الإعداد و هي بدورها تسهل من سيرورة التفكير و التحليل الذاتي للفاعل تجاه الآخر ، فيقوم هذا الأخير بالإعتماد على مقادير كتاب الطبخ الموضح سابقاً ، أو من ذخائر الخبرات التي تقدم له المقادير لإعداد نموذج معين الذي تم تسجيله مسبقاً في مجموعة الخبرات أو في كتاب الطبخ حسب تعبير شوتز¹⁶¹.

4. معرفة الآخرين : حول هذه الفكرة يقوم شوتز بالإعتماد على تفكير هوسرل فيما يخص مفهوم الغوائب

و هذا سبق و التطرق إليه من طرفنا ، حيث بفضل هذه الغوائب يفسر شوتز كيف للفرد يقوم بالتعرف على الآخرين و يتم الإتصال بهم ، و هذا في حالة الحضور الجسدي للآخر و غياب العقل ، و التي تعني غياب الحياة الواعية عن الفرد ، الذي يستلم بفضل وعيه المؤشرات على حياة الواعية للآخر من خلال عملية الإدراك البصري لجسم الآخر و حوصلة أفعاله و أفعال الآخرين تجاهه. إن هذه المؤشرات يطلق عليها هوسرل نظام أو نسق الغوائب ، و عليه يجب على الفرد إدراك أجسام الآخرين التي تعكس حالة المتجسدة في الأنا الروحي و هو المفهوم الذي يقتررب من تفكير شيلر حول الشخص ، و يقتررب أيضاً من مفهوم الذات عند التفاعليين الرمزيين ، حيث يكمن دور هذا الأنا و المعاني الخاصة به في

¹⁶⁰ المرجع نفسه ، ص 248-249.

¹⁶¹ المرجع نفسه ، ص 249-250.

توجيه أفعال الفرد فعندما يعبر الفرد عن حالة تقمص الآخرين فإنه يعني بذلك فهم المعاني من خلال جملة الغائب¹⁶² .

5. وجهات النظر التبادلية : و التي تعني فضاء العالم الصغير الذي يندرج ضمن حدود الفرد و في متناوله ، حيث يصبح ماهو "هنا" بالنسبة للفرد هو ما ليس في متناول يده ، و الذي يعني أنه ماهو الهنا للفرد هو هناك للآخرين ، وهذا دليل على تداخل العوالم حيث تصبح الأشياء و الأحداث في طريقها إلى التأثير لكلى الطرفين (الفرد و الآخرين)، و عليه ستظهر هذه المواضيع مختلفة من وجهة نظر و موقف كلى الطرفين و تتوقف على الإتجاه و المسافة و المنظور و التوقع . فيما يعني بالحس العام المشترك المتفق عليه هو : وجود إمكانية تغيير الأماكن و أنه عند حدوث هذا التبادل فإن كلى الطرفين سيرى العالم كما كان يراه الفرد و الآخرين من قبل ، حيث هذا التبادل لا يتوقف عند المنظور المكاني فقط ، بل يختص أيضا بالوجهات النظر الثقافية الإجتماعية . فعندما نقوم نحن بتأويل العالم المشترك بطريقة متماثلة فإن البناءات التصورية التي تتمثل في الكلمات و الرموز و المفاهيم تؤدي بنا إلى التدخل من العالم الخاص نحو العالم المشترك¹⁶³ .

6. تعدد الحقائق : تتميز مصالح الأفراد في الحياة العادية بكونها عملية و ليست نظرية ، فهم بذلك يضعون للحكم من حيث وضعهم الطبيعي بجملة من الدوافع البراغماتية لهدف التحكم و السيطرة أو تغيير العالم من أجل الوصول إلى مشاريعهم و غاياتهم ، حيث في هذا السياق يسمى شوتز عالم العمل في الحياة العملية اليومية بـ " الحقيقة السامية " . و هذا لأن هذه الأخيرة تمثل ميدان الحياة الإجتماعية التي يتعامل فيها الأفراد مع العالم كفضاء يجب التحكم فيه و السيطرة عليه ، فهم بذلك يكافحون من أجل التغلب على مقاومة الأشياء و الآخرين لتخطيط حياتهم ؛ إن هذه هي الحقيقة التي نقدم لها الأهمية ، فالأفراد في هذا الصدد هم تحت سيطرة الحوافز البراغماتية التي بواسطتها يريدون تحقيق السيطرة و التحكم أو تغيير العالم للوصول إلى المشاريع و الغايات الخاصة بهم¹⁶⁴ .

7. الحس العام و المفاهيم العلمية : إن عملية الإدراك لدى الإنسان لا يمكن أن تكون بصفة كلية ذات طبيعة حسية مطلقاً و هذا حتى في أبسط الأشياء ، و بل يتضمن الإدراك على عنصر الخيال و المفاهيم

¹⁶² إرفنج زيلتن ، المرجع سبق ذكره ، ص 287.

¹⁶³ المرجع نفسه ، ص 288.

¹⁶⁴ المرجع نفسه ، ص 289.

. فالحواس كالبصر و السمع و الإحساس بالأشياء يكون لديها في غالب الأحيان تفكير أو نشاط واعي ، و هذا ما ينطبق على الحس العام في الحياة اليومية و مختلف العلوم . فلا يمكن أن نفترض بأننا نلاحظ العالم بطريقة مباشرة فهذا يعتبر خطأ ، أو أننا نراه بدون وسائط ، فالذي نراه هو في حقيقة ليس الذي يسمى بالعالم الواقعي والحقيقي . هذا الذي يحدث في أكثر الحالات البدائية للحس العام حيث يكون في هذه الحالة الإدراك يحتوي على التجريد في غاية التعقيد . فما يتم ملاحظته من طرفنا ليس مجرد شيء معين كما هو هناك ، و إنما هو موضوع فكري من بناء عملية واعي الإنسان . و هذا الذي لا يمكن الإغفال عنه سواءً كان شخصاً عادياً أو عالماً ، و هذا لتجنب الوقوع في " مغالطة الوضع الخاطئ للمحسوس " و هذا حسب تعبير ألفرد نورث وايتهيد . و عليه فإن لكل معرفة معينة ركيزة من البناءات العقلية و الفكرية ، لأن دورها يقتصر على التعميم و التجريد ، و من خلال هذا فإن الحقائق السالفة الذكر و التي هي من أجل التعبير عن نفسها هي دائماً نتائج عملية الإختيار و التأويل ، فهي تحمل في طياتها معاني التي تدل على طبيعتها المختارة و المأولة و في النهاية تبقى حقائق تجريدية . تتميز المعرفة الإنسان بطبيعتها الإدراكية التي توصلنا إلى أشكال من الحقيقة فقط و ليست كلية ، و لهذا فإننا لا نستطيع إدراك كل الحقيقة الشئية ، و بهذا تمثل الافتراضات في علم المعرفة عناصر تنطبق على كل المعرفة الإنسانية¹⁶⁵.

8. نمطية التجربة اليومية : يعتبر شوتز أن المعرفة العالم التي تتوقف على الحس العام ، هي بالأخص نظام أو نسق من البناءات النمطية فيه ، حيث أن كل العوالم الخاصة بالأفراد سبق و أن تم تجربتها و تأويلها ، و على هذا الأساس فإن المعرفة بالعالم تقوم على التجارب السابقة للأفراد السابقين و أيضاً تقوم على تجارب المعاصرين ، فهذا يؤدي إلى تأكيد هذه المسلمات التي لا نستطيع التساؤل فيها ، بالرغم من تواجد إمكانية و معرفة قابلة للتساؤل في أي زمان . و على أساس هذا فإن التجارب السابقة التي نرثها و نكتسبها هي ذات طبيعة نمطية ، و كذلك خبراتنا حول هذا العالم لا تقوم على أساس مواضيع و أحداث و إنما على أساس نمطي . فمثلاً الأشياء التي نراها يومياً كالحوانات و الشجر و الإنسان..... إلخ هي تعكس الطبيعة النمطية و هي مفاهيم عامة التي يستعملها الإنسان بمفرده للوصول إلى الحقيقة ، و لكن حسب شوتز ليس من الضروري أن نفكر من خلال هذه الأنواع و الأنماط . إن الوقائع التي تجري هنا و في نفس الوقت تحدث في أماكن أخرى تؤدي بالفرد إلى إختيار مظاهر معينة من النمط ، فهذه الأخيرة

¹⁶⁵ المرجع نفسه ، ص 293.

هي التي تهمة و لذلك يقوم بإهمال الأوجه الأخرى . إن الأساس المفهوماتي هنا يكمن في المصلحة و أنواعها ، فالفرد و الأفراد الآخرين يحتلون مواقع و أوضاع مختلفة في هذا العالم الإجتماعي و الثقافي ، و هذا ما يظهر أن المصالح و المجالات التي تتدرج ضمن إهتماماتنا فهي مختلفة ، فهذه الوضعية المختلفة تؤدي بالأفراد إلى الإفتراض : أولاً أن من الممكن تبادل مواقفنا ، و ثانياً أن الأنساق التي هي من إهتماماتنا تكون منسجمة لأسباب علمية ، فهذه الإفتراضات هي بمثابة مسلمات لنا و للآخرين التي نسعى من خلالها إلى درجة المثالية . عن طريق هذه الإفتراضات لا تصبح المعرفة كشيء خاصة بكل واحد على حدى أي معرفة من وجهة نظر منفردة بالظروف السيرة الذاتية للفرد و الآخرين الكل على حدى ، ففي الحقيقة هذه المعرفة تشمل الكل و تكون موضوعية و ليست شخصية ، و كذلك تتميز بالإستقلالية عن المواقف و الظروف المواجهة لنا . إن المعرفة الخاصة بنا في الحياة اليومية تحتوي على طرق عملية و تكون بطبيعتها فعالة و مقبولة إجتماعياً ليوافق الفرد البيئة المواجهة له و معاشيتها ، و تكون هذه المعرفة المحددة بين ذاتية الأفراد و إجتماعية أيضاً فهي تعمل لصالحنا جميعاً بفعالية جيدة ، لأنها تعملنا طرق نمطية للوصول إلى أهداف نمطية في ظروف هي كذلك نمطية . إن هذه المعرفة النمطية تشتمل على مجموعة من الخبرات المعرفية التي يمتلكها الآخرون و لا يمتلكها الفرد بمفرده ، و لكن يمكنه أن يمتلكها هو أيضاً ، و هذا بإعتبار أن هذه المعرفة الحقيقية من فرد إلى آخر ، فإننا بحاجة قصوى إلى معرفة معينة ، متى تتشكل و كيف ذلك و من يمكنه أن نستشيريه مثلاً كالفئات الأطباء ، المحامين و غيرها من المهن التي نجدها في ظروف نمطية . نلاحظ من خلال هذا أن في الحياة اليومية يستعمل الأفراد بناءات الحس العام النمطية ، و تواصل الفرد الواحد مع الآخر بناء على هذه الأنماط ، إذ أن هؤلاء الأفراد يراعون في هذا نمطية الأفعال و المشاريع و الحوافز و يوجهون أنفسهم على أساس هذا¹⁶⁶.

7. الإثنوميثودولوجيا

تعتبر الإثنوميثودولوجيا مقارنة سوسولوجية التي تدرس المناهج و الطرق التي يستعملها الأفراد من أجل فهم و إنتاج النظام الإجتماعي حيث هم يعيشون ، فهي تمثل إحدى المقاربات السوسولوجية البديلة للمقاربات و النظريات السوسولوجية الكلاسيكية ، و هذا بطبيعة الراديكالية التي تطرح نقاش حول العلوم الإجتماعية في مجملها ، و من جهة أخرى تمثل دراساته الأولية إلى تطوير تحليل التصنيفات و إلى

¹⁶⁶ المرجع نفسه ، ص 295.

التحليل الخطابي اللذان يعتبران مظاهران جديداً للمنهجية المعموم بها في العلوم الإجتماعية ، و هي من أجل تحديد العلاقة ما بين الخطابات و النشاط في إطار التفاعل الإجتماعي . هذه المقاربة و أصل التسمية يرجع إلى السوسيولوجي الأمريكي هاورد جارفينكل في سنوات الخمسينات و الستينات ، حيث قام بنشر مجموعة من المقالات التي جمعها في كتاب أصدره في عام 1967 تحت عنوان : " دراسات في الإثنوميثودولوجية " ، حيث يستند إلى المعارف النظرية للفينومينولوجيا و بالأخص إلى مساهمات ألفرد شوتز حول إهتمامه بالحياة اليومية أو العالم العادي ، هذا من حيث ظهوره في تصورات الأفراد و إتجاهاتهم الطبيعية ، لكن هذا لا يدل إلى أن تفكير جارفينكل سار في نفس المسار الذي ذهب إليه الفرد شوتز ، لكن بالأساس إعتد على تمهيد هذا الفينومينولوجي الذي أسس مجال فكري سوسيولوجي يهتم بدراسة الحياة اليومية ، و لكنه لم يستطيع العمل بكل ما جاء به ألفرد شوتز من خلال محاولته دراسة المسائل الأساسية في علم الإجتماع التقليدي ¹⁶⁷.

إن المساهمات النظرية التي جاءت بها الإثنوميثودولوجيا تهتم بالأساس بدراسة الفعل الإجتماعي الواقعي في الحياة اليومية ، و الذي يختص بالفاعل الإجتماعي الذي يقوم به بشكل مستمر و تكراري و يندرج ضمن الروتين اليومي له ، و يختص أيضاً بالذات عند عوام الناس أكثر من خواصهم ، و المراد من ذلك معرفة إنعكاسات الفعل الإجتماعي عليهم ، فهل في حالة رغبة فعلية ويشعرون بالرضا حيال ذلك أو هو فعل مفروض عليهم ، و ماهي الأهمية التي يقدمها هؤلاء الفاعلين لأفعالهم و ماذا يعني و يمثل في حياتهم اليومية و الكيفية التي يتوصلون إليه و يشكلون به وضعيتهم في المجتمع . إن هذه المقاربة السوسيولوجية تبحث أيضاً في القواسم المشتركة العامة التي يشترك فيها عامة الناس ، و تنتج حولها مفاهيم التي تساعد على دراسة الفاعلين كما هم في المجتمع ، في الوقت الذي يمارسون فيه نشاطاتهم في مختلف الفضاءات العمومية الموجودة في المجتمع و هذا بالشكل الذي يقدم وتيرة منتظمة ، و الذي يساعد على الإستمرار و هذا الذي يعتبر عند السوسيولوجيين دليلاً للإثبات لهم الحقيقة و الواقع الذي يتبث أن فعل هؤلاء الفاعلين هو نتيجة لأداءهم الإرادي و تفكيرهم الخاص ، و ليس نتيجة الخضوع الذي يلزمهم على إكتساب المعايير و القيم الإجتماعية التي تساعدهم على الكشف عن حركية فعل الفاعلين على الطبيعة ، و هذا ما يثبت أن الفاعلين لا يتصرفون بدونها و بكل دراية وفهم معين ، و يتجسد إلتزامهم بها إلا بواسطة محض الإرادة ، و ترى هذه المقاربة بأن ما تراه النظريات الكلاسيكية

¹⁶⁷ أحمد زايد ، المرجع سبق ذكره ، ص 412.

كالوظيفية و الماركسية حول مسألة إلزام المؤسسات و الأنساق للأعضاء بممارسة فعل رسمي التي تختص به لوحدها و كذلك ما تعكسه نظرتهم يعتبر معاكس للواقع ، لأن الفاعل لا ينتج أداء بطريقة التي تملي عليه ما يفعله أو ما يتم الأمر به ، و هذا لأنه يمتلك إرادة و عقل اللذان يقدمان له القدرة على التخيير بين مجموع البدائل المتاحة له في محيطه الإجتماعي ، و ما يتم تفسيره بواسطة هاتين النظريتين في هذا الأمر لا يمثل سوى أحكام بديهية و ظاهرة غير متعمق فيها و بالأخص فيما يتعلق بجزئيات الفعل الإجتماعي الذي ينتجه الفاعلون¹⁶⁸ .

إن منهجية النظام الإجتماعي و بنفس التوجه لسابقتها الفينومينولوجيا ترى أن التنظيم الإجتماعي عبارة عن شيء يقوم على جهود الأفراد الكثيرين الذين يمتلكون للخبرات متنوعة ، حيث في هذا الشأن يرى ألفرد شوتز أن النظام الإجتماعي هو نتيجة المعرفة المشتركة الصادرة من الطبيعة ، في حين تتجه المنهجية إلى إعتبار هذه المعرفة كشيء غير ثابت بالأساس ، فهو نتاج من كل عملية تفاعل جديدة ، حيث أن الأفراد يتآمرون لخلق الإنطباع بأنهم يمتلكون معرفة معينة مستمدة من الطبيعة و أنها تمثل ملك للجميع ، فمثلاً عندما يكون الأفراد في فصل دراسي فإننا نفترض جميعاً أنهم أناس على قدر المعقول من الذكاء حيث يقومون بعملية التعلم لكن نادراً ما يشعرون بذلك ، و هذا ينتج لنا الإفصاح عن فرضية التعلم إن شعر الأفراد بأنهم في الحاجة إليه ، و هذا الإفتراض بالنسبة إلى ألفرد شوتز هو الذي يفسر إنتظام الفصل الدراسي ، أما الإثنوميثودولوجيا فترى أن تلك الفرضيات ليس لها وجود فعلي في الواقع ، حيث أن الأفراد في الفصل الدراسي يتآمرون معاً بطريقة تلقائية بحكم الحاجة إلى إعطاء لبعضهم البعض الإنطباع بأن ذلك الإفتراض هو القائم ، ففي حقيقة الأمر يعمل الأفراد على إقامة الفصل الدراسي حيث يبذلون جهودهم لكي يكونوا طلبة ، بالتوازي مع الجهد المبذول من طرف الأستاذ لكي يكون بالفعل أستاذاً ، حيث كل عملية تفاعل إجتماعي تهدف إلى إكتشاف كيف نلاحظ ذلك ، و من هنا جاءت تسمية الإثنوميثودولوجيا التي تعني المنهجية الإثنية أو الجماعة ، و هي التي صاغها السوسولوجي هارولد جارفينكل¹⁶⁹ .

يكمن الفرق بين الإتجاه الإثنوميثودولوجي و المقاربات السوسولوجية الكلاسيكية كالإتجاه الوضعي مثلاً ، في كون أن هذا الإتجاه يحاول فهم الأفراد من الداخل في ضوء تصوراتهم العقلانية التي ينتجونها

¹⁶⁸ معن خليل عمر ، المرجع سبق ذكره ، ص 296 .

¹⁶⁹ إيان كريب ، المرجع سبق ذكره ، ص 140 .

خلال علاقاتهم التفاعلية مع الآخرين ، دون نسيان المعاني الذاتية التي يعمل بها هؤلاء الأفراد من خلال أفعالهم هذه ، حيث لا يجب إعتبار الأفراد كحقيقة واقعية تخضع لدراسة كظاهرة معينة كما يشير إليه الإتجاه الوضعي ، و لكن بالنسبة للإتجاه الإثنوميثودولوجي يعتبر الأفراد كائنات عقلانية لها تصوراتها و أفكارها الخاصة التي تقوم على الإختلاف و التنوع حسب الثقافة و الإطار الإجتماعي السائد في المجتمع ، فهذا يعني أنه لا توجد معرفة سوسيلوجية ذات معنى و أهمية معينة إلا إذا إهتمت بالأساس على التصورات التي ينتجها الأفراد في الحياة اليومية ، و بهذا تصبح النظرية التي يتحصل عليها الباحث إنعكاس و تعبير واقعي و صادق لما يدور في عقول الأفراد كالتصورات ، و من جهة أخرى إن ما تخضع له المواقف من مجموعة القواعد و المعايير التي لا يمكن إدراكها من طرف الأفراد ، يمكن دراستها من طرف الباحث بواسطة منهج شبه تجريبي ، يكون فيه هذا الباحث في وسط الجماعة التي يحاول دراستها و فهمها و تفسيرها من خلال تجاوزه للقواعد التي تحكم سلوك هذه الجماعة ، و بعدها يتم تسجيل إستجابة و ردود فعل هذه الجماعة التي تخضع للدراسة ، و في الواقع تعتبر هذه القواعد التي يتجاهلها الباحث قاعدة سلوكية بإعتبارها هي التي تحكم الأفراد دون إدراكها.¹⁷⁰

إن المقاربة الإثنوميثودولوجية هي بالأساس تهتم بالواقع الروتيني اليومي للأفراد في المجتمع ، حيث تركز على ما يحدث في الحياة اليومية من قضايا و أحداث و مواقف التي تحدث بإستمرار و تتكرر في الكثير من الأحيان ، حيث يتم التعامل معها كمواضيع قابلة للدراسة التجريبية ، و تهتم هذه الدراسات بالقضايا و الأنشطة العادية في الحياة اليومية و كذلك تركز على دراسة الأحداث الغير عادية من خلال محاولتها إثبات أن هذه الأنشطة تدرس على إعتبارها ظواهر إجتماعية في حد ذاتها و تكون جديرة بالإهتمام و الملاحظة ؛ في ذات السياق يرى هذا الإتجاه على أن الأفراد يخضعون إلى القواعد الإجتماعية بالرغم من عدم إستطاعتهم تفسيرها ، و هذا لأنهم يعتبرون سلوكياتهم التي تندرج ضمن الحياة اليومية تجعلهم لا يقدرّون على دراستها و المعرفة الجيدة بها و بمعالمها¹⁷¹.

يلاحظ جارفينكل أن الأنشطة العادية التي يقوم بها الأفراد وفقاً للعادة تخضع بالأساس إلى نوع من القانون الضمني الغير مكتوب ، حيث يقتصر هذا القانون على العديد من المعاني أو الصفات التي يأخذها الأفراد عن بعضهم البعض من خلال حديثهم عن هذه الأنشطة العادية و تكون تصرفاتهم متوافقة

¹⁷⁰ رايح كعباش ، المرجع سبق ذكره ، ص 205.

¹⁷¹ المرجع نفسه ، ص 214.

مع تلك المعاني و الصفات ؛ و يعتبر جارفينكل أن هذا القانون غير محكم و لا دقيق و بالرغم من أنه يرتبط بالزمان و المكان بشكل منطقي ملموس ، و هذا لأنه لا يمثل قانون دقيق واضح المعالم و النصوص ، و يلاحظ أيضاً أن ما يحدث بين الناس من الأحاديث و التصرفات يكون وفقاً لهذا القانون الذي يحمل فهماً مشتركاً بالأساس ، حيث في هذا الظرف تنشأ الحاجة لنقل هذه الوقائع التي تحدث بالفعل في الواقع ، و هذا ما يدفع بالأفراد إلى إستعمال بطريقة مستمرة خلال محادثاتهم اليومية عبارات تتكرر كثيراً مثل : لذلك ، هكذا ، و عليه ، من ثم ، و إلى آخره ، و التي تشير إلى نوع من التفاهم و التجانس الضمني بين الأفراد خلال المحادثات اليومية¹⁷².

تعني هذه المواقف التي يقع فيها الأفراد من خلال التصرف أنهم يعتمدون على المعاني الواضحة ، و هذا يشير إلى قدرة الإدراك القوية التي يمتلكها الأفراد باعتبارهم بشراً ، و التي تبدو واضحة المعالم عند الحديث عن الأفعال و المواقف ، فعند الوصف عن موقف معين فإنه يتم إنتاج هذا الموقف في الوقت نفسه و يتم تجسيده و جعله معقولاً ، و يشير كارفينكل حول هذه النقطة إلى هذا النشاط و علاقته بالتوقعات الناتجة السابقة ، و هي تمثل شكل من أشكال المعرفة المنتجة من الطبيعة البديهية و المسلم بها دون نقاش محتمل ، و تمثلت تجارب جارفينكل في تجارب تثبت الوجود لمثل هذه التوقعات التي تتوقف على هذه الخلفيات الإجتماعية ، و التي تتمثل على سبيل المثال كذهاب الأفراد إلى محل تكون فيه الأسعار محددة و حينها يقومون بمساومة أصحابها حول الأسعار أو أن يتصرفوا في البيوت التي تأويهم كما لو كانوا مستأجرين ، و لهذا يعتبر جارفينكل أن الإرتباك الإجتماعي في هذه الحالات قد تم تأكيده¹⁷³ .

من خلال القيام بالتجريب من طرف الإتجاه الإثنوميثولوجي يظهر أن التحدي للقواعد الروتينية يقابل بالرفض و الإستنكار و هذا نتيجة ردود فعل الأفراد الذين خضعوا للتجربة ، و لهذا أكد هذا الإتجاه على فكرة الثقة باعتبارها الأساس و القاعدة بالنسبة للتفاعل الإجتماعي ، فعن طريقها يعتقد الأفراد أنه من خلال تفاعلهم يظهر الآخريين أنهم يشاركونهم توقعاتهم و تحديدهم للمواقف و هذا يدل على إجتماعهم بواسطة الفهم العام و المشترك للأمور . ومن خلال هذا يركز جارفينكل على بعض التجارب التي تبدو غير عادية للناس في مواقفهم الروتينية من أجل معرفة جيدة لواقعهم المجتمعي ، و الهدف من ذلك

¹⁷² المرجع نفسه ، ص 214.

¹⁷³ إيان كريب، المرجع سبق ذكره ، ص 142.

معرفة الفرد على طبيعته الحقيقية لماذا يتصرف بحرية بعيداً عن الضغوطات الإجتماعية ، و ذلك لمعرفة الفرق بين الفعل الإجتماعي و الفرد ، و هنا نطرح تساؤل حول ماهية تصرف الفاعل عندما لا يثق فيما هو معتاد و مألوف ، فلماذا نقع في هذه الحالة ؟ في الواقع وفي الحالات العادية يتفاعل الأفراد و يكونون علاقات من خلال الإعتماد على أنماط مسبقة ، و هذا ما يطرحه هذا الإتجاه من أسئلة أساسية حول كيفية تأثير هذه الأنماط على عملية التفاعل ، فكيف يحدث هذا ؟ ، و يظهر لنا أن جارفينكل يتعامل مع هذه الحالة التي تبدو مثالية أنه يبحث من خلالها عن ما يرضي الأفراد و الآخرين في عملية التفاعل . و هذا يقدم للمقاربة الإثنوميثودولوجية السند الكلي الذي يتمثل في دراسة الواقع الروتيني اليومي و معالجة كل ما هو قائم من خلال التساؤل حول المسلمات التي تظهر في شكل رفض الواقع الإجتماعي و البحث في كيفية تعديله و محاولة تغييره¹⁷⁴ .

يطرح لنا السوسيولوجي جارفينكل أهم المسلمات المعرفية التي تقوم عليها الإثنوميثودولوجيا و التي تتمثل على العموم فيما يلي :

- التركيز على النظام الإجتماعي بإعتباره نظام أخلاقي يقوم على مجموعة من القيم و المعايير ، و يعتبر النظام الأخلاقي أساس تواجد النظام الإجتماعي و يعد من أهم المواضيع التي يجب على علم الإجتماع الإهتمام بها .
- ضرورة قبول هذا النظام لجميع الأفراد في المجتمع و هذا لكونهم يشاركون في الحياة اليومية من خلال الأنشطة المختلفة ، و إعتبار النظام الإجتماعي مصدر للحقيقة و الواقع الإجتماعي .
- إرتباط التنظيمات الموجودة في المجتمع بهذا النظام الأخلاقي بإعتباره يمثل الأساس في تفسير الحقيقة الإجتماعية .
- يجب على الأفراد في المجتمع أن يقومون بتوجيه أفعالهم و سلوكياتهم نحو متطلبات النظام الأخلاقي ، حيث يمكن فهم حوصلة أنشطتهم اليومية .

¹⁷⁴ راجع كعباش ، المرجع سبق ذكره ، ص 215.

- إن عملية التفسير العقلاني تكون مرتبطة بمجال فهم السلوك البشري ، و عليه يصبح كل بناء إجتماعي قادر على تنظيم ذاته من خلال المواقف الإجتماعية المواجهة التي يطغى عليها الطابع العقلاني .

- إن كل من النظام الإجتماعي و الأخلاقي يتميزان بالتغير المستمر في المجتمع ، و يتحقق هذا عن طريق عمليات التفاعل الديناميكية .

- إن العملية التنظيمية تعتبر الأساس في الحقيقة الإجتماعية و التي سبق و أن تم توضيحها في علم الإجتماع بنظرياته الكلاسيكية أو المعاصرة .

- فيما يخص عملية التعقل للأفعال و السلوكات و المواقف فهي تتكون من مجموعة من العناصر تتميز بالتخصص و التصنيف و المقارنة و الدقة بالتوازي مع البحث المهم و تحليل النتائج و قواعد الإجراءات و الإختيارات و غيرها من الوسائل و الميكانيزمات المتعددة حتى يمكن لنا فهم هذه العملية العقلانية على العموم مثلما تحدث في النشاط اليومي أو الحياتي الإجتماعي¹⁷⁵ .

1.7 . تحليل المحادثات كأداة مركزية في منهجية الإثنوميثودولوجيا :

تعتبر خبرة الحياة اليومية من أهم المنطلقات الأساسية التي تعتمد عليها هذه المقاربة في تحليل واقع الحياة اليومية ، فهي تعتبر الحياة الإجتماعية على أنها مشروع علمي يشارك فيه كل الأفراد من خلال التفاعلات التي تقع بينهم في هذه الحياة ، حيث تتكون هذه الأخيرة من كل الأنشطة العملية التي يقوم بها كل فرد على إنجاز هذه الحياة و تجسيدها في الواقع الحقيقي ، فالحياة الإجتماعية ماهي إلا نتاج لهذه الأنشطة بطريقة منظمة. يعتبر هذا الإتجاه السوسولوجي أن المحادثة التي تجمع الطرفين الفاعلين يكون لها نظام و قواعد خاصة بها ، حيث أن كل فاعل يستخدم أثناء حديثه ، عملية بأسلوب خاص يكون متوافق مع أهدافه المراد تحقيقها ، و لكن لا يتم إستخدامه عن وعي بل تفرضه قوانين الحياة اليومية التي تؤدي به إلى التوجه على نحو معين أو يتم الحديث على نحو معين أيضاً ، حيث يشكل هذا تعميم نفس هذا المنطق على كل المواقف الحياة . تمثل هذه المواقف المتعلقة بالحياة اليومية شكل من أشكال التأسيس الناتج من الفهم العام أو الإحساس المشترك الذي يتخلل كل الحياة اليومية و يساعد على تنظيمها ، و يكون هذا الإحساس ذو طبيعة ضمنية يسلم الأفراد بوجوده بمحض الإرادة كونه شيء

¹⁷⁵ عبد الله محمد عبد الرحمن ، المرجع سبق ذكره ، ص 249.

حتمي عليهم ، و يستطيع من خلاله التعبير عن هذا المعنى بشكل مغاير و الذي يقودنا إلى إعتبار أن الحياة اليومية لها منهجاً خاص بها¹⁷⁶ .

في ذات السياق لقد تطور في إطار الدراسات الماكروسوسولوجية و بالإعتماد على التأسيس النظري لكل من فلسفة التأويل و الفينومينولوجيا ، إتجاه يهتم بدراسة التفاعلات في الحياة اليومية ، و كل ما يرتبط بها من تأويلات و معاني خاصة . و هذا كان بفضل إسهامات السوسولوجيين أمثال قوفمان ، كارفينكل و سيكورال ، حيث أعطوا الأهمية البالغة لمسألة الحديث و هذا بالتطرق إلى أعمال البحوث الهامة لكل من ساكس ، شيغلوف و جفرسن و هذا خلال مطلع سنوات الستينات و السبعينات الذين قدموا الأهمية إلى الأدوار التي تحدث في المحادثات اليومية . هذا ما أدى إلى إنتشار واسع نحو حقول معرفية أخرى قريبة من السوسولوجية بصفة عامة ، كعلم اللغة الإجتماعي و الإثنوغرافيا ، و التي شكلت هذه الحقول المعرفية مقاربات تهتم بالأساس إلى تحليل الخطاب كما تظهر في الوقت الراهن أحد أهم النماذج المسيطرة في حقل تحليل الخطاب¹⁷⁷ .

في هذا السياق يظهر لنا إتجاهين أساسيين في إطار تحليل المحادثة : يتمثل الإتجاه الأول في أعمال ساكس و الذي يتميز بالعمل بمبادئ التفكير العملي و المعرفة الإجتماعية ، أما الإتجاه الثاني الذي يظهر جلياً في الأعمال التي أعطت أهمية قصوى على دراسة أخذ الأدوار في سياق المحادثة ، حيث يركز على قواعد التسلسل الأدوار المستقلة و السيرورات المعرفية اللسانية البسيكولوجية بدلاً من الإجتماعية . من جهة أخرى يحاول جارفينكل من خلال أبحاثه العديدة أن يظهر لنا الملاحظات التالية : أولاً أن المحادثات اليومية العادية تؤدي إلى نقل المعاني المتعددة أكثر مما تتضمنه الكلمات المباشرة ، ثانياً هذه المحادثات تفرض على الأفراد نوع من المحتوى يكون له دلالات مشتركة ، ثالثاً إن الفهم المشترك المتوافق أو الذي ينتج من خلال هذه المحادثات يحتوي على عملية مستمرة من التأويل البينداتي ، رابعاً يتصف التبادل و الشؤون اليومية بمنهجية و خطة معنية و هذا الذي يعني أنه يتميز بخاصية عقلانية حيث أن الإنسان يستطيع الوصول إلى المعنى الذي يتلفظه الطرف الآخر من خلال فهمه للقاعدة التي يقوم عليها .

¹⁷⁶ أحمد زايد ، خطاب الحياة اليومية في المجتمع المصري، المرجع سبق ذكره ، ص 60.

¹⁷⁷ صفاء جبارة ، الخطاب الإعلامي بين النظرية و التحليل ، الأردن ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، 2009، ص 200.

إهتم السوسولوجي هارون سيكوريل أحد أهم الرواد الذين طوروا الفكر الإثنوميثودولوجي ، بتحليل المحادثات مثلما كان الأمر بالنسبة لسابقه هارولد جارفينكل ، و الذي أصبح موضوع المحادثات من أهم الأوجه التي تميز هذه المقاربة فيما يخص تحليل الفعل الإجتماعي و كيفية التي تتشكل منها المعرفة الجماعية ، حيث يلاحظ سيكوريل أن سيرورة التفاعل تحتوي على إتجاه متبادل بين المتفاعلين ، فالفرد المتحدث يفترض أن الطرف الثاني في المحادثة يتوقع منه أن يقول ماهو مفهوم بالنسبة إليه و يحبذ أن يكون الحديث معقول و مقبول ، و هذا ما ينطبق على الفرد المتفاعل الأول الذي يتلقى ، و الإشكال الأكبر يظهر في أنه هل يتم الحديث في الحياة اليومية حسب قواعد اللغة ؟ ، و هذا ما يراه بشكل معاكس بالنسبة لسيكوريل الذي يعتبر أن الحديث في الحياة اليومية لا يتوافق مع قواعد اللغة ، و لكن حسب الموقف الإجتماعي المواجه بين الطرفين ، و بمدى تم الإتفاق عليه في الجماعة ، حيث هذا يملأ الفراغات الناجمة عن غياب عنصر اللغة و قواعدها¹⁷⁸.

و في سياق تطوير الإتجاه الإثنوميثودولوجي الذي إهتم بالأخص على تحليل المحادثات الأفراد في الحياة اليومية ، يطرح لنا السوسولوجي الأمريكي دونالد زيرمان الأسس التي يقوم عليها تحليل حوار الأفراد المتحدثين ، حيث يعتبر أولاً : أن تحليل المحادثة يتطلب جمع مواد الحديث و تحليله و الذي يقتصر على الجمل والعبارات المتداولة و أيضا إلى العنصر الذي ينهي الحوار من علامات التوقف و التوثر و التردد و الصمت المؤقت و كذلك التركيز على علامات إرتفاع و النقصان الصوت الصادر من الإنسان و صوت التنفس و الضحك و الإستنشاق و الإبتسامة و نهاية العبارات اللغوية . ثانياً التركيز على الفترة التي تستغرقها المحادثة بين مختلف الأطراف المتحدثين . ثالثاً الإهتمام بطبيعة التفاعل الذي يحدث بين المتحدثين و مدى الإستمرار و الإستقلالية لكل منهما الواحد تجاه الآخر فيما يخص رأيه و أسلوبه و تفاعله أثناء المحادثة . رابعاً النظر في الإطار العام لطبيعة المحادثة و درجة تنظيم الآراء و الأفكار المطروحة خلال القيام بالمحادثة بين مختلف الأطراف . خامساً القواعد الأساسية التي تقوم عليها المحادثة و المتمثلة في الإحترام المتبادل و المداخلات و الإستماع¹⁷⁹.

في ذات السياق يجب تجنب الإختلالات التي تحدث في إطار المحادثة ، و التي تتمثل في المواضيع و الإشارات و المداخلات و سياق الحديث و ما يدور في فضاءها و ماهي الأشياء التي تظهر

¹⁷⁸ إبراهيم عيسى عثمان، المرجع سبق ذكره ، ص 255.

¹⁷⁹ معن خليل عمر، المرجع سبق ذكره ، ص 298.

من خلالها كالمستجدات و هي في طبيعتها العادية و ليست المصطنعة ، و من هذا يجب التركيز على الكلام و النشاط اللفظي و طريقة جلوس الأطراف أو حالة وقوفهما و من الذي يأخذ المبادرة في الكلام و من هو الذي يقدم علامات المتقدمة في الإصغاء و الإنتباه أثناء الإستماع للآخر ، و من يكون الأكثر تركيزاً في الكلام . بإضافة إلى ملاحظة حركات اليد و إشارات الأصابع و الكف و حالة الإتكاء على الطاولة و كيف يقوم الفرد و الآخر بالتطلع إلى مدى أناة الطرف الثاني ، و على صعيد آخر تهتم هذه المقاربة بالفرد الذي يبدأ الحديث أو من الطرف الذي يأخذ المبادرة في الضحك خلال القيام بالمحادثة . إن الإثنوميثودولوجيا لا تقف عند هذه النقاط السالفة الذكر، بل تهتم أيضاً بالكيفية التي يتولد منها حالات الإستحسان و القبول عند المستمع ، و ماهي التركيبية اللغوية و التعبيرية المستعملة في ذلك ، هل هي تمثل البلاغة و الوضوح أو يتم الإعتماد على القصص و الشواهد الحية أثناء الحديث ، و هل تعمل على تقوية تركيز إنتباه المستمع للحديث و يستجيب لها في الحين ، و كيف تتم الإستجابة إما لفظاً أو بالحركة عن طريق تحريك الجسم بمختلف أعضائه الخارجية . إن نوع المحادثة هذا يتم عن طريق التلاقي وجهاً لوجه و بطريقة مباشرة ، لكن في المقابل هناك نوع من المحادثة تتم بين الطرفين حيث لا يرى أحدهما الآخر ، و هذا يمثل عامل مؤثر على سير المحادثة و في حالة الغياب تتم المساعدة على إجراء المحادثة على الإسترسال و بهذا الشكل لا يتأثر بالعوامل التعبيرية إنما يتأثر بالأصوات و الحركات التي تحدث في مكان المتحدث ¹⁸⁰ .

في ذات السياق إن الإتجاه الإثنوميثودولوجي من خلال تحليله للمحادثات و طريقة التي يستخدم فيها الأسلوب و طريقة الفهرسة و الترقيم لترتيب العبارات و المعاني التي يتم تداولها من طرف المتحدثون أثناء المحادثة ، وهذا حسب إستعمالها في سياق الحديث و في محيطها الخاص لكي يتم معرفة مكانتها في بنية المحادثة و الصلة التي تربطها ببعضها البعض ، و كذلك لأنها تمثل إنعكاس للواقع ذاته و خصوصيتها المتميزة عن خصوصيات الإستعمالات الأخرى من محيط آخر . و من هنا جاء بعض الرفض و النقد تجاه هذا الإتجاه بسبب إستعمال علماء الإجتماع التقليديين مفاهيم خاصة بهم بالذات ، و قاموا بإلزام الآخرين على إستعمالها و تداولها للتعبير عن مدلولات إجتماعية واقعية . و هذا أدى بظهور في هذه الحالة واقعية المعنى و عدم واقعية المفهوم لأنه من نتاج أحد المنظرين بذاته و ليس ماهو الذي يعبر عن التداول بين المتحدثين أو الأفراد . إن هذه الحالة تمثل عملية الخضوع و الإجبار المفهوماتي

¹⁸⁰ المرجع نفسه ، ص 299.

من قبل علماء الاجتماع ، و هذا يمثل قهراً للواقع و إجبار الناس على تداول المفاهيم الغير واقعية ، و التي لا تدل على المعنى الواقعي بمعنى واضح ، و لهذا يجب الفصل بين المعنى الواقعي و المفهوم الناتج من التنظير حيث يكون غير صادر من مصدر تداوله في الواقع¹⁸¹ .

في سياق تحليل الخطاب و الأهمية القصوى التي يظهرها هذا الإتجاه السوسولوجي في ذلك ، يقدم السوسولوجي الأمريكي إرفينق قوفمان نموذج للخطاب يتوقف على مرجعيات النفسية الاجتماعية من خلال أعماله الرائدة و بالأخص في الذي يسميه ب : "تحليل الإطار" وعمله البحثي عن هيكل و بنية المحادثة ، و التي تعتبر كإمتداد لأعماله السابقة حول تقديم النفس في الحياة اليومية خلال سنوات الخمسينات . في البداية يقوم هذا السوسولوجي بدراسة المؤسسات الاجتماعية بإعتبارها تمثل أنساق مغلقة التي تتم الدراسة فيها حول ما يسميه التعبيرات المخرجة ، و التي تتميز بكونها ذات الطابع المسرحي و الغير اللفظي ، حيث هناك إحتمال بأن تكون غير مقصودة سواء كان الإتصال قد تم تحديده عن قصد أو لم يحدد بعد ، ومن هنا يتجه قوفمان إلى مسألة الألفاظ و تحليل السلوكيات الغير اللفظية كتعبيرات الوجه و الإيحاءات ، و تكمن الأهمية بالنسبة لقوفمان حول تحليل الخطاب كالتالي : أولاً يوجه الإهتمام إلى الدور الفعال و أهمية الوحدات و حدود الخطاب ، ثانياً يحاول ربط العلاقة بين الإمكانيات الإتصالية للفرد و إطار الخطاب ، و أيضاً يهتم بالخطاب الذي يحدث إلى مدى من الإستراتيجيات و الممارسات الطقوسية التي تعتبر في نظر قوفمان أنها العنصر الأساسي في الثقافة الأمريكية ؛ بالإضافة إلى ذلك يحاول قوفمان أن وحدة جديدة لتحليل الخطاب بطريقة خاصة من خلال اللقاءات المباشرة و في نفس الوقت يقوم برفض الوحدات التعبيرية مثل الجملة¹⁸² .

في ذات السياق يقوم قوفمان بدراسة المحادثة التي تتم بين الأفراد و هذا بوجهة نظر مختلفة عن سابقه أمثال جارفينكل ، و هذا لأنه إعتبر المحادثة نسقاً إجتماعياً صغير الحجم و الذي يتضمن قواعد و نظم خاصة تساعد في عملية تنظيم طريقة و أسلوب التحدث و في نفس الوقت تحدد حدوده الفاصلة ، حيث يقوم بتجنب تناول المواضيع التي تسيء أو تقوم بتشويه موضوع المحادثة للمحافظة على غاياته التي تحدها القواعد و النظم ، و يرى قوفمان أن هذه تمثل المستلزمات الخاصة بالنسق الإجتماعي الصغير الحجم ، حيث أنه يلاحظ بأن المحادثة حقيقة طقوسية تتطلب من الفاعل إظهار بعض الإحترام

¹⁸¹ المرجع نفسه ، ص 301.

¹⁸² صفاء جبارة ، المرجع سبق ذكره ، ص 204.

المزاج التي تحاول بناءه ، و على إثر ذلك فإن حالة تحفظ علاقة المتحدثين بذات الوقت يوضح بأن الحديث يعتبر الطقس الذي يحفز الآخرين للانضمام إلى المحادثة ، أو الدخول فيها في وقت لاحق لإكتساب أصول المحادثة و على إثر هذا تعتبر المحادثة بمثابة التنشئة الإجتماعية الصغيرة¹⁸³ .

يقصد قوفمان بالمحادثة بأنها تركيز إنتباه المتحدثين على موضوع معين يهم رغبتهم أو يشغل تفكيرهم أو يشبع مصالحهم . و يقوم هذا الأخير بطرح عناصر نشاط المحادثة التي تتضمن المزاج و العشرة و أخيراً الإدراك البيئي . فالعنصر الأول و هو المزاج فهو عنصر الذي يسبق حدوث المحادثة ، حيث يتطلب هذا الأخير وجود مزاج مشترك بين الأفراد المتحدثين لكي تبدأ المحادثة فيما بينهم ، و عند الإنتهاء يصبح مزاجهم في حالة توسع و تطور في حالة إذا نجحت المحادثة بينهم ، أو تعرف نوع الجماد و السكون في حالة فشل المحادثة بينهم ، حيث يشهد هذا المزاج حالة تطور و نمو من خلال تدعيمه بالحيوية اللازمة للحديث بأراء ناضجة أو تعديل بعض أطوار المحادثة و تصحيحها و هذا عند إلتقاء الأحاسيس أو المشاعر أو المصالح فيما بينهم ، و بهذا نشهد حالة تطور و نمو المزاج المشترك الذي يدعم أطوار الحديث و يقويه و يزيد من مستوى التعمق و التوسع في المحادثة . و لكن في حالة ما إذا وصلت المحادثة إلى مجال مغلق من خلال تشدد موقف أحد الأطراف أو كلاهما ، فإنه تحدث التفرقة على مستوى الأحاسيس أو المشاعر أو المصالح ، حينها تتولد حالات الغضب و التي تؤدي إلى توقف و سكون المحادثة ، حيث أن الأهم في العنصر الأول و هو المزاج الذي يكمن في تركيز الإنتباه الخاص بالمتحدثين على موضوع معين الذي يتطلب منهم وجود المزاج المشترك الذي يتشارك فيه هؤلاء المتحدثين فيما بينهم ؛ فيما يخص العنصر الثاني و هو العشرة التي تعني الروح الإجتماعية و حالات المؤانسة و الرغبة بالدخول في الحديث مع الآخر حول الموضوع الذي يمثل أحد الإهتمامات و المصالح الخاصة بهم ، لأنه في حالة إذا كان أحد الطرفين إنطوائياً و إنسحابياً فإن هذا يخلق نوع من الإنعزال و عدم الإختلاط مع الآخرين و الحديث معهم ، و هذا الذي يؤدي بإغلاق باب الحديث و ظهور علامات السكون في المحادثة ؛ أما العنصر الأخير و الخاص بالإدراك البيئي فإنه يعني الوضعية التي يكون عليها المتحدثين في ما يخص مكان جلوسهما خلال المحادثة ، هل هي وضعية تقابل وجهها لوجه أو

¹⁸³ معن خليل عمر ، المرجع سبق ذكره ، ص 306.

جنباً لجنب أو في حالة تعاكس بالظهر ، لأن موقع جلوسهما هذا يُظهر لنا مستوى حضور كل منهما أمام الآخر و يؤكد على مدى إهتمام أحدهما بالآخر أو إهماله¹⁸⁴.

في ذات السياق يقوم قوفمان بتمييز ثلاث أشكال من المحادثات التي تحدث ما بين الأفراد المتحدثين ؛ أولاً المحادثة الساخرة التي يتناول فيها المتحدثين موضوع معين و من خلاله يتم الإستهزاء و السخرية من أحد الأفراد الذين يعرفونهم خلال الحياة اليومية ، كالإستهزاء من مسؤول في العمل أو من طبيعة العمل أو من الأشخاص السياسيين ، حيث في بعض المرات يقوم المتحدثين بتضخيم الأخطاء بطريقة هزلية و فكاهية ؛ ثانياً المحادثة الرسمية التي تقتصر على الحديث القائم بين المسؤول الرسمي أو المحاضر عندما يلقي خطاباته و محاضراته أمام الأفراد الحاضرين ، و خلال هذا يقوم بعض الحضور بطرح الأسئلة عليه و من هنا يخضع الحديث إلى التسلسل الموقعي ، و هذا يتم وفق الترتيب الذي ينظم المتسائلين حسب موقعهم على السلم التنظيمي أو السياسي و غيره ، فهنا يتم الحوار بشكل تدريجي و لا يتم بشكل كفي عشوائي ؛ ثالثاً الحديث مع الذات و الذي يعني به قوفمان التفكير بكل صراحة حول موضوع معين يمثل وقوع الفرد في الإنحراف عن المتطلبات الإجتماعية التي تخرج صاحبها من الحديث به أمام الآخرين أو تجعل من الفرد المتحدث يخجل من طرح حديثه بعلانية و هذا الذي يدفعه قبل الحديث إلى التفكير و تحديد كيفية الحوار به من عدة جوانب و يغوص فيه بكل حرية مطلقة¹⁸⁵.

2.7. المفاهيم الأساسية للمقاربة الإثنوميثودولوجية :

1. **الواقع العملي و المنجزات :** من خلال تناول جارفينكل للمقاربة الإثنوميثودولوجية في الدراسات التي أعدها تحت عنوان " ماهي الإثنوميثودولوجيا ؟ " حيث يعني بها أنها تعالج النشاطات العملية و الظروف العملية و الإستدلال السوسيولوجي العملي كمواضيع للدراسة التجريبية ، و يهتم أيضاً بالنشاطات الروتينية المألوفة للحياة اليومية و هذا بالإهتمام كذلك بالنشاطات الغير المألوفة ، و البحث من أجل العمل عليها بصفاتها كظواهر إجتماعية ، و يبقى الهدف الأساسي لتفكير جارفينكل هو التركيز على النشاطات العملية و بالأخص الإستدلال العملي . إن الإثنوميثودولوجيا هي الدراسة التجريبية الخاصة بالمناهج التي يستخدمها الأفراد لإعطاء معنى معين ، بالتوازي مع إنجاز أفعالهم اليومية كالتحدث و إتخاذ القرارات و التفكير . فبالنسبة للباحث الإثنوميثودولوجي فإن علم الإجتماع يعتبر العلم الذي يدرس

¹⁸⁴ المرجع نفسه ، ص 308.

¹⁸⁵ المرجع نفسه ، ص 309.

النشاطات اليومية مهما كانت طبيعتها ، هذا مع إعتبار هذا العلم هو أيضاً نشاط عملي ، و تقدم الإثنوميثودولوجيا على أنها واقع إجتماعي إنعكاسي يبحث و يدرس من أجل شرح و تفسير مناهج كل الوقائع الإجتماعية . في هذا السياق يقترب الباحثين الإثنوميثودولوجيين من الوقائع الإجتماعية العادية للحياة الإجتماعية أكثر من علماء الإجتماع الآخرين ، حيث يؤكدون على العودة إلى التجربة خلال دراسة ظاهرة معينة ، و هذا الأمر يستدعي تغيير في المناهج و أدوات جمع المعطيات و كيفية البناء النظري . في الواقع الفعلي للبحث السوسولوجي وصل الإثنوميثودولوجين إلى نتيجة مفادها أن فرضية الظواهر اليومية يتغير مظهرها خلال فحصها عبر شبكة الوصف العلمي ، فالوصف السوسولوجي يتجاهل التجربة العملية أو واقعية الفاعل ، و التي تعتبره ككائن غير عقلائي ، و بهذا يرفض الإثنوميثودولوجيين الفرضيات التقليدية لعلم الإجتماع حول الواقع الحقيقي الإجتماعي ، حيث في هذا الصدد و من وجهة نظر الإثنوميثودولوجيا فإن علماء الإجتماع يفترضون وجود أسبقية للنظام الثابت الذي يحتوي على المعايير و الرموز المشتركة بين الفاعلين الذين يسيطرون على كل النظام الإجتماعي . كما أن كل من المفاهيم السوسولوجية التقليدية كالمعايير و القواعد و البنيات هي نتاج إفتراض هيكلية نموذج للنص السوسولوجي الذي يقر بوجود عالم رمزي خارجي و غير تابع للتفاعلات الإجتماعية و هذا بإعتباره مستقل عنهم . على صعيد آخر يؤكد جارفينكل في مقاله حول الإثنوميثودولوجيا بأن الظواهر الإجتماعية هي من نتاج الأعضاء ، حيث تظهر الحقيقة الإجتماعية من خلق الفاعلين و ليست معطى موجود من قبل . تقدم لنا الإثنوميثودولوجيا مثال على ذلك في مسألة إتخاذ الأعضاء للقرارات ، و هذا بتجاوز فرضية أن الفاعلين يتبعون بعض القواعد ، فهم حيث هذه المقاربة هو تجديد المناهج التي بواسطتها يقوم الفاعلين بتجديد هذه القواعد ، و هذا ما يجعلها قابلة للملاحظة و الوصف ، إضافة إلى الدور الفعال لنشاطات الأعضاء العملية التي تعمل بفعالية في كشف القواعد و الإجراءات ، و هذا يؤدي بأهمية الملاحظة المركزة و تحليل العمليات الجارية في الأفعال التي تسمح بتجديد الإجراءات التي عن طريقها الفاعلين يقومون بتأويل واقع الحقيقة الإجتماعية و يكتشفون الحياة . إن الأهم الأساسي في هذا يكمن في ملاحظة وضعية الفاعلين و بالمعنى المشترك يقومون بإنتاج و معالجة المعلومات في عملية التبادلات و كيف يستعملون اللغة كمصدر ، و على العموم الإهتمام بالكيفية التي ينتج من خلالها الفاعلون العالم العقلي الذي بواسطته الأفراد يمتلكون القدرة على العيش في الواقع الحقيقي¹⁸⁶ .

¹⁸⁶ COULON (Alain), L'ethnométhodologie , Paris , PUF, 2014, p 23-26.

2. L'indexicalité : تعتبر الحياة الإجتماعية بمثابة الفضاء الواسع الذي يبني عن طريق اللغة ، و لكن ليس بنحو اللغة أو علم اللغة الخاص ، و إنما باللغة اليومية الخاصة بالواقع المعاش للأفراد ، حيث إنهم يقومون بالتحدث و تلقي الأوامر و الإجابة على الأسئلة و التعلم و الكتابة و غيرها من النشاطات كالمشاركة في الإجتماعات و إجراء المقابلات ، فكل هذه الأمور تجري بنفس اللغة ، و من خلال هذه المعاينة تتطور إشكالية اللغة في الإتجاه الإثنوميثودولوجي .

من خلال إجراء و دراسة علماء الإجتماع لأبحاث حول ظاهرة إجتماعية معينة و محاولة تحليلها و تأويلها و وصفها ، فإنهم يستعملون نفس مصادر اللغة التي يستعملها الأفراد العاديين أي اللغة المشتركة ، و هذا لأنهم يقضون أغلبية وقتهم في محاولة إيجاد الحلول للفهرسة الخاصة بالخطاب الواقعي ، حيث أن عبارات اللغة العادية فهرستها لا نجدها في الواقع في مجال الإثنوميثودولوجيا ، و تتمثل العبارات المفهرسة على سبيل المثال في : ذلك ، أنا ، أنتم..... إلخ ، حيث هذه العبارات تأخذ معناها في السياق التي جاءت فيه ، و يمثل هذا التحدي الأكبر لعلماء المنطق و اللغة منذ فترة طويلة . تعني الفهرسة بأنها هي كل التوضيحات المتصلة بكلمة ما في موقف معين ، و بهذا فهي تمثل مفهوم تقني يعود مصدره من علم اللغة ، حيث هذا يجعل من الكلمة بأن لها مدلول و معنى متعدد الحالات ، و كذلك لها مدلول متميز حسب الحالة الخاصة التي أستعملت فيه . و في ذات السياق يشكل لنا الفهم المعمق للكلمة عملية تمر عبر خصائص ذات مدلول معين ، و التي تتطلب من الأفراد بذل مجهود معين حول المعلومة التي قدمت لهم . و يعني هذا بعدم الإكتمال الطبيعي للكلمات و التي ترتبط بالسياق الخاص التي أنتجت فيه من أجل أن تأخذ معناها الكامل في الواقع . إن الإثنوميثودولوجيا قامت بإدخال مفهوم الفهرسة إلى ميدان العلوم الإجتماعية ، حيث يعني هذا المفهوم أن كل الأشكال الرمزية التي تمثل : العبارات ، الحركات ، القواعد و الأفعال ، تحمل هامش من الغموض و عدم الإكتمال ، و الذي لا يزول هذا إلا عند إنتاج هذه الأشكال الرمزية ، إضافة إلى إعتبار أن حالة الإكتمال تشير إلى فضاء واسع لعدم الإكتمال . فيما يخص الحياة الإجتماعية التي تهيكّل الحياة اليومية فإن لديها فهرسة غير منتهية ، لذلك يجد عالم الإجتماع صعوبة أمام هذه الوضعية الغير منتهية ، فنقتصر مهمته في إستبدال العبارات الموضوعية بعبارات فهرسية عند القيام ببحث و دراسة حول الواقع الإجتماعي اليومي¹⁸⁷ .

¹⁸⁷ Ibid , p 26 -28.

3. الإنعكاسية La Reflexivité : إن على الباحث بالمقاربة الإثنوميثودولوجية أن لا يخلط بين

الإنعكاسية La Reflexivité و التفكير La Reflexion ، و هذا من خلال أن للأفراد وقائع إنعكاسية و هذا لا يعني أنهم يفكرون فيما يفعلون و يقومون بأشياء معنية ، فهم في حالة من اللاوعي عندما يقومون بالتفكير الخاص بأفعالهم ، و يكونون غير قادرين في حالة وعيهم على متابعة أفعالهم العملية التي هم منخرطون ضمنها . و عليه يؤكد لنا جارفينكل أن الأعضاء لا يهتمون بالظروف العملية و الأفعال العملية بإعتبارها مواضيع محددة ، كما أنهم لا يتعبرون هذه الإنعكاسية كنشاط ذاتي ، و لكنهم يعرفون ماهية الشيء الملاحظ ، حيث أن لكل فرد من الأعضاء سلوك عقلائي للأفعال الحقيقية الواقعية ، و هذا يعني أن الإنعكاسية تعتبر شرط ثابت و حتمي لا يمكن تجاهله و نفيه ، و بهذا لا يمكن إعتبار الإنعكاسية عامل معيق للفهم النظام الإجتماعي حيث يعتبر بالنسبة لجارفينكل بمثابة الشرط الأولي . و عليه فإن الإنعكاسية تعني الوقائع التي تقوم بالوصف و تكوين المحيط الإجتماعي ، إنها بمثابة الأنشطة التي من المفترض أن تجعلها قابلة للملاحظة . إن من خلال أنشطتنا العادية فإننا لا نأخذ في الحسبان عند كلامنا أننا ننبي مع مرور الزمن المعنى و النظام و العقلانية ، و هذا الأمر هو الذي نقوم به في تلك اللحظة ، إضافة إلى التطرق إلى مواصفات ما هو إجتماعي التي تصبح في حالة وجود أطراف مختلفة التي تكون مكونة من الذي نقوم بوصفه . فبالنسبة للأعضاء المجتمع تكمن معرفة الحس المشترك للأفعال في الحياة الإجتماعية اليومية ، في تأسيس مثلاً معرفة العالم الحقيقي ، لأن معرفة الحس المشترك لا تصيغ فقط المجتمع الحقيقي للأعضاء ، و لكن يظهر لنا شكل من أشكال التوقعات التي نقوم بتكتملتها . تمثل لنا حالة الوصف لوضعية معينة حالة من البناء من طرفنا ، و هنا تعني الإنعكاسية بحالة التكافؤ بنية الوصف و إنتاج عملية التفاعل بين الفهم و تعبير هذا الفهم . و عليه يعتبر فعل التفاعل بمثابة تحديد أن الإنعكاسية تفترض أن الأنشطة التي بواسطتها الأعضاء يقومون بإنتاج و إدارة أوضاعهم في الحياة اليومية التي تكون منظمة في كل الأيام ، هي تتطابق في الإجراءات المستعملة من أجل جعل هذه الأوضاع قابلة للوصف و المعاينة¹⁸⁸ .

4. الإحتساب : يرتبط هذا المفهوم بردود فعل الآخرين و الذي يعني أن الفرد عندما يتفاعل مع الآخرين

يقوم بإحتساب ردود فعلهم لكي يقوم بتقييمهم و يتصرف تجاههم في المستقبل الآتي ، فيمكن لردود الأفعال هذه أن تكون مضللة و ناقصة ، حيث تقدم لنا هذه المقاربة و بالأخص تفكير جارفينكل الذي يعتبر أن الأفراد يقومون بإحتساب الأمور بعد وقوعها ، وهذا للتصرف بدرجة أكثر و بثقة عالية أو أن

¹⁸⁸ Ibid ,p 34-35.

ينسحبوا من عملية التفاعل مع الآخرين في اللحظة الأتية ، حيث هذا الإحتساب يفرض على الفرد أن يكون بدرجة بوضعية التفاعل و دور الأفراد الذين يتفاعلون معه ، و بشكل مغاير هل يعتبر الفعل المنعكس وسيلة لإنعكاس الفعل المنبه ، حيث أن هذه المقاربة تهتم بنوع من الإستجابة من طرف الآخرين من حيث كونها جاءت تساوي مع الفعل المنبه أو أكثر أو أقل أو أنها تأخذ في الحسبان ما يقبله الأفراد و ما يرفضونه خلال تفاعلهم مع الآخرين و القيام بعملية إحتساب إهتمامات الأعضاء و إرتباطهم بالأفعال و الآثار المترتبة عن ذلك¹⁸⁹.

5. مفهوم العضو : يعتبر هذا المفهوم أحد المفاهيم الأساسية للمقاربة الإثنوميثودولوجية ، حيث أن مفهوم العضو لا يعود إلى الإلتناء الإجتماعي و لكن يعود بالأخص إلى مدى التمكن و الإلتقان من اللغة الطبيعية . حيث لا يمكن من الباحث إستعمال هذا المفهوم بإتخاذ شخص كمرجعية ، و هذا الذي يعود إلى إمكانية التمكن و الإلتقان من اللغة المشتركة التي يسمعها الأفراد بشكل مستمر ، و يبدو أن جرفينكل إستعمل مفهوم العضو بإعتماده على مفهوم تالكوت بارسونز الذي يؤكد ضرورة الإلتناء إلى الجماعة ، و الذي يعنى به أيضاً مدى الإلتناء إلى جماعة لسانية تتقن اللغة الطبيعية¹⁹⁰ .

خاتمة الفصل الأول :

إن التطرق إلى دراسة و محاولة القيام بمساهمة في سوسيولوجية الحياة اليومية ينطلق قبل كل شيء بالتطرق و الإشارة إلى المقاربات الميكروسوسيولوجية التي قامت على دراسة الوقائع الإجتماعية الصغيرة و الجزئية في المجتمع ، و هذا في مرحلة ظهور البوادر الأولى لتأسيس علم الإجتماع كعلم قائم بذاته ، الذي يهدف لمعالجة من خلال الفهم و التأويل و التحليل لمختلف الظواهر الإجتماعية التي ظهرت في فترة السابقة ، بإعتبارها ظواهر و وقائع حديثة النشأة و الظهور في المجتمع الغربي الأوروبي ، و لهذا كان لزاماً على الباحث في السوسيولوجية على العموم التطرق إلى الفرد و أهميته في البناء المعرفي الخاص به و هذا بإعطاء الأهمية الكبرى لوحداث التحليل الصغرى التي يرى فيها المظاهر التي تساهم في فهم و تأويل الوقائع الإجتماعية التي تحدث في المجتمع بمختلف التظاهرات ؛ في مقام آخر يقدم لنا مفهوم الحياة اليومية في هذا الفصل إشكالية التي من الواجب التطرق إليها ، كتمهيد لهذا المفهوم الذي عرف أوجه مختلفة و متعددة في التأويل و المعالجة من طرف العديد من الفلاسفة في المقام الأول و

¹⁸⁹ معن خليل عمر ، المرجع سبق ذكره ، ص 301.

¹⁹⁰ COULON (Alain), Op.cit , p 40.

يلها علماء الاجتماع و محاولتهم لتقريب المجال البحث الذي يندرج فيه مفهوم الحياة اليومية من مقاربات فلسفية و سوسيولوجية متكاملة فيما بينها و هذا ما لمسناه من خلال التطرق إلى مختلف المقاربات و النظريات التي عالجت الكل بطريقتها لمفهوم الحياة اليومية و كيف بدأ يتشكل في التنتظيرات وفي التفكير السوسيولوجي الكلاسيكي و الحديث ، فمن خلال هذا ظهر هذا المفهوم في حقل الفلسفة و العلوم الإجتماعية عند طريق الفينومينولوجي إدموند هوسرل الذي صاغ المفهوم الأول حول الحياة اليومية و هذا للإشارة لعالم الحياة ، و هو في الحقيقة مجال واسع يتم فيه الأفراد التبادل لتقافاتهم المجتمعية و التفاعل فيما بينهم في هذا الفضاء ، في الواقع إستخلصنا أن الحياة اليومية تظهر كمفترق الطرق ما بين سيرورة التراكمية و أخرى غير تراكمية ، حيث تتميز بالتعددية بالرموز و لكنها في نفس الوقت مشبعة بالعواطف و تخضع لوتيرة دورية و هذا ما يميزها بإعتبارها تبقى خارج السيرورة التراكمية التاريخية . في سياق آخر تظهر الحياة اليومية بمعنى الواقع المعاش اليومي حيث تم تأويلها من طرف الفيلسوف هنري لوفابر ، فهي بالأساس تكون معقدة و يجب إدراكها و تمييز مظاهرها ، لكن تفرض على الباحث في السوسيولوجية القيام بالإختيارات التي من طرفها كل فرد يبني و يكون تاريخه الخاص في المجتمع . في ذات السياق تطرح لنا إشكالية الحياة اليومية ماهية السوسيولوجية الخاصة والمعالجة لهذا المفهوم ، فهذا الفرع هو ليس مجرد إتجاه من علم الاجتماع العام ، و لكن سوسيولوجية الحياة اليومية تسمح بوصف التواجد اليومي بطريقة واضحة ، حيث تهتم بما يحدث بشكل بديهي في الواقع اليومي و هو المتعلق بالصراعات و التوترات و التغيرات و التحولات و الأزمت ، فمن المحتمل في سياق البحث المندرج ضمن هذا الفرع السوسيولوجي يتجلى بشكل أفضل من خلال الدلالات الدراماتيكية لمراحل البحث السوسيولوجي ، و على العموم تظهر سوسيولوجية الحياة اليومية في مفترق الطرق بين مختلف الفروع و المقاربات كعلم النفس العيادي و الأنثروبولوجيا الثقافية ، فهي تمثل في اللحظة الآنية السوسيولوجية المعاصرة . إضافة إلى إتساع ميدان البحث فيها و تقوية وجودها الفعلي على الميدان في العلوم الإجتماعية على العموم ، و أيضا يكون لها قيمة إرشادية مرتفعة في البحث ، في الواقع سوسيولوجية الحياة اليومية تستعمل هذا الواقع المعيش كظاهرة إجتماعية شاملة بمعنى مارسال موس ، حيث يصبح الوقت و الفضاء الإجتماعي مثل كيان ناتج عن طريق الممارسات الإجتماعية .

الفصل الثاني

الثراء المعرفي حول موضوع العمل

و تمظهراته

1. تطور ماهية العمل ؟

في بداية التفكير المعرفي حول عنصر العمل و ماهيته اللغوية و محاولة تحديد المعالم النظرية المعرفية حوله ، و الذي يظهر لنا من خلال المراجع النظرية المختلفة كحلقة نقاش متعددة الأبعاد ، و لتبسيط التفكير نعتبره قبل كل شيء الممارسة أو السلوك الذي يرتبط مع الإنسان حيث يحاول من خلاله إنتاج و خلق منتج معين أو خدمة معينة في فضاءات العمل المختلفة ، فهو بذلك يأخذ صفة التعقد التي تميز الخصوصيات المرتبطة به من خلال ممارساته ضمن و في وسط مجموعة من الإكراهات الخارجية و الداخلية ، بحيث سنشهد من خلال المسار التاريخي الذي مر عليه هذه المفهوم ، تعدد و تنوع في المعاني المرتبطة به ، و هذا من خلال إرتباطه بسياقات و ظروف إجتماعية مختلفة ، و التي يتولد لدينا من خلالها معاني للعمل و قيم تكون حسب المجتمع الناتجة و المتولدة فيه ، حيث بهذا المعنى نستطيع قول بأنه ك مفهوم علمي قام بتحفيز العديد من الدراسات النظرية و التطبيقية ، حيث نلاحظ في مختلف الكتابات بأنه " من العمل التكفيري إلى غاية عمل المواطن Citoyen ، المغامرة الدلالية اللفظية لهذا المفهوم لم تتوقف عن الإشتراك من المؤرخين ، الإقتصاديين ، السوسولوجيين ، الأنثروبولوجيين و بطبيعة الحال الفلاسفة "191 .

يأخذ العمل في اللغة العربية عدة معاني دلالية و لفظية ، إلا أنها تتفق في جميعها على المضمون الملموس و النتيجة من ورائه حيث يقدم لنا لسان العرب العمل كمرادف لكلمة المهنة و الفعل و الجمع الأعمال ، و يقال عمل عملاً و أعلمه غيره أي عمل به ، إعتمل الرجل عمل بنفسه ، و يقال عمل فلان العمل يعمله عملاً فهو عامل ، و رجل عمول بمعنى رجل عملاً أي مطبوع على العمل ، و التعميل هو تولية العمل حيث يقال عملت فلاناً على البصرة بمعنى وليته¹⁹² .

يربط الماوردي العمل بالصفة و طبيعته الممارسة في المجتمع ، فكما أن العمل يقتضي الجهد البدني للإنسان ممارسته ، يقتضي أيضاً الإلهام و صناعة الفكر كما يسميها هذا الأخير ، حيث جاء في كتابه أدب الدنيا و الدين باب يتحدث فيه عن التدابير الدنيا ، حيث يقول بأن " أشرف الصناعات صناعة الفكر و أرذلها صناعة العمل لأن العمل نتيجة الفكر و تدبيره . فأما صناعة الفكر فقد ينقسم

¹⁹¹ MAROUF (Nadir) *Le travail en question*, Paris ,L'Harmattan, 1996, P 9.

¹⁹² ابن منظور ، لسان العرب ، بيروت/لبنان ، دار إحياء التراث العربي للطباعة و النشر و التوزيع، جزء 9 ، 1999، ص 400.

قسمين: أحدهما ما وقف على التدبيرات الصادرة عن نتائج الآراء الصحيحة كسياسة الناس و تدبير البلاد (.....) و الثاني ما أدت إلى المعلومات الحادثة عن الأفكار النظرية¹⁹³.

ففي المجتمع اليوناني القديم مثلاً ، لم تكن هناك كلمة دلالية لتعبر عن العمل بالمفهوم الذي نعرفه اليوم من كتابات فرديمان و دومينك ميديا ، فلقد تم إحتقار العمل و ربطه بالطبقات الدنيا (العبيد) ، فيما تركت الأعمال التأملية و الفكرية ، الفلسفية و السياسية لطبقة أخرى، و كان الفيلسوف هيرودوت خير دليل عن هذه الوضعية في إحدى كتاباته و الذي يعتبر أن " الذي يتعلم الفنون التقنية و حتى أفراد من عائلاتهم ، هم مرثين كالمواطنين عوض أن نعتبرهم كالنبلاء الذين لا يمارسون الفن التقني و بالأخص الغير المكرسين للفنون الحربية " ¹⁹⁴.

بالنسبة لأرسطو في الكثير من الأحيان اعتبر عمل العبيد ممكن أن يكون شامل و غير مغفل عليه ، لكن عمل يتحمل بحرية من طرف الحرفي ، هذا الأمر الذي بأي طريقة لا يبرر ، فكتب يقول : " المدينة المنظمة في أحسن الأحوال سوف لا تجعل من حرفي مواطناًنوعية المواطن لا تنتمي إلى كل الرجال الأحرار بالبساطة لأنهم أحرار. فهم ينتمون إلى الذين لا يعملون بالضرورة من أجل العيش . فالذين يعملون بالضرورة من أجل رجل واحد هم عبيد ، لا بالنسبة لعامة الناس ، العمال ، thètes ؛ كما أن هذا المعنى امتد إلى مجتمعات أخرى ، كالمجتمع الروماني و الجرمانى القديم الذي يعنى arbeit و الذي يقابله : العقوبة ، الشقاء ، الشدة . في اللغة الروسية العمل يحمل معاني كلمات padoma ,robota و الذي يرتبط دائماً بالعبودية التي ظهرت في السابق¹⁹⁵. لكن في العموم العمل أخذ شكل العقاب المستلزم للعبد ، أو بأكثر مصطلح شائع حول أصل الكلمة هي tripaluim الذي عبرت عن أداة للتعبيد بثلاث أوتاد . كما أخذ شكل التابوت للجنائز الموت في اللغة الفرنسية القديمة.

في الحقيقة إحتقار العمل اليدوي في العصر القديم ، لم يكن بدون شك عام و لا مطلق و لكن تحت تأثير بعض الإيديولوجيات التي دفعت لتفكير حولها اليوم ، فمثلاً من المنظور الديني بالتقاليد المسيحية ، كان يعتبر نوع من الكفارة و التواب . كما أنه الوسيلة التي تساعد الناس على التخلص من الخطيئة و

¹⁹³ أبي الحسن علي بن محمد الماوردي ، أدب الدنيا و الدين ، شرح و تعليق محمد كريم راجح ، بيروت، دار إقرأ ، طبعة رابعة منقحة ، 1985، ص 227 .

¹⁹⁴LEFRANC (Georges) « *Du travail maudit au travail souverain* »,in Rencontres internationales de Genève ,*Le travail et l'homme* ,Neuchâtel, Editions de la Baconnière ,1959, P14.

¹⁹⁵ *Ibid*, P13.

إعادة إكتساب الكرامة الروحية المفقودة ، حيث أن الكنيسة فرضت العمل و قامت بتقوية وجوده في الحياة و هذا لأجل التكفير عن الخطايا الدنيوية . و لقد جاء في النصوص المقدسة " إنما بالجهد تستخرج من الأرض قوتك و بعرق الجبين تحصل على رغيفك " .¹⁹⁶

تم أعيد النظر في معنى العمل من خلال التجربة المسيحية في الإصلاح ، و الذي شهدت تلك الفترة بروز تغير نوعي في البنيات المجتمعية بظهور المجتمع الصناعي الحديث الذي أعطى للعمل مكانة مرموقة بالنسبة للفرد، و أصبح موجد وأخذ قيمته من خلال الإصلاح الديني و الإعلان عن بروز المذهب البروتستانتي ، الذي حول مفاهيم العمل حيث أصبح الوسيلة التي تسمح بتحول الجذري لظروف العيش الإنساني . ففي هذا الصدد ظهرت عدة نقاشات فلسفية محضة حول هذا الموضوع الذي تم النظر فيه و إعتبره كوسيلة التي يرتبط بها الفرد بقدرتها على إنتاج و إستعمال التقنيات¹⁹⁷ .

إن الإسلام يجمع العمل من حيث الطبيعة النفعية في موضعين ، الوضع الديني و آخر دنيوي ، و هذا ما دلت عليه العديد من الأحاديث و النصوص المقدسة ، والتي لم تميز و تعظم عمل عن آخر ، بل شمل هذا الدين كل الأعمال و أعطى لصاحبها الدرجة الرفيعة ، فكم من الأعمال في المجتمع الحالي محكوم عليها بقيمة دنيا ، إلا أن التاريخ شاهد على الروايات الأنبياء و حياتهم حيث إرتبطوا بأعمال بسيطة من وجهة نظر المجتمع اليوم ، فلقد ورد في الصحيح البخاري من حديث ابن عباس " كَانَ دَاوُدُ زَرَادًا ، وَكَانَ آدَمُ حَرَّائًا ، وَكَانَ نُوحٌ نَجَّارًا ، وَكَانَ إِدْرِيسُ حَيَّاطًا ، وَكَانَ مُوسَى رَاعِيًا " . و في موضع آخر " حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ مُحَمَّدٍ الْمَكِّيُّ حَدَّثَنَا عَمْرُو بْنُ يَحْيَى عَنْ جَدِّهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى النِّعَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أُرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ " .¹⁹⁸

لقد ورد العمل في النص القرآني حوالي ثلاثمائة و تسع و خمسين من آياته الكريمة، التي جاءت بصيغة المضارع للجمع مختلف الناس و الأقوام لإخبار على سعيهم حيث أن العمل أولاه الله سبحانه و تعالي مكانة مرموقة في كتابه الكريم مثلما نجد هنا في أية الكريمة بعد بسم الله الرحمن الرحيم " وَقُلِّ

¹⁹⁶ مصطفى الفيلاي ، مجتمع العمل ، بيروت ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، الطبعة الأولى ، 2006 ، ص 183 .

¹⁹⁷ DE COSTER (Michel) , *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines* ,Paris / Bruxelles ,De Boeck Université ,3eme Ed, 1999 ,P 28.

¹⁹⁸ أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي ، فتح الباري شرح صحيح البخاري ، رقم كتبه وأبوابه وأحاديثه :محمد فؤاد عبد الباقي ، قام بإخراجه وصححه وأشرف على طبعه :محب الدين الخطيب، بيروت، دار المعرفة ، 1379 .

اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ
" (صدق الله العظيم) . و يقول ابن عاشور " و المراد بالعمل ما يشمل العمل النفساني من الإعتقاد و
النية ، وإطلاق العمل على ما يشمل ذلك تغليب ، و عن (فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ) يقول
زيادة التخصيص، كون عمل الناس بمرأى من الله ، و عطف (وَرَسُولُهُ) على إسم الجلالة لأنه (ص) هو
المبلغ عن الله ، و عطف (الْمُؤْمِنُونَ) لأنهم شهداء الله في أرضه "200.

نلاحظ أن قيمة العمل في المجتمعات القديمة لم تكن لها أهمية كبرى ، و كانت هناك نشاطات
ضرورية لإشباع الحاجيات الأولية و التأثير على المحيط الإنساني لإنتاج منتج يكون بالرغبة في سد
حاجة معينة فقط ، فلم يكن هناك منطلق التراكم و الإنتاج من أجل التبادل الذي حدث في القرن 19 م ،
و عليه ظهر العمل الزراعي الذي غير من ذهنيات الإستهلاك المعيشي لسد الحاجيات ، بل أصبح مع
ظهور الملكية الفردية لوسائل الإنتاج و تزايد النمو الحضري و الإنتاج ، أخذ العمل يأخذ منحى آخر و
يقوم بتلبية رغبات المستهلكين بواسطة العملية التبادلية و التعميم التجارة و ما يسمى بإختراع الحضارة أو
الحدثة .

يظهر هذا المفهوم كمصطلح تاريخي النشأة ، أي متجذر من ظرف و حقبة تاريخية معينة و مكان
جغرافي معين وهو المجتمع الأوروبي في تكوينه الحديث ، فهو بمثابة " إختراع تاريخي خاص ببعض
المجتمعات بعينها ، في بلدان أوروبا الغربية ، حيث يعتبر حسب العديد من الكتاب أمثال ماكس فيبر ،
أندري قورز أن المفهوم و الشكل المعاصر للعمل لن يتجلى قبل القرن الثامن عشر إلا عندما تبدأ
المانيفاكنتورات بفرض قوانينها و بالأخص فرض روح رأسمالية جديدة تحول طريقة الإنتاج إضافة إلى
مختلف العلاقات التي تربط الأفراد فيما بينهم ، روبرت كاستال يتجه في نفس الإتجاه في كتابه حول
المسألة الإجتماعية " 201 ، من جهة أخرى يتجلى مفهوم العمل في هذا الظرف كنتاج للقرن 19 و حركة
التصنيع و الحدثة في تشكيل معاني حديثة للعمل و تحديد المظهر المؤسسي المعترف به حيث يقر سان
سيمون أحد منظري الثورة الفرنسية بأنه من الضروري " من جميع الناس في المجتمع أن يعتبروا أنفسهم
بمثابة العمال في الورشة ، يسعون بأعمالهم إلى التوفيق بين الذكاء البشري و بين تخطيط الحكمة الإلهية

199 القرآن الكريم ، سورة التوبة ، الآية 105.

200 ابن عاشور محمد الطاهر ، تفسير التحرير التنوير ، تونس ، دار التونسية للنشر ، الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب ، 1984 ،

25/10

201 LALLEMENT (Michel) , *Le travail, une sociologie contemporaine* , Paris , Folio essais , 2000, P 14.

"، و هذا ما هو إلا التأكيد على ضرورة العمل في المجتمع و الذي يرى من خلاله العامل الأساسي الذي يحرك المجتمع و السبب و غاية من وراء الوجود الكوني للبشر²⁰² .

مما سبق ذكره يتجلى مصطلح العمل في هذه الفترة كوليّد الإقتصاد السياسي حيث يعتبر كمصدر للثروة و يرتبط بالمنطق الإقتصادي للطبيعة الإنسانية، فهو عامل ضروري لإنتاج الثروات و مصدر للروابط الإنسانية ، حيث يصبح كوسيلة للإستقلالية الفردية و كل عمل إنساني يكون له سعر معين ، فهو وقود المجتمع حيث يصبح الفرد مرتبط بتبعيات رسمية يبيع فيها قوى عمله لغيره من أجل إنتاج خدمة لإشباع حاجياته و حاجيات غيره ، فنجد مثلاً في العديد من كتابات ماركس مثل كتاب الرأس المال الشهير الذي حوّل العمل إلى وقود الفرد في المجتمع و عامل بناء للحياة الإجتماعية ، حيث يقول " بأن الإنسان يساهم في الرقي العام للبشرية بنشاطه المهني على مدى العمر و على تعاقب الأجيال ، وأن العمل ضمان لبقاء الفرد و لدوام الملة و الجنس ، و أنه الفيصل بين الآدمي و الحيوان ، وأن الإنسان مخلوق من العمل و للعمل و أن العمل جهاد"²⁰³. و يقول أيضاً حول العمل بأنه " لا يبدأ عهد الحرية و لا يكتمل سلطانها ، إلا إذا كان العمل متحرراً من الفقر و البؤس ، غير مقيد بالسعي إلى أهداف قسرية ، و كان مبدولاً لتحقيق مقاصد أخرى غير الإنتاج المادي"²⁰⁴ ، يظهر هنا أن العمل يرتبط بالنزعة الإقتصادية الحديثة التي ميزت بداية نظام الرأسمالية في القرن 19 ، فهو مرتبط بالثروة الصناعية و الحداثة في المجتمعات الغربية فهو بمثابة إختراع حسب تعبير قورز .

في كتاب رسالة في سوسولوجيا العمل ، تساعل فريدمان قبل كل شيء عن معنى كلمة العمل ، فيرى أن "الإنسان حيوان إجتماعي منشغل أساساً بالعمل (...). فالعمل قاسم مشترك و شرط لكل حياة إجتماعية " ²⁰⁵ ، فهو إذن الميزة التي يمتاز بها الفرد و المحرك المشترك في المجتمعات . فلو أن العمل هو سلوك إنساني معين ضروري، فهو يتطلب أن نرى بعض ما هي خصائصه، حيث هنا قام فريدمان بتمييز أولاً المنفعة المترتبة من ورائه ، فحسب هذا الأخير هذا المفهوم أستعمل سابقاً من طرف الإقتصاديين الكلاسيكيين أمثال كولسون ، الذي لاحظ أن نشاطات العمل تتحدد بالأساس بأهدافه ،

²⁰² مصطفى الفيلاي ، المرجع سبق ذكره ، ص 185.

²⁰³ كارل ماركس ، الرأس المال ، ورد في : مصطفى الفيلاي ، المرجع سبق ذكره ، ص 183.

²⁰⁴ MARX, (Karl), *Oeuvres (économie)*, 2, Paris, Gallimard, Bibliothèque de la Pléiade, 1972, P 486.

²⁰⁵ فريدمان جورج ، نافيل بيار ، رسالة في سوسولوجيا العمل ، ترجمة يولاند غمانويل ، بيروت/الجزائر/باريس ، منشورات عويدات و ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزء الأول ، الطبعة الأولى 1985، ص 11.

منفعته و قيم المنتوجات التي ينتجها هذا العمل ؛ و من جهة أخرى ذهب فريدمان إلى الإشارة إلى الفيلسوف برغسون الذي كتب متأملاً " أن العمل الإنساني يركز على خلق المنفعة " ، و منه فالعمل الإنساني يعكس نفسه بالذات و المراد به إنتاج المنفعة²⁰⁶.

فيما يخص الملاحظة الثانية المحملة حول العمل من طرف فريدمان ، هي الميزة المقوماتية المنظمة ضد الطبيعة ، بحيث إستشهد أيضا ببعض المفكرين السابقين (فرنسيس باكون ،ديكارت) ، لكنه شد الإنتباه إلى الدور الفعال الذي قام به ماركس في معالجته للعمل ، بإقامة علاقة منظمة في "عقد بين الإنسان و الطبيعة " ²⁰⁷ ، و لم يتمسك جورج فريدمان بتطبيقات سابقه حول العمل ، بل قام بصياغة و الخروج بتعريف خاص به ، فيكمن العمل بالنسبة له في " مجموعة نشاطات ذات هدف إجرائي ، يقوم بها الإنسان بواسطة عقله و يديه و الأدوات أو الآلات ، و ينفذها على المادة ، و هذه النشاطات تسهم بدورها في تطويره " ²⁰⁸.

في الرأسمالية الحديثة باعتبارها النظام الإقتصادي الذي يميز القرن الحالي ، عرف مفهوم العمل كعنصر ضروري في المجتمع بعض التقوية و الخضوع للمنطق و معايير النظام الرأسمالي ، حيث يصبح الوسيلة التي تحقق الربح و مصدر للثروة ، و أداة تؤدي بالفرد إلى الإستفادة من الموارد المالية و الإمتيازات الأخرى المعنوية و المادية أيضا في نفس الوقت ، كما أنه بفضلها يستطيع الفرد التمتع في المجتمع و أخذ مكانة إجتماعية مرموقة تتوقف حيث طبيعة العمل المأجور الممارس ، و بالتالي يصبح هذا الأخير ذو هوية إجتماعية في المجتمع في الوقت الراهن ، و من خلاله أيضا يقوم الفرد بتقوية عملية تنشئته الإجتماعية و القيام بفضلها بالأدوار و الوظائف المنوطة به اليومية ، كما أن الفرد يستطيع بفضل العمل هيكله و ترتيب القواعد و الضوابط التي تسمح له بتنظيم الوقت بالتوازي مع أوقات الراحة من خلال الممارسات الترفيهية في المجتمع الحديث ، فهو بهذا يساعد على خلق الروابط و العلاقات الإجتماعية و تقويتها في فضاءات العمل و خارج العمل أيضا ؛ إن عملية الإنتاج التي يعمل ضمنها الفرد يوميا تؤدي به إلى سيرورة الإندماج في الجماعة التي تقدم للعمل المظهر الجماعي الذي يعكس لنا أوجه التعاون و التضامن في فضاءات العمل ، فيصبح الفرد الذي يمارس العمل مهما كانت طبيعته و

²⁰⁶ المرجع نفسه ، ص 12.

²⁰⁷ المرجع نفسه .

²⁰⁸ المرجع نفسه .

الأطر القانونية المهيكلة له ، عنصر مندمج في المجتمع ، حيث يساهم عمله اليومي في إكتسابه و تكوين هويته الإجتماعية في المجتمع و المهنية في المؤسسة و الفضاء المهني الذي يعمل فيه ²⁰⁹.

2. ظهور فكرة المفهوماتية للموضوع العمل

1. العمل في المجتمعات البدائية : إن المجتمعات البدائية تفتح لنا الشكل الأول للمجتمعات الغير القائمة على العمل . حيث يكون دراسة تنظيمها و سيرها تأخذ بالحسبان من حيث منطق التراكم و الإنتاج من أجل التبادل الذي يكون في مركز التعريف المستقبلي للعمل لا يوجد لها أثر في هذه المجتمعات ، و لا نجد أي نواة مفهوماتية تنظر لمفهوم العمل حيث أعتبر العمل كوسيلة لشقاء مرتبطة بإشباع الحاجات الأولية الفيزيولوجية .

إن الدراسات الحديثة و المتعلقة بميدان الأنثروبولوجية التي تهتم بموضوع نماذج أو أنماط الحياة الخاصة بالفرد التي تتزامن مع المجتمعات الماقبل الإقتصادية ، و التي تشير هذه الأخيرة إلى النفي و عدم إثبات للمعنى المقدم للعمل بمعناه اللغوي المستعمل في المجتمعات الحديثة في الوقت الراهن ، و عليه نجد البرهان العلمي لذلك من خلال بعض الكتابات السوسيوأنثروبولوجية و التي تشير إلى أنه : "عند البعض منهم لا يوجد كذلك لكلمة معينة من أجل تمييز النشاطات الإنتاجية لسلوكات الإنسانية الأخرى ، و لا يمتلكون لأي لفظ أو مفهوم الذي يركب لفكرة العمل على العموم (....). لا تحتوي اللغة على الإطلاق لمصطلحات تعبر على علاقات العمل في معناه الواسع ، كالصيد البحري ، البستنة أو الحرف اليدوية ²¹⁰. حيث من هذا التحليل يؤكد على أن المجتمعات معينة أصبحت تؤسس لواقع علمي حول عنصر العمل ، بينما تأخذ المجتمعات الأخرى المعنى المقدم للعمل فقط من إعتبارها أنه يعني النشاطات الغير المنتجة في المجتمع ، و عليه نستطيع قول أن التعبير الخاص به يرتبط على العموم في هذه المجتمعات الأخيرة بمصطلحات اللغوية التي تدل على الشقاء و ظروف المعاناة التي لا تتعلق بالنشاطات الخاصة الأخرى للإنسان ، و لكنها تكون هذه الأخيرة موجهة و لهدف إشباع الحاجيات الأولية للفرد في المجتمع.

²⁰⁹ LOUCHE (Claude) , *Introduction à la psychologie du travail et des organisations. Concepts de base et applications* , Paris , Armand Colin, 2eme Edition, 2012, P 14.

²¹⁰CHAMOIX (Marie –Noëlle) , « *Sociétés avec et sans concept de travail* », sociologie du travail, Hors Série, Dunod, 1994.

مما سبق قوله ، هذا الأخير يحمل معنى مختلف مع العمل ، لأن وقت المخصص لنشاطات إعادة الإنتاج الظروف المادية للحياة تتمثل في الرجل البدائي الذي أقصى العمل من مجال إهتماماته بالمعنى الحاضر ، في نفس السياق يظهر لنا الأنثروبولوجي مارشال ساهلين كيف كانت هذه النشاطات مقيدة حيث الحاجيات كانت تشبع في وقت قليل مع أقل جهد . في هذا الصدد بالنسبة إلى دوميند ميديا يوجد نظامين إقتصاديين مختلفين الواحد عن الآخر ، نظام تراكم أو إنتاج أعلى و آخر مرتبط بإشباع الحاجيات الأولية الموجه على سبيل المثال للبيع لتحقيق ربح معين ؛ من جهة أخرى ، عملية الإنتاج لم يسبق لها و أن تمت في مستوى الفردي و من أجل دوافع فردية بالذات .²¹¹

في الأخير ، إن الجهد البدني البشري في تلك المجتمعات هو مبذول لتحقيق غاية إجتماعية معنية و ليس تبادل إقتصادي بالمنطق الرأسمالي ، حيث تتميز الأفعال بالخاصية الإجتماعية و هذا بالأخذ بالحسبان علاقات القرابة و الرموز و العلاقات مع الطبيعة و التقاليد ، فعنصر العمل هو غائب عن المجتمعات البدائية حيث العلاقات الإقتصادية هي علاقات قبيلة .

خلال الفترة التي تعاصر المجتمعات المسماة بالبدائية التي تندرج ضمن مجال الجغرافي للمجتمع اليوناني القديم ، نلاحظ ظهور أعمال و نشاطات يومية تبحث عن المعنى المعاصر لعنصر العمل الذي يأخذه في الفترة الحالية ، حيث أن هذه الأعمال جاءت لتستهدف و توجه لبعض الفئات المسماة بالشرائح الدنيا المختلفة ، حيث هذه الأخيرة لم تكن تولى أهمية مطلقة للأعمال و النشاطات اليدوية ، حيث أن الأهمية تتعلق بالتفريق ما بين المهام المجتمعة تحت إسم *Ponos* التي تعبر عن النشاطات الشاقة التي تتطلب الجهد و الإتصال مع العناصر المادية المتدهورة ، و أخرى المتعلقة بالنشاطات الفعل *ergon* التي تفرض نموذج معين على المواد الأولية²¹² .

من هذا المنظور نستج أن العمل كان مقسم تلقائيا بتقسيم خاص بكل طبقة معينة ، فبالمعنى المرير و الشقاء للعمل كان يميز الأفراد العبيد المنتمين الى الفلاحين و المزارعين و الفئات الحرفية الأخرى ، عن الأفراد ذوي النفود و الذي إرتبط معهم العمل الفكري و الفلسفة و البحث عن التأمل الضروري للمجتمع .

²¹¹ MEDA (Dominique) , *Le travail*, Paris , puf, 2004,P 9.

²¹²LEFRANC (georges) , et (autre), *le travail et l'homme*, Quatorzième Rencontre Internationale de Genève, Neuchâtel, Editions de la Baconnière, 1959,P 14.

عند الاغريق العمل اليدوي يجعل و يحول الفرد إلى خمس أشياء ، أولاً التعب التي يتبع الجسم جراء هذا النشاط ، تم وضع الفرد في حالة خضوع تجاه الآخر ، كما أنه لا يتيح له الوقت للتفكير وإقامة العلاقات في المدينة مع الأفراد الآخرين ، و في النهاية يقوم بتفريق الأفراد و توجيههم نحو بعضهم البعض في منافسة في الكثير من الأحيان مريرة .

في هذا العصر لا يوجد للنشاطات التجارية الحرة بمعنى النشاطات الكادحة في عصرنا هذا ، فهي خاضعة لترتيب المراتب التي يترتب على ذلك من عبودية للآخرين ، حيث وجهة النظر هذه يثبتها كل من أفلاطون و أرسطو ، فالمثال الأمثل للرجل الفردي و الإجتماعي يتمثل في الحرية التي تشتمل التكريس الحياة للنشاطات المسماة الحرة في تلك الفترة التي تتمثل في الفعل الأخلاقي ، النشاط السياسي حيث هذه الأخيرة هي تتميز في الحقيقية أنهم مبعدين عن الحاجات الضرورية فهم لا يمارسون لأي سبب كان فهم لديهم أسباب محددة من قبل . فبالنسبة إلى أرسطو الذي يدعو إلى ضرورة التفريق ما بين العبيد و الحرفيين ، فهم يخضعون إلى الحاجة المقيدة و المرتبطة بإعادة إنتاج الظروف المادية للحياة و خاصة لحياة الآخرين ، إذن هم لا يمتلكون للحرية الضرورية من أجل المشاركة في تحديد الرفاهية المدينة²¹³ . فيما يتعلق بالحرفي و الذي في الكثير من الأحيان أعتبر فيما بعد كالنموذج المبدئي للعامل الحر ، في حين لم يعتبر كعامل منتج الذي يمارس على طبيعة لإستخراج منتج جديد ، ففي العصر الإغريقي لا يوجد لما يسمى في عصرنا هذا بعمليات الإنتاج ، القيمة المضافة ، التحويل المواد الأولية ، خاصة فيما تعلق بفكرة أن الطبيعة هي مصدر لإشباع الحاجيات الإنسانية فهي غير موجودة في الفكر اليوناني . إن الحرفي في هذا العصر هو ليس بمخترع ما هو إلا مقلد حيث يكمن دوره في إبتكار شيء معين يتأقلم مع الإستعمال الإنساني . يقول أرسطو في شأن حول عدم تقديس عمل الحرفي بأن " الرجل الكادح ينهي عمله بهدف تحقيق غاية معينة الذي لا يمتلكها ، لكن الرفاهية هي غاية التي لا تصاحب الألم لكن تصاحب الإستمتاع بالفعل"²¹⁴ . في الأخير نستنتج أن الفترة الإغريقية لم تشهد نظام تبادل الإقتصادي و نظام التأثير على الطبيعة لإشباع غايات الأولية ، بل توسعت مجالات العمل الحر في فئة العليا المرتبطة بالممارسة السياسة ، فالرابطة السياسية هي مختلفة عن الرباط المادي الذي يؤدي بالأفراد إلى التبادل فيما بينهم من أجل مواصلة العيش في مجتمع المدينة .

²¹³ Ibid ,P 14.

²¹⁴ Aristote , La politique , livre VIII , chap III , Vrin, 1982.

خلال الفترة التي جاءت بنفس ظروف المجتمع اليوناني القديم و هي فترة عصر المجتمع الروماني و إلى غاية الفترة الممتدة إلى العصر الوسيط ، و التي من خلال الكتابات التاريخية التي تدل على عدم وجود تطور معتبر إذ نشهد لنفس الظروف المجتمعية للمجتمع القديم لليونان و التي تدل على نفس الخصوصيات الطبقية التي تميز أيضا المجتمع الروماني ، فالتحديدات تشير إلى وجود العبودية إضافة إلى الشرائح الإجتماعية الأخرى كطبقة الفلاحين و الفئات الإجتماعية التي تضم الأفراد التي تعمل من أجل التبادل اليومي لخدماتهم لهدف الحصول على الحاجيات الأولية لغرض الإستهلاك الأولي و إشباع الرغبات اليومية للعيش و التواجد في المجتمع ؛ فمن خلال هذا يظهر لنا أن عنصر العمل في تلك الفترة حافظ على المعنى المقدم له سابقاً ، بمعنى أنه لا يساعد على التحديد الإجتماعي و لا يعتبر العامل و الأداة التي تؤدي بعملية التبادل و إنتاج العلاقات الإجتماعية بين الأفراد في المجتمع ؛ من خلال الكتابات المقدسة المسيحية في تلك الفترة التي قدمت لنا تفكيرات معرفية دينية حول معنى العمل الذي إرتبط بالممارسة الإلاهية ، حيث أشارت هذه الأخيرة إلى أن الله فرض على النبي آدم فعل العمل يجب أن يكون ناتج من عرق الجبين كدلالة على العبادة التوحيدية الدينية للفرد الممارس للعمل ، حيث هناك بعض الكتابات الروحية حول هذه النقطة : " إنه بسبب الألم ستستخرج قوتك اليومي منه كل يوم من أيام حياتك"²¹⁵، إذن إرتبط العمل في هذه المرحلة بإخضاع الفرد بالعقوبة الإلاهية التي تهدف من خلال ممارستها إلى الحصول على الكسب و الوصول إلى غاية إشباع الحاجيات الإستهلاكية اليومية و هذا من خلال الكدح و العمل الشاق اليومي في مجال الأرض .

كان علينا أن ننتظر القرن 5 م و الذي أعطى رجال الدين و الكنيسة للعمل المعنى الخاص به و هو المرتبط بالعقوبة من الله ، و لكن أعتبر أيضا كوسيلة و ممارسة دينية و هي الصلاة اليومية خلال ممارسته في المجتمع ، و هذا ما جاء في الكتابات المسيحية كتفسيرات القديس أوغسطين ، ففي هذه الفترة بالذات أصبح العمل هو الممارسة و الفعل الحيوي لتخلص من ممارسات و سلوكات الخمول و القضاء على الكسل في المجتمع من طرف الأفراد . إن التطرق إلى فترة العصر الوسيط تدل على أن عنصر العمل أصبح يأخذ بعض الإعتبار في المجتمع من خلال ممارسته اليومية من الفرد ، حيث هو النشاط الإنساني الذي من خلاله يستطيع الفرد إكتساب و الحصول على الكسب و المنفعة المادية مقابل

²¹⁵ La bible , Genèse 3.17 .

علية التبادل الخدماتي و المنفعي ذو التوجه الإقتصادي ، فهو بالأساس العنصر للريح و إعطاء للفرد تقديم الإضافة المعنوية و المادية في المجتمع²¹⁶.

2. العمل في المجتمع الحديث : لقد لقي مفهوم العمل خلال القرنين 18م و 19 م من التاريخ الحديث ، من نوع من الإعتراف و الإعتبار و هذا من خلال إعطائه النظرة الإيجابية له في المجتمع ، فهو العنصر و الأداة التي تتحقق عملية الإنتاج ، و هذا و ما دلت عليه الكاتبات التاريخية و التفكير الفلسفي و الإقتصادي حوله ، حيث هذه الأخيرة قامت بتقوية و رفع من قيمة العمل في المجتمع و إرجاعه وسيلة لريح المال و الفوائد المادية في التي تسمح للفرد بالتواجد و العيش في المجتمع ، حيث سيصبح العمل نشاط ممارس من خلال النشاطات التي هي في هذه الفترة كان يحكمها منطق متنوع بشكل غير قابل للاختزال ، و التي سوف تكون معتبرة متجانسة من أجل القدرة على الخروج بتعريف موحد حول ماهية العمل ؛ إن التطرق إلى هذا العصر يقودنا على الخصوص إلى الإقتصادي أدام سميت و الذي قدم نظرة إيجابية حول عنصر العمل حيث أصبح بمثابة وسيلة التي نستطيع قياسها في الواقع العملي ، و هذا من خلال تنسيق و ربطه بين مختلف الأعمال و الوظائف في تلك الفترة في مختلف المصانع و الورش الصناعية ، و لهذا سيصبح العملية التي بواسطتها نقول بتغيير و تحويل المواد الأولية إلى أشياء مادية قابلة للإستهلاك البشري في المجتمع ، و عليه يصبح عبارة عن أداة تتوقف على المدة الزمنية المحددة للإنتاج و الابتكار ، فهو في هذه الظروف عنصر قابل للقياس بالمعطيات الملموسة التي من الواجب القيام بها من طرف الفرد في عملية الإنتاج ، فهو وفق هذه الظروف يصبح عنصر حيوي و أداتي و مجرد قابل للعملية القياس و التقدير حسب الوضع المواجه في عملية الإنتاج²¹⁷؛ من جهة أخرى سيصبح العمل كوسيلة للمقارنة ما بين الأشياء الأولية ، فهو الأساس والقاعدة التي تؤسس لحياة الأنظمة المجتمعية و كمصدر للرابطة الإجتماعية حيث نجد شبكة العلاقات ما بين الأفراد هي في الأساس علاقات مساهمة في الإنتاج و التوزيع حيث يؤخذ العمل كمعطى تبادلي في المجتمع .

نستطيع القول أن العمل عبارة عن عنصر متعدد الأبعاد و الأشكال و المظاهر التي تميزه في المجتمع ، فهو بهذا عبارة عن الوسيلة التي تتفصل و غير مرتبطة عن خصوصيات البشر و خارج عن نطاق البشر فهو الممارسة الخارجية للنشأة ، و هذا بالتوازي مع طبيعته التجريدية و البعد الإقتصادي الخاص به ، و بالأساس هو العنصر القابل للتبادل الإقتصادي المحض أي مصدر للريح الناتج عن

²¹⁶DE COSTER (Michel) , *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines* ,De Boeck université , 1999 ,P26.

²¹⁷ Ibid ,P28.

قابليته للبيع و الشراء في المجتمع في تلك الفترة ، و على إثر هذا أصبح يقدم مظهر الإستقلالية للأفراد في النسق المجتمعي . إذن أصبح العمل يقدم للأفراد القدرة على التأثير في الطبيعة و المواد الأولية و يمارس للتبادل من أجل الربح و المال أو لتلبية الحاجيات الأولية للأفراد في المجتمع ، حيث هنا سينتقل الفرد من خاصية العبودية إلى مظهر الإستقلالية بواسطة العمل في المجتمع في تلك الفترة .

من خلال هذا سيصبح العمل العنصر الحيوي الذي يقدم الفوائد المادية في المجتمع فهو خالق للربح و الثروة بالنسبة للأفراد ، و هذا ما أنتج لنا تطور في علاقات العمل التي تحدث في سيرورة الإنتاج في مختلف المصانع و الورش الصناعية خلال الفترة السابقة من تاريخ الإجتماعي للغرب و بالأخص منطقة أوروبا ، و هذا ما أحدث تغيرات و تحولات كبرى مست النظام الكلي للمجتمع الأوروبي ، فأحدث هذا تغير أيضا في طرق التفكير الذهنية و المعرفية للعمال و أيضا لمالكي وسائل الإنتاج أصحاب المصانع و الورش الصناعية و هذا ما جاء في كتابات السوسيولوجي الألماني ماكس فيبر ، حيث كتب يقول بأن " التغيير الكبير الذي حدث خلال هذه السنوات من أجل التوصل إلى ترقية الثروة الفردية و الجماعية (...). حيث هذه الثروة لا يمكنها أن تحدث بدون التحول في الذهنيات التي أصبحت شيء فعال بواسطة إعادة التأويل النصوص المقدسة و بالأخص المتعلقة بتنمين النشاطات الدنيوية "218، فهو من خلال هذا العنصر الذي يقدم الفوائد المادية و الإمتيازات المالية و الكسب و في نفس الوقت الوسيلة التي تساعد على التحول و التغيير في ذهنيات الأفراد التي تمارس عملية الإنتاج في مختلف المصانع و الورش الصناعية ، و من جهة أخرى أعتبر بالنسبة لأدم سميت و كارل ماركس العنصر الذي ينتج و يخلق المعاناة و التضحية و يؤدي إلى مظاهر مختلفة من الإستغلال و الإهانة من طرفة أرباب العمل للطبقة العاملة في المجتمع خلال القرن 18م و هذا بالتوازي مع بقاء القيمة الإيجابية له كمصدر للثروة و وسيلة للتغيير و التحولات من خلال سيرورات الإنتاج في المجتمع .

من خلال ما سبق ذكره و بالأخص في الفترة الموالية من العصر الحديث التي تؤرخ لبداية الفترة الأولى من القرن 19م قامت الكثير من التطويرات الفرنسية و الألمانية تتعلق بموضوع العمل بإسهاماتها الفلسفية و السياسية التي أحدثت قطيعة فكرية حول عنصر العمل الذي أعتبر في الفترة السابقة كمصدر للشقاء و الآلام و غيرها من المظاهر السلبية التي إرتبطت به ، و لكن أصبح العنصر و الوسيلة التي تقدم للفرد مصدر الحرية و القدرة على الابتكار ، و بهذا يصبح العامل يقوم بتحويل و تغيير المواد الأولية و العمل على تحسين مستوى معيشته و المحيط الذي يعيش فيه ، و كذلك تظهر لنا من خلال

²¹⁸ MEDA (Dominique) , *Le travail*, Op.cit ,P 16.

هذا عمليات التبادل في الميدان الإقتصادي بدون قيود على الفرد ، و تعطى له الحرية المطلقة للتبادل من أجل المال و الحاجيات الأولية و الأشياء المهمة الموجهة للإستهلاك في المجتمع . قام في هذه الفترة كارل ماركس بالتفريق ما بين الأفعال الإنسانية و أخرى الحيوانية ، فالعمل هو كل فعل إنساني في تلك الفترة و الذي لا يحول دون التأثير في الطبيعة و تغيير الأشياء حيث الفرد هو مندمج. بالنسبة إلى ماركس فمن بين كل النشاطات الإنسانية التي تجعل من الفرد إنساناً هو العمل في تمظهره الصناعي و خلال عملية الإنتاج ، حيث يستطيع الفرد التأثير في المواد الأولية و إختراع شيء معين .

3. أدام سميت و أسس الحداثة :

إن التحولات التي حدثت خلال القرنين 18 م و 19 م في أوروبا جعلت من البنية الإجتماعية و الإقتصادية تساعد على تحرير الأطر و القواعد الجماعات الضيقة كالأسرة و الجماعة و غيرها ، لتواصل التوسع إلى غاية الفضاءات الإجتماعية الأخرى التي تؤسس المجتمع الذي أصبح هو أيضاً خاضع للسوق ، أين أصبح ينتج لنا علاقات تبادلية ذات مصالح مستقلة وفق نظام و الميكانزمات التي تتحكم فيه ، و هنا أصبح المنطق الإقتصادي هو النموذج الأكثر تداولاً لفهم و تحليل الواقع الإجتماعي للفرد و جماعته المرجعية ، و هنا جاءت مساهمات أدام سميت الذي أسس الإقتصاد السياسي و الذي قام بمعايشة هذه التحولات التي سعى إلى تحليلها و تفسير طرق سيرها و أهدافها في المجتمع ، حيث نلاحظ أنه مع تنظيرات أدام سميت تغيرت النظرة الإجتماعية لماهية العلاقات الإجتماعية و الطبيعة الرابط الإجتماعي الذي أصبح نتاج لإنسجام غير مقصود للمصالح الفردية للإنسان الذي يعكس لنا و يقوم بالتعبير عن هذه الأخيرة بالعمل المنتج و نظام التبادلات في مجال تنظيم السوق و محدداتها .

يقوم العالم أدام سميت بدراسة العوامل التي تساهم في النمو الإقتصادي للمجتمعات و يؤكد على عنصر العمل في خلق الثروة و إعتباره كمصدر لها ، حيث كتب يقول في كتابه الشهير " ثروة الأمم " : " أن العمل السنوي لأمة معينة هو مصدر الأموال البدائية التي يوفرها لغاية إستهلاكه السنوي لكل الأشياء الضرورية و الملائمة للحياة ، و هذه الأشياء هي دائماً أو هي المنتج الحصري لهذا العمل أو الذي يشتريه بقية الأمم الأخرى بواسطة هذا المنتج"²¹⁹. إن مساهمة سميت هذه في مجال الإقتصاد تعبر عن وجهة نظر معارضة تماماً مع نظرية مدرسة التجاريين ، بينما بواسطة هذا الطرح لسميت يقوم بفتح أفق جديدة للتفكير الذي يقترب نسبياً مع النظرية الفيزيوقراطية ، حيث ينفرد بتفكير الخاص به خلال معايشته

²¹⁹ SMITH (Adam), *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations* , 2 tomes, Paris , Flammarion , 1991 , p 65.

لظهور الثورة الصناعية ، و الذي يرى أن الإنسان و بالتحديد عنصر العمل الخاص به هو المصدر الوحيد و الفعلي و الحقيقي للثروة ، و ليس هو التراكم من الموارد المادية الثمينة و ليس فضاء الطبيعة أيضاً مصدران لثروة ، وهذه هي وجهات نظر كل من النظرية التجاريين و المدرسة الفيزيوقراطية ، و الذي تتعارض مع التفكير الإقتصادي لأدام سميت .

إن إشكالية العمل بإعتباره المصدر الوحيد لخلق الثروة ، فكيف يقوم هذا العنصر بنتمين و تقوية قيمة الثروة ؟ و هذا الذي يدعي إليه أدام سميت و في نفس الوقت يقدم لنا ماهي الكيفية التي يتم فيها العمل بدوره في الثروة ، و على أساس هذا يشير سميت إلى سيرورة تقسيم العمل و الذي يقدم لنا أحسن مثال حول هذه المسألة و هو نظام تقسيم العمل في مصنع الإبر ، حيث يحدد الدور الذي يلعبه تقسيم العمل في زيادة و خلق الثروة التي يتحدث عليها ، و يلخص هذا في ثلاث إسهامات التالية : أولاً يكمن دور تقسيم العمل في دوره الذي يساعد العمال على تنمية قدراتهم في ممارسة نشاطهم و هذا من خلال التخصص في المهام الموكلة لهم . ثانياً إن تقسيم العمل الفعال يؤدي إلى القضاء على الوقت الغير لازم في عملية الإنتاج . ثالثاً و أخيراً يساعد تقسيم العمل على تحفيز إبتكار الآلات عن طريق التخصص في المهام .

يعتبر أدام سميت كما قلنا أن العمل هو مصدر للثروة و أن نظام تقسيم العمل هو السيرورة التي تساعد على تحسين الإنتاجية لدى العمال ، و عليه ينبغي الإشارة إلى بعض النقاط حول مساهمة أدام سميت في مجال العمل و طرق تنظيمه في المصانع و المؤسسات ، و هي كالتالي : أولاً يؤكد سميت على أن تراكم رأس المال يساعد على رفع و زيادة إنتاجية العمل و هذا لأنه في الحقيقة يساهم في توسيع مجال تقسيم العمل و يقدم للمؤسسات الوسائل اللازمة لإنتاج بشكل أفضل و فعال . ثانياً يشير سميت إلى عنصر جوهري و المحرك الأساسي للمجتمعات و هو مسألة الحتمية الإجتماعية ، حيث مفادها أن هذه المجتمعات الحديثة هي في الواقع قائمة على تقسيم موسع للعمل ، و هذا بإعتباره كظاهرة تساعد في تأكيد و تزيد من الثروة و تكون بمثابة الركيزة الأساسية لبناء النسق الإجتماعي في هذه المجتمعات الحديثة التي تقوم بالأساس على نظام موسع من تقسيم العمل ، و لكن يظهر لنا في هذه الحالة مظاهر غير مرغوب فيها من وراء هذا التقسيم ، كحالات الإغتراب الذي يتطور على مخلفات المهام و المهارات الفكرية المهنية و كنتيجة للعديد من إيجابيات الإجتماعية للعمل في المجتمع الحديث. و بهذا يؤكد أدام سميت حول هذه النقاط ، حيث كتب يقول بأن : " في التطور و النمو الذي يقوم به تقسيم العمل ،

الإشغال من الغالبية العظمى للذين يعيشون العمل ، هذا الذي يعني الكل الشامل للأفراد ، يقتصر هذا الإشغال على عدد صغير من المهام العادية ، في الكثير من الأحيان تتمثل في واحدة أو إثنين . أو الذكاء لمعظم الأفراد يتكون بالضرورة عن طريق إنشغالهم البديهية العادية . فالفرد الذي يقضي حياته ، كل حياته في ملأ عدد صغير من المهام العادية ، ليس بحاجة إلى تطوير ذكائه و لا ممارسته لمخيلته للبحث عن الوسائل من أجل القضاء على الصعوبات التي لا تواجهه أبداً ؛ إذن يفقد بطريقة طبيعية عادة نشر أو ممارسة هذه الكليات و يصبح على العموم غبي و أيضاً جاهل الذي يجعله من الممكن أن يصبح كائن مخلوق إن أمكن ، أو هذه الحالة التي تعكس لنا وضعية العامل الفقير ، و هذا الذي يعني أن الكل الشامل للأفراد ، يجب أن يقع بالضرورة في كل المجتمع المتحضر و المتقدم في الصناعة ، إلا إذا اتخذت الحكومة الإحتياجات من أجل منع هذا الشر²²⁰ .

إن تحليل أدام سميت للعلاقة التي تنتج تقسيم العمل بعملية التبادل ما بين الأفراد في المجتمع ، حيث يشير على أن هذه العلاقة هي بالأساس تقترب من محتوى و شكل الرابط الإجتماعي في مجتمع السوق ، أي في المجتمعات الحديثة كيف يتشكل و يقوم هذا الرابط الإجتماعي ، الذي حسب أدام سميت يقوم هذا الأخير على متغيرين أساسيين : الأول يقوم الرابط وفق منظور سميت على العلاقة التي أقامها بين تقسيم العمل و عملية التبادل ، لأنه في الواقع إن تقسيم العمل هذا بإعتباره أساس خلق الثروة و تقوية النسيج الإجتماعي ، و لكن في الحقيقة لا يعتمد عليه و لا يكون المبدأ الذي يقوم عليه المجتمع الحديث ، حيث يوضح سميت حول هذه النقطة أن الذي يؤسس المجتمع هو الميول و الرغبات الطبيعية للإنسان تجاه عملية التبادل ، و الذي ينتج لنا في الأخير نظام تقسيم العمل و لا يكن سبباً فيه ، و تكون في هذه السياق المعادلة الأتية التي مفادها أن الميول الطبيعية إلى عملية التبادل هي ما يؤدي تدريجياً إلى توسيع تقسيم العمل في المجتمع ، و ليس تقسيم العمل هو الذي ينتج عملية التبادل ، و هذا الذي يقود أدام سميت بقراءة سوسيولوجية معمقة حول المجتمع الحديث في مرحلة النشأة و البروز في تلك الفترة . إن الأساس من هذه القراءة هي إعتبار سميت للإنسان أنه جوهر و فاعل إقتصادي محض يميل إلى حب الذات و يهدف إلى تحسين وضعه من خلال ميوله الطبيعية إلى عملية التبادل .

إن المتغير الثاني الذي يقوم عليه الرابط الإجتماعي حسب أدام سميت هو إمتداد لإستنتاج المتغير السابق الذي جعل من جوهر الفرد لديه ميول طبيعية نحو عملية التبادل ، و هذا الذي يجعل المسألة أمراً

²²⁰ Ibid , p 406.

سوسيولوجياً حديثاً ، حيث يفترض أيضاً أن تقسيم العمل يفرض على المجتمعات الحديثة أن يكون الإقتصاد المعتمد إقتصاداً تبادلياً ، و على هذا الأساس يشير أدام سميت إلى أن المجتمعات الحديثة الصناعية هي على العموم مجتمعات تجارية بالأساس . و عليه إثر هذا العرض يمكننا تلخيص أفكار أدام سميت السابقة الذكر ، و التي تظهر أن السوق عندما تكون حرة تقوم بتحفيز عملية التبادل ، حيث هذا الأخير هو أيضاً يؤدي إلى تشجيع تقسيم العمل ، أما تقسيم العمل هو كذلك يؤدي بزيادة قيمة و حجم الثروة و يساهم في عملية تراكم رأس المال ، و الذي هو أيضاً يقوم بتوسيع مجال تقسيم العمل و يؤدي إلى تقوية الميول الطبيعية للإنسان نحو عملية التبادل في المجتمعات الحديثة الرأسمالية .

3. الإرث المعرفي و السوسيولوجي حول العمل في المجتمعات الصناعية الحديثة

1. إيميل دوركايم و إشكالية تقسيم العمل الإجتماعي :

إن مساهمة السوسيولوجي إيميل دوركايم حول مسألة العمل في كون هذا الأخير هو العنصر الأساسي الذي طرحه دوركايم في أطروحته السوسيولوجية حول نظام تقسيم العمل الإجتماعي في المجتمع الحديث ، حيث قام بمعايشة فترات تأسيس و تكون قواعد و بنيات النظام الإجتماعي الحديث ، و الذي يتموقع في المجال الإقتصادي الذي يشير إليه دوركايم و الذي ركز في إهتماماته على عناصر تقسيم العمل و عملية التبادل بين الأفراد في المجتمعات الصناعية الحديثة .

يعتبر دوركايم من خلال تحليله للمجتمع الحديث في تلك الفترة ، أن البنية الأساسية للتنظيم الإجتماعي الحديث تتوقف على البنيات والهياكل التي ينتجها نظام تقسيم العمل ، حيث يخلق لنا أيضاً مجموعة من الأدوار و الوظائف و المكانات الإجتماعية ، و بهذا يظهر لنا دور الكبير للنظام الإقتصادي الذي يؤثر في الواقع الإجتماعي في المجتمعات الصناعية الحديثة . يشدد دوركايم على دور و مساهمة العامل الإقتصادي في المجتمع من خلال تأثيره على حالات الإستقرار و الإنسجام و الذي يخلق لنا في الأخير سلوكات التضامن بين الأفراد فيما بينهم ، و عليه يوضح دوركايم في هذه الأطروحة طريقة التي منها تعمل سيرورة التضامن في المجتمع الحديث و التقليدي في نفس الوقت ، حيث نجد في المجتمع الحديث نموذج التضامن العضوي الذي ينتج من مجموعة التفاعلات الخاصة بمختلف الأفراد الذين يتحددون وفق نظام تقسيم العمل الإجتماعي . يربط دوركايم العلاقة بين القانون و نظام تقسيم العمل في المجتمع الحديث ، حيث أن حركية و ديناميكية تقسيم العمل لا تتوقف فقط عند حالات التضامن ، بل تمتد إلى غاية التأثير و التأثر بالبنيات القانونية للمجتمع ، فعندما يكون لدينا تقسيم عمل كبير يقودنا هذا

إلى التصرف وفق القوانين التوافقية ، أما في حالة تقسيم عمل متواضع و غير موسع فينتج لنا هيمنة و سيطرة القانون القمعي . بالنسبة لدوركايم إن المجتمع الحديث الذي يتميز بالإنسجام و التضامن العضوي ، ينتج لنا حالات من التنوع في المهارات الفردية التي تساهم في تقوية و توسيع نظام تقسيم العمل الذي يصبح أكثر تعقيداً بمرور الوقت ، و هذا الذي يعني أن مجال العمل و الإنتاج في أطروحة دوركايم هو الذي يساهم و يؤدي إلى الاندماج و التكامل الإجتماعي في المجتمعات الصناعية الحديثة .

إن التطرق إلى الحالة التي يتميز بها المجتمع الحديث و هي ما تعرف بالأنوميا ، تستدعي الوقوف

أمامها من خلال الإرتباط و العلاقة التي طرحها دوركايم مع مظاهر اللامعيارية ، التي تنتج لنا في النهاية حالات الأنوميا التي تميز النظام الإقتصادي و الإنتاجي ، فقد لاحظ دوركايم أن مظاهر التحرر الإرادة و المبادرات الإقتصادية من جراء حركة التصنيع و ظهور الرأسمالية في أوروبا ساهم في التخلص من القواعد و البنيات الإجتماعية التقليدية التي كانت تسيطر على مفاهيم العمل و الإنتاج في المجتمع ، و لهذا يشير دوركايم إلى أنه من الضروري على النظام الإقتصادي أن يمتلك الأطر المعيارية و القيمية التي يقوم بتحديددها المجتمع و بنياته المختلفة التي من بينها المنظومة الأخلاقية الموجودة في المجتمعات الحديثة في تلك الفترة . إن حالة الأنوميا تتمثل حسب دوركايم بأنها الإطار الزمني التاريخي الذي يساهم في إستقلال النظام الإقتصادي عن النظام الإجتماعي و منظومته السياسية و المؤسسة الدينية ، و هذا ليصبح هذا النظام المحرك الأساسي للمجتمع الصناعي الحديث . من جهة أخرى تعتبر حالة الأنوميا تلك اللحظة الأولى التي تشكلت قبل ظهور السوق بإعتباره شكل من أشكال التنظيم الحديث للعلاقات الإجتماعية في المجتمع ، و هذا ما هو إلا تجسيد لظهور السوق كمعطى إقتصادي الذي يفرض على الأفراد منظومة من المعايير و القيم و الأخلاق الجديدة التي تصبح تهيكلا و تنظم الحياة الإجتماعية في المجتمع .

في الأخير ينبه دوركايم عن إمكانية حدوث وضعية تُعرف بالاختلال التي تمس النظام الإقتصادي

في كليته ، و الذي يؤثر على كل مستويات الحياة الإجتماعية و مجالاتها المتنوعة و المختلفة في المجتمع الحديث ، و هنا في هذه اللحظة من الزمن تظهر لنا الأنوميا و الفوضى و اللامعيارية حسب دوركايم ، و عليه و في هذا الصدد يقترح هذا الأخير إلى إعادة تنظيم التنظيمات الحرفية و المهنية بإعتبارها إطار هو أيضا يعرف نوعاً من التنظيم و القوانين التي تؤطر السوق و الممارسة الإقتصادية و النشاط المهني في المجتمعات الصناعية الحديثة .

2. موضوع العمل في تفكير كارل ماركس :

إن المساهمة الفكرية للعالم كارل ماركس تقوم على الإنتقادات الموجهة تجاه الأطر النظرية و واقع الإقتصاد السياسي الذي ظهر في عصره ، حيث قدم لنا في وقت سابق محاولة في تأسيس نظرية حول النظام الرأسمالي في بداية الظهور له في المجتمع الحديث ، إضافة إلى معالجته للقوانين و الآليات التي يشتغل عليها . إن المساهمات المعرفية لكارل ماركس تندرج ضمن المجالات الفلسفية ، الإقتصادية ، السياسية و الإجتماعية التي ركزت بالأساس على مسألة مجتمع العمل كموضوع أساسي لها ، حيث قام هذا المفكر بالإعتماد على مصطلح العمل كقاعدة معرفية و فكرية تقوم عليها براهينه و مقارباته المتنوعة في التحليل و التأويل واقع مجتمع العمل هذا ، حيث يشير إلى أن عنصر العمل يتمحور حوله العديد من المظاهر التي تهيكّل المجتمع و القوانين المتعلقة به ، كالطبقات الإجتماعية ، صراع الطبقات ، الإستغلال ، الثروة ، الإغتراب ، السيطرة ، البروليتاريا و غيرها من المفاهيم التي تبدو مألوفة في التوجه الماركسي و القاعدة الأساسية لفهم و إدراك مجتمع العمل الذي نادى به كارل ماركس .

إن مركزية عنصر العمل في الأطر النظرية لكارل ماركس تبدو واضحة المعالم في كتابه الشهير: "الرأس المال"²²¹ الذي صدر في جزأين ، حيث يشير هذا الأخير إلى أن وضعية الإنسان السابقة خلال القرون التي مضت أدت إلى إضعاف و هشاشة الطبيعة الإنسانية الإجتماعية ، و على قدرتها من ناحية الممارسة الإنتاجية العملية في المجتمع ، و عليه كان لا بد من إرجاع الفكر الإنساني إلى معايشة واقعه في أشكاله المختلفة ، و العمل على سيطرته على هذا الواقع و التأثير بالإيجاب لإحداث التحولات و التغييرات الواجب الوصول إليها في هذه الظروف التاريخية من الزمن .

يقوم كارل ماركس بتحليل نقطة الإنطلاق و لحظة بداية تكون رأس المال بإعتباره سيرورة تاريخية التي أدت إلى تفكيك مجموعة الروابط و العلاقات الإجتماعية و إعادة النظر في سلوكات التضامن الذي كان يساهم في العيش و التواجد بصفة جماعية في المجتمعات التقليدية ، و هذا بدون أن يتحول الفرد إلى موارد قوة العمل في مختلف الورشات الصناعية في تلك الفترة . إن هذه الوضعية التي وصل إليها الإنسان هي نتيجة لما يسمى بالتراكم البدائي ، الذي يؤدي إلى القطيعة التي تحدث بين الأفراد و الجماعة في المجتمع ، و ضمن هذا التسلسل في الأحداث تظهر الهشاشة في بنية الجماعة و تعرف نوع من التدهور و الضعف الذي يمس العناصر المنسجمة بين مختلف الأفراد ، و وفق هذه الظروف يصبح

²²¹ MARX (Karl), *Le capital : Critique de l'économie politique*, Trad. de l'allemand par Joseph Roy , tome 1et 2, Édition de Maximilien Rubel ,Collection Folio essais , 2008.

هؤلاء الأفراد مجبرون على بيع قوى عملهم في السوق الذي يتطلبه رأس المال أو يدخلون في حالة من اليأس و الإحباط الذي يؤدي بهم إلى التذني في المستوى المعيشي اليومي . بعد ذلك و وفق التسلسل الزمني التاريخي لتشكل الرأسمالية و رؤوس المال ، تظهر مرحلة الفصل بين العمال الأجراء و وسائل عملهم في المجتمع ، و هذا الذي يؤدي إلى الدخول في مرحلة جديدة من الرأسمالية التاريخية التي تساهم في إحداث القطيعة التي يعرفها هؤلاء العمال بينهم و بين علاقاتهم و روابطهم الإجتماعية في المجتمع . يشير كارل ماركس إلى أن هذه الحركية التي يشهدها رأس المال في سيرورته التاريخية ، و التي أدت إلى إحداث القطيعة بين الأفراد و جماعاتهم المرجعية ، و عليه يدخل بعدها هؤلاء في منظومة النظام الرأسمالي و عناصره الممثلة له كالمؤسسة الإنتاجية و نظام الإنتاج و هذا إلى كون هؤلاء الأفراد يصبحون عبارة عن قوة العمل ، و حتى إلى أنه من غير الممكن أن يقوم هذا النظام بفصلها بشكل كلي و شامل عن الإنسان الذي يمتلكها ، إلا أنه يقوم بتحويلها إلى سلعة تقوم على مبدأ التبادل الإقتصادي في السوق داخل المجتمع الصناعي الرأسمالي الجديد .

إن مسار التاريخي للرأس المال يتكون حسب كارل ماركس بمرور الوقت ، حيث يصبح يتواجد في واقع جديد الذي يساعده على تبسيط و تهيئة الظروف المتاحة له من أجل تكوين و بناء قاعدة أساسية لتطوره و إنتشاره ، و عليه فبمجرد الوصول إلى هذه اللحظة يستطيع عنصر الإنتاج الرأسمالي أن يحدث تغيرات و تحولات جذرية موجهة نحو تغيير أساليب العمل و إرجاعها تتميز بالمرونة و القابلية للسيطرة في هذه الظروف الرأسمالية التاريخية . إن هذا يظهر التناقض الموجود في نموذج الإنتاج الرأسمالي بين عنصر رأس المال و ما يتضمنه من إستمرار و تباث في قوته ، و عنصر العمل الذي ترتبط معه حالات الضعف و الإستغلال و الإغتراب ، حيث أمام هذه الظروف يرى كارل ماركس بأنها عبارة عن شروط و عوامل إستمرار و تطور الرأسمالية في المجتمع .

إن إهتمام كارل ماركس بالعنصر العمل و الطبقة العمالية يبدو جلياً من خلال مساهمته الفكرية لموضوع الألة و المكننة في مختلف المصانع و المؤسسات الصناعية ، حيث يرى في الألة كوسيلة للإنتاج تؤدي إلى جذب الطبيعة الإبتكارية للعمال في مجال العمل الصناعي للنظام الرأسمالي . يشير كارل ماركس إلى فكرة إعتبار وسائل الإنتاج المتمثلة في الآلات و سيرورة المكننة عناصر ذات تأثير نسبي في نظام الإنتاج و علاقاته ، و لكن في الحقيقة أن هذه العناصر هي واحدة من بين عناصر العلاقات الإجتماعية التي تجمع رأس المال و عنصر العمل ، فبالرغم من كونها عناصر أنتجت من طرف الإنسان ، و لكن في الواقع هي تنشأ و تظهر خارج سيطرة و سلطة الطبقة العاملة ، و هذا الذي

جعل من العمال أفراد خاضعين لهذه الوسائل المادية التي أنتجها النظام الرأسمالي ، فالهدف الأساسي لهذه الأخيرة هي أنها لا تجعل العمال يتصرفون بكل حرية في العمل و لكن تجعل من مضمون العمل يتحرر من وراثتها في المصنع . إن هذه الوضعية التي تؤدي إلى تحول العمل الفكري إلى سلطة و وسيلة للسيطرة لصالح الأرباب العمل الرأسماليين على العمال ، و بهذا يبقى فقط عليهم التنفيذ و العمل بخضوع في نمط الإنتاج المعتمد من طرف النظام الرأسمالي في المجتمعات الصناعية الحديثة .

إن كارل ماركس من خلال تحليله و فهمه لآليات و طرق عمل النظام الرأسمالية أشار إلى كون أن النماذج المعمول بها من أجل رفع و زيادة إنتاجية العمل تكمن في أساسها أنها تساهم في رفع حالات الإغتراب بالنسبة للعمال و زيادة الشقاء و الإستغلال لدى الطبقة العاملة ، حيث يطرح لنا هذا العالم موفقه من سيرورة المكننة و مدى إستعمال الوسائل الآلية في عملية الإنتاج ، من خلال نفس الموقف من ماهية العلم و المعرفة و طرق التفكير المختلفة ، حيث يؤكد على أن هذا العلم أصبح كأشياء المادية ، و الذي يقوم الرأس المال بإستغلاله لصالحه من خلال العمل به كوسيلة للإخضاع الطبقة العاملة ، عوض العمل به من أجل توسيع مجال الحرية و تجسيد إستقلالية العمال ضمن مجال العمل في المؤسسة الصناعية .

تظهر فكرة أخرى أساسية لكارل ماركس فيما يخص السيطرة التي يفرضها النظام الرأسمالية على الطبقة الشغيلة ، حيث هذه السيطرة هي بالأساس من إمتلاك الرأس المال و قدرته على فرض الخضوع لمختلف العناصر التي تؤسس واقع العمل ، و كذلك يفرض هيمنتته على سيرورة العمل و على النتائج المرجو الوصول إليها ، حيث كل هذه العناصر المادية بالنسبة لكارل ماركس هي تابعة للنظام الرأسمالية التي تقوم بإستغلال الطبقة العاملة بطريقة التي تبدو نسبياً شرعية و قانونية ، حيث لكي يكون لدينا إنتاج السلع في المصانع الرأسمالية ، يجب العمل بنظام إخضاع عملية الإنتاج و سيرورة العمل معاً ، حيث يجب على مالكي رأس المال أن يجعلوا من سيرورة الإنتاج هي وحدة سيرورة العمل نفسها ، الذي يعني هذا النظام أن معنى سيرورة العمل لا يظهر ذو قيمة إيجابية إلا بإعتباره وحدة من عملية ما يسمى بخلق و إنتاج القيمة حسب تعبير كارل ماركس ، فبالنسبة له سيرورة الإنتاج هي التي تقدم معنى لعنصر العمل ، و الغرض الأساسي من هذا هو خلق القيمة و إعتبار عنصر العمل هو مجرد وسيلة من مجموع وسائل الإنتاج المختلفة الموجودة في المصانع و المؤسسات الصناعية ، و على العموم يعتبر كارل ماركس حول هذه المسألة أن الأهم في العمل هو النتائج الكمية الكيفية التي تساهم فيها بخلق القيمة في ظروف النظام الرأسمالية .

يظهر مفهوم العمل حسب التفكير الماركسي في الكيفية التي يتم فيها إستعمال قوة العمل في سيرورة الإنتاج السلع التي يكون لديها قيمة الإستعمال و التبادل ، و تكون موجهة نحو عملية البيع في السوق ، حيث يظهر لنا من خلال هذا ما يسميه ماركس بفائض القيمة التي هي نتيجة قيمة السلع و المنتوجات التي تفوق تكلفة مجموع القيم التي يتطلبها الإنتاج ، و فائض القيمة هذه هي في الأصل إمتلاك أرباب العمل المالكين لرأس المال و وسائل الإنتاج التي يقومون في إستثمارها في خلق و إنتاج مختلف السلع ، و بهذا تمثل هذه العملية الطريقة التي يعمل بها النظام الرأسمالي على العموم .

في الأخير يعتبر كارل ماركس أن سيرورة العمل هي موجودة بين الأشياء المادية التي قام الرأسمالي بشرائها ، التي تعود في الأصل إليه من شرعية إمتلاكه لها ، حيث ينفي على العموم بوجود نوع من الإمتلاك الغير الشرعي الذي لا يوجد في الحقيقة ، و على هذا تظهر دائما مظاهر الإستغلال الذي نجده في سيرورة العمل الرأسمالي هذه .

3. العمل و المهنة في تفكير السوسيولوجي لماكس فيبر :

يعتبر ماكس فيبر من بين الأوائل الذين تطرقوا إلى إشكاليات معقدة التي تتفرع على عدة جوانب و عناصر كالمجتمع و الإقتصاد و السياسة ، و على هذا النحو يعتبر ماكس فيبر بمثابة الرجل الموسوعة التي جعل من الباحثين في ميادين العلوم الإجتماعية ينتجون و يؤسسون للمعرفة سوسيولوجية تقوم على ثراء مفهوماتي لهذا العالم . و على هذا الصعيد طرح لنا ماكس فيبر مسألة تطور و أصل نشوء النظام الرأسمالي و ظهور الظواهر الجديدة في عصره كالموضوع الحداثة الغربية و مسار تكوينها التاريخي ، و عليه لم يقف ماكس فيبر محايد عن إثراء موضوع العمل بمساهماته السوسيولوجية ، حيث إعتبر فيبر عنصر العمل موضوع جوهرى يندرج ضمن إشكالياته حول السيرورة المجتمعية التي ميزت تطور و تغير في الملامح البنيوية للواقع الإجتماعي للغرب في تلك الفترة ؛ إن موضوع العمل شكل بالنسبة لفيبر أربع وحدات بحث هيكلية كبرى و التي تجسدت فيمايلي : أولاً يخص طرق تنظيم العمل و تطوره بنيوياً ضمن النموذج البيروقراطية ، حيث هذا يعكس الوحدة البنيوية الإقتصادية التقنية . ثانياً الوحدة الثانية و هي العلاقة بين المهنة و التنظيم الإجتماعي ، و الذي يتجسد في البنية الإجتماعية للمجتمع . ثالثاً فيما يخص ماهية الطبقات و مسألة مركزية العمل في المجال السياسي ، و الذي يحتويها الهيكل السياسي على العموم . رابعاً المسألة التي ترتبط بالعلاقات التي تجمع بين الموروث الباطني للعمل ، و الشخصية و نمط العيش حول إهتماماته بالطائفة البروتستانتية ، و كل هذا يعكس لنا الجانب الثقافي الذي يؤثر في إشكالية العمل حسب ماكس فيبر .

إن ماكس فيبر لم يقدم بطريقة مباشرة مفهوم سوسولوجي و فلسفي للعمل ، و لكن بالرغم من ذلك إعتبر أن تنظيم العمل عنصر من بين العناصر التي تؤسس و تهيكّل المجتمع الحديث ، في موضع آخر يقوم بربط المعنى الثقافي و الإجماعي للعمل بالبنية الإقتصادية و السياسية الموجودة في المجتمع ، و هذا الطرح الذي يناقض بالأساس التفكير الماركسي أو يعتبر كمكمل له .

إن مفهوم العمل و طرق تنظيمه يحتل مكانة مركزية في تفكير السوسولوجي لماكس فيبر ، حيث طرح هذا الأخير التساؤل التالي حول إشكالية العمل و المكانة التي يحتلها في المجتمع الحديث ، حيث يقول بأنه : لماذا إرتبطت مسألة ظهور الرأسمالية العقلانية و ظهور الحداثة كتغير و تحول جديد في المجتمع بالفضاء الجغرافي الأوروبي فقط ؟ ، و هذا الذي جعل من ماكس فيبر يركز على فهم الدور الذي يساهم فيه عنصر العمل و تنظيمه في هذا التحول الجذري التاريخي الذي شهدته أوروبا آنذاك ، حيث يربط هذا التحول بمساهمة النزعة الدينية البروتستانتية من حيث تقويتها للمعاني و الدلالات و الأهداف التي يجب أن يأخذها عنصر العمل في الحياة اليومية للأفراد ، و بهذا الطرح يعكس ماكس فيبر القطيعة التي أحدثها هذا التغير في الذهنيات الدينية السائدة في الوقت الحاضر مقارنة بالفترات السابقة التي كان يسود فيها التأثير السلبي للنزعة الكاثوليكية على النشاط و المعاني المقدمة للعمل ، و عليه إعتبر ماكس فيبر هذا التحول كعامل من عوامل نشأة و ظهور الرأسمالية العقلانية و بالتالي يصل المجتمع إلى مرحلة الحداثة الأوروبية . إن تطور الرأسمالية في هذه الظروف قامت على أساس التفريق بين العمل في الفضاء الأسري التي ساد في المجتمع التقليدي و بين العمل الصناعي الذي يُمارس في مختلف المصانع و المؤسسات ، و هذا ما ساهم في تحقيق هذا النظام كمعطي جديد في البيئة الإجتماعية ، و ساهم هذا التفريق و القطيعة التي حدثت أيضاً في تأسيس تنظيمي لسوق العمل و العمل الذي أصبح يمارس في إطار شرعية قانونية و يتم من ورائه الأفراد بإمتلاك الأجر اليومي أو الشهري ، و هذا ما أدى إلى تقوية القطيعة بين الفضاء الأسري و الفضاء المهني في تلك الظروف التي ساهمت كلها في ظهور و نشأة الرأسمالية العقلانية و إنتشارها عبر المجتمعات الأوروبية الحديثة آنذاك .

يطرح ماكس فيبر و يعالج وضعية نمو و تطور الرأسمالية كمعطي جديد في أوروبا بالتحديد من خلال تشخيص المشكلة التي قد تظهر خلال هذه الأوضاع ، و هي الخاصة بظهور و نمو المؤسسة البورجوازية التي جاءت لتطرح تنظيمها العقلاني هي أيضاً الذي يختص بالعمل الحر بالأساس ، و على هذا الأساس يقوم بالتحديد من المشكلة التي يعتبرها أساسية و هي ميلاد الطبقة البورجوازية الغربية

بخصوصياتها المختلفة ، حيث يشير على أنها ليست كالنظام الرأسمالي في تنظيمه للعمل ، و لكنها تقترب منها نسبياً في طرق تنظيم العمل الذي يصبح النمط الحر بالأساس .

إن الشغل الشاغل لماكس فيبر هو البحث و معرفة ماهو المحرك الأساسي الذي يساهم في قيام و تحقيق الحداثة الأوروبية ، و الوصول إلى عقلانيتها و التنظيم المؤسسي الذي يعكس مظاهر الحداثة التي إرتبطت بأوروبا لوحدها في تلك الفترة من الزمن ، حيث يلاحظ فيبر أن الأساس لا يكمن في عنصر العمل فقط ، بل بالتأثر بدعوة الدين الجديد و هو العمل بمبادئ البروتستانتية التي قامت على تقديس و إعطاء قيمة لعنصر العمل في المجتمع ، حيث إستطاع هذا الدين الجديد في نظر فيبر بتهيئة الظروف المناسبة لتغيير و التحول في أنماط الحياة و ممارسة التدين أيضاً ، و عليه أصبح موضوع العمل في الحياة اليومية للأفراد هو أحد مظاهر رضا الله للفرد المؤمن . يلاحظ ماكس فيبر أن هذا التغيير و الظهور العمل كمعطى روحي ديني ، على أنه المحرك الأساسي لظهور الرأسمالية بإعتبارها العامل الحاسم القوي و الضروري في هذه الحياة الحديثة للأفراد ، و بهذا إرتبطت العقلانية الإقتصادية بالنسبة لفيبر بالعلم و المعرفة التي تعكسها التكنولوجيا و القانون و الدولة بإعتبارها متطلبات مادية ، و لكن في الحقيقة إرتبطت هذه العقلانية أيضاً بالقدرة الأفراد على التصرف وفقاً للسلوكيات الجديدة التي أصبحت تظهر كفرض ديني و كمعطى مقدس في حياة هؤلاء الأفراد .

يشير ماكس فيبر أن التوافق و الإنسجام التي يجمع ما بين القواعد المادية و طبيعة التحولات الجديدة التي مست الجانب الديني و الثقافي ، ساعدان على تقوية دور العمل و سيرورة عقلنته و تنظيمه في المجتمع ، حيث هذا الأمر هو إنعكاس لوضعية الظروف الجديدة التي ظهرت أنداك و توسيع نطاق التفكير حول مفهوم جديد للعمل و إعتباره بمثابة العنصر المقدم كمعطى باطني لدى الفرد في المجتمع . في مقام آخر يقوم ماكس فيبر بربط العلاقة بين عنصر العمل كنشاط يمارسه الفرد بنفسه بالذات ، من أجل تلبية غاية دينية و روحية إضافة إلى الغاية الإقتصادية له ، و الظواهر الذي تظهر من وراء الحداثة الغربية في المجتمع ، فهي بمثابة العوامل التي تساعد لتقوية البنيات المجتمعية القائمة على عنصر العمل ، و من جهة أخرى يحاول فيبر إظهار الدور الذي لعبه عنصر العمل بإعتباره معطى جديد و فاعل إجتماعي في المجتمع ، إضافة إلى مساهمة هذا العنصر في إحداث التغييرات العميقة في نشأة البنيات و تشكيل المجتمع الحديث ، حيث أن السياق المجتمعي الذي حدثت فيه هذه التغييرات هو يرتبط بالأساس بالمحتوى السياسي لعنصر العمل ، و يصبح هذا الأخير أكبر من إعتباره نشاط إقتصادي أو إجتماعي من بين العديد من النشاطات الأخرى ، حتى أنه لا يمكن وضع حدود له ذات تأثير معتبر ،

حيث هذا التأثير لا يتوقف عند سيرورة الإنتاج فقط ، بل يمس أيضاً التغيرات الأخرى التي تتعلق بمستويات ممارسة السلطة و توزيعها في المجتمع .

يعتبر ماكس فيبر أن النزعة الدينية البروتستانتية و ظهور الرأسمالية بمثابة القاعدة الأساسية التي تقوم عليها العقلانية الغربية ، إضافة إلى تحولها إلى الأطر المرجعية لحياة الفرد في الواقع المعاش ، و هذا يعكس الدور الذي يلعبه العمل في التأثير في مختلف جوانب الحياة اليومية للأفراد ، حيث أصبحت هذه الحياة تهكل و تؤسس علاقات و نشاطات مبنية على هذا العنصر ، حيث يشير فيبر إلى أن المذهب البروتستانتية الذي قدم إضافات روحية حول العمل و ظهور منظومة من الأخلاق التي تقوم عليها مختلف المهن ، كما أن هذه المظاهر التي ظهرت من خلال هذا الإصلاح الديني هما ، يعتبران ركائز الروح الرأسمالية و التي طرحها فيبر في إحدى فصول كتابه الشهير المعنون بـ : " الأخلاق البروتستانتية و الروح الرأسمالية " ، تحت عنوان " روح العمل " ، حيث يقوم فيبر في هذا السياق بالتطرق إلى تاريخية مفهوم العمل ، و الذي يشير إلى أن في المراحل الزمنية السابقة قامت الإنسانية بإعتبار العمل كحالة و غاية من بين المتطلبات الوجود في حياة الأفراد ، فهذه الغاية هي عملية إعادة إنتاج البيولوجي و الاجتماعي للإنسانية بأكملها ، و هذا الذي يربط بالأساس العلاقة بين العمل و الحياة في راهنيتها ، و لكن على العموم يعتبر العمل كحالة التي تنتج الإكراه و عدم الرضا في بعض الحالات بالنسبة للأفراد الذين يريدون الوصول إلى حياة أفضل ، حيث هذه المظاهر التي ذكرناها حول تاريخية العمل هي التي كانت سائدة في العصور القديمة و الوسطى من الوجود في الحياة ، حيث أُعتبر هذا العنصر كجهد و شقاء و ألم ناتج من وراء النشاطات اليدوية ، حيث تقدم للفرد دلالات و معاني مرتبطة بفاعليتها و ممارسي تلك النشاطات ، و يظهر في نفس الوقت نموذج العمل الفكري من جهة أخرى و الذي لا يرتبط بالقيم و المظاهر السابقة للعمل اليدوي ، بل كان له ممارسين و فاعلين من طبقات إجتماعية مرموقة آنذاك في مجتمعات الأسلاف السابقة من الزمن .

إن الهدف الأساسي من وراء ظهور العقلانية و الحدائثة اللتان تقومان على القواعد الجديدة المتمثلة في الدين الجديد و الرأسمالية كنظام إقتصادي مس جميع المستويات الأخرى الإجتماعية منها و الثقافية و غيرها ، حيث كل هذه التحولات جعلت من عنصر العمل يأخذ مكانة مرموقة في سلم التقييم في المجتمعات الحديثة ، و بالأخص التخلص من النظرة السلبية التي عادة ما كانت تربط العمل اليدوي ببعض الفئات الإجتماعية التي تظهر على أنها من الفئات الدنيا في المجتمع ، أما الأعمال الأخرى و ذات المكانة المرموقة التي عادة ما كانت تربط بالمواطنين النبلاء في المدينة ، و هذا ما كان سائد في

المجتمعات القديمة كاليونانية و الرومانية كأحسن مثال على هذا الوضع ، حيث يتطرق فيبر لهذه الحالة و يشير إلى أن الشيء الذي كان غير موجود في العصور القديمة هو مظهر معين من التقديس الأخلاقي للنشاط الممارس بصفته عمل مهني معين ، و هذا بدون الإشارة إلى الفلاسفة و الفئات البورجوازية ، فحسب فيبر لم تعرف تلك العصور رجال أعمال المدعمون بالسلسلة الأخلاق المهنية الجديدة ، التي ظهرت في سياق الحداثة الجديدة و هذا لأجل عقلنة الحياة و ضبط تنظيمها الإقتصادي في المجتمع . لمحاولة فهم الغايات التي وجب الوصول إليها من وراء ممارسة العمل ، و التي نجدها في العقيدة البروتستانتية حول عنصر العمل ، يشير ماكس فيبر في هذا السياق إلى العودة إلى ما كان مجسد في الثقافة المسيحية القديمة ، التي بسطت نفوذها في الفضاء الجغرافي الأوروبي في مختلف المستويات الإقتصادية و الإجتماعية منها ، و بهذا قامت بإعادة الإعتبار إلى قيمة العمل اليدوي التي ربطته مع ممارسة الدينية الروحية لغاية التقرب من الله ، و جعلت منه أيضاً شيء ضروري و إجباري على المؤمنين التي تمكنهم من وراء هذه الممارسة بتقديس الروحي لكلمة الله ، و عليه و بواسطة هذه التعاليم الدينية يعتبر العمل عنصر يعاكس في ممارسته لحالات الراحة و النوم و الكسل ، و هم بمثابة العوامل الإختلالية و الغير مقبولة للروح البشرية الإنسانية في حياة الأفراد .

في الحقيقة إن الفكرة السائدة حول تقديس و الرفع من قيمة العمل كما أشرنا سابقاً ، لأن الإصلاح البروتستانتي جاء ليقوم بإحداث تغيير جذري حول هذه الفكرة السائدة ، و هذا ما جعل هذه العقيدة الجديدة بالرفع من قيمة العمل أيضاً ، و معارضة رجال الدين و الكنيسة بالتشجيع على الكسل و العيش حياة الرفاهية و ممارسة سلوكات التبذير في الحياة ، و عليه و إثر هذه الأوضاع و الظروف جعلت من المصلح الديني مارتن لوثر القيام بمعادلة متوازنة لثنائية الحياة التأمل و حياة العمل ، حيث يقوم بتأكيد أن العمل هو عنصر مثله مثل ممارسة العبادة مع الله ، و بهذا سنشهد أن الحياة تقوم وفق نمطين من الحياة ، حياة دنيوية مرتبطة بالعمل كعبادة ، و حياة روحية مرتبط بالعبادة فقط ذات غايات غيبية روحية ، و هذا ما جعل الأفراد من خلال الإصلاح الديني هذا يقومون بالصلاة و العمل معاً للوصول إلى الغايات الثنائية : الدنيوية و العمل للأخرة ، حيث صار العمل ممارسة روحية من الدعوة من الله و إلى الله في نفس الوقت ، و هذا بالإهتمام و وجوب الجد في العمل و التفاني فيه خلال ممارسته في الواقع من طرف الأفراد في هذه الحياة .

في هذا السياق الضروري و المهم و الذي يؤكد على أهمية الجانب الديني و تأثيره على نمو و نشأة و تطور النظام الرأسمالي ، فقد جعل من ماكس فيبر عالم واعياً و مهتم بهذا التأثير الذي قام بتحويل

جذري في ظروف الإجتماعية و الإقتصادية لأوروبا ، حيث يوضح بأن كل هذا التطور و النمو التي تعرفه الرأسمالية في تلك الظروف هو نتيجة تأثير العامل الديني على ذهنيات الأفراد ، عمال بسيطين كانوا أو أرباب عمل ، و بهذا يلاحظ أن منظومة الأخلاق البروتستانتية سمحت بتكوين جيل جديد من المؤسسين للرأسمالية ، و الذين تأثروا و عملوا بالمبادئ الدينية البروتستانتية ، لكن ما حدث في الحقيقة هو إنتشار الرأسمالية و جعلها تتجاوز الغايات الأولى لتقوم بنفسها بالذات و تتحرر و تؤسس لنفسها نموذج و أهداف خاصة بها بالذات .

قام عالم الإجتماع ماكس فيبر بالعديد من الدراسات الميدانية التي كانت تهتم بميدان العمل الناشئ خلال نهاية القرن 19 م ، و هذا بمساعدة و بتدعيم الجمعية الألمانية للسياسة الإجتماعية ، حيث كانت أولى دراساته خلال سنة 1895 و الذي قدم جملة من النتائج الميدانية حول العمل و العمال الزراعيين في شرق ألمانيا ، حيث هذه الدراسة التي دامت قرابة 5 سنوات جاءت للإحاطة بالواقع التحول الذي شهده واقع العمل و الإنتقال من العلاقة الأبوية إلى علاقة عمل الرأسمالية التي أصبحت تقوم على علاقات الإجارة ، حيث في هذا الظرف يصبح لدينا علاقة مع العمل منظم وفق النظام الرأسمالي و ليس وفق النظام الأبوي القديم ، و هذا ما أدى إلى التحول على المستوى الكلي من الحالة التقليدية للمجتمع الريفي إلى حالة الحداثة التي شهدها واقع الريف في مناطق ألمانيا في تلك الفترة من الزمن .

خلال سنة 1907 يقدم فيبر دراسة أخرى تهتم بالعمل الصناعي و الصناعات التقليدية ، و الذي طرح إشكالية ذات أبعاد حديثة و التي نلاحظها في الفترة المعاصرة الحالية في مجال الدراسات الإجتماعية ، و التي جاءت كالتالي : كيف تؤثر الصناعات الثقيلة في طبيعة و طريقة حياة و المستقبل المهني للعمال ؟ ، و الذي يعني بها الخصائص النفسية و الجسدية التي يحتاجها قطاع الصناعات أنذاك ، و عليه هذا ما جعل فيبر يهتم بالإرتباط بين التقسيم الإجتماعي و التقسيم التقني لعنصر العمل في نطاق المؤسسة الإقتصادية ، و كذلك إهتم بخصوصيات الطبقة العمالية التي ظهرت كقوة و شريحة جديدة في المجتمع الحديث الذي تحول إلى مجتمع مأجور، و على هذا الأساس يقوم فيبر بالبحث في الظروف و التأثيرات الفيزيولوجية و البسيكولوجية للعمل ، إضافة إلى المتطلبات الفيزيوسيكولوجية للإنتاجية . و عليه يعتبر ماكس فيبر الرائد الأول و السابق بالإهتمام بالأفكار التي وصل إليها فيما بعد كل من العالم إدوار تايلور و الصناعي هنري فورد ، اللذان قدموا إسهامات رائدة في مجال تنظيم العمل في المصانع و المؤسسات الصناعية ، و التي لا تزال المبادئ العلمية التي وضعوها قائمة إلى غاية الآن في أشكال تنظيم العمل بعقلانية و بطرق فعالية للرفع من إنتاجية العامل في ظروف ملائمة .

يتضح جلياً من خلال هذا الطرح الذي قام به ماكس فيبر حول العمل ، أن هذا المفهوم يعرف نوع من التمايز و الإختلاف فيما يخص الدراسات التي قام بها هذا الأخير حول الرأسمالية من جهة ، و الدراسات التي قام بها حول تحول هذا العمل من النمط الزراعي إلى النموذج الصناعي في تلك الفترة ، كما أن مفهوم العمل حسب فيبر شهد كذلك نوع من التغير في الأطر المهيكلة حوله و كما دعت إليه العقيدة البروتستانتية ، و عليه لم يعد السبيل للوصول إلى تحقيق الذات و تقديم المعنى في الحياة الدنيوية و حياة الأخرى أيضاً ، و بمثابة العنصر الباطني في المعنى المتعلق بالفرد في المجتمع ، ومن خلال الإطار الزمني الذي يؤرخ لنهاية القرن 19 م و بداية 20 م ، يعتبر العمل كمنصب شغل الذي به يستطيع الفرد تلبية الحاجيات الأولية له ، و به يضمن العيش الكريم في الحياة اليومية له من خلال ممارسته اليومية مقابل الأجر المادي الشهري الذي يكسبه من خلاله .

4. جورج فريدمان : ماهية العمل في حالة التفتت *Travail en miettes*:

تكمن مساهمة السوسيولوجي جورج فريدمان حول موضوع العمل في المجتمعات الصناعية ، من خلال سلسلة كتبه العديدة حول مشكلة العمل الإنساني في وسط المصانع الصناعية في الفترة التي شهدتها أوروبا من خلال حركة التصنيع و إعادة بناء البنيات الأساسية لها لما بعد الحرب العالمية الثانية ، فمن أهم كتبه العديدة هو كتاب : *Le Travail en miettes : Spécialisation et loisirs* الذي يطرح فيه هذا السوسيولوجي إشكاليات التي تطرح اليوم حول التخصص في المهام و حول الآفاق التي توفرها لطبيعة الإنسانية لعنصر العمل ، حيث في البداية قام بدراسة الآثار الغير المتوقعة لتنظيم العلمي للعمل و يقترح في هذا الشأن حلول من أجل القضاء على النقائص هذه المدرسة . يعتبر هذا الكتاب كمرجعية بالنسبة لعلماء علم الاجتماع العمل من خلال التنوع الذي نجده في فصوله ، كما أن جورج فريدمان تطرق إلى وجهات نظر سوسيولوجية متنوعة و تعتبر إشكاليات كلاسيكية على العموم ، و ذات توجه متعدد التخصصات إقتصادية و فلسفية كذلك .

يعالج جورج فريدمان الفكرة الأساسية الأولى و هي التي تتمحور حول التقسيم العمل الذي يؤدي إلى التخصص و إلى هدم عنصر العمل ، حيث يقوم في البداية بنقد و مراجعة الأفكار السوسيولوجية للعالم الاجتماع إيميل دوركايم حول تقسيم العمل الاجتماعي و الذي يعتبر أطروحته الصادرة سنة 1893 ، حيث بالنسبة إلى دوركايم يعتبر تقسيم العمل كعامل من عوامل التكامل و التضامن بين الأفراد في

²²² FRIEDMANN (Georges), *Le Travail en miettes : Spécialisation et loisirs*, Paris, Gallimard, Collection Idées , 1964.

المجتمع ، فهو لم ينفى الآثار المتدهورة نتيجة التخصص الصناعي ، و لكن في نفس الوقت يعتقد أن هذه الآثار للتتابع بطريقة نسقية من وراء تقسيم العمل ، و هذا الذي جعل جورج فريدمان لا يتفق مع دوركايم و يعتقد العكس ، حيث أن الترابط الميكانيكي لا يؤدي بالضرورة إلى التضامن الأخلاقي ، و أن سيرورة تقسيم العمل تخلق لنا نوع من الهدم و الانفجار l'éclatement لعنصر العمل .

في موضع آخر يناقش جورج فريدمان فكرة أن الخصائص الضرورية للعمل الحديث هي التخصص الذي أصبح يهدد مهن ذات قاعدة معينة في الظرف الصناعي و التي هي نتاج التطور التقني ، فالتخصص يشمل كل المهن حتى التي هي أكثر تأهيلاً كمهنة الطبيب مثلاً . يعترف جورج فريدمان أن التخصص يقدم مزايا لا جدال فيها و تتوافق مع تطور معين الذي لا يمكن نفيه في المستقبل ، و لكن علينا أن نرى أن الاختلاف الجوهرى بين المهني المتخصص المحترف و العامل المتخصص في عمله ، لأن في الحالة الأولى المهني يكتسب تخصصه على أساس ثقافة معينة و على قاعدة معرفية ، و لكن الحالة الثانية فإن العامل المتخصص غير مؤهل و يقوم بعمل في حالة تفتت في المحتوى .

في نفس السياق يعالج جورج فريدمان فكرة العمل في حالة تفتت ، و الذي يشير إليه أنه يحتوى على مهام مجزئة ، عادية جداً ، يقوم بها العامل بوثيرة سريعة ، ففي المجتمعات الحديثة إن مسألة تبسيط المهام يتم العمل بها إلى أقصى الحدود ، إضافة إلى كون العمال البسطاء يقومون بتكرار العديد من المرات نفس الحركات أثناء العمل ، فهم أنفسهم بالذات يتوقفون على وتيرة تكرار عملهم اليومي ، الذي يسمح لهم بالهروب و التفكير في أشياء و مصالح أخرى . في هذا الصدد يقوم جورج فريدمان بإستخدام مصطلح التعود accoutumance من أجل تفسير و شرح حالات النفور و الهروب من التغير المرتقب على المدى القريب ، فعندما يحدث التغيير يجب على علينا التفكير في عمل الأفراد في المصنع .

بالنسبة لجورج فريدمان إن العمل في حالة التفتت يؤدي إلى فقدان المهنة ، حيث أن العامل البسيط لا يحتاج إلا لمؤهلاته البسيطة في تخصص معين ، فالأمر البيهبي الذي يظهر لنا أنه يمكن للعامل البسيط التقليل من التعلم المهام المنفذة مسبقاً إلى حد كبير ، فالكفاءة الأساسية التي يتطلبها هذا العمل هو السرعة في تأدية و تنفيذ المهام الموكلة إليه . ففي عملية توظيف المستخدمين الذين سيوجهون إلى مهام بسيطة جداً ، ففي الغالب الأحيان يقوم المسؤولين بإختيار و تفضيل المستخدمين الأقل ذكاءً لأن الآخرين سيفضلون أخذ المبادرات ؛ إن حالة فقدان المهنة تتميز أيضاً بتراجع و تدني معرفة المواد الأولية ، حيث حسب جورج فريدمان فإن عملية العقلنة جردت العمال من الذي كان واحد من بين المحتويات الأكثر دقة في نشاطهم المهني و هو العلاقة و الإرتباط مع المواد الأولية و المعرفة الخاصة بهم .

يقدم لنا جورج فريدمان في كتابه هذا بعض المخاطر و السلبيات التي تميز العمل في حالة التفتت ، حيث يختصر هذه المخاطر في ثلاث مظاهر سوسيوولوجية التي تميز هذا النموذج من العمل المأجور ، و هي كالتالي : أولاً إعتبار العمل في حالة التفتت يؤدي إلى فقدان الصلاحيات و السلطة بالنسبة للمأجورين في أي مؤسسة كانت ، و عليه يوضح لنا أن التنظيم العلمي للعمل الكلاسيكي و بواسطة عمليته المهنية و الممارسات التي ترتبط به ، تقوم في هذه الحالة بحرمان و تجريد المأجورين من كل إمكانيات المشاركة في الحياة الإقتصادية للمؤسسة التي يشتغلون فيها ، و في هذا الصدد يشعر هؤلاء المأجورين بالحرمان من السلطة و الصلاحيات و يصبحون في وضعية إقصاء ، حيث يؤكد على هذه المسألة من خلال توضيحه أن العامل لا يقوم أبداً بالعمل بطريقة كاملة التي من وراءها يستطيع التمرکز و التحديد لنشاطه الشخصي ، حيث هنا يصبح العامل في حالة إحباط و محروم من المصالح في الفضاء المهني ، و عليه يفقد عنصر العمل كل معانيه المرتبطة به ، حيث هذا الأخير يشجع المأجورين على الإحساس بالقليل من المسؤوليات تجاه المهام المنوطة به ، و بهذا تفرض المؤسسة عليهم نقل الضغوط و عملية المراقبة ، حيث هذا الوضع يؤدي بالتصرف بسلوكات المقاومة في المصنع الذي نجد فيه من جديد عملية المراقبة الصارمة و جملة من الضغوط الملازمة للمأجورين أثناء العمل . ثانياً يعتبر العمل في حالة التفتت مضر لصحة المأجورين الذين يعرفون وضعية متدهورة نفسية و جسدية أيضاً ، حيث هذا النموذج من العمل يؤدي إلى التعب النفسي و العصبي ، لأن تفتت العمل يتقلص في حركة واحدة فقط ، و يزيد من مستوى التعب الذي يؤدي إلى أضرار فيزيولوجية و عصبية ، حيث نجد في هذه الوضعية حالات الأمراض النفسية و الجسدية : التشنجات اللاإرادية ، صداع الرأس ، فقدان السمع الحسي العصبي ، إلتهابات عصبية ...إلخ ، إضافة إلى أن العامل البسيط يصبح مجبراً على تتبع وتيرة عمل العامل المهني *opérateur* الذي يعتبر الوحيد الذي يعمل بطريقة بطيئة في سلسلة الإنتاج ، و في هذه الحالة لا يمكن للعامل البسيط العمل بالتوتيرة الخاصة به ، و كل هذا الإختلال يؤدي كذلك إلى التعب الجسدي ، الإنفعال الزائد ، و العصبية ، فعملية الروتين في العمل الذي يتميز هنا بالتكرار اليومي للمهام تؤدي إلى حالات الضجر و الملل في العمل . ثالثاً يعتبر العمل في حالة التفتت غير فعال و لا يؤدي إلى اللافعالية على مستوى الإنتاجية في المؤسسة ، حيث يحدث هذا بسبب حالات التعب النفسي و الجسدي ، و الذي يجعل من المأجورين لا ينتجون كثيراً ، إضافة أيضاً إلى عدم الإهتمام الذي لا يدفع العمال إلى العمل بكل جدية و صرامة ، و هذه الوضعية تجعل من المنتوجات غير جيدة على مستوى الجودة و النوعية ، و تظهر أيضاً حالات التفتت و *turn-over* في المؤسسة ، التي ترفع هي أيضاً

من مستوى المراقبة و الصرامة التي تؤدي إلى المزيد من الضغوطات الموجهة للمأجورين في العمل ، و في الأخير يشير جورج فريدمان إلى أن العمل في حالة التفتت لا يعتبر حل أفضل بالنسبة للمؤسسة و بالنسبة أيضاً للمأجورين .

يقترح جورج فريدمان بعض الحلول و الآفاق التي أقر بها على أنها يمكن أن تعالج إختلالات و سلبيات العمل في حالة التفتت ، حيث يؤكد على رفع قيمة العمل بواسطة جملة من التفكيرات و الحلول التي تظهر بمثابة الطرق التي منها يمكننا التخلص من النتائج السلبية للعمل في حالة التفتت ، و هي كالتالي : أولاً يجب على المؤسسة أن تعمل وفق معايير دوران و تبادل المناصب التي يمكن أن تحسن ظروف العمل و لكنها حسب جورج فريدمان غير كافية ، فقبل معالجة مشكلة الروتين و الضجر ، فإن بعض المؤسسات تعتمد على نظام دوران و تبادل المناصب الذي يسمح للعمال بالتحرك و السير على خط و سلسلة الإنتاج و بهذا يقومون وفق إنتظار الدور الخاص بهم بكل المهام المنوطة بهم في المؤسسة ، فبفضل هذه الطريقة المستحسنة التي هي عبارة عن تنظيم تقليدي للعمل ، يمكن للعمال من جديد أن يظهرون حالات الرضا في عملهم ، و كذلك الإحساس بمظاهر التباهي و الفخر لإستكمال عملية الإنتاج و إنتاج المنتجات الكلية النهائية . ففي كل الحالات التي قام بدراستها و تحليلها جورج فريدمان يعتبر نظام الدوران و التبادل المناصب من بين الوسائل الإيجابية بالنسبة للمأجورين و للمؤسسة كذلك ، فبالنسبة إليه حتى لو نجد بعد العمل بنظام الدوران في بعض الحالات ، إنخفاض مستوى المردودية ، تحسن جودة الإنتاج ، تراجع حالات Turn-over و التغيب التي يمكن أن نقوم بالموازنة بصفة واسعة حول هذه الحالات في المؤسسة . في الأخير لا يعتبر نظام الدوران في المناصب الحل الناجع بالنسبة للمأجورين في العمل ، فيمكن أن نقوم بتوسيع مهام منصب العمل كأفضل حل ممكن في ظرف العمل في حالة التفتت . ثانياً توسيع العمل هو أحسن وسيلة من أجل إثراء العمل ، و الذي يعني إعادة تحديد المهام و ضبطها ، حيث يعني جورج فريدمان بهذا توسيع العمل الحالي للعامل البسيط ، و العمل على زيادة تنوعه و هدفه المنشود من وراءه ، فالتحفيز المقدم للعامل هو في الطريقة الأفضل لإتمام و القيام بعمله في المؤسسة ، ففي الأغلبية القصوى للحالات المواجهة ، أن توسيع مجال العمل يساعد على تقليص تكاليف المؤسسات ، و إلى رفع المردودية و تقديم للمستهلك أفضل المنتجات و ذات الجودة العالية ، فحسب جورج فريدمان أن الحصيلة كانت جيدة في الحالات التي تطرق إليها في دراساته للواقع العمل في حالة التفتت ، حيث يشير بأن الفوائد و الإيجابيات قد تضاعفت حسب ثلاث مستويات ، فمن وجهة نظر المؤسسة : أصبحت اليد العاملة تشعر بالرضا في العمل ، وإنخفاض التكاليف العامة للإنتاج

و إرتفاع جودة إنتاج أيضاً ، و من وجهة نظر العمال : عرفت هذه الفئة زيادة في الأجور و ظهور حالات الرضا في العمل ، و أخيراً من وجهة نظر المستهلكين ، يظهر لهم تطور جديد معتبر في جودة المنتوجات المستهلكة من طرفهم ، فكل هذه الحالات و التجارب على العموم يعكس لنا وضعية الجديدة التي يمكن أن يأخذها العمل في حالة التفتت ، و هي الإعتماد على نمط تجزئة العمل و يجب توسيع المجال و إعادة تحديد و ضبط المهام . ثالثاً لا يمكن لكل المهام الخاصة بالعمال أن تعرف عملية التوسيع ، و لهذا يجب تشجيع و تطوير التعدد في التخصصات لصالح العمال في المؤسسة ، في هذا السياق يمكن أن نتنبأ بأن الزيادة في مهام الضبط و مراقبة الآلات الآلية و متعددة الخدمات تساهم هي أيضاً في رفع من قيمة العمل ، و لكن لا علمية التشغيل الآلي و لا التوسيع في المهام يساهمان في القضاء و التخلص بشكل كلي من المهام التكرارية الروتينية ، لأن سيرورة التآلية ليست الحل الناجع في المؤسسة ، و هذا راجع إلى كون أن الأفراد في العمل لا يسيرون الآلات في مناصب عملهم ، و لكن في الحقيقة هم خاضعين و مقيدون بهذه الآلات . إن الذي يشير إليه جورج فريدمان و يثير إهتمامه هو مسألة فقدان و غياب منفعة الأفراد في مصانع الذي سماها " بالضغط على الزر " ، حيث أن إعادة الرفع من قيمة العمل لا يمكن أن تكون مكتملة ، لأنه سيكون و ستظهر بشكل كبير العديد من المهام التي لا يمكنها أن تعرف نوع من إعادة التحديد و الضبط و لا يتم الرفع من قيمتها في المؤسسة . و في هذا الصدد يقوم جورج فريدمان بإستحسان أن يكون العامل البسيط متعدد التخصصات قبل أن يستفيد من الإندماج في نمط كامل من المهام المجزئة التي يعرف كيفية تنفيذها بطريقة بسيطة ، و عليه يصبح العامل البسيط غير محدد بمهام معينة فقط و لكن يصبح عامل متعدد المهام ، فهذا التأهيل الجديد يمكنه أن يحفز و يشجع صنف خاص بدقة و جديد للعامل المؤهل الذي يستطيع العمل بكل الفخر و الرضا .

من بين جملة الحلول و الإقتراحات التي قدمها جورج فريدمان في كتابه هذا ، و هي التي تشير إلى دور الترفيه الذي يمكنه أن يؤسس ردة فعل لحالات عدم الرضا في العمل ، فبالنسبة لهذا السوسولوجي أولاً الترفيه لا يكون له دائماً النتائج و الآثار الإيجابية التي نطمح إلى الوصول إليها ، حيث يقوم هذا الأخير بتعريف الترفيه ليس كعنصر يتمثل في غياب النشاط ، و لكن عرفه مثل نشاط حر ، و عليه ينبغي على الترفيه أن يكون كردة فعل على حالة عدم الرضا في العمل ، و لكن هذا العنصر لا يمكنه دائماً أن يلعب هذا الدور ، لأنه بالنسبة للكثير من الأفراد يعتبرون أوقات فراغهم خارج العمل مهددة بسبب تغلب التعب البيولوجي في غالب الأحيان على التعب الفيزيقي الذي له وزن هو أيضاً حتى يصل إلى حد التخطيم الجسدي و النفسي ، و على قدرتهم للحصول على المتعة و حتى إلى

غاية معالجتها . و علاوة على ذلك ، يعتبر الترفيه عنصر في الكثير من الأحيان قليل النشاط و العديد من العمال الذين يستعملونه فقط لإستهلاك الوقت الحر ، حيث هنا تظهر فكرة الفرد المغترب في الحضارة التقنية للرأسمالية التي يكون فيه في حالة شقاء . في سياق مغاير عن النقاش الفكري السابق حول عنصر الترفيه ، يظهر لنا جورج فريدمان في مقام ثاني أنه يجب علينا تشجيع الترفيه النشيطة ، حيث من الأمر البديهي بالنسبة لنا أننا سنقوم بتحسين بشكل كبير كل ظروف العمل في المؤسسة ، و عليه يأخذ عنصر الترفيه أهمية كبرى لصالح إنسانية الحضارة التقنية حسب جورج فريدمان . في الواقع عندما يصبح عنصر العمل لا يقدم له القيمة المعترية و المكانة المرموقة لصاحبها ، فإن مسألة تحقيق الذات و الحالة الرضا لا يمكن أن نجدهم إلا في نشاطات الترفيه و بالأخص في الوقت الفراغ ، الذي أصبح يتزايد تدريجياً مع تقليص ساعات العمل في الأسبوع الواحد في الكثير من المجتمعات الحديثة ، و لهذا نجد التطور المعرفي و الفكري في الصراع الجماعي للمنظمات النقابية و السياسية في هذه المجتمعات في الوقت الراهن و التي سيأتي في المستقبل القريب ، فبالنسبة إلى جورج فريدمان هناك حالة من اليأس العمالي و التي لا يمكن أن نعالجها إلا عن طريق المشاركة السياسية في الظرف الحالي .

4. العمل كظاهرة سوسيولوجية : المساهمة في تطور سوسيولوجية العمل

لايزال العمل يظهر كعنصر مهيكّل و كقيمة مركزية في المجتمعات الحديثة ، و هذا باعتباره على العموم كوسيلة ضرورية لتحقيق الذات من خلال ممارسته اليومية من طرف الفرد ، بالرغم من حرمان البعض من العمل في المرحلة الأنية حيث تؤدي هذه الوضعية في إعادة النظر في الأبعاد المهيكلة و التي تقدم لنا هويات مختلفة عن محتواه الأساسي ، إذن فمن أجل الإهتمام بدراسة العمل يجب النظر إليه كظاهرة إجتماعية ذات نشاط إنتاجي في المجتمع الراهن .

شهد موضوع العمل خلال نهاية القرن 19 م أولى التنظيرات التنظيمية التي تهدف إلى ترشيد الحركة العملية بأهداف عقلانية في المجتمع الصناعي ، فكانت النزعة التaylorية تسعى إلى ذلك من خلال عقلنة محتوى العمل و تنظيمه ، كما أننا لا ننسى الحركة النظرية الفوردية التي إنطلقت من سابقتها في التنظيم العمل من خلال المساهمة بإدخال سلسلة الإنتاج في المصانع السيارات التي تتطلب نوع من الإختراع الذي يقوم على الطلب ، خاصة مع إدراج شبكة من التحفيزات العمالية المتمثلة في سياسية الأجور ذات الوجهة المزدوجة من خلال تشجيع الإنتاج بالتطرق إلى الإستهلاك في نفس الوقت .

و عليه فقد شهدت هذه الفترة ميلاد سوسولوجية العمل في ظروف المجتمعية الأمريكية من خلال بروز تنظيم لمحتوى العمل في مختلف المصانع في تلك الفترة ، حيث أدت الحركة العلمية للعمل إلى توحيد طرق العلمية للعمل في المصانع ، حيث شهدت نوع من النقد من طرف مدرسة العلاقات الإنسانية و بتجاربها في مصانع هاوثورن التي أظهرت حدود النظرية التaylorية في تنظيم العمل التي أهملت دور و أهمية ظروف العمل في ترشيد و زيادة إنتاجية العمل .

شهدت هذه الفترة القيام بالعديد من التجارب من طرف جماعة بحث بقيادة عالم النفس الإجتماعي إيلتون مايو في مصنع هاوثورن إيليكتريك ، حيث حاولوا إظهار العلاقة ما بين ظروف العمل العاملات و مردودية الإنتاج ، من جهة أخرى قاموا بتعديلات في وسط المصنع و هذا من خلال تحسين الإضاءة و قياس درجة ردود فعل و نتائج هذه التغيرات على مستوى إنتاجية العمل ، بالرغم من عدم الرضا على النتائج المذكورة من طرف الباحثين .

في نفس الإتجاه عرفت النظرية التaylorية نوع من النقد من طرف منظري علم الإجتماع في المجتمع الفرنسي خلال سنوات 1950 ، و هذا فيما تعلق بمردودية الإنتاج و خسارة كل خصوصية فيما تعلق بالعمل العمالي الذي أصبح غير مؤهل و مقلص في تنفيذ مهام تكرارية و مجزأة . في نفس السياق السابق للطرح النظري حول العمل و تمظهراته الحديثة في تلك الفترة ، يقدم لنا السوسولوجي آلان توران مراحل تطور العمل الصناعي و سيرورة التصنيع الذي مر بها المجتمع الأوروبي و خاصة تطور التaylorية و نقد الآثار المدمرة لها على حساب الجانب الإنساني ، و توازياً مع هذا يظهر لنا تيار جديد لا يهتم فقط بالعمل في الورشات بل يهتم بكل الفئات السوسيو مهنية أي العمال ، و هذا بوجهة نظر البنيوية الوظيفية حيث عرفت هذه السوسولوجية تنظير كبير مع تنوع في الدراسات المنجزة ذات التوجه التقاعلي.

في سياق السنوات الخمسينات أخذت سوسولوجية العمل تتموقع و تتطور في المجتمع الفرنسي و هذا من خلال إسهامات كل من جورج فريدمان و بيار نافيل ، اللذان قاما و بطريقة تجريبية بالدخول مباشرة في وسط المصانع و أماكن الإنتاج من أجل ملاحظة العمل العمالي عن قرب ، فكانت أهدافهم قياس الآثار الناتجة عن النزعة التaylorية لوسائل الإنتاج و عقلنة العمل على العمال في الورشات . ففي مختلف الدراسات يظهر لنا جورج فريدمان إنطلاقاً من التحقيقات التجريبية المنجزة في العديد من البلدان الصناعية و التي من ضمنها فرنسا ، الو.م.أ و الإتحاد السوفياتي ، أن العمل ضمن وثيرة الإنتاج بالسلسلة هو لهدف إستلاب العمال من القدرة العملية الخاصة بهم من أجل إجبارهم على الخضوع لمهام

تكرارية و مجزئة . هذه الوتيرة تؤدي إلى فقدان بصفة تدريجية للعمل المهني للعمال لأنه لا يمكن متابعة تعلم خاص من أجل تعلم مهنة العامل ، حيث الكفاءة تتلخص في الواقع في تحمل سرعة محتوى العمل . لكن من أجل كل ذلك لا يمكن لجورج فريدمان حلها عن طريق الحتمية التكنولوجية التي ستجعل كل تطور معين غير ممكن في هذه الحالة . فبالنسبة إليه آثار المكننة يمكن أن تكون محدودة عن طريق سياسة معينة تطوعية بحيث مسؤولين تنظيم العمل يحتلون مكانة مركزية لمساعدة على تطويره²²³ .

نبقى في نفس السياق ، و إنطلاقاً من برنامج بحث يقوم السوسيولوجي الفرنسي آلان توران بتحليل تطور العمل ليس فقط في إطار المؤسسة بل خاصة إرتباطه بالمحيط الإجتماعي في شموليته . جاء في كتاب هذا الأخير و المعنون بـ : تطور العمل العمالي في مصانع رونو سنة 1955 ، تحليل للعمل العمالي حيث يأخذ في الحسبان إرتباط التطورات ليس فقط بالوضعية العمل و لكن أيضا و خاصة بالمحيط حيث تتمركز المؤسسة ، و في إطار آخر يقوم هذا الأخير بتوضيح تاريخ التصنيع الذي يتشكل في ثلاث مراحل : المرحلة الأولى تتميز بطغيان نموذج العمال المؤهلين الذين يكتسبون معرفة معمقة لمهنتهم و يكونون تحت مسؤولية أعوان التحكم ، فهم في حد ذاتهم عمال ذوي خبرة معتبرة . إن إطار العمل هذا حيث العامل يتمتع بإستقلالية معينة ، يؤدي به إلى تصور كونه فاعل مركزي في المجتمع الصناعي ، لأنه يمتلك وعي معين في نفسه بذاته يمكنه أن يشارك في بناء نزعة نقابية عمالية ؛ المرحلة الثانية تتوقف على تفكك النظام السابق ، حيث العمال المؤهلين يجب أن تتسحب بصفة تدريجية من عملية الإنتاج و هذا لصالح العمال المتخصصين OS ، هذه الوضعية هي من أجل إبراز تحكم المهندسين و التقنيين على العمال و تحديد و تقليص هامش حرية هؤلاء العمال ؛ المرحلة الأخيرة هي الوضعية حيث العمال لا يؤثرون على المنتج لكنهم يتوقفون فقط على مراقبة سير عملية الإنتاج ، هنا يقترب العمال من التقنيين و يتشاركون تصورات مرتبطة بوظيفة معينة ، فلا يتعلق الأمر بالنسبة لهم بمراجعة النظام لكن بضمان مكانة في وسطه ؛ في الأخير و بالنسبة لتوران آلان تعتبر التaylorية مرحلة من مراحل تطور نظام الإنتاج و الذي يظهر من المرحلة الثانية إلى غاية المرحلة الأخيرة²²⁴ .

²²³ ROLLE (Pierre) , *Introduction à la sociologie du travail* ,Paris , Librairie Larousse, 1971 , p 34 .

²²⁴ Ibid, p 103.

5. العمل في الوقت الراهن

يتميز الوقت الراهن عن سابقه في المجتمع العمل عن تطور و تنوع الأطر المهيكلة لتنظيمه في مختلف المؤسسات الاقتصادية العالمية ، و عليه عرف عنصر العمل تغيرات في العلاقة التي تظهر في تنظيم العلاقات المهنية و المظاهر الحياة الاقتصادية المختلفة ، و هذا كارتباط سياسية الأجور و مستوى التضخم في السوق مثلاً و ما إلى ذلك من نتائج تنعكس بالسلب على معنى و علاقات العمل في المؤسسة ، دون نسيان القاعدة التنظيمية التي يتنظم فيها و يدرج مختلف مستويات العمال الأجراء و ما إلى ذلك ؛ فهل نحن نشهد فعلاً عن نهاية " للعمل " الذي لم يعد المركز الأساسي لتحريك و تطور المجتمع ككل ، أم نحن فقط في إعادة صياغة لمفهومه الذي يجب ربطه بالحالة الظرفية التي يتنظم و يمارس فيها .

في الوقت الحالي يتكلم البعض²²⁵ عن نهاية العمل المأجور و هذا لدلالة على التغيرات و التحولات التي مست نظامه في كليته ، بينما ينفي ذلك الباحث برنارد ستيقلر و هذا للدلالة عن الانفصال الموجود ما بين الشغل و العمل ، لأن هذا الأخير عنصر بذل جهد إرادي يرتبط ببيئته و يقوم الفرد بالتفكير حوله و يحاول تغييره ، بينما الشغل هو مفصول عن محتوى المعارف النظرية و العملية ، حيث يتميز المجتمع اليوم بحالة من تطور شكل العمل في طبيعة التأثير على بيئته التي لم تعد طبيعية كالسابق ، حيث أصبح العامل المادي هو المتحكم في محتوى و مضمون العمل عن طريق التآلية و البرمجة التي عرفتها موجة الإقتصاد التجاري الافتراضي الذي شهده العالم الغربي في القرن 21م ، و الذي أصبح يسمى بإقتصاد المعرفة أو إقتصاد اللامبالاة حسب تعبير ستيقلر الذي يفرض هو أيضا نمط عمل مغاير عن التنظيم الكلاسيكي للعمل²²⁶ .

بدأ تنظيم العمل الحديث في المؤسسات الاقتصادية الحديثة بما يعرف بمفاهيم النظرية المابعد فوردية و هذا لتمييز الحركة التنظيمية التي تختلف عن النظم التaylorية للقرن العشرين ، و عليه وجب على أصحاب المؤسسات و المنظرين مواكبه التغيرات الجارية في كيفية تنظيم البنية الداخلية للإنتاج للوصول إلى الفعالية الاقتصادية للمؤسسة ككل ، بحيث أصبحت تتميز بالمرونة و اللامركزية في تنظيم

²²⁵ RIFKIN (Jeremy) , *La fin du travail* , Traduit de l'américain par Pierre Rouve , Paris , La Découverte , 1997.

²²⁶ STIEGLER (bernard) , *l'emploi est mort vive le travail . Entretien avec Ariel Kyrou* , Paris , fayard, 2015, p 24 .

العمل و الإنتاج في المرحلة ما بعد الفورية التي أفرزها التنظيم الحديث للمؤسسات و المنظمات في الوقت الراهن.

فلا يمكننا تحليل المجتمع المأجور بدون الوقوف إلى ماهية علاقات الإجارة ما بين الفاعلين الإجماعيين و أرباب العمل ، فالتساؤل الذي يبدو جلياً هو كيفية الخروج بنوع من التحليل للمجتمع المأجور في الوقت الراهن ، إذن فنحن نعني بالعمل المأجور هو " الإستفادة من عمل معين ، يقع تحت عقد عمل ، فهو على مستوى القانوني ، علاقة تبعية ما بين الأجير و صاحب العمل ، فالخاصية القانونية له تكون مرتبطة بالخاصية الإقتصادية له : فيتعلق الأمر بالمساهمة في إنتاج منتج معين أو خدمة تبادلية ، حيث يكون الطلب غير مضمون " ²²⁷.

إن لعمل الإنسان مقاصد متعددة ظاهرة و خفية عاجلة و آجلة ، ثابتة و متقلبة مادية قابلة للتقدير الكمي و الذي يسميها مصطفى الفيلاي إزدواجية المقاصد بالنسبة للعامل الأجير ، و الذي يرى بأنها ذاتية يبتغيها لمقاصد شخصية مهنية لتعزيز تنشئتها المهنية ، " فالنواة المركزية في ماهية العمل تتمثل في كونها دراسة لأحوال مجموعة بشرية تجمع بينها ممارسة العمل ، و لها في هذه الممارسة مظاهر سلوكية مختلفة ، أفرادا و جماعات تتأثر بالعمل و تؤثر في أدائه و تلقى من ذلك مشاكل مادية و معيارية في ذات العامل أولاً ثم في علاقاته المهنية و العامة (.....) فيتأثر بعوامل داخلية و أخرى متأتية من الخارج " ²²⁸ و إذا كانت بين القضايا العمالية في عصر العولمة مجالات من التشابه من مجتمع لآخر و من بيئة لغيرها فإن لكل قضية و طنية من الخصائص المفردة في ذات مقاييسها ، و في مواصفات الحقول المعرفية" و هذا ما يدل على تمييز عمل مأجور من مجتمع لآخر ، و إعطائه قيمته الكيفية و المكاسب الإجماعية و المادية .

تطور شكل العمل في طبيعة التأثير على بيئته التي لم تعد طبيعية كالسابق ، حيث أصبح العامل المادي هو المتحكم في محتوى و مضمون العمل عن طريق التآلية و البرمجة التي عرفتها موجة الإقتصاد التجاري الإقتراضي الذي شهده العالم الغربي في القرن 21م ، و الذي أصبح يسمى بإقتصاد المعرفة التي يفرض هو أيضا نمط عمل مغاير عن التنظيم الكلاسيكي للعمل ، حيث أن " العمل هو

²²⁷FAVEREAU (Olivier) , *les trois dimensions du travail salarié*, in FAVEREAU (Olivier) , (dir) *Penser le travail pour penser l'entreprise*, paris, presses des mines, collection économie et gestion , 2016, p17

²²⁸مصطفى الفيلاي ، المرجع سبق ذكره ، ص 582.

عبارة عن نشاط إنساني حيث الفرد بأكمله يجد نفسه خاضع وحيث كل الجماعات الإجتماعية التي
يتنتمي إليها الإنسان تصبح خاضعة هي أيضا . فالعمل يمثل وحدة التي هي فقط العامل بنفسه بالذات .
فالخلفية السوسيوثقافية أُعتبرت كعنصر كاجح للتنمية التي يستلزم القضاء عليه . فتجارب التصنيع في
البلدان النامية أظهرت علاقات معقدة . فالتمتية و جدلية التغيير يجب ان تأخذ في الحسبان بعض
الظروف السوسيوثقافية ²²⁹ .

" أصبح العمل ينظم في وحدات صغيرة ذات تسيير ذاتي للإنتاجية ، فالمؤسسات تخضع لنظام
الوصاية و الوساطة (...). فالتجمعات العمالية عرفت شكل من الهدم و أصبحت المنافسة ما بين العمال
فيما بينهم و هذا ما يؤدي إلى نتائج عميقة تهدم التضامن العمالي " ²³⁰ ، هذه الحالة تستدعي الوقوف
إلى ما يسميه إيريك باك بالنموذج البيوغرافي لواقع العمل المأجور في المؤسسات الحديثة ، حيث يصبح "
العمال يسيرون مسارهم المهني بأنفسهم بالذات ، يقومون بإتخاذ الخيارات ، يحددون أين ينتقلون للعمل ،
الوقوف في مواجهة التغيير المستمر . فالمسارات المهنية أصبحت غير مكتملة فلم تعد مسجلة ضمن واقع
المنظومة الجماعية للشغل الدائم . فكذاك نشهد لواقع الشغل الذي يجد نفسه في اللاإستقرار من خلال
حالات عدم الثبات المسارات المهنية " ²³¹ .

6. مميزات العمل في التنظيم الحديث

يهتم السوسيوولوجيين بالعمل على مستوى الازدواجية و التناقض الذي يحدثه الممارسة و النشاط ،
حيث تصبح موضوع الأساسي لهم و يصبح عنصر العمل هو موضوع الأساسي لأبحاثهم حول المجتمع
المأجور ككل و ليس فقط العمل الذي لم يعد يتنظم في أشكاله الكلاسيكية للمدرسة العلمية للعمل ، حيث
يظهر في الوقت الراهن عكس المقاربة الميكانيكية التي تدرس محتوى و تنظيم العمل في المؤسسات ، و
هذا بتقليصها للعمل في مستوى العلاقة بين الفاعل و الألة . يسمح هذا النقد الحالي للعمل و تنظيمه
بالتطرق إلى أهم النقاط التي جاءت بها التاييلورية التي سعت جاهدة لترشيد العلاقات في العمل و جعل
منه عنصر عقلاني يتنظم بكل علمية و ملاحظة مستمرة . فأين نحن اليوم من تنظيم عنصر العمل في
المؤسسات الحديثة حيث أصبح خارج نسق الفردي للعامل في وثيرة عمله و لهذا يظهر مدى التحول

²²⁹ CHENTOUF (Taib) , « *Cultures, technique et sociétés en Algérie (xixe-xxe siècle). Analyse du changement social* », Revue tiers-monde TXX N°83, Juillet-ssptembre 1980 .p 630.

²³⁰ CASTEL (Robert) , *la montées des incertitudes.travail, protections , statu de l'individu*, Op.cit , P24.

²³¹ Ibid, P24.

الذي مسه و طرق تنظيمه الحالي في المجتمع الذي أصبح يتميز بالحدثة على جميع الأصعدة و مؤسساته كالمؤسسة الإقتصادية مثلاً ؛ من جهة أخرى أصبحت علاقات العمل المأجور تعرف نوع من التحول الكلي في بنيتها الداخلية و هذا لأن عنصر العمل في حد ذاته أصبح مثل السلع المادية يباع و يشتري بالقيمة المالية ، فتميز العمل أصبح يحمل في طياته الإهتمام بالظروف المحيطة بتنظيمه ، فما هي مميزات العمل في التنظيمات الحديثة ؟

لم يعد العمل منظم في تنظيمه الكلاسيكي لمنطق العملية و العقلانية لنظام التaylorي الميكانيكي ، و الذي يجعل الفرد مدمج في نظام من السيرورة التنفيذية المبرمجة من قبل ، بل الواقع الحالي يشهد بأن العمل تطور في أنظمة و سيرورات عملية وفقاً لحالة المجتمع السائدة من حيث التكنولوجيا و العقلانية الكامنة فيه . ففي الواقع أصبح العمل " مصدر للتنمية و التطور الشخصي و الابتكار الجماعي ، الذي يغدي الإنتظارات الجديدة من طرف الأجراء و حتى بالنسبة لإدارة المؤسسة"²³² . و لكن يبقى العمل في الوقت الراهن بعيد كل البعد عن تلك الإنتظارات فهو عامل محرك كما أنه عامل يهدم و مفتت في علاقات العمل الجديدة في المؤسسات الإقتصادية التي يشهدها المجتمع الحديث .

لقد أدى التطور التكنولوجي إلى آثار جوهريّة على واقع المنظمات الإنتاجية و التي أصبحت هذه النتائج العنصر الضروري للتحليل بالنسبة لعلماء الإجتماع و مدى إهتمامهم بالحتمية التقنية التي تمس المؤسسات في سيرها و طرق تنظيمها ، فالرهان الأساسي كما قلنا سابقاً هو كيفية تجاوز النظام التaylorي بوضع معالم جديدة و صياغة مفاهيم حديثة في واقع التنظيمات ، كمفهوم الكفاءات و طرق تجنيدها في العمل ، الذي شهد في الفترة الحالية تطور في الألفاظ الدلالية التي تجعل منه عنصر تطوري يهدف لدلالة على أنماط الشغل المعتمدة من طرف الفاعلين الإجتماعيين و بتنظيمهم في هذا الواقع ، حيث لم يعد هناك عمال بصفة عامة و لكن هناك فئات سوسيو مهنية التي تتمايز عن بعضها البعض ، حيث أصبحنا نتكلم عن مهام و ليس عن الاعمال اليومية ، كما أننا نلاحظ تطور الصيغة التعددية و الإستقلالية في العمل لكل فرد معين على حدى ؛ " ففي ميدان الموارد البشرية نقوم بتسيير الفردي للمستخدمين (...). و نهاية التaylorية و بروز نموذج جديد للتنظيم ، لمؤسسة جديدة التي نجد فيها روح

²³²BARTHELEMERY (Jacques) ,CETTE (Gilbert), *Travailler au xxi^e siècle .L'ubérisation de l'économie*, Paris, Odile Jacob, 2017, p 11.

المسؤوليات ، الإستقلالية ، روح المبادرة و التعاون ، و هذا بمجابهة التحولات الإقتصادية حيث نجد سيطرة النشاطات الخدمائية " .²³³

فللعمل ثلاث خصائص أساسية يتنظم فيها من طرف المؤسسة إقتصادية كانت بمختلف الصيغ لها (صناعية ، إجتماعية ،خدمائية.....إلخ) ، و هي : القدرة على الإنتاج ، القدرة على التعاون و أخيراً البعد الثالث للعمل و هو القدرة على الابتكار . فالبعد الاول و هو خاصية الإنتاج ، فإن لكل عمل معين يقدم مخرجات جراء السيرورة الإنتاجية و التنفيذية له ، و من جهة أخرى يتميز كل عمل بالإنضباط في الاوقات و التشريعات الخاصة به ، و التبعية الفيزيائية له على الفرد . إن البعد الأول للعمل يمثل التبعية الجسدية التي يحدثها العمل المنظم في الطبيعية الكلاسيكية له ، أي مصدر للشقاء و التعب الجسدي للعامل . فهو عبارة عن أداة للكسب مقابل أجر معين ، أي نشاط للإنتاج و تحويل الواقع المادي للمجتمع.

أما القدرة على التعاون فهي سيرورة حتمية لا مفر منها ، حيث الفاعل في المؤسسة يدخل في عملية تبادل إجتماعي مع زملائه الفاعلين في التنظيم و الهرم التسلسلي . فتتكون جراء هذا التعاون أيضا علاقة تبعية و لكن تختلف على الأولى ، فالبعد الثاني في العمل و هو التبعية القانونية و الرسمية التي يفرضها التسلسل الهرمي و القانون الداخلي لأي مؤسسة كانت .

ففي الأخير يظهر البعد الإبتكاري للعمل في القدرة على الإتيان بشيء الجديد أثناء تنفيذه للمهام الرسمية المبرمجة من قبل ، و التي تجعل من العامل يتميز بإزدواجية التصرف و إمكانية التأقلم في منصب العمل و التعلم منه . فيتعلق الأمر بالتعلم الفردي الذي يخدم التعلم التنظيمي في المؤسسة حيث هو مدمج للعمل . ففي عصر العولمة و تحديث التكنولوجيات و تطورها دون نسيان المنافسة ما بين المؤسسات ، تجعل من العامل يجابه كل تغيير جديد لعمله ، حيث يقوم بنوع من التعلم كما قلنا سابقاً ، يكون بصيغة إبتكارية لخدمة و تطوير المؤسسة . فهذا هو البعد الثالث للعمل في الوقت الراهن و هو موزع مابين الإنتاج و التعاون و أخيرا الإبتكار في أشكاله المختلفة و المتنوعة . فتصبح " المؤسسة في نشاط متواصل للبحث عن الإبتكار و إختراع المعارف "²³⁴.

²³³ KERGOAT (Jacques) et (al), *le monde du travail* , paris , editions la decouverte , 1998 , p5.

²³⁴ FAVEREAU (Olivier) , *les trois dimensions du travail salarié*, in FAVEREAU (Olivier) , (dir) *Penser le travail pour penser l'entreprise*, paris, presses des mines, collection économie et gestion , 2016, p20.

في الواقع تشهد المؤسسات الكبرى الحديثة نوع من التطور التكنولوجي الذي غير من علاقات العمل بالنسبة لأفراد و ظروفهم العملية في المؤسسة ، فقلد تقلص عدد العمال و جعل الفرد منفرد في منصب عمله الذي لم يعد يتطلب عدد معتبر من اليد العاملة ، فأمام هذا الواقع يصبح تنظيم العمل يتم في شبكات سيبرالية التي لا تتطلب الحضور المعنوي للشخص ، بل تتميز بنوع من المرونة و الدقة في تحديد ماهية المبتغاة من وراء العمل ، و الأطر المهيكلة المندرجة ضمن نظام من الحتمية التكنولوجية في المؤسسات الحديثة في الوقت الراهن ، و عليه شهد نظام الإنتاج وثيرة من التغيرات العميقة في مستوى تنمية موارده البشرية و تطويرها ، و العمل ضمن المنافسة الكبيرة بين مختلف المؤسسات .

7. إشكالية نهاية العمل ؟

إن إشكالية نهاية العمل أظهرت نقاشاً واسع بقوة في المجتمع الفرنسي خلال سنوات 1990 ، و بالأخص توازياً مع صدور كتاب السوسيولوجي جيريمي ريفكان المعنون بـ : " نهاية العمل " ²³⁵ حيث يؤكد هذا الأخير أن حجم العمل الضروري لإنتاج السلع و الخدمات التي نحن بأمس الحاجة إليها سيكون في الكثير من الأحيان ضعيف المستوى بالنظر إلى مكاسب الإنتاجية الهائلة التي تحققت ، وأن الوظائف الوحيدة التي من المحتمل أن تتطور في السنوات القادمة ستكون وظائف "المتلاعبين بالرموز" ، فستكون وظائف مؤهلة جداً و قليلة في سوق العمل ، و لمنع جزء كبير من الأفراد من رؤية مستقبلهم يتحول إلى بطالة ، لذلك من الضروري تطوير قطاع ثالث ومجمعي وعلاقاتي على نطاق واسع ، وبالتالي وضع حد لتوسيع إقتصاد السوق.

إن الإشكالية الراهنة حول محتوى العمل و مضمونه لا تتعلق بالمجتمع المأجور في حد ذاته و لا بماهية الشغل و لكن بالأساس تتعلق بمضمون العمل في حد ذاته ، حيث نلاحظ اليوم أن المجتمعات المابعد الصناعية و حتى مجتمعات بلدان في طريق النمو لم تعد بحاجة إلى العمل الوقت الحالي ، فيمكنهم الإستمرار في الإنتاج دائماً و بكثرة و هذا بأقل جهد عملي يذكر . إذن عنصر العمل لا يمكنه الإختفاء بصفة كلية و لكن بالأحرى تركيزه داخل بعض القطاعات و بعض المهام ، بالأخص فيما تعلق بقطاعات المعرفة ، حيث تظهر لنا فئة جديدة تمارس هذا العمل تتمثل في مجموعة صغيرة من الأفراد :

²³⁵RIFKIN (Jeremy) , *La fin du travail*, Traduit de l'américain par Pierre Rouve , Paris , La Découverte , 1997.

فئة صغيرة من النخبة المقاولين ، العلماء ، الأساتذة ، المستشارين ، و هو ما يسميهم جيريمي ريفكان بـ "المتلاعبين بالرموز" « Manipulateurs de symboles » .

إن المعاينة الأساسية للسوسيولوجي جيريمي ريفكان هي بأننا دخلنا في عصر جديد " العصر الثالث " و هو العصر الخاص بالمعلومات و الثورة العلمية و التقنية التي نحن بصدد المرور بها حيث وضعت هذه الأخيرة حد و بصفة مطلقة لسيرورة التي يتشبث بها بطريقة يائسة رجال الإقتصاد و السياسة ، حيث نلاحظ بأن الوظائف قد تفتت و ألغيت في قطاع معين و لكن تم تعويضها بمناصب عمل جديدة في قطاعات جديدة . فبالنسبة لجيريمي ريفكان قد إنتهينا من هذه السيرورة و هذا من خلال التطرق إلى أمثلة سابقة كنهاية الفلاحين ، نهاية الياقات الزرق و نفس الأمثلة نعيشها في الوقت الراهن مثل نهاية عامل الخدمات . في الواقع يشهد قطاع الخدمات تدهور في حالته الفعلية ، فخلال السنوات الماضية جزء كبير من اليد العاملة أصبح مبعثر في هذا القطاع خاصة عمال خدمات الهاتف ، البنوك ، التأمينات و التجارة ، حيث نشهد توافد العديد من الأفراد العاملين في هذا القطاع نحو سوق العمل من جديد . نلاحظ من اليوم فصاعداً أن الطبقة العاملة قد تفتتت و تدهورت في بنيتها وهذا من خلال تطور العمل بدوام جزئي و مناصب عمل بأجور متدنية في قطاع صناعة الخدمات ، حيث أن الطبقة الوسطى في الو.م.أ عرفت إعادة البناء من جديد و قد تدهورت نتيجة هذه الأزمة التي يعرفها عنصر العمل من خلال تزايد حالات الفلق و العمل الإضافي من جهة و تدني الأجور و البطالة من جهة أخرى .

إن الإشكال الذي يبقى مطروح حول أزمة العمل هو هل يستطيع القطاع الثالث الخدماتي أن يكون المكان المفضل لبناء مجتمع جديد لا يلعب فيه العمل الهاجس الأكبر مع عنصر المال ، أو إذا كان من غير المحتمل أن يكون كحيلة جديدة للرأسمالية ، حيث التطور يظهر في الواقع الحالي هو كيفية التمتع بالنسبة للقطاع متخصص في إستقبال الخاسرين في سباق التنافسية ، الغير قادرين على التنافس في الحرب الإقتصادية العالمية و هذا ما يقوم جيريمي ريفكان بإظهاره في كتابه و لكن بشكل معقد و غير مبسط ، حيث يدافع على فكرة وضع قطاع محمي يكون غرضه الأول الإهتمام بالأفراد ، و تبرير صرف العائد المالي للحد الأدنى ، و تكليف الدولة المهام التي تتحملها لغرض الدعم الإجتماعي .

8. سوسيولوجية البطالة : قراءة في الدراسات السابقة

تعتبر ظاهرة البطالة من أهم القضايا التي تواجه المجتمعات الحديثة حيث أخذت مناحي مختلفة مما جعل البعض يثير التساؤلات حول مصدر و أسباب هذه الظاهرة التي أصبحت تؤرق الفرد في العديد من المستويات الإجتماعية منها و الإقتصادية و حتى السياسية بالنسبة لمصير الدول ككل ، و عليه فلقد ظهرت كواقع جديد يستدعي منا كسوسيولوجيين التساؤل حول هذه الظاهرة .

إن أولى الدراسات المعالجة لموضوع البطالة و اللاعمل تعود إلى الفترة الماضية من الزمن و هذا خلال سنة 1931 في مدينة ماريوننتال بالنمسا حيث قام السوسيولوجي بول لازارسفيلد²³⁶ بدراسة مجموعة من البطالين و معاشيتهم لهذه الظاهرة ، حيث كانت الدراسة مدققة حول حياة البطالين و نمط إستهلاكهم و الوضعية الصحية الخاصة بهم و غيرها من المتغيرات السوسيولوجية للدراسة ، حيث عكست نتائج الدراسة حالات اليأس و التدمير البطالين لوضعيتهم و حالات الإستقالة الممزوجة بشعور الإنتفاضة الظاهرة على وجوههم و هذا أثناء إجراء الدراسة .

ننتظر حتى سنة 1960 و هذا خلال فترة الشغل الشامل حيث قام السوسيولوجي ريموند ليدريت بإصدار كتاب سوسيولوجية البطالة²³⁷ حيث أظهر أن ظاهرة البطالة هي أكثر انتقائية لأنها ظاهرة نادرة و ينتج عنها الإقصاء و هي تراكم لكل المعوقات الإجتماعية : الإنحراف ، فقدان السكن ، الأمية و التدهور الحالة الصحية ، و لهذا عالج الباحث الظاهرة بإعتبارها مقارنة شاملة حيث يطرح التساؤل التالي : كيف يمكننا التساؤل حول ماهية البطالة و البطالين ، و من الأفراد يمكنه ان يصبح بطل في المجتمع ؟ ، فالتحليل السوسيولوجي حسب الباحث ريموند ليدريت يقودنا إلى البحث في الأسباب و تأثير الظروف التي تؤدي بالفرد لشغل وظيفة معينة و في نفس الوقت ماهي الأسباب التي تؤدي إلى فقدان هذه الأخيرة ، حيث يجب إظهار الهوية الجماعية التي يمكن أن يكونها البطالين ؛ بالرغم من عدم القدرة بالخروج بإحصائيات دقيقة حول البطالين ، يقترح السوسيولوجي ريموند ليدريت بإرجاع ظاهرة البطالة ظاهرة معروفة إجتماعياً بالرغم من معرفتها على المستوى الإقتصادي ، ففي نفس التوجه يستعمل هذا السوسيولوجي العديد من المعطيات الإحصائية الصادرة عن المعهد الوطني للإحصاء والدراسات

²³⁶ LAZARSFELD (Paul), JOHADA(Marie) ,ZEISEL (Hans) , *Les chômeurs de Marienthal* , Traduit de l'allemand et présenté par Françoise Laroche , Paris , Les Editions de Minuit , 1982.

²³⁷ LEDRUT (Raymond) ,*Sociologie du chômage*, Paris , Presses Universitaires de France , 1966.

الاقتصادية الفرنسي INSEE و مصادر من وزارة الشؤون الإجتماعية إضافة إلى نتائج سبر آراء الأمريكية ، مصادر أخرى من مجموع عينة تتكون من 140 بطلال من مدينة تولوز الفرنسية .

التساؤل الأولي الذي طرحه هذا السوسيولوجي يتعلق بتصنيف البطالة ، بمعنى آخر ماهي الخصوصيات التي تؤدي إلى البطالة كثيراً في وسط مجموعة الأفراد العاملين ككل ، حيث إستخرج الباحث العديد من المعايير المحتملة كالسن ، الجنس ، الضعف الجسدي ، الحالة العائلية ، الأصل ، التأهيل ، الوضعية الجيوغرافية ، فمن بين هذه المعايير قام بإختيار ثلاث خصائص التي تميز البطالة ، و هي الضعف الجسدي ، السن و التأهيل . تتحكم هذه الخصائص خاصة في بطالة الشاملة الكثيفة في المجتمع ، في الأخير نلاحظ تفاوت في الهيكل المهني بين فئة المأجورين و البطالين التي تختلف حسب الفترات الزمنية . و هذا عندما يتعلق الأمر بنوع من البطالة إما تسريح فردي أو جماعي ، حيث يقدم لنا ريموند لودريت بطريقة واضحة العلاقة الموجودة ما بين سيطرة معيار معين من المعايير السابقة الذكر و طبيعة البطالة ، و هذا ليس بالأمر الهين حيث يجد الباحث صعوبة في التصنيف خاصة عند إستعماله عينة متكونة من 140 بطلال من مدينة تولوز²³⁸ .

في نفس السياق يطرح الباحث مسألة الوقت الضروري من أجل الحصول على الشغل و القدرة على التنافس ما بين البطالين في سوق العمل حسب مختلف الخصوصيات ، حيث قام الباحث بربط العلاقة بين الهشاشة الأفراد و الشغل الهش ، و يقوم بتحديد نوعان من البطالين : البطالين على فترات متقطعة و البطالين الدائمين . الحالة الأولى هم في حالة هشاشة و لكن قابلين للتوظيف خاصة من جنس الذكري ، و كذلك هم في حالة تأهيل ناقص ، أما الحالة الثانية فهم أيضا في حالة هشاشة لكن قليلة بالنسبة للفئة السابقة ، و هم في حالة غير قابلة للتوظيف و في الأخص تختص هذه الفئة بالعمال للمتقدمين في السن المتكونين نسبياً و يتواجدان في فرع حيث الشغل في حالة متوسطة²³⁹ .

فيما يخص القيام بتصنيف شامل حول البطالة ، يقوم الباحث بربط مختلف أصناف البطالة بأصناف البطالين ، حيث يجب في هذا الموضع القيام بإقتراب بين المقاربة البسيكوسوسولوجية للفرد البطال و المقاربة الاقتصادية للبطالة . من خلال تنوع المواقف في هذه الحالة تمكن من توظيف شخص عاطل عن العمل متعلق بكل نوع من أنواع البطالة محددة مسبقاً ، ففي السياق الأولي قام الباحث بربط

²³⁸ Ibid, p 45.

²³⁹ Ibid, p 76.

العلاقة بين أشكال المجتمع الإقتصادي الرأسمالي و نوع البطالة و هذا بعد التأكيد على علاقة الضيقة التي توجد بين الحركية الأساسية للاقتصاد و التكنولوجيا . قام الباحث أيضا بتمييز حول مستوى النظام الرأسمالي المتقدم خمس أصناف من البطالة : بطالة الأزمة ، بطالة الشغل الهش الدائمة ، بطالة الإحتياط البسيط ، البطالة الهيكلية مع الإحتياط و أخيراً البطالة الهيكلية أو التصحيحية . يظهر النوع الأول من البطالة على شكل عام ، و بكثافة و منسجم ، أما النوع الثالث فبالعكس يظهر خاص و غير كثيف و منسجم قليلاً ، في الأخير يظهر النوع الأخير غير منسجم و خاص و كثيفة نوعا ما .

في هذا السياق تعكس حالات البطالة خاصة العلاقات بين التديني الإجتماعي و فترة البطالة . فمن جهة سنجد بطل متدني قليلاً في حالة بطالة قصيرة و الذي يقدم لنا نوع البطالين الإنتقاليين ، و في حالة بطالة متوسطة يقدم لنا بطالين الإحتياطيين . من جهة أخرى نجد بطل متدني كثيراً حيث حالة البطالة واسعة جداً فيقدم لنا نوع البطالين الدائمين . حيث يوجد هذا النوع الأخير بالأخص في البطالة الإحتياط البسيط ، بينما البطل الإنتقالي يوجد في البطالة الهيكلية أو التصحيحية .

إستناداً إلى نتائج التحقيق السابق قام الباحث ريموند ليدريت بتحليل المركز الإجتماعي حول العينة المتكونة من 140 بطل من مدينة تولوز الفرنسية إضافة إلى 25 بطل أيضا محددتين مسبقا فهم في حالة تسريح فردي أو جماعي حسب الحالات المواجهة ، حيث قام الباحث في الأول بضبط مفهوم المركز الإجتماعي حيث يعني : مجموع الإنتظارات المتبادلة للسلوكات المتكاملة ما بين المجتمع و الفرد متمركز في وضعية إجتماعية معينة محددة ، حيث شرعية هذه السلوكات معترفة من طرف الفاعلين الإجتماعيين ؛ قام الباحث بفهم مركز الإجتماعي للبطال في وضعيته المعقدة ، حيث هذا التعقيد يرتبط بكل من المؤسسات و في نفس الوقت في المواقف البطالين ، فبالنسبة للحقوق العمل فإن كل من دستور 1946 و 1958 قام بإعتراف بحق العمل في المجتمع ، و فيما يخص البطالة تتوقف على مبدأ المساعدة الإجتماعية l'assistance²⁴⁰ .

إستطاع البحث الميداني للباحث ريموند ليدريت بجمع أجوبة متشائمة حول البطالين في حد ذاتهم ، حيث حوالي 40 % من بطالين العينة الشاملة لمدينة تولوز يقبلون إقتراح المقترح عليهم في الأسئلة حول ضرورة مساعدة البطالين الآخرين ، من جهة أخرى إهتم الباحث بموضوع التراجع الإجتماعي الذي تسببه

²⁴⁰ Ibid, p 105-106.

البطالة حيث يلاحظ أن البطالة لا يمكنها أن تكون معاشة كتندهور شخصي و إجتماعي ، فيمكنها أن تكون كذلك عندما يكون التسريح فردي و ملاحظ كإختيار .

في الأخير يظهر الباحث على أن نسبة البطالين تشكل واقع جماعي مع عوامل الإنسجام والتشتت ، حيث تفتت المجموعة يعود إلى سبب أن وضع البطالين في تحول و في إنعزال إجتماعي . فيما يخص العناصر الهيكلية المتوقفة على واقع الظروف الواجب توفيرها من طرف البطالين من أجل الحصول على المساعدة الإجتماعية التي تعبر على التدني الإجتماعي للفرد البطال ، أو بعبارة أخرى لو لم يكن هناك وعي كبير للمجموعة حيث يتوقف هذا على المعاني المختلفة المقدمة من طرف البطالين لوضعيتهم الإجتماعية إضافة إلى السلوكات التي يتبنيها الأفراد للبحث عن العمل . هذا التركيز على هيكلية مجموعة معينة هو إضافة جديدة لدراسة الديناميكية الإجتماعية في المجتمع ، في الواقع يركز الباحث على العلاقة الموجودة ما بين القوى الإجتماعية و قوى العمل ، كذلك يوضح هذا الأخير على أن العجز الإجتماعي لمجموعة البطالين هو من أجل تقوية التندهور الإقتصادي الخاصة بالفرد في المجتمع²⁴¹.

مما سبق ذكره حول ظاهرة البطالة و تحليلاتها تظهر السوسيولوجية المعالجة لظاهرة البطالة في ثلاث توجهات الأساسية : أولاً خلال سنوات 1980 قام بعض علماء الإجتماع بالأخذ بالحسبان تنوع الوضعيات و كفيات المعاشة للبطالة ، و هذا أمثال عالم الإجتماع دومينيك شناير حيث أشارت هذه الأخيرة إلى الطرق العديدة التي يمكن أن يعايشها البطالين لظاهرة البطالة ، أما التوجه الثاني فقد إهتم بالأثار الناتجة عن السياسات العمومية لمحاربة البطالة ، و هذا أمثال الباحثة أني غوقان التي تأخذ بالحسبان تعاقب مختلف سياسات التشغيل في فرنسا . في الأخير الإتجاه الثالث المحمل حول العديد من الدراسات حول ظاهرة البطالة طويلة المدى ، و حول الأسباب الدخول في البطالة و حول لحظة الخروج منها ، حيث المعاينة الأساسية لهذه الدراسات هي عدم تجانس خصائص البطالة هذه التي تتغير إلى بطالة الإقصاء .

²⁴¹ Ibid, p209.

خاتمة الفصل الثاني

إن مفهوم العمل كعنصر قابل للبحث و الدراسة حوله شكل لنا إشكالية في هذا الفصل ، حيث تم عرض مختلف المراحل التاريخية التي تشكل فيها كمفهوم مركزي في المجتمعات الحديثة و بداية إعتبره كمنشأ معترف به و ذو أهمية حيث يلعب دور المساهم في إنتاج العلاقات الإجتماعية و بناء مختلف الهويات و الإعتراف في المجتمع ، فهو يمثل ظاهرة سوسيوولوجية ذات أهمية قصوى و يجب الوقوف عليها في الوقت الراهن ، و هذا ما تم التطرق إليه في هذا الفصل الذي ساهمنا من خلاله في تقديم الصورة السوسيوولوجية للعمل من خلال الإلمام بالتيارات الفكرية التي إهتمت بطريقة تنظيم و ترشيد العمل في مختلف الفضاءات المهنية بداية من الورش إلى غاية الفضاءات الحديثة التي يتنظم فيها العمل المأجور في المجتمعات الحديثة ، بحيث أشرنا إلى المظاهر الحديثة التي أصبح يتميز بها في طريقة تنظيمه كعنصر يساهم في الإنتاج و في الفعالية التنظيمية للمؤسسات الحديثة التي أصبحت تعتمد على المرونة في تنظيم مواردها البشرية حول موضوع العمل المأجور في الوقت الراهن ، و هذا الإسهام كان في هذا الفصل المتعلق بطرق و مراحل تنظيم العمل المأجور و المميزات التي أصبحت تميزه في التنظيم الحديث ، حيث أدى التطور التكنولوجي إلى إعادة صياغة مفهوم العمل المأجور و مظاهره الأساسية في المجتمع ، و الخصائص القاعدية التي أصبحت المؤسسات الحديثة تعمل بها لترشيد و زيادة الفعالية الإنتاجية لسيرورة عمل الأفراد و كذلك العلاقات الإجتماعية الجديدة التي تنشأ خلال هذه العملية في وسط المؤسسة و حتى خارجها ؛ من جهة أخرى كانت الإشكالية الراهنة حول ما يسميه البعض بنهاية العمل قدمنا من خلالها نقاش نظري حول هذه الإشكالية التي تمس العمل في مضمونه ، فحسب السوسيوولوجي جيريمي ريفكان أصبح عنصر العمل يتنظم في عصر جديد و هو العصر الثالث المتعلق بالمعلومات و الثورة العلمية و التقنية و المعرفة إضافة إلى وسائل جديدة للإعلام و الإتصال و التي أثرت على مضمون العمل و محتواه التنظيمي ، حيث هذه الحالة خلقت لنا فئات سوسيو مهنية جديدة تختلف عن الأشكال الكلاسيكية في بداية حركات الترشيح و العقلنة التي عرفها العمل في بداياته ، ففي الوقت الراهن أصبحت الطبقة العاملة في حالة تدهور و تفتت نتيجة أزمة العمل الحالية ، و هذا توازياً مع تزايد ظاهرة البطالة الشاملة التي كانت كعنصر تمهيدي للدراسات السابقة حول هذه الظاهرة التي أثرت بشكل كبير على المستوى المعيشي للأفراد الذين أصبحوا يمثلون الفئة المهمشة و المقصية من نظام العالمي للعمل المأجور خلال السنوات القليلة التي مضت و بالأخص في المرحلة الراهنة .

الفصل الثالث :

ظاهرة الهشاشة المهنية و أبعادها

الإجتماعية في الوقت الراهن

1. هشاشة علاقات العمل و إعادة النظر في مسألة الاندماج في المجتمع

إن تطور علاقات العمل المؤقتة يسمح بإعادة النظر أو صياغة مفهوم الاندماج الإجتماعي عن طريق عنصر العمل المأجور ، و هذا لأن المأجورين يعقود عمل مؤقتة و الغير مرسمين الذين يخضعون لنوع من الهشاشة و التفتت في منظومة عملهم المأجور فهم يصبحون غير مندمجين في المجتمع بمفهومه العام ، و هذا لأن وقت العمل في المؤسسة لم يعد العنصر الفعال لدمج هذه الفئة من الأفراد و ربطهم فيما بعضهم البعض ، فيصبح إنتمائهم لجماعة معينة رهان أساسي في الوقت الراهن، حيث يقول روبرت كاستال في مسألة الهشاشة الإجتماعية بأن المجتمع المأجور عرف نوع من التفتت ، " فالحديث عن هذا التفتت يعني بأن هيكل البنية الإجتماعية تبقى و لكنها تشهد نوع من الهشاشة و اللإستقرار " ²⁴². حيث أن الحديث في الماضي القريب عن الهشاشة في نظام العلاقات الإجارة و نظام العمل المؤقت كان واقع جديد يجب التطرق إليه و لكن في الوقت الراهن يجب التساؤل حول ماهية هذا الواقع و كيفية تنظيمه مع مراعاة الظروف التي ينتظم بها و هذا لأن هذه العلاقات الجديدة أخذت نوع من التأسيس و الإعتراف في المجتمع المأجور ، إذن كيف نستطيع تمييز علاقات الإجارة اليوم و هذا بمراعاة الهشاشة الإجتماعية و التبعية التي يفرضها العمل المأجور حيث يقول كاستال في هذا الشأن " بأننا اليوم يمكننا و يجب التساؤل بصفة واسعة حول الثبات الذي تعرفها الهشاشة Précarité التي يمكنها تأسيس واقع دائم من علاقات العمل ، و نوع معين من الإجارة التحتية في وسط نظام الإجارة الكلي " ²⁴³.

شهد المجتمع في الوقت الراهن زيادة في هشاشة علاقات العمل المأجور ، حيث تطورت منظومة الشغل المؤقت الذي يهدد و يهدم علاقات الاندماج و الإنسجام في المجتمع . فظهرت أشكال جديدة من الأجراء ينتظمون في علاقات مؤقتة حيث البطالة تعرف تزايد مستمر ، و يدخل الفرد في علاقة تبعية و إكراه على مستوى المهني ؛ يقول كاستال بأن " علاقات الإجارة لم تلغ ، بل عرفت توسع معتبر و تمركزت و إكتسبت علاقة تبعية و هذا لأن مجتمع العمل كان عليه أن يتقبل هذه العلاقة . و لكن أمام واقع العمل هذا ، ظروف الإجارة أصبحت مدعمة من طرف نظام الحماية ²⁴⁴ التي تلعب دور المحيط بها و في نفس الوقت تشكل خطر على علاقات العمل المؤقتة التي تتميز بالهشاشة الإجتماعية و التفتت في منظومة هذا العمل ، فيما يمكننا تمييز هذه العلاقات في المجتمع المأجور في الوقت الراهن و هذا ما

²⁴² CASTEL (Robert) , *la montée des incertitudes.travail, protections , statu de l'individu*, Op.cit , P53.

²⁴³ Ibid , P54.

²⁴⁴ Ibid , P19.

دفعنا إلى التساؤل حول هذا الموضوع و طرق تنظيميه و خصائصه في المجتمع الحالي ؛ غير أن هذا البعد الجمعي للعمل المأجور عرف نوع من التهديد نتيجة تطور الرأسمالية المابعد الصناعية ، و التي تصبح المحرك الأساسي لتغيير علاقات العمل المأجور في مختلف مؤسسات المجتمع ، و عليه تعتبر سيرورة الفردنة لامفر منها و هي عامل محرك لتطور تنظيم العمل في مجتمع الوقت الراهن . حيث هذا التطور عرف هو أيضا نوع من المراجعة و التحديث ، و هذا " بتزايد العمل المفتت في مهام متنوعة التي تتطلب الحراك المهني و التكيف في أي منصب كان و أخذ المسؤوليات بالنسبة للأجير " ²⁴⁵ فيصبح للعامل الأجير دور مزدوج ما بين البعد الجمعي و عملية الفردنة ، و هذا ضمن إطار العمل المأجور المابعد الصناعي . إذن تمثل الحالة الراهنة للعمل المأجور تحدي أكبر ليس فقط بالنسبة للمؤسسات و تنظيمها له ، بل حتى للفرد الأجير الذي يصبح فاعل محمل بهذه السيرورات و التغيرات التي تمس المجتمع على العموم و منظومة العمل المأجور بالأخص ، فأمام هذه الوضعية نتساءل حول ماهية و خصائص تنظيم العمل المأجور في المرحلة الراهنة له ، فكيف يمكننا اليوم وصف هذه الخصائص من بين العديدة التي نلمسها في تنظيم أشكال العمل في المجتمعات المابعد صناعية ، فهل يصبح موضوع مزدوج الأبعاد ما بين البعد الجمعي و المكون لرابط الإجتماعي و في نفس الوقت يعتبر عنصر هادم له ؟ ، و هل تنظيم العمل المأجور أخذ بعد آخر حسب الحالة المرادفة له و هي هشاشة علاقاته ! ففي حالة البطالة مثلاً و هشاشة علاقات العمل تصبح البنية الهيكلية لحمايات منظومة العمل المأجور محل مراجعة خاصة في طول مدة البطالة و إستحالة الإستقرار في عمل معين ، إذن سنشهد عملية إعادة الإعتبار لموضوع العمل المأجور في مجتمع الوقت الراهن ، و الذي يسميه روبرت كاستال " بمجتمع المخاطر " ²⁴⁶ حيث يكون الفرد هوية ذاتية بنفسه من خلال تدخل جميع العوامل و بنيات التنشئة الإجتماعية القاعدية كالأسرة مثلاً في حالة التضامن بين الأفراد في مواجهة وضعية الهشاشة الإجتماعية.

2. الإتجاهات الحديثة لتنظيم العمل المأجور في الوقت الراهن

شهد مفهوم العمل المأجور خلال الفترة الحالية تحولات محورية التي تميز علاقات العمل في تنظيمها وفق التغيرات التي تميز المجتمعات الرأسمالية ، حيث ظهرت صيغ جديدة و أشكال مغايرة عن التنظيم الكلاسيكي لقوى العمل ، فنحن أمام مظاهر لعنصر العمل المأجور تعرف نوع من التباين و الذي

²⁴⁵ Ibid, P23.

²⁴⁶ Ibid , P30.

يتميز كذلك بالضبط في عملياته التنظيمية و العلاقات الناتجة من خلاله ، و ما يرتبط أيضا بالممارسين له من خلال إندماجهم في سيرورة الإنتاج و في الواقع المهني المأجور له .

إن الظروف الاقتصادية للوضع الراهن غيرت من وجهة نظر الأفراد تجاه العمل المأجور الذي لم يعد يقدم لهم نوع من الضمانات و الحمایات الإجتماعية و الاقتصادية كبيرة التي تسمح للفرد بتشكيل هوية فردية إيجابية في المجتمع ؛ إن ما يميز العمل في الوقت الراهن هي تزايد نسبة المخاطر و اللاإستقرار في علاقاته التي لم تعد تضمن للفرد التواجد الإجتماعي ضمن المجتمع و تراجع دوره الإندماجي في المجتمع بالنسبة للأفراد و الجماعات ، فأصبح لدينا اليوم نظام من عمل مأجور يتميز بالنوع من الهشاشة المهنية *précarité de travail* .

إن مفهوم العمل المأجور أصبح يأخذ معنى آخر و هذا من خلال التأقلم مع المعايير المعتمدة من طرف السياسة الاقتصادية و الإجتماعية الحديثة المواكبة للعصر الحالي التي تقدم الحرية المطلقة في التسيير الموارد البشرية التي أصبحت تسيير وفق منطق العرض و الطلب على المورد البشري للمؤسسة ، فلم يعد هناك فكرة ضمان الحق في العمل لكل طالبيه ، و إقتصرت المؤسسات على التعاقد بعقود محددة المدة و هذا ما يتميز به التنظيم الحديث للمؤسسة في الوقت الراهن ، حيث تفرض السياسة الجديدة للموارد البشرية الملائمة و التوافق بين الطلب الفعلي للشغل التي تحتاجه المؤسسة من العمال و المستخدمين مع النشاط الفعلي الممارس و هذا حسب الظروف الاقتصادية التي تحيط بالمؤسسة ، و عليه أصبحت تعتمد هذه الأخيرة على نظام التعاقد مع العمال و المستخدمين و تراجعت عن مسألة التوظيف بالعقود الدائمة و هذا ما يميز العمل المأجور في الفترة الحالية .

إن التوجه الاقتصادي الحديث الذي يعمل بسياسة إنفتاح السوق أصبح يعتمد على التوظيف على أساس مناصب عمل غير دائمة أو ما يعرف بالهشاشة المهنية *précarité de travail* ، و هذا لتحويل السوق العمل و الذي أصبح يتميز في بنيته بالمرونة ، و هذا ما جعل وضعية العمال و المستخدمين تتميز بنوع من هشاشة و اللاإستقرار في الدخل الفردي و هذا ما تطرحه الوضعية الاقتصادية ، أما من الناحية الإجتماعية فالعمل الهش لا يلبي الحاجات الإجتماعية التي ترتبط بشبكة العلاقات الإجتماعية و تحقيق الطموح المستقبلي و تكوين مشاريع مهنية و هوية إجتماعية إيجابية ، فهو بالأساس جاء لجعل العلاقات مؤقتة و غير دائمة في جميع المستويات .

إن ظاهرة الهشاشة المهنية و تعميم التوظيف المتعاقد ترجع جذورها إلى سنوات الثمانينات من القرن العشرين و هذا بعدما عرف العالم أزمة إقتصادية التي دفعت بأرباب العمل و المؤسسات الإقتصادية العالمية إلى وقف النزيف المالي نتيجة الخسائر المالية و هذا من خلال تخفيض مستوى المورد البشري ، حيث تميزت هذه الفترة بتدهور النضال العمالي الذي تراجع دوره و إندمج في متطلبات الرأسمالية العالمية التي أصبحت تؤسس لعلاقات عمل تعاقدية مؤقتة ، حيث أصبح هذا النمط من التشغيل ليس فقط سياسة و نموذج إقتصادي المعموم به من طرف مختلف المؤسسات و الشركات ، و لكن بالأحسن هو يعتبر أداة مركزية للقضاء و التقليل من دور الحركات العمالة المعارضة لهذه الوضعية الحالية ، فهو بالكاد أصبح النمط و النموذج الأكثر فعالية التي تعمل به هذه المؤسسات في الظروف الحالية²⁴⁷.

إن التطور التقني الحديث في المؤسسات الإقتصادية أدى إلى التغيير في أنماط العمل الذي هو الآخر أنتج لنا تقسيم جديد لطبيعة المهن في المؤسسة ، حيث أصبحت عليها التأقلم و التكيف مع التحولات الجديدة التي جعلت من المؤسسات الحديثة تستخدم نموذج جديد للتنظيم يتميز بالمرونة في العديد من المستويات و هو الذي خلق لنا في الوقت الراهن صيغ حديثة للعمل المأجور .

خلال السنوات الثمانينات ظهرت العديد من التحولات مست المستوى السياسي و الإقتصادي و حتى الإجماعي أيضاً ، و التي أدت إلى تغير في طبيعة تنظيم محتوى العمل المأجور و الواقع الذي يمارس فيها و هذا ليس فقط على الصعيد المحلي بل تعاده إلى النطاق العالمي ، و ظهرت ظواهر كانت تعتبر بالجديدة في تلك الفترة ، كالبطالة الشاملة و خاصة بطالة الشباب و تأثيرها على الظروف الإجتماعية للفرد في المجتمع ، من جهة أخرى تحولت منظومة العمل المأجور و أصبح لدينا نمط جديد من تنظيم العمل الذي لا يعتمد على المعايير الكلاسيكية له ، و التي ترتبط " بالواقع و البيئة المؤسسية التقليدية الخاص به ، و التي تحتوى على خصوصيات واضحة المعالم التي تخص الإطار الزمني المحدد له ، و المدة الفعلية لممارسته بالتوافق مع محتوى العمل ، و الإستفادة من الحماية الإجتماعية الكاملة ، و ضبط الظروف الملائمة للعمل و طبيعة محتواه في المؤسسة"²⁴⁸.

من بين التنظيم الحديث للعمل المأجور في ظل هذه التحولات الإقتصادية للسوق العمل ، هو العمل المؤقت أو العمل الهش *Travail précaire* ، فهو عمل محدد بإطار زمني و أيضا يضم كل عمل

²⁴⁷ MEDA (Dominique) , *Le travail :une valeur en voie de disparition* , Paris , Aubier, 1995, p 306.

²⁴⁸ Ibid , p 164.

معين لا يحتوي على المدة الفعلية للشغل الكاملة ، فهذا كله نتيجة هذه الظروف التقنية و التكنولوجيا لتطور معنى العمل في الوقت الراهن ، حيث كل هذا أنتج فئات من العمال غير منتظمين لا يتمتعون بالحقوق الكاملة و غير معينين في بعض الأحيان بالحماية الاجتماعية .

إن المؤسسات الاقتصادية الحديثة في الفترة الحالية تقوم بتنظيم نشاطها وفق متطلبات السوق العالمية التي بدورها أصبحت تعتمد في مسألة التوظيف المورد البشري على العمل المؤقت ، و هي سياسة التي تعتمد بالأساس على المرونة *flexibilité du travail* التي ظهرت كمفهوم جديد في مبادئ التسيير الحديثة و فمرونة العمل جاءت لتخفيض اليد العاملة و العمل بنظام التعاقد الجزئي ، حيث نشهد عهد اليد العاملة المرنة التي تعمل بما يسمى بالدوام الجزئي أو المؤقت في مدة عقد العمل الذي أصبح معمم في العديد من المنظمات الحديثة التي أصبحت تخفض من التكاليف المالية و العبء الكبير لليد العاملة الدائمة التي تقوم بتعويضها بعمال مؤقتين من أجل التخفيف من الأعباء الواجب القيام بها تجاه التأمينات و صناديق المساهمة للعمال ، فهي سياسة فرضتها المرحلة الراهنة التي تتميز بعولمة منظومة العمل المأجور و طرق تنظيمه المؤسسية ؛ كذلك من مظاهر المرونة التي تستخدمها المؤسسات الحديثة في تسييرها للموارد البشرية الخاصة بها هي مرونة نظام التعاقد، حيث أصبحت تعتمد في سياسة توظيف مواردها على شكل عقود محدودة المدة و تكون مؤقتة يتم فيها توضيح طبيعة العمل و مدة التعاقد ، و تنتهي هذه العقود بمجرد إنتهاء العقد الذي يربط العامل و المؤسسة ، و يكون التجديد حسب ظروف العمل الجديدة أو الغير متوقعة الناتجة وفق الحاجة .

إن ما يميز العصر الحديث هو ظاهرة العولمة التي بسطت نفوذها على جميع المستويات و بالأخص مجال العمل و التنظيم المؤسسات ، حيث أن النظام الرأسمالي الحديث الذي يرتبط مع مرحلة المابعد الحداثة يعمل يتميز في بنيته بأعادة تنظيم و توزيع الجغرافي لفضاءات العمل ، و هذا في وسط العمليات الأساسية الجديدة التي يعمل به هذا النظام ، إضافة إلى التطور المتواصل في مسألة تكنولوجيايات الإعلام و الإتصال و توسع المعرفة و المعلومات ، فكل هذه المظاهر تعبر على مدى التغير و التحول الذي تشهده المؤسسات و الشركات الكبرى و التي تعمل بنظام الحديث للعمل المأجور في الظروف الراهنة²⁴⁹ ، و لهذا نجد في الوقت الراهن تغيير مكان العمل بالنسبة للمؤسسة حيث تجعل

²⁴⁹ محمد محمود الجوهري ، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم ، عمان ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، طبعة 1 ، 2009 ، ص

من العمل المأجور موضوع عالمي فيما تعلق بمسألة الإنتاج و عملية التسويق له و بيعه في السوق ، و هذا من خلال العمل بطرق تسيير جديدة في التنظيم الذي يسعى في التحكم المطلق في اليد العاملة و القضاء على ظاهرة التسرب العمالي في مختلف المؤسسات العالمية .

إن التحولات التي ظهرت في الآونة الأخيرة و التي تمس العمل في منظومته أدت إلى تطوير دراسات حديثة مهتمة بظاهرة العمل المأجور و نظريته المستقبلية في المجتمع حيث هذا جعل من المنظرين السوسيولوجيين يطورون إتجاهات نظرية حول مكانة العمل في المجتمع ؛ إن الإتجاه الأول في هذا المجال يمثلته السوسيولوجيون كلود ديبار ، روبر كاستال و بارنارد بيرري ، و الذين يدافعون عن مركزية العمل في المجتمع ، فبالنسبة إليهم أن العمل لا يزال يعتبر العامل المهيكل و عامل قوي لوجود الأفراد في الحياة المجتمعية ، و هذا بالرغم من التغيرات التي عرفها النظام العالمي و تأثيراتها تجاه التنظيمات الإجتماعية ، حيث بالنسبة لهؤلاء السوسيولوجيون يعتبر العمل بمثابة المكانة الأساسية في بناء هوية الأفراد و يساعد على الاندماج في المجتمع و يسمح في الدخول إلى شبكة العلاقات الإجتماعية²⁵⁰ ؛ أما الإتجاه الثاني فيتمثل في نظرية نهاية العمل كما أشرنا إليها سابقاً و التي يمثلها الفلاسفة العمل دومنيك ميديا ، أندري قورز ، و جريمي ريفكان ، حيث هؤلاء أعادوا النظر في إشكالية مركزية العمل و الذي هذا الأخير يعتبر بالنسبة إليهم هو وسيلة للإنتاج الذي يهدف للوصول إلى الكفاءة و النجاح في المؤسسة و قليلاً ما يؤدي إلى بناء و تقوية الشخصية و الذات ، حيث أن العمل بفضل طبيعته الإنسانية يؤدي إلى الوصول إلى فعالية وحيدة و هي فعالية القطاع الإقتصادي فقط ، و لكن في الحقيقة إن العمل هو أداة واحدة من بين العديد من الأدوات و العوامل التي تساعد في المشاركة في الحياة الإقتصادية²⁵¹ ؛ في الأخير جاء أصحاب الإقتصاد الإجتماعي و الذي يمثلهم كل من أوليفي فافرو ، جون لويس لافيل و مارك لوفاسك ، حيث يعتبرون العمل أنه شكل من أشكال تعدد الأنشطة ، و يحقق الفرد ذاته من خلال هذه التعددية إضافة إلى إعتباره عضو منتج إقتصادي فهو يحاول تحقيق إندماجه من وراء ذلك ، فبالنسبة إلى هؤلاء يجب الإعتماد على صيغ متعددة للعمل في المجتمع المأجور و هذا من خلال إضافة والإهتمام بوقت خارج العمل الذي يسمح للأفراد بالإهتمام بنشاطات متعددة تهدف إلى الوصول إلى

²⁵⁰ FLACHER (Bruno) , *Travail et intégration sociale*, Editions Bréal, Paris, 2éme éd, 2008, p107.

²⁵¹ Ibid , p100.

الإعتراف و القبول الإجتماعي و الشعور بدرجة من الإندماج الإجتماعي في المجتمع ، حيث يبقى العمل العنصر المدمج للفرد في المجتمع في هذه الفترة الراهنة²⁵² .

3. أبعاد ظاهرة الهشاشة المهنية في المؤسسات الحديثة

يتميز العمل المأجور المنتظم عن العمل الهش بجملة من الأبعاد تجعل منه العنصر المدمج للفرد في المجتمع و في منظومة العمل المأجور و التي تتمثل بالأساس في : المردود المادي (الأجر) ، حالات الإستقرار و الإستمرارية في العمل ، الإمتيازات الإجتماعية المقدمة من طرف أرباب العمل ، و الحماية القانونية التشريعية ، حيث كل بعد من هذه الأبعاد له خصائصه ومميزات التي تميز العمل المأجور المنتظم عن غيره العمل الهش المؤقت²⁵³ .

يتميز العمل الهش أو الهشاشة المهنية بمحدودية الأجر و الفوائد المادية ، حيث أن اللإستقرار في الوضعية المهنية يرتبط بالإستقرار في المردود المادي و محدوديته و في الكثير من الأحيان يقدم أرباب العمل للعمال المتعاقدين الأجر الأدنى المضمون ، حيث تظهر هذه الحالة حالات اللامساواة بين العمال المتعاقدين و زملائهم الدائمين فيما يخص مسألة توزيع شبكة الأجر التي تظهر غير متوازنة بين هذه الفئات السوسيومهنية ، و هذا الذي يؤدي بهذه الفئة بالبحث عن طرق أخرى و القيام بنشاطات أخرى خارج العمل الرسمي لهم ، و هذا لتأمين و إشباع حاجياتهم الأولوية الضرورية في الحياة²⁵⁴ .

تقدم لنا هشاشة العمل حالات العلاقات المهنية التي تتميز بالقطيعة و اللإستقرار في العمل و عدم الإستمرارية كذلك ، و هذا نتيجة تواجد المتعاقدين في وضعية العمل المهني ثم الوقوع في حالات البطالة نتيجة إنقطاع و إنتهاء مدة عقد العمل المحدد CDD ، و هذا بالرغم من وجود تشريعات قانونية التي تعرف في الغالب بعض النقائص ، حيث نجد المؤسسات تقوم بعدم تطبيق الفعلي للقوانين المعمول بها فيما يخص الإستقرار في مدة العمل التي تعتبر نسبية ، حيث تقوم بعمل فجوة إدارية قانونية فيما يخص مدة العمل الممارس و عند إنتهاء وهذه العقود المحدودة المدة لا تقوم بالتجديد المتواصل نظرا لهذه الفجوة في العقد المتفق عليه ، و لهذا لا تقوم بعض المؤسسات في هذه الحالة بترسيم العمال المتعاقدين و

²⁵² Ibid , p122.

²⁵³ SMITH (Adrian), *Travailleurs vulnérables et travail précaire*, Document d'information, Commission du droit de l'ontario, Décembre 2010, p 7 , https://www.lco-cdo.org/wp-content/uploads/2011/02/VulnerableWorkersBackgroundPaper-December2010_fr.pdf consulté le 02/10/2019.

²⁵⁴ Ibid, p9.

تحويل عقودهم إلى عقود غير محدودة المدة بعد فترة زمنية التي يحددها القانون ، الذي أصبح هذا الأخير يحتاج إلى المراجعة و التعديل الذي يساعد على تحسين عالم الشغل و من بينها التشريعات الجديدة التي تواكب التحولات و التغييرات الجديدة بالتوازي مع المعطيات الاقتصادية الراهنة ، حيث في هذا الوقت الراهن نشهد العديد من الإختلالات و الغموض التي تميز عقد العمل محدد المدة CDD فيما يخص محتوى القوانين التي تنظم لهذه العلاقة²⁵⁵.

إن للهشاشة المهنية إنعكاسات سلبية ليس فقط على مستوى الأجر أو مدة عقد العمل و إنما أيضاً على مستوى الإمتيازات الإجتماعية التي تقدم من وراء هذا نوع من العمل ، و التي تتضمن بصفة نسبية التأمين على المرض ، نظام التقاعد، و التأمين على حوادث العمل... إلخ ، حيث هذه الإمتيازات الإجتماعية يستفيد منها أصحاب العقود الدائمة مقارنة بنظرائهم المتعاقدين ، لأن في هذا السياق تلجأ المؤسسات الحديثة إلى توظيف بعقود غير دائمة حتى تتخلص من عبء هذه الإمتيازات أو العمل بهذا النظام بصفة نسبية التي لا تمنح للعمال المتعاقدين جميع الحقوق و التعويضات المهنية و في بعض الأحيان عدم إشراكهم في نظام التقاعد ، حيث هذه الصعوبات تؤدي إلى إنعكاسات سلبية على العمال المتعاقدين و مستوى معيشتهم الإجتماعية²⁵⁶.

في الأخير يقدم العمل الهش منظومة هشة من القوانين و الحماية القانونية التشريعية ، و بالتالي فإن العمال المتعاقدين في بعض الأحيان يعملون في ظروف العمل غير الملائمة و لا يتلقون الدعم القانوني فيما يخص الحقوق النقابية التي تبقى نسبية ، أو لا أساس لها في عملية متابعة و مراقبة حقوق هذه الفئة و الرغبة في المطالبة بالتعويضات في حالة الفراغ القانوني الذي يخص الوضعية المهنية للعمال المتعاقدين .

4. الآثار السلبية لظاهرة الهشاشة المهنية

إن الواقع الإجتماعي في الوقت الراهن نلاحظ فيه العديد من الظواهر الحديثة التي نتجت نتيجة التحولات الإجتماعية الحديثة و من بينها ظاهرة الهشاشة المهنية و المخاطر المرتبطة بواقع المجتمعات و في نفس الوقت مرتبطة بمسارات الحياة و وضعية الأفراد و الجماعات ، حيث هذه الوضعية تستدعي

²⁵⁵ Ibid, p7.

²⁵⁶ Ibid, p9.

الوقوف أمامها من خلال الإهتمام بالطريقة التي يعيشونها الأفراد في وضعية الهشاشة المهنية ، حيث تظهر لنا الآثار السلبية لهذه الظاهرة عناصر مهمة لتأويل الموضوع المدروس .

و من بين الآثار السلبية للهشاشة المهنية هي المرتبطة بعلاقة الإجتماعية للفرد في وضعية اللاإستقرار و المردود المادي الناتج من وراءها ، فمن خلال ما سبق ذكره إن وضعية الهشاشة المهنية تتميز بالدخل متدهور و لا آفاق مستقبلية من وراءه ، حيث هذا اللاإستقرار المادي يؤدي بالسلب تجاه التخطيط للمستقبل و يؤثر على حياة الفرد الإجتماعية فلا يمكنه توفير سكن مستقل فردي ،أو المشاركة في الحياة الجموعية و النشاطات الإجتماعية في المجتمع مع أفراد آخرين²⁵⁷ .

كذلك تؤدي الهشاشة المهنية إلى عدم الرغبة في خلق علاقات إجتماعية و مهنية قوية مع بقية الأفراد الآخرين ، حيث إن اللاإستقرار نتيجة الإنقال من وضعية العمل إلى البطالة التي لاتسمح لفئة الشباب مثلاً في تكوين نظرة مستقبلية حول مشاريع بعيدة المدى كالزواج مثلاً و خلق علاقات أسرية خاصة ، بالرغم من إمتلاكهم لشهادات عليا كانت ستفتح لهم باب التوظيف الدائم مقارنة بالوضعية المهنية الهشة الناتجة من وراء الهشاشة المهنية ، كما أنهم لا يقومون بإنشاء شبكة علاقات إجتماعية مع مختلف الأفراد في المجتمع نتيجة لوضعيتهم المهنية المؤقتة التي لا تقدم لهم مردود مادي معتبر لتكوين و المشاركة في مختلف النشاطات الإجتماعية التي أصبحت بمثابة العبء الثقيل على الأفراد في المجتمع²⁵⁸ .

في نفس السياق إن العمل الدائم يؤدي إلى فرض نوع من الحركية الخاصة بإمكانية خلق الروابط و العلاقات الإجتماعية في ميدان العمل ، إضافة إلى ظهور الندية و المنافسة بين مختلف الفئات العمالية ، و لكن العمل المؤقت الهش و اللاإستقرار في العمل لا يساعد الأفراد على إقامة علاقات و روابط إجتماعية قوية مع بقية الزملاء في فضاءات العمل ، و تبقى مسألة ديمومتها مرهونة بالوضعية المهنية المؤقتة التي تتميز هذه الفئة من العمال ، حيث نجد بعض العمال المتعاقدين في حالة السكون و الثبات في خلق علاقات إجتماعية ، فههدفهم الأساسي البقاء ضمن منظومة العمل المأجور على الرغم من

²⁵⁷ TREMBLAY (Diane-Gabrielle) , *Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux*, in DUMONT (Fernand) ,LANGLOIS (Simon) ,MARTIN (Yves) (sous dir), *Traité des problèmes sociaux* , Institut québécois de recherche sur la culture, Montréal, 1994, p.34.

²⁵⁸ MALENFANT (Romaine) ,LA RUE (Andrée) ,MERCIER (Lucie) , VEZINA (Michel) , *Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale*. Nouvelles pratiques sociales, vol. 15, n° 1, Érudit, Montréal, 2002, p122.

هشاشته ، و بالتالي يدخلون في علاقة تنافسية مع العمال الدائمين في فرض أدائهم و فعاليتهم في المؤسسة التي تصبح المحيط الأفضل لإيجاد وسيلة للمحافظة على مناصب عملهم لمدة أطول²⁵⁹ .

في هذه الوضعية الهشة بالنسبة للعمال المتعاقدين تؤدي بهم إلى البحث المستمر بدون توقف عن عمل مأجور دائم يتميز بالإستقرار و الإستمرارية في مدة العقد ، و هذا من خلال البحث بإستمرار سواء في فترة العمل أو في فترات البطالة ، حيث يكونون مستعدين للإنتقال و تغيير محيط العمل الهش بآخر دائم ، و هذا دون نسيان الضغط الإجتماعي الذي يتعرضون إليه نتيجة البحث المستمر سواء من المقربين و من طرف أفراد محيطهم الإجتماعي ، حيث كل هذا الجهد من طرف المتعاقد يتحول إلى حالة نفسية سلبية و غياب التحفيز الكبير و هذا لأنهم يقضون معظم أوقاتهم لمحاولة إيجاد عمل دائم ، و هذا الذي يؤدي بهم إلى التخلي و عدم الإهتمام بشؤون الأسرة و خلق العلاقات الإجتماعية ، و الذي يؤدي هذا الأخير إلى عوائق و نتائج غير مرغوب فيها فيما يخص الإستقرار في فضاء الأسري و الإجتماعي في المجتمع على العموم²⁶⁰ .

إن اللإستقرار في العمل و الإنتقال الفرد من حالات العمل إلى فترات اللاعمل تعتبر تجربة صعبة بالنسبة لهم و هذا من شأنه يقدم لنا تساؤلات حول هذه الخبرة المهنية و الصورة التي يقدمها المتعاقد عن قيمة ذاته و محاولة تنمية كفاءاته المهنية ، و عن الوضعية الإجتماعية التي يحتلها في المجتمع نتيجة التحولات في نظام العمل المأجور ، حيث هذه الأشكال الحديثة للعمل تؤثر بصفة واضحة على الكفاءات المهنية للمتعاقد التي تغلب عليه في هذه الفترة ظروف الإنتقال و اللإستمرارية في العمل ، حيث يحدث للفرد المتعاقد قطيعة في تراكم الخبرات المهنية السابقة لتؤثر بالسلب على ذاته و قدراته الفردية في كيفية التأقلم مع الوسط المهني سواءً الحالي أو المستقبلي إن سنحت الفرصة لذلك .

في سياق آخر تظهر لنا آثار سلبية تنظيمية نتيجة لهشاشة منظومة العمل المأجور ، حيث يكون لدينا بيئة تنظيمية التي نجد فيها حالات التوثر و ضعف سياسة الأجور و عدم وجود فرص للتكوين المهني المستمر في المؤسسة حيث يعمل المتعاقدين ، الذين لا تربطهم علاقة جيدة في غالب الأحيان مع أرباب العمل ، و يكون هناك تفريق بين العمال الدائمين و المتعاقدين من جهة ، و الذي بدوره ينتج لنا مناخ عمل متدهور الذي يؤثر على " العلاقات التي تحكم منظومة القيم بين العمال الدائمين و

²⁵⁹ Ibid , p 122.

²⁶⁰ Ibid , p 120.

المتعاقدين ، كما يساهم في خلق طبقة مقنعة في وسط المنظمات و التي تساعد بدورها في الصراعات التي تنشأ بين هاتين الطبقتين ²⁶¹ .

تؤدي الهشاشة المهنية إلى خفض درجة تأدية المهام بالنسبة للعمال حيث هذه الحالة تؤثر بدورها على نجاعة المؤسسة و فعاليتها ، و هذا نتيجة اللامساواة بين المتعاقدين و زملائهم الدائمين فيما يتعلق بسياسة الأجور و نظام الحوافز و الحقوق القانونية الخاصة بهم ، حيث يؤدي المتعاقدين كل الأعمال الخاصة بالمحتوى العمل و هذا الذي يؤثر بالسلب على الحوافز لديهم للوصول إلى الفعالية و النجاعة الذاتية ، حيث يؤثر كذلك على الشعور بالانتماء إلى المؤسسة و عدم الولاء إليها الذي يعتبر هذا الأخير إحدى أهم العوامل الأساسية لبلوغ المنظمة درجة التنافسية و الإستمرارية في نظام العمل المأجور ؛ في نفس السياق يفرض نموذج الإقتصادي الحر على العمال المتعاقدين تبني سلوكيات و أفعال تؤدي إلى الفعالية و النجاعة برغم من عدم قدرتهم على ممارستها بشكل فعلي ، و هذا بسبب التجاهل المستمر للمتعاقدين و عدم ضمان أدنى الحقوق بالنسبة إليهم من عمل دائم و مستوى جيد من الأجر المعتبر ، لأن تواجد هذه الفئة المهنية ضمن بعض الظروف و البيئة المحيطة بهم التي تعكس مظاهر الهشاشة و اللاإستقرار ، لا تساعد على بناء نظرة تنبؤية تجاه المستقبل بطريقة عقلانية ، و عليه فهذه الوضعية لا تقدم لنا السلوكيات و الذهنيات العقلانية التي يبحث عنها أرباب العمل في الوقت الراهن ، إذن العمل الهش لا يسمح بالقدرة على الإبداع بالنسبة للمتعاقدين و لا يقدم لهم بعض الضمانات التي يحتاجها الفرد في المجتمع أو في المؤسسة حيث هم يحاولون الإندماج و التأقلم المستمر و التطوير الذاتي .

كما أن الهشاشة المهنية تعرف نوع من الإقصاء و العزوف عن الإنخراط في الممارسة النقابية في المؤسسة ، حيث يتواجد المتعاقدين في حالة مهنية غير ثابتة في العمل التي من شأنها أن تكون عائق لعملية الإندماج بشكل فعال في المؤسسات الحديثة ²⁶² .

5. وظائف هشاشة العمل في المؤسسة

تعتبر هشاشة العمل آلية من الآليات المحركة للبنية الداخلية للمؤسسة ، و عليه ينتج عنها نوع من الخصوصيات و المظاهر التي ترتبط باليد العاملة التي تعمل تحت مستوياتها ، و لهذا وجب علينا ضبط

²⁶¹ LANANI (Mohamed) , *Flexibilité ou précarité de l'emploi ? Problématique du contrat de travail à durée déterminée*, Revue Algérienne du travail, N° 23, 1998, P. 61.

²⁶² TREMBLAY (Diane-Gabrielle) , Op.cit ,p 27.

أوجه الإلتباس و التأويل لهذه الظاهرة التي أصبحت تميز المؤسسات العاملة في الوقت الراهن ، فسننظر في هذا المبحث عن الآليات و المظاهر التي تنتجها هذه الهشاشة بالنسبة للأفراد.

1. ضبط اليد العاملة : إن العمل الهش و ذو المدة المحددة هو بالأساس من أجل التأقلم و التكيف مع تقلبات سوق العمل أو الطبيعة الظرفية التي يشهدها العمل على وجه الخصوص ، و عليه تقدم المؤسسة في الوقت الراهن حالات من القوانين التي تكيف و تعوض الأفراد العاملين فيها نتيجة الغياب مثلاً ، و لهذا فالعمل الهش يقوم في الكثير من المرات بضبط نسبة الفئات المهنية وفق الإكراهات التنظيمية و النشاطات الظرفية لمؤسسة ما ؛ فأشكال العمل الهش تضبط وقت العمل بأخذ بالإعتبار النشاطات المهنية أو النشاطات التي ترتبط بمهنة المؤسسة على الخصوص ، ففي الأخير يبقى العمل الهش حتمية لا مفر منها ذات صبغة مؤسسية نتيجة هشاشة علاقات العمل و تفتت منظومة العمل في المجتمع ، و لهذا سينتج نوع من الملائمة و تامين الكفاءات و عدد الفئات المهنية التي هي في مركز هذا الرهان ²⁶³.

2. وثيرة العمل و التبعية : تتميز وثيرة العمل بالنسبة للعمل الهش بوثيرة منقطعة خاضعة لمنطق التناوب على مناصب العمل في مؤسسة معينة ، و عليه يترك هذا النظام نوع من التبعية تجاه العامل في عمله في المؤسسة ، فهي نتيجة للقطيعة لما هو جماعي على حساب الفردانية المنتجة للعمال الأجير المؤقت الخاضع لهذه الوثيرة المنقطعة . فبالرجوع للعمل بنظام المؤقت بالنسبة للأجير يخلق نوع من المرونة في سوق العمل فهم يخضعون لنظام من الإكراهات الوثيرة المنقطعة للعمل التي ستسمح للعامل بكسب نوع من الإستقلالية في العمل و نوع من المسؤوليات تجاه المهام الموكلة إليه .

إن العمل بمبدأ وثيرة المنقطعة يسمح بتجنب التعب و القلق و الأعراض الأخرى للعامل الأجير المؤقت ، و الذي سيسمح للعامل المؤقت بنوع من الإغتراب العملي في منصب العمل الناتج عن هذه الوثيرة التي تقود إلى التبعية عن طريق المهام الموكلة للفرد في العمل ، فأمام وضعية المزرية الموكلة للعامل المؤقت في العمل تصبح الإستعانة بمصادر خارجية للعمل الشاق ، بينما يتم رفض المهمة في أساسها القاعدي من طرف العامل المؤقت ، حيث في بعض الأعمال الشاقة مثلاً الطابع الخارجي للأجير تفترض ذلك نمط من الإغتراب الخاص يكون في الواقع نتاج نقص المعلومات .

²⁶³ CINGOANI (Patrick) , *La précarité* , Paris , presses universitaires de France , 2005 , P 37.

فيما يخص العلاقات التبعية التي تمس العمال في المؤسسة عموماً و بالأخص المؤقتين ، الذين لا يقيمون علاقات إجتماعية مع كل الأفراد في المؤسسة ، و هذا ما يعرضهم ليكونوا في نشاطهم مرتبطين بالقيادة ، حيث يكتب السوسيولوجي ميشال بيالو في هذا الأمر بأن: "في العمل على الأفراد أن يظهروا الشجاعة ، المثابرة ، يمتلكون مبدأ الغيرية ، و أشكال مقاومة كامنة للمؤسسة " ²⁶⁴ ، ففي الواقع ، يظهر لنا عائق الحرية خاصة الشرعية منها ، حتى لو أنه هناك نضالات خاصة للمتعاقدين و بعض أساليب التعبير الخاص بهم .

3. اللايقين في العمل ، التبعية و مبدأ الإختيار : يقودنا العمل في وضعية مؤقتة إلى الإحساس بنوع من التبعية المفروضة من طرف نظام العمل المؤقت الذي يجعل من العمال مهددون بالقطيعة عن العمل في أي لحظة كانت ، و لهذا يقوم أصحاب العمل بنوع من الإختيار لليد العاملة المؤقتة و التي تتماشى مع أهداف العامة للمؤسسة . في الواقع الأفراد المؤقتين و أصحاب العقود المحدودة تكون موافقتهم حسب الإختيار، فكلاهما و في سياق البطالة أصبحوا كوسائل يخضعون للإختيار مقارنة بالعامل الأجير الدائم.

6. الدراسات الحديثة حول ظاهرة الهشاشة المهنية

يشكل موضوع الهشاشة المهنية *Précarité de travail* العديد من الدراسات في مجال سوسيولوجية العمل ، حيث قدمت لنا نماذج تفسيرية لعوامل هذه الظاهرة و أبعادها الإجتماعية في المجتمع ، إذ يشهد المرحلة الراهنة من القرن الحالي إنتشار واسع للعمل الهش الذي يدل على التغيرات التي عرفها التنظيم الحديث للعمل المأجور موازاة مع التحولات الكبرى لمنظومة العمل العالمية و رهاناتها الإقتصادية .

إن التحولات الكبرى التي أثرت بشكل جذري في واقع العمل المأجور و أشكاله العديدة أدت إلى التطرق إليها في العديد من الدراسات السوسيولوجية ، حيث أن " هذه الحالة عرفت تدهور ملحوظ خلال السنوات العشرين الماضية . فلا يتعلق الأمر في هذا الظرف بتزايد مستوى و حجم البطالة فقط ، لكن هناك إحتمال كبير ربما الذي يتعلق بما يسمى بسيرورة الهشاشة التي تمس عنصر العمل (...). إن هذه الهشاشة التي تمس ظروف العمل المأجور فهي في حالة متدهورة حيث أصبحت من بين إنشغالات الأساسية في الخطاب السياسي في فرنسا في الظرف الحالي " ²⁶⁵ ، في الوقت الراهن و مع تعميم نظام

²⁶⁴ BEAUD (Stéphane) ,PIALOUX (Michel) , *Retour sur la condition ouvrière* , Paris, Fayard , 1999, p 356.

²⁶⁵ CASTEL (Robert) , *La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation*, Cahiers de recherche sociologique , n° 22, Érudit, Montréal, 1994, p19 .

العمل المتعاقد الذي أدى بالمؤسسات الحديثة باللجوء إلى توظيف اليد العاملة المؤقتة و توسيع مجاله في مظاهر العمل المأجور الحديثة ، حيث كل هذه شكلت و لازالت تشكل العديد من الأبحاث السوسولوجية الغربية و الأوروبية ، و هذا من خلال الإهتمام بالصيغ الجديدة للعمل التي أفرزتها العولمة الإقتصادية العالمية مع التطور التكنولوجي و العمل بالشبكة المعلوماتية في تنظيم العمل.

في السياق العام للعلوم الإجتماعية في فرنسا و تطورها في مجالات البحث ، كان واقع العمل العمالي من بين الأبحاث الأساسية في السوسولوجية الفرنسية خاصة مع بيار نافيل و جورج فريدمان ، اللذان إهتمامان بفئة العمال الذين كانوا يعتبرون الفئة الأكثر تضررا من إعادة الهيكلة الإقتصادية و بظاهرة البطالة في منتصف سنوات السبعينات ، كما أنهم (العمال) كانوا يمثلون الفئة حيث من وراءهم نجد اللايقين في إعادة الإنتاج الإجتماعي الخاصة بهم و الذي كان بمثابة الإشكالية الأكثر طرحاً من طرف الباحثين ، الذين حاولوا إظهار أن اللاإستقرار في الواقع العمالي لا يمكننا أن نحله فقط من ناحية حجم العمل الصناعي الذي عرف هو أيضا حالة تدهور ، و الذي يقودنا في مدى القريب إلى تفكك و تفتت الطبقة العاملة الفرنسية ، و لكن هذا اللاإستقرار يجعل من الباحثين يأخذون في الإعتبار التحولات الكبرى التي مست الظروف العمالية التي تؤدي بمرور الوقت إلى الهشاشة الإجتماعية الشاملة « *vulnérabilité de masse* » و هذا حسب تعبير روبرت كاستال ، الذي إعتبر الوقت الراهن مغاير تماماً في الهيكل الإجتماعي و الإقتصادي لسنوات تطور دولة الرفاهية و « *trente glorieuses* »²⁶⁶.

إن إشكالية التفتت في منظومة العمل المأجور الدائم و ظهور الهشاشة المهنية كان من إهتمامات الباحثان ستيفان بو و ميشال بيالو²⁶⁷ ، و هذا من خلال الدراسة السوسولوجية اللذان قاما بها حول عمال مصنع السيارات Peugeot-Citroën ، و هذا بإعتبار الدراسة كسيرورة متعددة الأبعاد حيث العلاقات ما بين الأجيال تلعب هي أيضاً دور مهم له معنى سوسولوجي ، و هذا على غرار التغيرات في وسط العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة التي قامت بإدخال نظام تسيير الإنتاج يتميز بالمرونة موازاة بالعمل بالطرق التقنية اليابانية لتنظيم الإنتاج ، حيث لاحظ الباحثان ظهور الشعور بالخوف من فقدان منصب العمل الذي يتحول إلى فئة العمال الذين يشعرون أيضاً بالخوف من مستقبل أولادهم في سياق

²⁶⁶ CASTEL (Robert). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Op.cit , p 490 .

²⁶⁷ BEAUD (Stéphane) , PIALOUX (Michel), Op.cit.,

تدهور المهن العمالية في وسط التعليم المهني . بالنسبة لهذان الباحثان إن حالات اللاإستقرار هذه للعمال الدائمين يجب أن نربطها مع أزمة الطبقة العمالية التي هي في طريق الإختفاء كجماعة إجتماعية في المجتمع و هذا موازاة مع التراجع التدريجي للمهن العمالية التي عرفت سيرورة تدني القيمة الرمزية في المجتمع .

في نفس السياق أظهر لنا الباحث سارج بوقام إنطلاقاً من نتائج دراسات وطنية ، المكانة السلبية بالأساس لفئة العمال في تطور ظروف العمل و الشغل ، ليستخرج فيما بعد أصناف الإندماج المهني الذي لاحظته عند الأجراء و هذا تحت أربع أشكال : أولاً الإندماج المؤكد الذي يتلخص في إستقرار الشغل و الرضا في العمل ،ثانياً الإندماج الغير مؤكد حيث نجد ظروف العمل ملائمة و مرضية و لكن في نفس الوقت يكون الشغل مهدد بصفة شاملة ، ثالثاً الإندماج الكادح الذي يجمع الوضعيات عدم الرضا بشكل كبير تجاه العمل و لكن موازاة مع حماية نسبية تجاه حالات اللايقين حول الشغل ، و أخيراً الإندماج الغير مؤهل حيث تتراكم حالات عدم الرضا في العمل و اللأمن في الشغل²⁶⁸ ؛ إذن إستخلص هذا الباحث أن العمال المأجورين معنيين بالعوامل المختلفة لحالات اللايقين المتزايد حول الإندماج المهني و مصيره المستقبلي .

في سياق مغاير حول سيرورة الهشاشة المهنية *précarisation du travail* نجد تحليل روبرت كاستال حول هذه الظاهرة التي هي نتيجة ظهور نماذج جديدة للإنتاج و لمتطلبات المرونة بالنسبة للمؤسسات ، حيث يؤكد في هذا الإطار أن " سيرورة الهشاشة المهنية هي سيرورة مركزية التي فرضتها المتطلبات التكنولوجية الإقتصادية الجديدة لتطور الرأسمالية الحديثة "²⁶⁹ ، في الأخير يميز ثلاث نقاط ملاحظات أساسية التي تندرج ضمن إشكالية " المسألة الاجتماعية الجديدة " و هي كالتالي : أولاً اللاإستقرار للعمال الدائمين ، ثانياً التمرکز ضمن حالات الهشاشة ، و أخيراً تراجع المكانات في المجتمع المرتبطة بفكرة المنفعة الإجتماعية والإعتراف العام²⁷⁰.

إن إشكالية الهشاشة المهنية أو اللاإستقرار في الشغل يعتبر حسب روبرت كاستال سيرورة ذات أهمية كبرى بقدر ما تبدو كسبب مباشر للهشاشة الإجتماعية أو كعائق إقتصادي بالأساس ، و هي

²⁶⁸ PAUGAM (Serge) , *le salarié de la precarité*, paris , presses universitaires de France , 2000, p104-108.

²⁶⁹ CASTEL (Robert). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Op.cit ,p409.

²⁷⁰ Ibid , p 410-412.

بمثابة سبب من أسباب البطالة و اللإنتساب الإجتماعي *désaffiliation sociale* . و حسب هذا الإطار النظري يظهر لنا التصور المفهوماتي للهشاشة الإجتماعية من خلال إعطاءها الطابع الرسمي لوضعية اللإستقرار من حيث : أولاً الهشاشة الإقتصادية التي تخص الهياكل الإنتاجية و المأجورة ، ثانياً الهشاشة في الحماية الإجتماعية التي تتمثل في التحولات الأنظمة التشريعية المرتبطة بقوانين العمل و بالمؤسسات ، و بالوضعيات خارج العمل²⁷¹ .

خاتمة الفصل الثالث

إن الهدف من هذا العرض السوسولوجي لظاهرة الهشاشة المهنية و الحالات التي أصبح يأخذها العمل المأجور في الوقت الراهن ، هو توضيح المظاهر الحديثة التي أصبحت تنظم العمل المأجور في منظومة العمل العالمية و حتى المحلية ، حيث هذا ما سعى إليه هذا الفصل ، و الذي قمنا من خلاله بإظهار مظاهر هشاشة العلاقات العمل التي أصبحت تؤسس لعلاقات غير دائمة تتميز باللإستقرار و عدم الثبات في ظل التغيير و التحولات التي مست منظومة العمل ككل ، حيث طرحنا مسألة الإندماج من خلال العمل و الذي أعيد النظر فيه و في العوامل التي أدت إلى تفتت و القطيعة مع الصيغ الكلاسيكية لتنظيم العمل لتحل محلها أشكال جديدة لتنظيم العمل المأجور تمثلت في العمل الهش أو المؤقت أو ما يسمى بالتعاقدى حسب أدبيات الحديثة لتسيير الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة ، و هذا توازياً مع التطور التكنولوجي و التقني لسيرورة الإنتاج التي أثرت بالسلب على العمل و خصوصاً على الفئات السوسيو مهنية ، و الذين أصبحوا في الكثير من الأحيان عمال متعاقدون غير منتظمين و لا يتمتعون بالحقوق الكاملة و في الكثير من الأحيان غير معنيين بالحماية الإجتماعية الشاملة التي يوفرها العمل المأجور في الوقت الراهن ؛ في المقام الثاني جاء هذا الفصل ليوضح خصوصيات المؤسسات الإقتصادية الحديثة في الفترة الحالية ، و الضغط الذي أصبحت تعرفه نتيجة الإندماج في الإقتصاد العالمي التنافسي ، و عليه أصبحت هذه الأخيرة تعتمد في مسألة التوظيف على العمل المؤقت الهش ، و هي كآلية من آليات المرونة التي ظهرت كمفهوم جديد في مبادئ التسيير الحديثة ، إضافة إلى توسع ظاهرة العولمة التي بسطت نفوذها على جميع المستويات و بالأخص مجال العمل المأجور و تنظيم المؤسسات ؛ على الصعيد الآخر كانت الإتجاهات التي تهيكّل و تكون نظرة حول العمل هي موضوع هذا الفصل أيضاً ، و هذا من خلال إظهار لثلاث وجهات نظر مختلفة حول تنظيم العمل المأجور و

²⁷¹ APPAY (Béatrice), ANNIE (Thébaud-Mony), (sous la dir), *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris : IRESCO/CNRS, " Actions scientifiques fédératives " ,1997,p. 519 .

مظاهر الإقتصادية و الإجتماعية و غيرها من الحالات التي أصبحت تقدم للعمل الأهمية القصوى بإعتباره عنصر ضروري للإندماج و توسيع شبكة العلاقات الإجتماعية في المجتمع ، وهو بالأساس عنصر متعدد الأبعاد من خلال إعتباره حسب البعض شكل من أشكال تعدد النشاطات و هو الذي يدمج الفرد في الجماعة من خلال الإهتمام بالوقت خارج العمل ، حيث الهدف الأساسي من وراءه هو الوصول إلى الإعتراف الإجتماعي ؛ في نفس السياق إن العمل التعاقدى أو المؤقت يقود الأفراد إلى الهشاشة المهنية و التي تمثلت بالأساس في ثلاث مظاهر أساسية و جب الوقوف عليها، و هي الأجر ، حالات الإستقرار و الإستمرارية في العمل ، الفوائد الإجتماعية المقدمة من طرف أرباب العمل و الحماية القانونية و التشريعية ، حيث أظهرنا كل هذه الأبعاد التي تتميز بخصوصيات و جب التطرق إليها في هذا الفصل ، كما أن الآثار السلبية لهذه الظاهرة كانت محل الإشارة أيضاً ، فهي تتعلق بالوضعية الإجتماعية للفرد التي أصبحت تتميز باللاإستقرار و عدم الثبات في العديد من المظاهر ، كتدهور الدخل الفردي و عدم القدرة على التخطيط للمشاريع المستقبلية ، و ضعف العلاقات المهنية و الإجتماعية و هذا كله من بين مظاهر الهشاشة المهنية التي أصبحت كواقع و جب علينا كباحثين في علم الإجتماع العمل التطرق إليها كإشكالية راهنة .

الفصل الرابع :

الإندماج الإجتماعي : مفهوم

متعدد الأبعاد

1. المفهوم السوسولوجي للاندماج الإجتماعي

يقودنا هذا المفهوم إلى نوع من التعدد في المعاني المثيرة للجدل و التي تؤدي بنا إلى تفكير علمي معين مرتبط بالباحثين السابقين أمثال إميل دوركايم و مفهومه الاندماج *intégration* الذي قام برفضه بإعتباره خاصية جماعية و ليست فردية ،فهو سيرورة التي تسمح للمجتمع معين بدمج الأفراد في الجماعة و هذا عن طريق المعتقدات و القيم المشتركة و بواسطة العلاقات الإجتماعية المتفاعلة فيما بينها دون نسيان الأهداف المشتركة ، فلقد أستعمله دوركايم لدلالة على : " جماعة معينة أو مجتمع يكون مندمجاً إلا إذا كان أعضائه يشعرون بنوع من الرابطة أي مرتبطون بعضهم البعض بواسطة المعتقدات، القيم ، و الأهداف المشتركة ، فالشعور بالمشاركة في نفس الجماعة بدون إنقطاع يتقوى بالتفاعلات المنتظمة في المجتمع"²⁷²، حيث نشهد في هذه الحالة أن الاندماج حسب دوركايم هو " إمتلاك و عي مشترك و تقاسم نفس المعتقدات و السلوكات ، و كذلك تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض و أخيراً يشعرون بأنهم مكرسون و لديهم الرغبة لتحقيق أهداف مشتركة"²⁷³ ، أما فيما يخص الباحث مارك لوريول بتأويلاته حول هذا المصطلح الذي يعني به الأفراد المقصيين من النموذج المجتمعي المتكامل .

في البداية وجب علينا الإلمام بجانب واحد من مصطلح الواسع الذي يمثله الاندماج الإجتماعي ، و الذي نعني به هو التحديد الأفراد ضمن مكانة و طبقة معينة في المجتمع ككل ، حيث هو يدل على " سلوكات كل فرد معين التي هي محددة من طرف الأفراد الآخرين أي تكون مضبوطة إجتماعياً ، الذين يخضعون و يدافعون عن المعايير الإجتماعية بنفسهم بالذات ، و التي هي موجودة من قبل و مبنية في نفس الوقت. إذن كل فرد معين يخضع للآخرين ، أو بالمعنى الدقيق بضبط فكل فرد يصبح تابع بعنصر آخر معمم و لاشخصي (...). فإنسجام الكل بالرغم من التغيرات يتماسك عن طريق توافق كل الأفراد الآخرين ، عن طريق التبعية للضبط المعياري الممارس من طرف " نحن" ، و الذي يعني مضبوط في مقام الأول من طرف الفرد و في نفس الوقت من طرف كل الأفراد الآخرين"²⁷⁴، فماهو إلا إنعكاس للخاصية الغير ثابتة لهذه السيرورة التي هي تتطور بإستمرار حيث يرتبط الفرد بخاصية معينة من

²⁷² LORIOL (Marc) , *Qu'est ce que l'insertion ? , Proposition pour la formalisation théorique d'une notion pratique*, in LORIOL(Marc) (Dir.), *Qu'est-ce que l'insertion ? , Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales* , l'Harmattan, Paris, 1999, p.7

²⁷³ BOUDON (Raymond) et (al), *Dictionnaire de sociologie*, Larousse, Paris, 2005, P 126.

²⁷⁴ JAMINON (Christine) , *Processus d'affiliation (Analyse d'une population de personnes sans emploi ayant transité par un dispositif d'insertion)*, Dissertation doctorale en sociologie, Université catholique de Louvain (UCL), Belgique, 2002, p. 9

الإندماج الكلي في المجتمع ، أما ما تعلق بالجانب التعاوني و التبادلي للإندماج فهي إرتباط الفرد بشبكة من التفاعلات و ممارسة العلاقات الإجتماعية التي تقوم بتقوية مظاهر التبادل المختلفة ، حيث يظهر هنا البعد الأخير للإندماج و هو المشاركة الفعالة التي هي القلب النابض لهذه السيرورة التي تفرض على الفرد جملة من القدرات الشخصية و الفردية و الإمكانيات المتوفرة في بيئة الفرد التي تسمح له بإشباع رغباته الفيزيولوجية و الإجتماعية لتحقيق الأهداف الإندماجية في المجتمع .

إن عملية الإندماج عبارة عن سيرورة تعبر عن مدى التفاعل و التبادل الذي ينتجه الفرد مع الآخرين في المجتمع ، حيث يشير أنتوني غيدنز إلى الإندماج على أنه مجموعة من عملية التبادل على مستوى الأفعال و السلوكات التي تحدث بين الفاعلين و الجماعات التي يرتبطون فيما بينهم بعلاقات حرة و في نفس الوقت تكون خاضعة و تفرض عليهم معايير و قيم تحولهم إلى تبعية و خضوع في المجتمع .

يقودنا التساؤل حول هذا المفهوم إلى التطرق إلى التطويرات السوسيولوجية الكبرى التي إهتمت بموضوع الإندماج ، كالتيار الوظيفي الذي يعتبر الحياة الأفراد بأنه لا نلاحظ سيرورة الإندماج إلا عن طريق الخضوع و التبعية التي تعمل بها مختلف الجماعات و الأفراد لإكتساب و تبني القيم و المعايير التي تحدث يومياً في المجتمع ، حيث يعتبر السوسيولوجي إميل دوركايم المنظر الأول لهذا المفهوم حيث يوظف مصطلح التضامن الإجتماعي كوسيلة و عنصر الذي يحدد الفرد في المجتمع ، " فهو يتوقف على الروابط الغير مرئية التي تربط الأفراد فيما بينهم و التي تجعل من المجتمع مجتمع متماسك " ؛ في نفس الإتجاه يصور دوركايم نوعين من التضامن الإجتماعي ، و هما التضامن الميكانيكي و آخر عضوي ، فالميكانيكي هو شكل من أشكال الإنسجام الإجتماعي القائم على تشابه سلوكات الفرد و القيم المكونة للمجتمع ، حيث لا يوجد للصراع عندما يكون التشابه السلوكات و الهوية المشتركة للأفراد القائمة على القيم و معايير المجتمع ، إذن الإنسجام الإجتماعي يميز هذه المجتمعات التي هي قليلة الإختلاف و تكون مجتمعات تقليدية أو مجموعات صغيرة حيث الوعي الجمعي يكون مشترك فيما بين الأفراد ؛ أما التضامن العضوي فهو الإنسجام الإجتماعي القائم على تكامل النشاطات و الوظائف الأفراد ، حيث يتميز هذا الشكل من التضامن بعملية التعاون الضروري ما بين الأفراد ، حيث يكون الأساس هو التخصص و التبادل ما بين الأفراد الذي يفرض عليهم نظام من الحقوق و الواجبات التي تسعى للإنسجام حيث تعتبر المجتمعات الحديثة في هذه الحالة تقوم على مبدأ تقسيم العمل المهم جداً حيث نجد للنزعة الفردية دور في هذا التضامن ، حيث يؤكد دوركايم حول إشكالية تقسيم العمل بأنه من خلال الإهتمام و

الإعتماد على نظام تقسيم العمل المأجور في المجتمع هو بالأساس ليس للرفع من مستوى الإنتاج في مختلف المهن و الأعمال المقسمة في المجتمع المأجور ، و لكن الهدف الأساسي من وراء هذا التقسيم هو لإنتاج مختلف الروابط و العلاقات لجعل الأفراد مندمجين و متضامنين للوصول إلى الإنسجام و تحقيق الوحدة للهيكلة الإجتماعي في المجتمع على العموم ؛ إن الإدماج في مفهوم التصور الوظيفي يقوم على مدى إدماج الأفراد ضمن مختلف مؤسسات التنشئة الإجتماعية التي تتوافق سلوكياتهم مع مجموعة القيم و المعايير الرسمية للأفراد.

2. الإدماج l'insertion : نقاش سوسيولوجي حديث ؟

من أجل فهم التعمد المرتبط بهذا المفهوم الذي يفتح لنا نقاش مليء بجملته من التأويلات السوسيولوجية ، حيث إعتدنا هنا على طرح الباحثة كريستين جامينو²⁷⁵ التي تقترح العمل حول مفهوم الإدماج l'insertion بالتطرق إلى تحليل سوسيولوجي لمفهوم الأصلي و هو الإدماج الإجتماعي l'intégration حيث تشير إلى الوظيفية التي تتطرق إلى مفاهيم من علوم الطبيعة لوصف المجتمع الحديث عكس المجتمع التقليدي ، حيث أنه هو " عضو كلي معين حيث منه كل جزء لا يمكن تحديده و ضبطه إلا بتأثيره في هذه الكلية"²⁷⁶ إذن يظهر لنا هنا أن الأفعال المتناسقة هي التي تضمن لنا الحياة في المجتمع و هو يعني الإنسجام الإجتماعي ؛ كذلك تقدم الباحثة ثراءها العملي حول هذا المفهوم بالتطرق إلى مفهوم التنشئة الإجتماعية التي تقدم و تضمن كل ظروف الإدماج حيث تعتبر عامل أساسي الذي يربط الافراد بكل الجزء الكلي الإجتماعي .

من وجهة نظر أخرى يظهر التضامن العضوي كمؤشر للظهور من أجل فهم أفضل لوجهة نظر دوركايم و هذا لأن الأمر يتعلق بجعل من مفهوم الإدماج l'insertion يتموقع ضمن سياقه الذي يندرج فيه ، حيث ظهر للمرة الأولى في خطابات السياسية المتعلقة بالهجرة في المجتمع الفرنسي و هذا لتعويضه لمفهوم assimilation و هذا لصياغته السياسية الخاطئة التي تشير لمعالم القديمة لنظام

²⁷⁵ JAMINON (Christine) , *Regards sociologiques*, in LIENARD (Georges) (éd.), *L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action*, op. cit, p 21.

²⁷⁶ DURAND (Jean-Pierre) , *Le fonctionnalisme*, in DURAND (Jean Pierre) , WEIL (Robert) , *Sociologie contemporaine*, Paris, Vigot, 2006, p. 125

الإستعماري . حيث يتضح هذا المفهوم لأول مرة في المجتمع الفرنسي في مرسوم نشر سنة 1972 المتعلق بالنوادي و الفرق الوقاية²⁷⁷، حيث كان يشير في تلك الفترة للإندماج الإجتماعي .

إذن يعتبر مفهوم الإندماج l'insertion "بمثابة أداة تهدف إلى تطبيع الأفراد بهدف التكيف مع الحياة المهنية والإجتماعية"²⁷⁸، من جهة أخرى نجده في تقرير الباحث بارترون شوارتز حول الإندماج المهني و الإجتماعي للشباب سنة 1981. بعدها في سنة 1988 في صدر قانون في المجتمع الفرنسي و المتعلق بالأجر الأدنى للإندماج و الذي يهدف لمحاربة الفقر و الإقصاء الإجتماعي و المهني ، حيث مند تلك الفترة أصبح هذا الموضوع يندرج ضمن البرامج السياسية للمنتخبين المحليين و الوطنيين.

من الجيد أن نلاحظ أن علماء الاجتماع يجب أن يهتموا بهذه المشكلة في الإطار " تقييم السياسات العامة أو الممارسات الاجتماعية"²⁷⁹ و هذا الذي يفرض تعريف معين لمفهوم الإندماج المهني l'insertion و الذي " من المتفق عليه جاء ليحل محل مفهوم الإندماج الإجتماعي integration في المجال السياسي و هذا عندما بدأنا الحديث عن البطالة والإقصاء"²⁸⁰ في المجتمع الفرنسي ؛ حيث نشهد في هاته الفترة موجة من التحولات و التغيرات أو ما يعرف بالأزمة التي شهدها المجتمع الفرنسي حول ما يعرف بالخروج من سنوات الشغل الشامل plein emploi و القطيعة التي حدثت على مستوى السوسيوإقتصادي و التي نتجت عنها تحول جذري في سوق العمل و ظهور مفاهيم جديدة (الكفاءات) و التدهور الذي عرفه نموذج التايلوري الفوردي في تنظيم العمل ؛ من جهة أخرى لم تعد هناك عقود عمل كلاسيكية بمدة غير محددة بوقت كامل التي تسمح بالدخول نحو الحقوق و الحمائيات الإجتماعية ، فأصبح في الوقت الراهن التفتت في عالم الشغل مع موجات التسريحات العمالية من العمل ، عقود محددة المدة بوقت جزئي و المرونة في سوق العمل ؛ إذن أصبحت سيرورة الإندماج l'insertion فعل فردي يهتم بالأفراد الغير مندمجين؟²⁸¹.

²⁷⁷ Arrêté du 4 juillet 1972 relatif aux clubs et équipes de prévention, Art. 5 : Agrément préfectoral des organismes menant une action éducative d'insertion sociale auprès des jeunes

²⁷⁸ LORIOL (Marc) , *Qu'est ce que l'insertion* , op. cit., p.11

²⁷⁹ JAMINON (Christine) , *Regards sociologiques*, in LIENARD (Georges) (éd.), *L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action*, 2001, Mardaga, Liège, pp. 22-34, p. 23

²⁸⁰ NICOLE-DRANCOURT (Chantal) ,ROULLEAU-BERGER (laurence) , *L'insertion des jeunes en France*, PUF, Paris, 1995, p. 19

²⁸¹ CASTEL (Robert) , *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris , Fayard/coll, L'espace du politique, 1995 , p 677.

شهد هذا المفهوم في هذه المرحلة الإرتباط الضيق بظاهرة البطالة التي أصبحت تميز فئة الشباب و هذا ما جعل السوسيولوجي بارترون شوارترت يقوم بتقرير دراسي حول فئة العمرية الشابة (16 سنة إلى 25 سنة) و الذي يخص عملية " تأهيل الشباب و تطوير التناوب و التدعيم العلمي في المؤسسة و تجنيد كل المصادر من أجل الوصول إلى إجابات ملائمة في كل الميادين : التكوين و الشغل ، الترفيه ، الصحة ، السكن و الثقافة " ²⁸²، حيث هذه السيرورة الشاملة تركز على الفرد و مجموعة الفاعلين و الشركاء المحليين هي في الحقيقة سياسة إدماج d'insertion التي تخص فئة معينة من الأفراد مندمجين في المجتمع الذي يظهر بأنه قادر على دمجهم عن طريق مختلف العمليات "كالمعالجة الفردية النفسانية" ²⁸³ و وسائل أخرى كالعامل حول ماهية التشغيلية ²⁸⁴ l'employabilité. فبالنسبة للباحث الذي عنون التقرير حول الشباب " بالاندماج المهني و الإجتماعي " بأنه عن طريق سيرورة الإندماج الإقتصادي يتحقق الإندماج الإجتماعي ، و هذا عن طريق التركيز على فكرة روبرت كاستال حول الإندماج l'insertion الذي كونه ذات توجه إجتماعي فقط ، و هذا سوف يعني "جملة من الإندماج الدائم" ²⁸⁵ .

يعتبر بارنار شاغلو سيرورة الإندماج المهني و التي تعني " الدخول إلى العمل و إيجاده ، التأقلم مع واقع العمل و إكتساب الخبرة المهنية ، حيث نجد الإشكال المطروح من طرف الإندماج ليس التعبير على الفضاءات الغير المترابطة و لا إيجاد مكانة معنية داخل بناء مجسم و لكن الالاهم بناء هذا المفهوم كموضوع داخل فضاء مرن و وقت هش précaire ²⁸⁶ . إذن يتخلص هذا المفهوم في طبيعة التعقد التي تميزه كسيرورة ناتجة عن عمليات مختلفة ، حيث يكمن التعقد في التحول المندرج ضمن الفضاء و الوقت أي الإنتقال بين حالتين التي تنتظر لحالة اللانشاط و العمل في مسار سوسيوقائفي داخل فضاء معين مع الوقائع الإجتماعية و الإقتصادية الشمولية . فهو نتيجة معينة لان سياسة الإندماج l'insertion تركز على الأهداف التنفيذية التي تعني حالة نهائية التي " تشير إلى مشاركة طبيعية للحياة المدنية و خاصة من حيث الأدوار الإقتصادية (الإنتاج و الإستهلاك) و الأدوار الإجتماعية و حتى الطبية و الإجتماعية (السكن ، الصحة و المواطنة) ²⁸⁷ .

²⁸² AUTON (Yves), *25 ans d'action commune de l'Etat et des collectivités*, Vite Dii n°39 juillet 2002

²⁸³ LORIOL (Marc) , *Qu'est ce que l'insertion* , op. cit., p.20

²⁸⁴ CARLIER (Nicole) , *Qui veut l'insertion*, in CHARLOT (Bernard) (al), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, 1998, PUF, Paris, pp. 69-74, p. 73

²⁸⁵ CASTEL (Robert) , *Les métamorphoses de la question sociale*, op. cit., p. 431

²⁸⁶ CHARLOT (Bernard) (al), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, op. cit., p. 23

²⁸⁷ CASTRA (Denis) , *l'insertion professionnelle des publics précaires*, op. cit, p. 10

في الأخير حول موضوع الإدماج ، نلاحظ أن هذه العملية تمس أولاً الأفراد الغير قادرين على العمل من مختلف الفئات ، و في المستوى الثاني الذي يصر على العمل في إطار الإدماج بواسطة الجانب الإقتصادي ، كذلك تعتبر سيرورة تتحدد ما بين مركزين إجتماعيين مخصصة لوضعيتين هما وضعية العمل و البطالة و بالأخص في حالة الشباب تمس المتمدرسين و الحاجة إلى العمل ؛ من جهة أخرى يقودنا موضوع الإدماج إلى الوظيفة الإجتماعية للدولة من خلال السياسات التي تسمح لكل فرد إيجاد مكانة معينة في مجتمع المأجور ، و هذا الذي يجعل من العمل عنصر مركزي في المجتمع ، و لكن أيضا يشير الإدماج لشريحة من واقع المعيش المعترف الذي يؤدي إلى تحديد لمستقبل قصير أو طويل المدى و إلى بناء للعناصر التي تسمح بالقابلية للتشغيل 'l'employabilité' .

3. مقاربات نظرية لمفهوم الإدماج الإجتماعي

تقدم لنا الأدبيات و التفكيرات النظرية المشكلة التي تقدم حول إشكالية الإدماج الإجتماعي ثراء معرفي و سوسيولوجي متعدد الأبعاد ، و هذا من خلال الطبيعة الذي يأخذها كمفهوم معقد ذو أبعاد عديدة ، حيث يتشكل لدينا تصورين أساسيين لمقاربات الإدماج الإجتماعي ، حيث يعتبر الإتجاه الأول أن هذا الأخير - الإدماج الإجتماعي - هو سيرورة حركية ترتبط بعناصر التي تكون الواقع الإجتماعي ، حيث يتحقق الإدماج بهذا المنظور من مدى مساهمة و تأثر الأفراد بالقيم و المعايير و القواعد التي تسود في المجتمع و التي تكتسب من طرف الأفراد من خلال العلاقات و التبادلات الإجتماعية في الحياة اليومية ، و هذا ما يدعي إليه السوسيولوجيون الوظيفيون ؛ في حين يتجه الإتجاه الثاني إلى اعتبار الإدماج الإجتماعي هو عملية تتم من خلال التضارب و الصراع بين الأفراد و القوى الممارسة في إطار المجتمع الكلي ، حيث تتحدد مكانات الأفراد في المجتمع من خلال الإنخراط و التبعية التي تفرضها الثقافة الطبقية التي تسيطر بشكل ضمني على الأفراد في المجتمع ، و هذا ماجاء به أنصار النظرية الماركسية في إشكالية الإدماج الإجتماعي .

إن التصور الوظيفي لمفهوم الإدماج الإجتماعي ، يعتبر المجتمع كنسق معين ، حيث يحدده بأنه : " إنسجام وظيفي حيث يؤدي التنوع في المراكز ، الأدوار و المؤسسات ، إلى تحقيق الإدماج لكل الأفراد"²⁸⁸ ، إذن ينتج الإدماج الإجتماعي وفق هذا الطرح بواسطة الإرتباط الضيق مع أوساط التنشئة

²⁸⁸ DUBET (François) ,MARTUCCELLI (Danilo) , *Dans quelle société vivons-nous ?*, Paris , seuil , 1998, p26 .

الإجتماعية ، و تماسك الأفراد و توافقهم مع مجموعة القيم الرسمية التي تنتجها هذه الأوساط ، لتصبح معايير إجتماعية ، إعتبر السوسيولوجي قاي باجوا بأن " سلوكات الأفراد هي محددة (مضبوطة إجتماعياً) من طرف أفراد آخرين ، الذين يخضعون بأنفسهم بالذات و يدافعون عن المعايير (قواعد إجتماعية التي كانت موجودة مسبقاً والتي تم تنظيمها . إذن كل فرد يخضع لـ " الآخرين " ، أو بالأخص إلى فرد آخر معمم و غير شخصي ، (...) إنسجام الكل بالرغم من التغيرات يبقى بواسطة توافق (بتقريب) الكل ، بفضل الخضوع إلى ضبط معياري معين ممارس من طرف " نحن " ، و هذا يعني في نفس الوقت من طرف الفرد و من طرف جميع الآخرين " ²⁸⁹. في هذا الصدد تعتبر التنشئة الإجتماعية عنصر مركزي و الذي جاء في المقاربات الكلاسيكية السوسيولوجية لتفسير و فهم الإنسجام داخل المجتمع ، فهي تسمح للفرد بممارسة أدواره الإجتماعية و في نفس الوقت يستطيع منها تطوير فردانيته الذاتية في المجتمع الذي يقدم للفرد القيم و المعايير و الأدوار المختلفة الفردية التي تصبح واجبات شخصية . إذن يتحقق الإندماج الإجتماعي بواسطة التنشئة الإجتماعية التي تسمح بدمج و الخضوع إلى القيم و المعايير الآتية في المجتمع ، و بواسطة هذا يتم تكييف الأفراد في النسق الإجتماعي .

يقودنا كذلك التفكير السوسيولوجي الوظيفي إلى عالم الإجتماع الفرنسي إميل دوركايم و الذي يعتبر الأول من إهتم بماهية الإندماج الإجتماعي في المجتمع ، و هذا من خلال البحث في القوانين المرتبطة بدرجات و أشكال الإندماج الإجتماعي بالنسبة للأفراد ، حيث يهتم بميكانيزمات التضامن الإجتماعي التي تسمح بالتوفيق إستقلالية الأفراد و الإنسجام الإجتماعي في المجتمعات الحديثة ؛ إن إشكالية الإندماج الإجتماعي بالنسبة إلى دوركايم ترتبط حول موضوع و مسألة " محاولة العيش معاً " ²⁹⁰ في المجتمعات الصناعية ، حيث تتميز هذه الأخيرة بتقسيم العمل الإجتماعي ، و الذي قام في هذا الإطار بتمييز نمطين من التضامن الإجتماعي حيث يلعب تقسيم العمل دور مهم في هذه العملية ؛ إن النمط الأول يتمثل في التضامن الميكانيكي المرتبط بالمجتمعات التقليدية ، حيث يظهر هذا التضامن كمنتوج للوعي الجماعي الذي يتشكل من القيم و المعايير المشتركة في هذه المجتمعات المسماة بالبدائية ، إذ تتميز بطبيعة الروابط الإجتماعية التي تكون بالأساس بصيغة التشابه و علاقات القرابة ، بحيث يصبح الوعي الجماعي عامل أساسي في التأثير على الأفراد الذين يصبحون في حالة تعاون و إنسجام ؛ يتمثل النمط الثاني من التضامن الإجتماعي بالنسبة لدوركايم ، بالتضامن العضوي الذي يميز المجتمعات الحديثة حيث نجد

²⁸⁹ BAJOIT (Guy) , *Pour une sociologie relationnelle*, Paris , PUF , 1992, p 24-25.

²⁹⁰ RHEIN (Catherine) , « *Intégration sociale, intégration spatiale* » ,in L'Espace géographique 2002/3 (tome 31), p195.

طبيعة العلاقات تتميز بالاختلاف و التمايز فيما بينها نتيجة التقسيم الإجتماعي للعمل ، إذ ينتج الأفراد الروابط الإجتماعية على أساس التكامل و بطبيعة المبادلات التجارية و الخدمات . إن الدور الأساسي الذي يلعبه تقسيم العمل يتجسد في التقوية من خلال الإستقرار و كثرة المبادلات ، حيث يكون لدينا مجتمع أكثر تنوع و إختلاف ما بين الأفراد الذين يقومون بممارسات و أفعال تكاملية تؤدي بالنظام إلى التقوية و الإستمرارية في المجتمع القائم على التضامن الإجتماعي ما بين الأفراد الذين ينتجون علاقات تبادل و تكامل ناتجة عن تقسيم العمل الإجتماعي ، الذي يكمن دوره ليس فقط في زيادة الإنتاج وفق التقسيم المهني للأفراد ، و لكن هو بالأساس لجعل العلاقات الإجتماعية في المجتمع تقوم على أساس التضامن و بواسطتها يتم خلق الروابط ، و تساعد في نفس الوقت إلى إدماج الأفراد و التأكيد على الإنسجام في الهيكل و البناء الإجتماعي في المجتمع²⁹¹.

في نفس السياق ، يطرح السوسيولوجي إميل دوركايم إشكالية الإندماج الإجتماعي في عمله البحثي حول ظاهرة الإنتحار ، حيث أقر بقانون يربط العلاقة ما بين الإنتحار و درجة الإندماج الإجتماعي ، إذ بالنسبة إليه يختلف الإنتحار بعوامل عكسية مقارنة بدرجة الإندماج الجماعات الإجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد في المجتمع ، ليلحظ في نفس الطرح بأن حالات إنفصال الفرد عن الحياة الإجتماعية ، و الإفراط في الفردانية الذي عبر عنها بـ "الأناية" *égoïsme* ، ماهي إلا نتائج ضعف الإندماج الإجتماعي ، أو عدم الإنسجام في المجتمع ، أو نتيجة عدم تماسك الجماعات الإجتماعية المرجعية .

يتجه الإتجاه الثاني و الذي إنتقد التصور الوظيفي للإندماج الإجتماعي ، و هذا بإعتباره أولاً " المجتمع هو ليس نسق معين و فقط ، و لكن هو أيضا يعرف صراعات الطبقة (...). فهو نتيجة صراعات و تسوية بين الجماعات الإجتماعية من أجل الممارسة و توجيه الوظائف الأساسية للحياة الجماعية الإنسانية : -الوظائف- الإقتصادية ، السياسية و الرمزية"²⁹² ، حيث تكمن ماهية الإندماج الإجتماعي في المجتمع بإعتباره هيكل لصراعات الطبقة ، بأنه -الإندماج- نتيجة علاقات القوة و الصراع داخل المجتمع ، حيث أن مكانة الفرد في وسط علاقات الإجتماعية للإنتاج هي التي تحدد درجة إندماجهم الإجتماعي في المجتمع، و هنا يكمن الدور الفعال للهياكل و المؤسسات الإجتماعية الكبرى في تحديد العلاقات الإجتماعية للفرد توازياً مع إرتباطه بهم و بالجماعات الإجتماعية المرجعية .

²⁹¹ FLACHER (Bruno) , *Travail et intégration sociale*, Editions Bréal, Paris, 2éme éd, 2008, p36.

²⁹² JAMINON (Christine) , *Regards sociologiques*, in LIENARD (Georges) , *L'insertion: défi pour l'analyse, enjeu pour l'action* , Bruxelles, Editions Mardaga , 2001, p 27.

يتحدد الإدماج الإندماجي وفق هذا المنظور بمدى التحديد و الضبط التي تؤسسه البنيات الإجتماعية على مسارات الأفراد و تنشئتهم الإجتماعية ، فهذه الأخيرة (الهياكل و البنيات) هي التي تحدد درجة إدماج الأفراد في المجتمع و هذا توازياً مع التغيير الذي يحدث من خلال العلاقات الصراعية في نظام الإنتاج في المجتمع الطبقي بالأساس الذي ينتج لنا علاقات إجتماعية لامتساوية بين الطرفين من أجل الإدماج و المتموقع ضمن الهيكل الإندماجي الكلي .

في السياق السوسولوجي الحديث ، تقدم لنا المقاربات المهمة بمفهوم الإدماج نقاش واسع و معرفي حول هذا الأخير ، و هذا من خلال تجاوز الطرح الكلاسيكي لهذا الإشكال و الخروج بمفاهيم قريبة من مصطلح الإدماج الإندماجي ، بإعتبارها مفاهيم ناتجة عن الهامشية التي يعرفها الفرد في المجتمع ، ك : الإقصاء exclusion ، الانفصال dissociation ، التفتت effritement ، الإستلاب aliénation ، التمييز أو العنصرية ségragation ، و أخيراً اللانتماس désaffiliation²⁹³ ، إذن تشكل هذه المواضيع إشكاليات حديثة التي تهتم بموضوع الإدماج الإندماجي و ملاحظة مدى مساهمة هذا الأخير في بناء مسار إجتماعي بالنسبة للفرد ضمن الجماعات المرجعية في المجتمع .

4. نماذج الإدماج الإندماجي و مستوياته

إن التطرق إلى إشكالية الإدماج الإندماجي يقودنا إلى الإلمام ببعض جوانب هذه العلاقة التي تحدد الأفراد في المجتمع الذي يفرض عليهم التمتع ضمن مستويات متعددة التي ترتبط فيما بينها ، و هذا لمعرفة درجة الإدماج الإندماجي التي تتحقق بالنسبة للأفراد ووضيعاتهم في كل مستوى على حدى .

إن الفرد في المجتمع ينتمي إلى ما سماه جورج سيمال بالدوائر الإجتماعية (أو السياق الإندماجي) التي تتشكل حسب مستويات معينة تتجسد في شكل أوساط إجتماعية مختلفة تحدث فيها جميع التفاعلات الإجتماعية ، و تتمثل هذه الأوساط في الأسرة ، الطبقة الإجتماعية ، المؤسسة ، إلخ ، و هي عبارة عن مستويات للإندماج الإندماجي في المجتمع الذي يقدم لنا مجموعة الدوائر الإجتماعية المختلفة التي ينتمي إليها الأفراد الذين يتحددون في وضعيات إجتماعية وفق هذه الدوائر ، فهذه الأخيرة هي مصدر للهوية الفرد الشخصية و الإجتماعية²⁹⁴.

²⁹³ SCHNAPPER (Dominique) , *Qu'est ce que l'intégration?*, Paris, éd Gallimard, 2007, p 11.

²⁹⁴ https://fr.wikipedia.org/wiki/Cercle_social consulté le 17/09 /2019.

تتمثل أوساط الإدماج الإجتماعي أو السياقات التي تحدث فيها في العديد من المستويات المختلفة والتي تحدث فيها التفاعلات و العلاقات الإجتماعية ، و هي قبل كل شيء تتمثل في المحيط الأسري أو السياق الأسري ، حيث يكون الفرد على صلة مع باقي الأفراد و تتكون علاقات بينهما مادية ورمزية²⁹⁵ ، إذ أن هذا السياق يقدم لنا علاقات إجتماعية أسرية تتميز بـ : " الثبات مع الوقت و الإستمرارية ، الإستثمار العاطفي الذي يقوي العلاقات الإجتماعية ، و أخيراً تتميز بالتنوع و الإتجاهات الغيرية "296 .

في هذا السياق لاحظ السوسولوجي جورج سيمال " أن الفرد في المجتمع الحديث يبدأ حياته من خلال إنتمائه إلى دائرة إجتماعية معينة ، و هي الأسرة و هذا في سياق تنشئة الإجتماعية الفردية "297 ، إذن تعتبر الأسرة هي الملاذ الأول بالنسبة للفرد للتعلم و تلقين القيم و المعايير التي من خلالها يستطيع الفرد تحقيق الإدماج الإجتماعي ، كما أنها تحدد مكانة الأفراد و تقدم لهم الدعم المعنوي و المادي الذي يستطيع من خلاله الفرد بناء هويته الإجتماعية .

إن الوسط الثاني الذي يقدم للفرد قابلية للإندماج الإجتماعي و هو الحي السكني ، و الذي يعتبر من وسائط التنشئة الإجتماعية بعد الأسرة ، حيث بفضلها تتم تكملة بناء سلوك الفرد في المجتمع ، فهو منبع و وسط يعيش فيه الأفراد الذين يكتسبون الخصائص الثقافية الفرعية منه ، " فالحي يشكل الوحدة الإجتماعية الأساسية داخل النسيج العمراني للمدن (...) ، و الذي يضيف هوية خاصة للقاطنين به . (...) فهذا الأخير لعب دور بوتقة للإنتماء و الإدماج الإجتماعي "298 . إذن تقدم لنا الثراءات المعرفية السوسولوجية المشكلة حول فضاء الحي كمؤسسة ثانية بعد الأسرة ، و التي تعتبره أيضاً فضاء يتم فيه تشكيل الروابط الإجتماعية و بناء مؤسس لواقع للحياة الإجتماعية للأفراد ، حيث يتجسد دوره في تقوية التفاعلات الإجتماعية و كمرجعية للسلوك الإجتماعي " فهو يجعل نوعاً من المستوى الطبيعي للحياة الإجتماعية (...) فهو يعمل كمرجعية و في بعض الأحيان كمصدر للتنبؤ الإبداعي (...) من الناحية

²⁹⁵ DEGENNE (Alain) et FORSE (Michel) , *Les réseaux sociaux* : 2^e édition, Paris, Armand Colin, coll. « U », 2004,p 214-217.

²⁹⁶ Ibid , p 218.

²⁹⁷ https://fr.wikipedia.org/wiki/Cercle_social consulté le 17/09 /2019.

²⁹⁸ محمد فريد عزي ، شباب المدينة : بين التهميش والإندماج إقتراب سوسيوثقافي لشباب مدينة وهران ، إنسانيات ، 1998 ، 5 ، 49-64 ، ص 50.

الإجتماعية ، الحي عبارة عن فضاء للإنتماء الإجتماعي ، مع تصنيفاته ، و أنساقه لتبادل ، و ثقافته ، بالطبع مع سيرورته للضبط و المراقبة "299.

يكن المستوى الثالث لمستويات الإندماج الإجتماعي في فضاء الوسط المهني ، الذي يعتبر هذا الأخير هو الذي " يحتوي على كل الأفراد و العاملين الذين يشتركون في خلق الثروة و في نفس الوقت يقومون بعملية التبادل فيما يخص حاجيات السلع و تقديم الخدمات "300 ، حيث يعتبر العمل و وسطه الإجتماعي مكان لإنتاج الروابط الإجتماعية التي تتميز بالتبادلية و التفاعلية ما بين أفراد المجتمع ، فهو المصدر الأساسي للإنسجام فيما بينهم في المجتمع ، وفضاء تتم فيه التنشئة الإجتماعية و بناء الهويات الفردية و الجماعية ، فالأفراد في النظام العمل يصبحون يتشاركون القيم الجماعية لتطوير ذاتهم و لضمان الإندماج الإجتماعي.

إن المستوى الرابع يتمثل في الوسط الوطني الذي يمثل وسيلة و وسائل الإندماج الإجتماعي في المجتمع بالنسبة للأفراد ، حيث أن الدولة الحديثة تقدم للفرد طرق مختلفة للحماية الإجتماعية ، و هذا من خلال خلق وظائف و أدوار تساعد الفرد من خلال الممارسة اليومية إلى تحقيق الإندماج الإجتماعي و الإقتصادي للعديد من الفئات و الشرائح الإجتماعية في المجتمع ، كما أن الدولة تساعد أيضا في " مساهمة في تطوير الإندماج على المستوى السياسي للأفراد و الجماعات من خلال توفير لهم فرصة و معرفة الحقوق المدنية و السياسية و محاولة الإعراف بها مما يسمح لهم بإنتاج روابط تفاعلية و تبادلية خاصة و التي تؤدي بهم إلى تطويرها في فضاءات المشاركة في المسائل الجماعية "301 ، في الأخير تساهم الدولة في تنمية العلاقات الجماعية بينها و بين مواطنيها و غرس الروح الوطنية في نفوسهم .

مما سبق ذكره ، نستخلص أن الإندماج الإجتماعي يتجسد في الأشكال المختلفة للتفاعلات الإجتماعية بين الأفراد و الجماعات الإجتماعية المرجعية الذين ينتمون إليها في المجتمع ، و هذا بخلق ظروف ملائمة للشعور بالإنتماء إليها و إلى مختلف الوحدات الإجتماعية الأخرى ، التي يكمن البعض منها في الأسرة باعتبارها المؤسسة و الخلية الأولى الأساسية لعملية التنشئة الإجتماعية ، إضافة إلى

²⁹⁹ BOURDIN (Alain) , « Urbanisme et quartier », Terrain, 41 | 2003, pp137-148.

³⁰⁰ GRANGE (Juliette) , *Que veut dire intégration ? Histoire d'une notion*, in : FERRY (Vincent) et (autre), *20 Ans de Discours Sur L'intégration*, L'Harmattan, Paris, 2005, p 43.

³⁰¹ Ibid, p 47.

العمل بإعتباره وسيلة لتحقيق الإندماج الإجتماعي ، و أخيراً الدولة التي يتجسد دورها في تحديد الحقوق و الواجبات التي تساعد الفرد بالإرتباط مع باقي الأفراد و مع مؤسسات المجتمع على العموم.

إن المستويات التي يتم فيها الإندماج الإجتماعي بالنسبة للأفراد الذين يقيمون و يطورون علاقات إجتماعية خاصة تقوم بتقوية و تحقيق الإندماج الإجتماعي ، و هذا ما تم التطرق إليه من طرف السوسيولوجي سارج بوقام ، الذي يطرح لنا في كتابه الموسوم بـ " الرابطة الإجتماعي " العلاقات الإجتماعية المختلفة و طبيعة تكونها في المجتمع من طرف الأفراد ، و التي تمثلت في : علاقات النسب Lien de filiation ، علاقات المشاركة الإختيارية Lien de participation élective ، علاقات المشاركة العضوية Lien de participation organique ، و أخيراً علاقات المواطنة Lien de citoyenneté .

فيما يتعلق بالعلاقات الأولى التي تحدث في الأوساط الإجتماعية السابقة الذكر و التي تتمثل في علاقات النسب و القرابة ، حيث تحدث هذه العلاقات في الوسط الأسري ، فهي " العلاقات المسماة بـ " الطبيعية " التي تستند إلى دليل على العلاقة الجنسية بين الأب والأم و على الإعتراف الأبوي البيولوجي بين الإبن و والديه . (...) و العائلة الموسعة التي ينتمي إليها دون أن يختارها³⁰²، فهي علاقات إجتماعية تساهم في التوازن الفرد منذ ولادته من خلال التنشئة الإجتماعية المقدم له ، كما أنها تقدم له الحماية الجسدية و العاطفية و الإعتراف الإجتماعي . إن هذه العلاقات الإجتماعية هي ناتجة من الأسرة التي تحاول تقوية و إنتاج علاقات النسب هذه ، فهي تتميز بالديمومة و بإستثمار عاطفي كبير من طرف أفراد الأسرة ، حيث في الأخير تضمن وظيفة التضامن ما بين الأجيال المؤكد من طرفها³⁰³.

إن الطبيعة الثانية التي تأخذها العلاقات الإجتماعية في الأوساط و السياقات الإجتماعية ، هي علاقات المشاركة الإختيارية و التي هي الناتجة " عن التنشئة الإجتماعية الغير الأسرية ، من خلالها يدخل الفرد في إتصال مع الأفراد الآخرين ، حيث يتعلم لمعرفتهم في إطار الجماعات المختلفة و المؤسسات . فوسط هذه التنشئة هي عديدة : علاقات الجوار ، العصابات ، جماعة الرفاق ، المجتمعات المحلية ، المؤسسات الدينية ، الرياضية و الثقافية إلخ . ففي سياق التعلم الإجتماعي للفرد ، فهو مقيد بضرورة الإندماج ضمن هذه الجماعات ، لكن في نفس الوقت يبقى مستقل من خلال قدرته الذاتية

³⁰² PAUGAM (Serge), *Le lien social*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2008, p 64.

³⁰³ Ibid , p 68.

على البناء شبكة إنتمائه إنطلاقاً من كونه قادر على تقوية شخصيته وفق نظرة الآخرين إليه³⁰⁴. إن هذه العلاقات تختلف عن باقي العلاقات الإجتماعية الأخرى ، حيث تبقى علاقات خاصة بطبيعتها الإختيارية التي تقدم للفرد حرية إقامة علاقات شخصية وفق لرغباته و توجهاته في المجتمع .

تتمثل العلاقات الإجتماعية التي تحدث في الأوساط الإجتماعية بطبيعتها و إرتباطها بالوسط المهني ، و هي العلاقات المشاركة العضوية التي تختلف عن سابقتها من حيث أنها ترتبط "بممارسة وظيفة محددة في تنظيم العمل (...)" حيث تتميز بالتكاملية في الوظائف التي تقدم للأفراد المختلفين عن بعضهم البعض وضعية إجتماعية معينة و الشعور بأنهم نافعين . هذه العلاقات تتكون في إطار المدرسة و تمتد إلى الوسط المهني³⁰⁵.

في الأخير يبقى لدينا علاقات المواطنة و هذا بالطرح السوسولوجي لعالم الإجتماعي سارج بوقام ، حيث هذه العلاقات " تقوم بالأساس على مبدأ الإنتماء للأمة"³⁰⁶. يتمثل دور الدولة هنا في تقديم الحقوق و الواجبات لمواطنيها ، و تجعل منهم مواطنين بصفة مطلقة . تتميز هذه العلاقات بمدى الإرتباط الأفراد و الدولة بمختلف مؤسساتها في المجتمع ، و التي يكتسب الأفراد من وراءها الهوية و القيم المشتركة .

مما سبق طرحه حول الإندماج الإجتماعي و مستوياته و الأوساط المختلفة ، فإن العلاقات الإجتماعية تكون مرتبطة بإحدى الأوساط الإجتماعية التي تحدث فيها ، فمثلاً وحدة الأسرة قد ترتبط و تتأثر بعلاقات إجتماعية مغايرة عن علاقات النسب ، حيث يمكنها أن تكون وحدة للإنتاج إضافة إلى تأثرها بالأفراد الذين يمارسون نشاط مهني معين ، إذن العلاقات الأسرية يمكنها أن تكون علاقات المشاركة العضوية.

أما فيما تعلق بالوسط السكني السابق الذكر ، و هو الحي الذي يقدم لنا علاقات إجتماعية تكون إختيارية في البداية ، كما أنه (الحي) يمكنه أن يكون فضاء إجتماعي يضم علاقات النسب و القرابة أيضاً ، و هذا بتواجد أفراد و الأقارب من عائلة واحدة في نفس الحي السكني .

³⁰⁴ Ibid , p 71.

³⁰⁵ Ibid, p 73.

³⁰⁶ Ibid, p 75.

فيما يخص الوسط المهني الذي يعتبر بمثابة النظام أو النسق الذي يحتوي على العلاقات الاجتماعية و علمية التبادل المادي بين الأفراد الذين يتحددون في مكانات خاصة بهم في هذا الوسط ، و بالتالي فهو الفضاء الذي يشكل لنا علاقات المشاركة العضوية³⁰⁷.

في الأخير نستنتج أن الأوساط الاجتماعية و العلاقات الاجتماعية تعكس واقع حي لسيرورة الإدماج الاجتماعي في المجتمع بالنسبة للأفراد ، حيث أن الأوساط الاجتماعية تنتج لنا مختلف الدوائر الاجتماعية ، و التي هي أيضا عبارة عن جماعات محددة من الأفراد الذين يقيمون علاقات اجتماعية فيما بينهم ، حيث هذه العلاقات الاجتماعية تكون مرتبطة بسياقات اجتماعية مختلفة ، و تتحدد العلاقات فيها حسب الطبيعة الأفراد المنتمين إليها في المجتمع ككل .

5. العمل و إشكالية الإدماج الاجتماعي في المجتمع

إن المجتمعات الحديثة في الوقت الراهن أصبحت تقوم على عنصر المأجور بالنسبة للأفراد في المجتمع ، فالعمل كممارسة للنشاط المهني و غيرها من الأشكال تطوره ، يصبح المعيار المميز الذي يمكن أن نقيس به درجة الإدماج الاجتماعي في المجتمع ، حيث يلعب هذا الأخير دور مهم في السماح للأفراد بالإدماج في الجماعات الاجتماعية التي يتحددون وفقها . إننا نلاحظ اليوم أن الفرد الذي يمارس نشاط مهني يصبح مندمج ضمن جماعته المرجعية ، أما إذا حدث العكس فيصبح الفرد غير قادر على الإنتماء إليها ، و يعكس لنا حالات الإقصاء و التدهور و اللاإستقرار في المجتمع ، كذلك يؤثر فقدان العمل على تشكيل الروابط الاجتماعية و عدم ديمومتها بين الفرد و الجماعات الاجتماعية في المجتمع .

إن إعتبار عنصر العمل كعامل أساسي لتحقيق الإدماج الاجتماعي فتح نقاشات واسعة تدعو بإعادة الإعتبار لهذه الأطروحة ، فخلال السنوات الثمانينات " إعتبرت المرجعية المتعلقة بالإدماج بواسطة العمل المأجور مجالاً للنقاش المفتوح بين السوسيولوجيون ، و هذا بالتوازي مع التغيرات و التحولات التي شهدتها منظومة العمل التي أنتجت واقع يتميز بالهشاشة المهنية لبعض الأفراد و من الذين ليس لديهم عمل معين أيضاً"³⁰⁸ . إن التحولات و التغيرات التي مست منظومة العمل المأجور أدت

³⁰⁷ GRANGE (Juliette) , *Que veut dire intégration ? Histoire d'une notion*, in : FERRY (Vincent) et (autre), *20 Ans de Discours Sur L'intégration*, L'Harmattan, Paris, 2005, p 45 .

³⁰⁸ FLACHER (Bruno) , *Travail et intégration sociale*, Paris , Editions Bréal , 2éme ED , 2008, p73.

بظهور أوجه جديدة للعمل تتميز الهشاشة و اللاإستقرار و التشغيل المرن الذي يطرح صيغ جديدة في تنظيم عقود العمل و التي أصبحت عقود مؤقتة ، التي حلت محل العمل المضمون الدائم ، وهذا كله يخلق لنا ما يسمى بالأزمة العمل في المجتمع المأجور ، و الذي ترتبط معالمه في تحقيق درجات الإدماج الإجتماعي و المساهمة فيه.

إن مكانة العمل و الدور التاريخي له كعامل يساعد على الإدماج الإجتماعي ، تراجع خلال السنوات الأخيرة و هذا من خلال تغيير أنماط التعاقد للعمل و تخفيض تكاليف الإنتاج التي لا تستدعي يد عاملة كبيرة ، و غيرها من التحولات و التغيرات التي أثرت بالسلب على منظومة العمل المأجور في كليته ، كما أنه لم يصبح العنصر المطلق لإندماج الفرد في المجتمع ، و هذا توافقاً مع تطور الهشاشة المهنية و العمل الهش و المؤقت و الذي بدوره يؤثر في العلاقات الإجتماعية في الفضاء المهني ، حيث أنها (الهشاشة المهنية) أصبحت ظاهرة عالمية و تم تأسيس سند قانوني لها ، و لكنها لم تعرف إعترافاً مطلقاً و علني بهذه المسألة في المجتمع المأجور ، لكن في نفس الوقت لها آثار سلبية على فئة العمال في مختلف المستويات ، و هذا من خلال عدم قدرتهم على بناء هويات مهنية نتيجة تعاقبهم ما بين العمل و البطالة ، كما أنهم غير قادرين على البقاء في تبات و ديمومة لإنشاء علاقات إجتماعية في الوسط المهني و أيضا خارج العمل ، و بهذا سنعيد التفكير و النقاش حول مسألة الإدماج الإجتماعي بواسطة العمل .

إن إشكالية العمل في الوقت الراهن كعامل من عوامل الإدماج الإجتماعي ، عرفت إعادة النظر فيها كإشكالية حديثة تمس عنصر العمل و تمظهراته الجديدة في المجتمع المأجور ، لأن العمل كنشاط ممارس من طرف الأفراد لم يعد يعتبر كممارسة أساسية في المجتمع ، بل هناك نشاطات أخرى : كالسياسية ، الثقافية ، و الأسرية ، كلها يمكنها أن تكون عامل من عوامل إنتاج الرابط الإجتماعي ، كما أنها تساهم هي أيضا في سيرورة الإدماج الإجتماعي في المجتمع ؛ في نفس السياق شهد المجتمع المأجور نوع من التفتت و التجزئة في سوق العمل و مرونة في المراكز الإجتماعية ، و مراجعة سياسات الأجور و الظروف العمالية المتدهورة في بعض النشاطات ، كل هذه العوامل مجتمعة تسمح بطريقة نسبية للعمال بإيجاد في عملهم اليومي وضعية الثبات الضرورية للإندماج المهني و الإجتماعي و منه يستطيع الفرد بناء هويته الإجتماعية ؛ إن الحالة الراهنة للمجتمع المأجور تستدعي علينا الوقوف أمامها ، حيث نلاحظ تراجع العمل الدائم مقارنة مع الصيغ الجديدة له و التي تعكس الحالة الحالية للعمل الذي

أصبح عمل غير ثابت و هش ، و هذا ما يسميها روبر كاستال بـ " الهشاشة المهنية " précarité de l'emploi ، حيث هذه العلاقات الجديدة في العمل أعادت النظر في معناه كعامل من عوامل الإدماج الإجتماعي في المجتمع المأجور ، و الذي يعني أن " الإدماج المهني الضعيف يمكنه أن يؤدي إلى حالة الإدماج الضعيف في النظام الإجتماعي الكلي ، فكلما كان الفرد مندمجاً في الوسط المهني كانت لديه فرص أكبر للحصول على الاعتراف و التقدير الإجتماعيين نتيجة لمساهمته في النشاط الإنتاجي ، وفي الإستفادة من الحماية و الأمن بالنسبة للمستقبل . فهذه الشروط ضرورية و ملائمة لمشاركته في الفعل الجماعي ، و للإستقرار الأسري و لمشاركته المنتظمة في شؤون المجتمع . فعندما لا يتمكن الفرد من الإستفادة من هذه الشروط و عندما يواجه الهشاشة المهنية précarité de l'emploi يمكنه أن يعاني بالتوازي مع ذلك من صعوبات و مشاكل على مستوى أوساط الإدماج الإجتماعي الأخرى" ³⁰⁹ .

في الأخير كان للعولمة نصيب في فتح نقاش حول ماهية الإدماج الإجتماعي و علاقته مع العمل في المجتمع ، و هذا من خلال ظهور آليات جديدة تهدد منصب العمل بالنسبة للفرد ، كالمرونة و التنافسية بين المؤسسات و التي أدت بدورها هذه الصيغ إلى ظهور حالات الإقصاء و التهميش الإجتماعي ، و الذي بدوره أصبح بشكل مؤقت أو حالة دائمة بالنسبة للأفراد و هذا ما أدى بالسوسيولوجيين بإعادة النظر حول العلاقة بين العمل و الإدماج الإجتماعي .

6. المؤسسة و رهان الإدماج المهني

إن العمل في المؤسسة معينة يؤدي بالأفراد إلى إكتساب تننشة إجتماعية ثانية ، تكون متوازية في الدور مع التننشة الأولى للمكتسبة منذ الولادة ، فهي تتجسد في الإستعاب الداخلي للقيم و المعايير الخاصة بجماعة مهنية معينة ، فهي ضرورية من خلال تقسيم العمل الذي يقدم لكل مهنة معينة معارف تقنية خاصة ، كما أنها تفرض على أعضاء نشاط مهني معين تشارك ثقافة مهنية فرعية من الثقافة الأم الكلية.

يعتبر إدماج الأفراد في المؤسسة رهان مهم و هذا من خلال إعطائه القيمة الفعلية و التنظيمية من طرف المؤسسات الحديثة ، التي تسعى بمختلف عملياتها التنفيذية خلق سياق ثقافي و تنظيمي لدمج الموظفين حديثاً في المؤسسة و في مختلف الوحدات و المصالح و عليه يتوجب عليها التوفيق ما بين

³⁰⁹ PAUGAM (Serge) , *La disqualification sociale .Essai sur la nouvelle pauvreté* , Paris , PUF , 2009,p 165 .

عملية التوظيف من جهة ، و عملية الإدماج في منصب العمل من جهة أخرى ؛ فالإندماج المهني حسب أدبيات التسيير هو : " الإدماج الذي يشتمل مرافقة الأجير الجديد في إتقان المظاهر التقنية لوظيفته ، و في كيفية إستوعاب دوره توافقاً مع إرتباطه بالسياق الثقافي و الإجتماعي الخاص بالمنظمة . إن الإدماج هو عملية تتم و تكمل سيرورة التوظيف في إطار الولاء الأجير للمدى الطويل ، أو بالفعالية على مستوى القصير بالنسبة للأعمال و المهمات قصيرة المدى " ³¹⁰؛ إن لهذه العملية تراكم عملي فهي ليست حيادية بل تتطلب جهد أولي و متناسق مع مختلف ممارسات التسيير الموارد البشرية في المؤسسة.

إن عملية إدماج الفرد في المؤسسة يبدأ إنطلاقاً من الوهلة الأولى التي يضع قدماء في المؤسسة حسب تعبير العام ، إلا أن لهذه السيرورة تعبير خاص بها حسب الأدبيات الجديدة للتسيير الموارد البشرية في المؤسسات الكبرى ، أن وهي تعبير : L'onboarding و التي تقابلها في اللغة الفرنسية "embarquement" و التي تعني " سيرورة معينة تستعمل من طرف المؤسسات من أجل تعزيز إدماج الموظفين الجدد في المؤسسة " ³¹¹، حيث تهدف هذه الأخيرة على تنفيذ أفعال التي ستسهل مأمورية وصول عامل أجير جديد في المؤسسة ، إذ أن هذه الأفعال هي من أجل خلق بصفة سريعة روابط مع أعضاء فرق العمل و المصالح المختلفة ، و كذلك للتعريف بالمحيط الجديد للعمل و مدى القدرة على إدراك و التحكم في المنصب الجديد بكل جدية و إنضباط .

تعتبر عملية L'onboarding مرحلة ضرورية في إدماج الأفراد داخل المؤسسة ، ففي الواقع على العامل الأجير المستقبل بكل جدية ، حيث سيجد بسرعة و بسهولة مكانته في وسط المصلحة أو في فرق العمل ، التي تقدم له الحوافز الضرورية من أجل العمل بالجدية و الإنضباط اللازم وفق محددات سياسة العامة للمؤسسة و متطلبات منصب العمل. إن هذا الطرح العملي الجديد لسياسة الموارد البشرية هو مفتاح نجاعة المؤسسة و أرياب العمل لأن هذه السيرورة - L'onboarding - تعزز الإنتاجية و الفعالية العامل الأجير لتحكم أفضل في منصب العمل . من الضروري على المؤسسة توفير بيئة ملائمة للعمل للعمال الأجراء الجدد ، و هذا لتسهيل تأقلمهم و إدماجهم في المحيط الجديد الذي يسمح لهم بتطوير و التنمية قدراتهم العملية في أحسن الظروف ، حيث أنه من الأفضل بالنسبة للمؤسسة في الوقت

³¹⁰ PERROT (Serge) , LACAZE (Delphine) , *L'intégration des nouveaux collaborateurs, Enjeux et outils pour le développement de l'entreprise*, Paris , Dunod, 2010 , p 2.

³¹¹ « Onboarding RH : la checklist pour intégrer un nouveau collaborateur » publié le 28/08/2019 , in <https://culture-rh.com/onboarding-rh-definition-enjeux-etapes-checklist/#Quest-ce-que-lonboarding> consulté 10/10/2019.

الراهن تنمية ثقافة ديناميكية للإندماج عند كل عامل و مستخدم جديد لتفادي الإنسحاب و الرفض بعد سيرورة التشغيل الأولية للمؤسسة ، و الحرص على بداية إكتساب التنشئة المهنية الجديدة وفق معايير العمل الحديثة التي تضمن في النهاية المطاف الفعالية و النجاعة التنظيمية للمؤسسة ككل .

في هذا السياق على المؤسسة و المنظمات الكبرى أن تعمل على تحقيق هذه التنشئة الثانية بالنسبة للأفراد في العمل ، حيث تحاول أن تجعل منهم هيكل بنيوي واحد ، و لكن حسب بعض الدراسات السوسولوجية لا يمكن للمؤسسة فصل و إلغاء التنشئة الإجتماعية الأولى الناتجة من سيرورة الإستيعاب الداخلي للواقع الإجتماعي في المجتمع ، حيث تبقى المؤسسة المرآة العاكسة للتحويلات و التغيرات التي تمس الأفراد خارج العمل ، فهي تبقى هيكل ذو أبعاد مزدوجة و التي تحاول بواسطة سياسات الإندماج المهني بفرض ثقافتها التسييرية للعمال في مجال العمل لكي لا تواجه تناقضات تنظيمية تؤثر على المسار المستقبلي للمؤسسة .

7. إشكالية الإندماج و الإقصاء الإجتماعي

إن الإندماج الإجتماعي هو عبارة عن سيرورة التي منها يستطيع المجتمع دمج و تكييف الفرد في جماعة معينة ، حيث يعمل هذا الأخير (المجتمع) على فرض على أفراده التشارك و تقاسم القيم و المعايير و الأدوار الإجتماعية . إن المجتمع يسمح للأفراد بالتعاون فيما بينهم من خلال التبادل العلاقات الإجتماعية التفاعلية في الأوساط الإجتماعية ، حيث يكون هذا التعاون في إحدى الوحدات الصغيرة في المجتمع ، كالأسرة مثلاً ، الفضاء المهني ، مؤسسات الدولة و المنظمات الإقتصادية إلخ ، التي تنتج لنا علاقات إجتماعية مختلفة الشكل و الطبيعة إما علاقات أفقية الصيغة أو عمودية ، التي من خلالها يندمج الفرد و يتموقع ضمن التسلسل الهرمي في المجتمع ؛ إن ما يواجه سيرورة الإندماج الإجتماعي هي التناقضات و الخلل الوظيفي الذي يحدث بالنسبة للأفراد من خلال معاشتهم لأوساطهم الإجتماعية ، فتظهر لنا حالات الإنحراف ، الأنوميا و الإقصاء الإجتماعي ، الذي أصبح اليوم يعتبر كإشكالية راهنة في أدبيات السوسولوجية الحديثة ، حيث نلاحظ القطيعة في الروابط الإجتماعية و عدم تماسك الجماعة و اللإستقرار في الوضعية الإجتماعية للأفراد ، و تزايد الفردانية المثيرة للجدل في المجتمع التي ستحول الفرد إلى فاعل فرداني منعزل عن الآخرين و غير مؤهل للتضامن معهم في المجتمع .

إن مفهوم الإقصاء الاجتماعي بالنسبة للأفراد في المجتمع ، ظهر كإشكالية سوسولوجية خلال سنوات الثمانينات ، و هذا راجع إلى ظروف العكسية التي عرفها المجتمع المأجور على العموم ، و التي تميزت تلك الفترة بالتدهور في مستوى الأجور بالنسبة للعمال ، و تطور نسبة التشغيل المؤقت في سوق العمل ، كما أنه أعيد النظر بصفة نسبية في مسألة الحماية الاجتماعية ، و بالأخص التزايد الكبير لظاهرة البطالة طويلة المدة ، فكل هذه الاختلالات تعتبر عوامل كابحة لتحسين ظروف المجتمع المأجور ، من جهة أخرى عرفت الواجهة التنموية للصناعات الكلاسيكية سياسة إعادة الهيكلة على مستوى السياسة العامة لها ، و هذا تسبب بحرمان أو إقصاء العديد من العمال في سوق العمل ، و تدهور ظروفهم الاجتماعية و النفسية و الإقتصادية ، لتقدم لنا فئات مهمشة و مقصية من ظرف العمل المأجور في الوقت الراهن .

في نفس السياق ، أصبح المجتمع المأجور يعرف نوع من التدهور على المستوى الإقتصادي و التي أثر على الجانب الاجتماعي الذي أثر هو أيضا على مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي كانت تساعد الأفراد على الاندماج الاجتماعي ، و بالتوازي مع تدهور الروابط الاجتماعية التي أصبحت هشّة ، كما أن دور المدرسة لم يعد فعال في تعليم الأفراد و تنمية قدراتهم الفكرية و العملية ، حيث أنتجت لنا فئة من الشباب بدون تأهيل و مهارات عملية و التي وجدت صعوبة في الاندماج في سوق العمل ، من جهة أخرى على الصعيد السياسي أصبحت الأحزاب السياسية مهددة بفقدان التمثيل الحزبي من طرف الأفراد المقصيين ، و أيضا تراجع الدور الهام الذي تلعبه المؤسسات الدينية في الفترة السابقة ، فكل هذه المظاهر هي إنعكاس لوضعية المقصيين من سوق العمل و الذين فقدوا الثقة في كل هذه المؤسسات التي كانت في السابق وحدات للإندماج الاجتماعي في المجتمع ؛ إن الإقصاء يعكس حالات فقدان الرابط الاجتماعي المرتبط بالعلاقات الأسرية ، و أيضا على المستوى الإقتصادي بفقدان العمل و شبكة الروابط المهنية في المؤسسة ، أو على المستوى السياسي الذي يمثّل في فقدان الثقة في الدولة أو ما يسمى تراجع قيم المواطنة لدى الفرد في المجتمع .

إن هذه الوضعية الاجتماعية التي تتميز بها المجتمعات الحديثة إستدعت تأويل و فهم من طرف السوسولوجين المعاصرين أمثال روبرت كاستال ، سارج بوغام و فانسون دوقوليجاك ، و الذين إهتموا بالأزمة التي يمر بها الأفراد المقصيين و عدم قدرتهم على تحقيق الاندماج الاجتماعي في المجتمع ، فكل من هؤلاء الباحثين إستعملوا مفاهيم خاصة تدل على وضعية الإقصاء الاجتماعي الذي يعيشه الفرد

في المجتمع ، كنتيجة لتدهور العلاقات مع مختلف الوحدات الإجتماعية التي لم تعد في بعض الحالات تمثل فضاء التنشئة و الإدماج الإجتماعي ، و هذا ما أثر بالسلب على وضعيتهم الإجتماعية في المجتمع .

يعتبر السوسيولوجي سارج بوغام الوضعية الجديدة التي تمس الأفراد المقصيين في المجتمع كآلية أو سيرورة التي يكتسب من خلالها الفرد حالات الفقر و فقدان الأهلية الإجتماعية ، و الذي يسميها في أطروحته : " عدم الأهلية الإجتماعية " la disqualification sociale³¹² و التي تعتبر مفهوم جوهرى في تحليله لوضعية الإقصاء من المجتمع ، حيث كتب يقول بأن : " هذا المفهوم يشير إلى سيرورة الضعف و قطيعة روابط الفرد مع المجتمع ، بمعنى فقدان الحماية و الإعتراف الإجتماعي . يصبح الفرد غير مؤهل إجتماعياً و في نفس الوقت هو معرض للمستقبل و يحمل على عاتقه ثقل النظرة السلبية التي يحملها الآخر عليه "³¹³ ؛ يتعلق الأمر في هذه الأطروحة بدراسة أشكال الفقر *pauvreté* كوضعية إجتماعية معروفة في المجتمع ، حيث تتمثل الدراسة بطريقة سوسيولوجية ليس بإعتبار وضعية الفقر كوضعية على حدى ، و لكن بالأخذ بالحسبان المظاهر المؤسسية التي تأخذها هذه الظاهرة في المجتمع أو في وسط إجتماعي معين³¹⁴.

إن ما يميز تلك الفترة من الزمن حسب سارج بوغام هو تراجع دور الجماعات المرجعية في إدماج الأفراد في المجتمع ، لم يعد هناك علاقات تضامن بين أفراد الجماعة الواحدة في المجتمع ، فظهرت جماعات إجتماعية من الأفراد بعيدين كل البعد عن عنصر العمل ، إضافة إلى إنسحابهم من الحياة الإجتماعية فهم في حالة أزمة الهوية ، و مشاكل نفسية بسبب ضعف العلاقات الأسرية و الإجتماعية ، من جهة أخرى تعرف هذه الفئة تدهور في الموارد المادية فهم في وضعية الهشاشة الإجتماعية و عدم الإستقرار في الظروف المعيشية الخاصة بهم ، و التي تنمي لديهم شعور بعدم الأهلية الإجتماعية و فقدان تقدير الذات لديهم . في نفس السياق قام الباحث بتمييز ثلاث فئات إجتماعية و مدى علاقتهم مع مؤسسات المساعدة الإجتماعية للدولة ؛ الفئة الأولى حسب تحليل سارج بوغام هم الجماعة الهشة *les fragiles* ، و هم الأفراد الذين يعرفون الهشاشة الإقتصادية المتمثلة في الأعمال المؤقتة و حالات البطالة ، وهم تحت رعاية المساعدة الإجتماعية للدولة ، أما الفئة الثانية هم الأفراد المتكفل بهم *les*

³¹² GOGUEL D'ALLONDANS (Alban), *L'exclusion sociale. Les métamorphoses d'un concept (1960-2000)*, Paris , L'Harmattan, 2003, p 57.

³¹³ Ibid, p 57.

³¹⁴ Ibid, p 57 .

assistés الذين يمثلون مردود مادي وحيد من طرف الحماية الإجتماعية ، و هذا بإعتبارهم عاجزين جسدياً أو عقلياً ، و بعض المشاكل المرتبطة بالتعليم و حالة تربية الأطفال ، حيث من الضروري متابعتهم بصفة منتظمة من طرف الوحدات المساعدة الإجتماعية للدولة ، و أخيراً فئة المهمشين les marginaux الذين لا يستفدون من أي مساعدة و يعرفون نوع من القطيعة في الروابط في وسطهم المعيشي³¹⁵ .

حاول السوسيولوجي سارج بوقام إظهار الكيفية التي منها الأفراد يتحددون في مركز إجتماعي منخفض و الذي يساهم هو أيضا في بناء هوية سلبية التي تؤدي إلى ما يعرف بعدم الأهلية الإجتماعية la disqualification sociale ، و من مقام آخر قام الباحث بإعادة النظر في تحليلاته و هذا من خلال إجراءه دراسة تحليلية حول المستفيدين من المساعدة المادية للدولة (RMI) ، حيث أبقى على تصنيفه السابق و أظهر أن لكل فئة معينة تتربط بثلاث سيرورات لعدم الأهلية الإجتماعية ، فالنموذج الأول هو فئة الجماعة الهشة les fragiles التي تتمثل في الأفراد في وضعية إجتماعية هشة ، فهم يعيشون مسألة التراجع الإجتماعي أو الذين لديهم صعوبة في الإندماج المهني ، أما الفئة الثانية يقابلها الأفراد المتكفل بهم les assistés فهم في حالة المساعدة التي تساعدهم على البقاء مباشرة مع المساعدين الإجتماعيين ، و في الأخير الأفراد المهمشين les marginaux الذين يعرفون حالة القطيعة في الرابط الإجتماعي³¹⁶ .

إن التحليل السوسيولوجي الذي قام به سارج بوقام حول مسألة الفقر في المجتمع ، يعبر عن حالات الفقر الجديد الذي لا يقتصر فقط على الحرمان المادي للأفراد ، و لكن بالأساس هو مرتبط بإشكالية الإستقرار في الشغل ، كما أن وضعية الفقر هي ذات طبيعة علائقية و تراكمية تظهر لنا في بعض المرات حالات المشاكل مع الصحة و صعوبة إمتلاك فضاء سكني معين ؛ إن حالة عدم الأهلية الإجتماعية لا تقتصر على الأفراد المحرومين من العمل و لكن أيضا الأفراد المأجورين المؤقتين précaires³¹⁷ . إن حالات الفقر الجديدة هي في الواقع أصبحت مظهر إجتماعي دائم ، حيث أدى إلى الإهتمام بها من طرف الجهاز المساعدة الإجتماعية التي تحاول إدماج الأفراد المحرومين في سوق العمل ، و تحفيزهم على قبول أي وظيفة مهما كانت طبيعتها و ظروف العمل فيها .

³¹⁵ Ibid, p 58.

³¹⁶ Ibid, p 59.

³¹⁷ Ibid, p 59.

سنتطرق في نفس السياق إلى تحليل السوسيولوجي روبرت كاستال حول الوضعية الإجتماعية التي تعرف نوع من الهشاشة و التفقت نتيجة التحولات و التغيرات الناتجة عن المجتمع المأجور ، و هذا من خلال توظيفه لمفهوم اللانتماس الاجتماعي³¹⁸ Désaffiliation sociale و هذا لدلالة على ضعف الروابط الإجتماعية نتيجة تدهور الوضعيات المرتبطة بالعمل المأجور ، و أيضا إعادة الإعتبار في العلاقات الإجتماعية الأولية التي كانت في فترة من الزمن تلعب دور الضمانة و الإستقرار في الحياة الفرد في العمل و خارجه ؛ إننا اليوم حسب الباحث في قطيعة تامة مع المجتمع بالنسبة للأفراد بدون عمل أو هم في حالة هشاشة مهنية ، حيث تعكس هذه الأخيرة وضعية أحادية الأبعاد من جهة ، و من جهة الأخرى لا نستطيع فصل الفرد على المجتمع المأجور و تحولاته الجذرية ، فأشكالية الإقصاء الإجتماعي تظهر ذات قيمة للتأويل و التحليل في مجال سوسيولوجية العمل في الوقت الراهن ، حيث يؤكد روبرت كاستال بأن في فترات Trente Glorieuses كان عنصر العمل يمثل عامل من عوامل التقدير الذاتي و الإعتراف الاجتماعي و أصبح بفضل التضحيات النضالية للطبقة العمالية يمثل مصدر للحماية الإجتماعية و المكتسبات الإجتماعية كالتأمين على البطالة ، حوادث العمل ، عطل مدفوعة الأجر..... إلخ ؛ على عكس السنوات السابقة الذكر عرف المجتمع المأجور تفتت effritement في بنيته بداية مع سنوات الثمانينات ، و هذا توازياً مع تزايد نسب البطالة و تغير صيغ العمل الكلاسيكي الدائم ، و ظهور ما يعرف بنظام précarariat و ضعفت معه عوامل الإندماج الاجتماعي لدى الفرد في المجتمع .

إن إعتبار العمل المأجور سيروية تراكمية للفرد من أجل تحقيق الإندماج الاجتماعي ، فإن حالات اللاعمل و البطالة و عدم قدرة الأفراد على تحديد مواقعهم في المجتمع المأجور ، فكل هذا حسب روبرت كاستال يستدعي الوقوف أمامه و تأويله ، لأنه سيظهر لنا حالات اللانتماس الاجتماعي و الذي هو مسار تراكمي أيضاً يهدم الهوية المهنية و الهوية الإجتماعية كذلك ، فالأفراد في هذه الحالة يتحددون وفق ما يمكن أن يراه الآخريين و الجماعة فيما تعلق بالإعتراف و التقدير من طرفهم في المجتمع .

إن العلاقة التكاملية بين الإندماج و العمل المأجور تستدعي حسب روبرت كاستال تحليل مدى الترابط بين الفرد و العمل و إنتاج علاقاته الإجتماعية مع مختلف الجماعات المرجعية في المجتمع ، إذ أنه قام بملاحظة و تحليل الأفراد المهمشين ، و الذي أشار إلى أن الحالات الهامشية لبعض الأفراد هي

³¹⁸ Ibid, p 66.

نتاج لسيرورة التفكك في أشكال العمل المأجور بالنسبة للأفراد و وضعيتهم الإجتماعية في البناء الإجتماعي ، حيث يرى في العمل ليس فقط كنشاط إنتاجي و إنما كعامل و وسيلة للمشاركة في الهيكل الإجتماعي ، لأن في هذه الحالة تظهر علاقة وطيدة بين الوضعية الإجتماعية للفرد في نظام تقسيم العمل و شبكة العلاقات الإجتماعية الأخرى ، دون نسيان دور نظام الحماية و مسألة المكتسبات الإجتماعية الصادرة من الدولة الحماية .

يشير السوسيولوجي روبرت كاستال إلى وجود مناطق تساعد على التكامل الإجتماعي ، حيث أن الإستقرار في العمل و ديمومته و إكتساب الروابط داخل و خارج العمل يقودنا إلى منطقة الإندماج ، أما فيما يتعلق بضعف المشاركة في ممارسة النشاط الإنتاجي و الشعور بالعزلة الإجتماعية و نقص الروابط العلائقية في المجتمع ، تؤدي هذه الحالة إلى منطقة الإقصاء و الذي يسميه روبرت كاستال باللائنتساب الإجتماعي *Désaffiliation sociale* ، بينما تقدم لنا حالات الهشاشة و ضعف الروابط الإجتماعية و العلاقات القرابية للأفراد ، حيث تنتمي كل هذه الحالات إلى منطقة وسيطية ، فأساس من هذه المناطق ليس تحديد الفئات الهشة ضمنها و لكن لفهم و تحليل السيرورات الإنتقال من منطقة إلى أخرى ، إذن يظهر مفهوم الللائنتساب كأفضل تعبير عن الحالات التي وصل إليها الأفراد من خلال الإقصاء و الهشاشة التي يعرفونها تجاه العمل و مدى المساهمة في إنتاج الروابط الإجتماعية القوية في المجتمع .

إن هذه الحالات التي أصبحت تظهر في المجتمع المأجور ، عبر عنها روبرت كاستال كسيرورة ناتجة عن القطيعة في الإلتماءات و الروابط الإجتماعية و التي يلخصها في محورين أساسيين ، محور أول للإندماج الإجتماعي *l'integration* و عدمه بواسطة العمل الذي ينتقل من الشغل المستقر إلى غياب كلي للعمل مروراً بكل أشكال الشغل المؤقت ؛ أما المحور الثاني فيتتمثل في محور الإندماج *l'insertion-non insertion* و عدم الإندماج في وسط الموانسة السوسيوعائلية التي تتوقف على مدى الإنخراط في الشبكات الإجتماعية القوية التي تحدث في العائلة و خارجها ، و الوصول إلى العزلة الإجتماعية الشاملة ، حيث هذا المحور يحمل معه أبعاد مختلفة ، من جهة المتغير العائلة و من جهة أخرى المتغير الثقافي الذي يساعد على تشارك القيم و المعايير في فضاء إجتماعي معين ، حيث كل هذه العوامل و الأشكال ما هي إلا إنعكاس للظروف العمالية في الوقت الراهن و التي أصبحت تتميز باللائنتسار و الهشاشة الإجتماعية³¹⁹ .

³¹⁹ Ibid, p 69.

يتعلق الأمر هنا بتتابع و مسايرة الهشاشة الإقتصادية للأفراد التي أصبحت مظهر من مظاهر الفقر و الحرمان ، و الهشاشة العلائقية لعزلة الفرد في المجتمع المأجور ، حيث أن الوضعية على مستوى المحورين تؤدي إلى وجهين لنفس الظروف ، و هذا لأن هذان المحوران يسمحان بتحديد أربع مناطق كبيرة تتوقف على درجة الإنسجام الذي يحدد من طرف هذه المحاور ، التي تقدم لنا علاقات تتمثل في البدء من الإستقلالية إلى التبعية بالنسبة للأفراد ، و من حالة الإستقرار إلى الإضطراب ، بحيث في الأخير يحدد روبرت كاستال وفق لتحليله لإشكالية الإدماج الإجتماعي و ما يترتب عليه من حالات الإقصاء ، أربع مناطق خصوصية و هي : منطقة الإدماج la zone d'intégration التي تعني بوجود ضمانات حول العمل الدائم و الذي نقوم في هذا الصدد بحشد الدعائم العلائقية القوية ؛ تتمثل المنطقة الثانية بإعتبارها منطقة الهشاشة الإجتماعية la zone de vulnérabilité التي ترتبط بالهشاشة المهنية و اللإستقرار في العلاقات الإجتماعية ؛ إن الوضعية التي تعرف نوع الدعم و الحماية الدولة ، حيث هذا يدل على الحد الأدنى للإندماج ، فهذه الوضعية تنشأ في منطقة المساعدة la zone de l'assistance ؛ و في الأخير يحدد روبرت كاستال المنطقة التي تعكس حالات غياب العمل و العزلة الإجتماعية ، حيث كل هذه الوضعية تتحدد في منطقة اللإنتساب la zone de désaffiliation³²⁰.

إن هذه المناطق المذكورة سلفاً هي سهلة الإختراق في فضاءها ، يمكن للفرد الإنتقال من منطقة إلى أخرى ، و بالأخص منطقة الهشاشة الإجتماعية la zone de vulnérabilité في وسط منطقة اللإنتساب la zone de désaffiliation ؛ في هذا الصدد قام روبرت كاستال بتمييز تحليلاته بعبارة الأفراد الخاضعين و المقصيين و يشير في موضع آخر إلى الإهتمام حول وضعيات الهشاشة الإجتماعية التي تغذي و تساعد على تحديد منطقة اللإنتساب .

إن حالات الإقصاء الإجتماعي للأفراد في المجتمع ترتبط بالتغير السوسولوجي الذي حدث و مازال يحدث في المجتمعات الصناعية ، حيث هذا الأخير - الإقصاء - أصبح مرتبط بآليات إقتصادية و هو تعبير على القطيعة التي تحدث في النسق العلائقي للأفراد و الطبقات الإجتماعية في المجتمع ، إن ما يميز المجتمع الحديث في الوقت الراهن هو صراع المواقع³²¹ la lutte des places و هذا ماجاء

³²⁰ Ibid, p 70.

³²¹ DE GAULEJAC (Vincent) , TABOADA LEONETTI (Isabel) , *La lutte des places. Insertion et désinsertion*, Paris , desclée de Brouwer , coll « Re-Connaissances » , 1994. 287 pages.

به كل من السوسولوجيان فانسون دوقوليجاك و تابوادا ليونتي ، و اللذان قاما بتحليل هذه الوضعية الاجتماعية للأفراد بصياغة تعبير خاص بهما و هو مفهوم التفكك الاجتماعي *désinsertion sociale* ، الذي هو إنعكاس لوضعية الفرد التي أصبحت فردية مطلقة ، و التي هي عامل من عوامل الإنتقال من صراع الطبقات إلى صراع المواقع ، حيث أصبح كل فرد في المجتمع يحاول التمتع و إيجاد مكانة و هوية ، و أن يصبح الفرد ظاهراً اجتماعياً و مع صراع مع المجتمع بذاته ، فظاهرة الإقصاء تمثل سيرورة التي تؤدي إلى التراجع الاجتماعي ، فكل هذه الحالات السابقة الذكر عبر عليها الباحثان بتعبير التفكك الاجتماعي *désinsertion sociale* .

بالنسبة للباحثان حول متغير التفكك الاجتماعي الذي هو يمس أفراد خصوصيين الذين عرفوا في المرحلة السابقة و يعرفون حالياً صعوبات إقتصادية و ليس فقط الأفراد المعنيين بالإقصاء ، و بالأخص الأفراد الذين هم في حالة فقر عبر تعاقب الأجيال ؛ إن هذان الباحثان يطرحان إشكالية التفكك الاجتماعي لإظهار مقاربات تكون قريبة نوع ما من مفاهيم الفقر و الإقصاء و الإدماج ، حيث بالنسبة إليهم يؤدي مفهوم الفقر إلى طرح إشكالي ستاتيكي ، أما ما بقي من المفاهيم فهي تقودنا إلى واقع ثنائي القطب للمجتمع ، و الذي يعني أننا أمام وضعية ازدواجية في الكثير من الأحيان تكون إختزالية بالنسبة للأفراد ، بحيث أن مفهوم التفكك الاجتماعي *désinsertion sociale* يشير بطريقة ديناميكية إلى الإقصاء و إعتبار هذا الأخير كسيرورة إجتماعية تحدث في المجتمع ، و تمس كل الفئات الاجتماعية و ليس فقط الفئات المقصية .

إن سيرورة التفكك الاجتماعي هي نتيجة من نتائج العديد من العوامل المتعددة الأبعاد : كفقدان الشغل ، صعوبات إقتصادية ، قطيعة في الروابط العائلية ، تدني قيمة هوية الفرد ، الشعور بفقدان الإعتبار ، مشاكل صحية ، و تكوين غير كافي الذي يجعل الفرد في صعوبة في إيجاد وظيفة ؛ إضافة إلى كل هذه العوامل المختلفة يجب الأخذ بالحسبان الخاصية المتعددة الأبعاد لمفهوم التفكك الاجتماعي ، و الذي يمكن تحليله حسب ثلاث أبعاد مهمة و هي : " أولاً البعد الإقتصادي و المهني الذي يرتبط بمستوى المعيشة و الإدماج في عالم الشغل ، و المشاركة الاجتماعية من خلال ممارسة النشاطات الإنتاجية و أيضاً الإستهلاك ، حيث هذا البعد يتعلق بالعمل و موارده الاجتماعية ؛ ثانياً البعد الاجتماعي و العلائقي و الذي يعني بالضعف في عملية التبادل بين الأفراد و القطيعة ، و يفهم من خلال الإدماج في وسط الجماعات الأولية و في المجتمع معاً من خلال الروابط الاجتماعية المؤسسية ؛ أما البعد الثالث

و هو البعد الرمزي و المعياري و الذي يحدد بواسطة المعايير و القيم الجماعية و عن طريق التمثلات الجماعية و هذا بتحديد المواقع الإجتماعية في المجتمع" ³²².

في نفس السياق السوسيولوجي لدى الباحثان ، تظهر سيرورة الإندماج الإجتماعي للأفراد في المجتمع ، كعملية تكاملية ثنائية الطرح ، حيث يتحقق الإندماج من خلال التحديد و الثبات الإجتماعي و هذا من خلال إثبات الفرد لمجموعة القيم المعتمد عليها و القيمة الإيجابية التي يقدمها أيضا ، كما أن الإندماج بدوره هو أيضا يتحقق كذلك من خلال البعد المؤسسي الذي يأخذه ، لأن في هذه الحالة يصبح الفرد معترف به من قبل مختلف المؤسسات الرسمية التي تقدم له مكانة إجتماعية محددة ³²³.

إن العوامل الأساسية التي تؤثر في الإقصاء بإعتباره سيرورة تراكمية تساعد على التفكك الإجتماعي و التي هي متنوعة و يتم معاشتها حسب كل فرد على حدى ، وهي : فقدان العمل ، صعوبات في الموارد المالية ، قطيعة في الروابط الأسرية ، الطرد من فضاء المنزلي ، وضعية هشة و لا مستقرة ، وظائف و أعمال مؤقتة ، عدم تقدير الهوية و الذات ، الشعور باللامنفعة الإجتماعية إلخ ، كل هذه العوامل تأخذ بالحسبان الخاصية المتعددة الأبعاد لهذه السيرورة و التي يمكن تحليلها في بنياتها الهيكلية : الإقتصادية و المهنية ، الإجتماعية و العلائقية ، الرمزية و المعيارية . في هذا الصدد يطرح الباحثان إشكالية الإقصاء و أهمية البعد الرمزي ، حيث أن المقاربة للإقصاء الرمزي التي تعبر عن المنفعة الإجتماعية و التي تسمح لنا بملاحظة و تحديد العناصر الأساسية لهذه السيرورة : أولاً تكمن في دور النظام المعياري و التمثلات الجماعية ، و هذا وفقاً لإعتبار المجتمع كمساعد لتقييم هذه المنفعة الإجتماعية ، حيث أن في حالة عدم التكيف مع هذه المعايير يعني الإقصاء من المجتمع ، و تظهر أيضا حالات أخرى كفقدان تقدير الذات و تدهور درجة الإعتبار للفرد و كل هذا له وزن ثقيل فيما تعلق بدور التمثلات الجماعية ؛ يتمثل الدور الثاني في كونه دور الظواهر الهوية و ذاتية الفاعلين ، حيث هذا ما هو إلا لتعبير عن العنصر المثالي للكينونة الإجتماعية للفرد ، و أيضا مدى المساهمة في رفع مستوى التقدير الذات ، حيث هنا يظهر الفرد كممارس للإنسحاب نتيجة الخيبة الذاتية ، أو بإعتباره فاعل منعزل أو تطوري في بعض الحالات ³²⁴.

³²² Ibid , p 54.

³²³ Ibid, p 55.

³²⁴ GOGUEL D'ALLONDANS (Alban), *L'exclusion sociale. Les métamorphoses d'un concept (1960-2000)*, Paris , L'Harmattan, 2003,p 62.

إن الإهتمام بالبعد الرمزي يسمح بإظهار الخاصية الديناميكية لسيرورة التفكك الإجتماعي ، حيث أن الفرد في هذه الحالة يصبح فاعل محمل بإستراتيجيات تجاه وضعيتهم الإجتماعية ، و هي تمر بثلاث مراحل أساسية و هي : في البداية يبدأ الفرد بمرحلة المقاومة ، و التي يبحث من خلالها الفرد على تجنيد موارده الشخصية و الإجتماعية ؛ المرحلة الثانية هي مرحلة التكيف التي من خلالها يعيد الفرد تنظيم مستوى معيشتة في المجتمع ؛ و أخيراً مرحلة الثبات التي من خلالها يقوم الفرد يصبح يتميز بالسلبية و يتخلى عن المقاومة للخروج من هذه الأزمة³²⁵.

في الأخير و من خلال عرض أهم المقاربات التي عالجت موضوع الإقصاء في المجتمع ، نستنتج أن عنصر الإقصاء هو سيرورة التي يمكن فهمها و تحليلها وفق أبعاد مختلفة : بعد إقتصادي ، و أيضا فيما يتعلق بالأخص السياق العلائقي و الهوياتي ، فظاهرة الإقصاء تهدد كل الفئات السوسولوجية مهما كانت طبيعتها ، حتى الفئات المندمجة في المجتمع .

8. سيرورة الفردنة و الرابط الإجتماعي في الوقت الراهن

تشهد المجتمعات الحديثة في الوقت الراهن حالة إعادة النظر في مفهوم الرابط الإجتماعي ، الذي يبقى المفهوم الذي يتجلى مظهره في كيفية فهم و تفسير أشكال الوعي في المجتمع الذي طغت عليه سيرورات الفردنة بشتى أشكالها كتنظيم العمل ، توسع فضاء الأسرة النووية و غيرها ، فتساؤل الرئيسي الذي طرحه سارج بوقام هو كتالي : " في مجتمع حيث نجد الأفراد مستقلين بذاتهم الفردانية ، هل هذا يعتبر مجتمع أو لا ؟ " ³²⁶ فجوهر التساؤل هذا يظهر في الطريقة التي يمكن أن يتكون فيها المجتمع بأفراده المنفردين على حساب الجماعات الإجتماعية المتفاعلة فيما بينها ، فلا يوجد مجتمع بدون عملية و سيرورة الفردنة التي لا مفر منها و التي أصبحت تطرح كمسألة رئيسية في تغير البنيات الإندماج المجتمعي المختلفة ، (المدرسة ، المؤسسة الإقتصادية ، الجمعيات المحلية..... إلخ) و من جهة تبدو هذه السيرورة واضحة المعالم في نظام الإجارة و هشاشة علاقات العمل المأجور ، سيرورة التحضر و تحديث التصنيع و المؤسسات الإقتصادية بأنظمة عملها المتطورة التي تدفع و تعيد صياغة علاقات العمل و علاقاته بإعادة صياغة للرابط الإجتماعي ؛ فهذه التغيرات الجذرية تحدث أزمة في الهويات و التي تدفعنا إلى التفكير حول مجموعة الروابط الإجتماعية التي تحدد الفرد في المجتمع "؛ ³²⁷ إذن كيف

³²⁵ Ibid, p 64.

³²⁶ PAUGAM (Serge), *le lien social*, paris , PUF, 1ere editions , 2008, P3.

³²⁷ Ibid, P4

نقوم بتمييز التحولات التي تمس الرابط الاجتماعي في المجتمع ؟ لكن قبل كل شيء، ماذا نعني عندما نتحدث عن ارتفاع مستوى الفردانية في المجتمع ؟ إذن كيف نقوم بتمييز و وصف خصائص الرابط الاجتماعي في الوقت الراهن في المجتمع المأجور ، و لكن قبل كل شيء عن ماذا نتحدث عند الوقوف على إشكالية سيرورة الفردنة التي نشهدها اليوم ؟

ففي المجتمع الحالي نشهد حالات من سيرورة الفردنة التي تؤدي بالأفراد بالإغتراب الذاتي لواقعهم المعيش في المجتمع ، و حيث هذه العملية يسميها البعض بديناميكية البعد للاجماعي و التي هي الفردنة التي نجد مفهومها في الكثير من الكتابات . و عليه فإن " مجموعة من المجتمعات هي خاضعة لأنظمة من الإنتظامات الجماعية التي تنظم عملية توزيع الموارد و بالأخص تضمن الحماية للكثير من الأفراد " ³²⁸ الذين يجدون في هذا النظام المأجور الملاذ الأخير لممارساتهم و تمثلاتهم لعملهم و لمختلف الممارسات التي تمثل واقع الحقيقي الفعلي لوضعيتهم في هذا المجتمع المتغير بإستمرار و القابل لتغيير إذا سمحت الظروف بذلك ، إذن تظهر علاقات العمل في القدرة على التماسك ضمن ظروف منظومة العمل المأجور و التي تتطلب نوع من الأبعاد الجمعية للقدرة على تحقيق الإندماج في المجتمع بالنسبة للفاعلين الاجتماعيين ؛ إن عملية الفردنة هي نتاج من الفرد في حد ذاته مقارنة بما ينتجه من علاقات و تفاعلات مع الآخرين في المجتمع " فهي سيرورة تاريخية التي تضع كل فرد معين في إستقلالية واضحة للعلن مقارنة بالمجموعات التي ينتمي إليها ، و لكنها تجبره على تحديد نفسه بذاته و هذا مقارنة بنظرة الآخر إليه (...). و هذا الذي نستطيع تسميته بـ *l'homo sociologicus* فهو مرتبط بالمجتمع و بالآخرين و هذا لإشباع رغبته الحيوية في الإنتماء ، مصدر هويته و وجوده كفرد في المجتمع " ³²⁹

فيما يخص عملية الفردنة التي تميز المجتمعات الحديثة ، و التي يتقلص مظهرها في أشكال الإندماج ضمن منظومة العمل المأجور ، نجد بأن العامل الديناميكية الجمعية على حسب روبرت كاستال هي التي تساعد في تقليص هذه العملية ، و هذا يعني " الإعتراف بالمعنى الجمعي لقيمة العمل . حيث الفرد الأجير لم يعد منعزل بذاته ، و غير منفرد في علاقة مباشرة مع أرباب العمل (...). فهو إذن مندمج في نظام من الضمانات الجماعية التي يوفرها الشغل و الحماية الاجتماعية " ³³⁰؛ فنطرح إشكالية

³²⁸ CASTEL (Robert) , *La montée des incertitudes. Travail, Protections , Statut de l'individu*, Paris, Editions du Seuil, 2009 , P 21.

³²⁹ PAUGAM (Serge) , *le lien social*, paris , PUF, 1ere editions , 2008, P4

³³⁰ CASTEL (Robert) , *La montée des incertitudes. Travail, Protections , Statut de l'individu*, Paris, Editions du Seuil, 2009 , P23

أزمة الروابط الإجتماعية التي يشهدها المجتمع و كيف مررنا من التضامن الميكانيكي إلى العضوي في مجتمع المدينة ، إذن تتجلى ماهية الرابط الإجتماعي " في الرغبة في المعيش في جماعة من الأفراد ، و ربطهم فيما بينهم و هذا للوصول إلى درجة معينة من الإنسجام الدقيق للمجتمع في كليته (.....) فالرابط الإجتماعي مهما كان في ظرفه هو من أجل ربط و تجميع الأفراد و الجماعات الإجتماعية و تحديدهم بقواعد مشتركة عامة " ³³¹ .

من جهة أخرى يظهر مجتمع " المدينة الحديثة هي مكان المفضل لحراك و الإختلافات الإجتماعية و الثقافية ، فهي تتميز اليوم بسيرورة الإنغلاق الإجتماعي (...) فبعض الأفراد يقومون بالإنفصال و الحماية داخل أحياء حضرية معينة (.....) فالمدينة في الوقت الراهن مقسمة إلى أجزاء حيث تظهر حالة معينة من اللامحامية (.....) فبصفة عامة مؤسسات المدينة التي تنشأ الأفراد و الجماعات الإجتماعية هي في أزمة . فمفهوم الثقة التي كانت سائدة في هذه المؤسسات لم تعد مثلما كانت عليه في السابق ، حتى بالنسبة للعائلة، المدرسة ، العمل ، الخدمات الإجتماعية ، كذلك الحماية الإجتماعية التي تظهر فيها هذه الأزمة بعمق (...) أزمة الشغل التي تتميز بهشاشة العلاقات المأجورة " ³³² .

خاتمة الفصل الرابع

من خلال هذا الفصل يتضح جلياً أن مفهوم الإندماج هو مصطلح متعدد الصيغ ، حيث تم عرض أهم المقاربات النظرية السوسيولوجية حوله ، و الذي يبدو جيداً أن الإندماج يشكل مصدراً هام لدعم الأفراد و تحقيق الإستقرار بصفته عامل يقدم الحماية و الإنتماء و الإعتراف الإجتماعي ، و هذا توازياً مع توسيع شبكة العلاقات الإجتماعية و الروابط التي تعمل على ربط الأفراد بمختلف الأوساط الإجتماعية في المجتمع ككل ، و عليه يعتبر الفضاء المهني في الوقت الراهن من أهم الأوساط التي تساهم في تعزيز الإندماج بالنسبة للأفراد ، و هذا بالتوافق مع منظومة العمل المأجور التي تقدم للفرد جملة من الحماية الإجتماعية و الحقوق و غيرها ، فهو عامل محوري في تحقيق التماسك و الإندماج الإجتماعي في المجتمع ككل ، غير أن السياق الذي يندرج فيه العمل أصبح يعرف التحولات و التغيرات العميقة التي مست سوق العمل و في البنيات الداخلية للمؤسسات الحديثة التي أصبحت تبحث عن تحقيق الإندماج و التماسك لمستخدميها في وسط المؤسسة ، و هذا ماجعل هذه السيرورة أكثر صعوبة في الوقت الراهن ، و

³³¹ PAUGAM (Serge) , *le lien social* , paris , PUF, 1ere editions , 2008, P 4, P6 .

³³² CASTEL (Robert) , *La montée des incertitudes. Travail, Protections , Statut de l'individu*, Paris, Editions du Seuil, 2009 , P24.

هذا ما أنتج لنا الهشاشة المهنية و التدهور القيمي الذي يعرفه عنصر العمل في الوقت الحالي بالنسبة للأفراد، حيث أصبح المجال مفتوح لمظاهر التفتت و إعادة الإعتبار لهذا العنصر في المجتمع ، و عليه ظهرت إشكاليات جديدة تهتم بهذا الواقع الإجتماعي الذي أفرز لنا فئات جديدة مهمشة و مقصية من إطار العمل المأجور و مظاهره الإيجابية ، حيث عرفت الجماعات العمل نوع من التدهور نتيجة التراجع المستمر و الضعف التدريجي للعلاقات التي تربط الأفراد بالجماعات المرجعية في المجتمع ككل و بالأخص في وسط الفضاء المهني ؛ في نفس السياق ظهرت مفاهيم حديثة التنظير حولها تجسدت في التعبير عن حالات الإقصاء الإجتماعي في المجتمع ، و التي تعكس واقع العمل المأجور بصيغه الجديدة التي تتميز باللاإستقرار و اللإقبيين و تراجع الحماية القسوى الإجتماعية المرتبطة بإطار العمل و تنظيمه ، فالإقصاء الإجتماعي أصبح يمس العديد من الفئات الإجتماعية التي أصبحت تعاني من تدهور الحالة المهنية الناتجة عن الهشاشة الإجتماعية و المهنية ، و هي في الأخير تعبير عن إشكالية المسألة الإجتماعية الجديدة في الوقت الراهن .

الفصل الخامس :

المؤسسة و إقتصاد الوقت الراهن

1. مفهوم المؤسسة : عن أي منظمة نتحدث ؟

يتميز موضوع المؤسسة بالقدم نوعاً ما ، و هذا بإرتباطها بالتفكير الطوبوية للإشتراكيين الأوائل في المرحلة الأولى لظهور الرأسمالية في أوروبا ، فلقد قامت على أنقاد الصراع الطبقات في التفكير الماركسي للمجتمع ، و هذا ما بين البرجوازية و الطبقة العاملة حول إستغلال العمل كمركز للمؤسسة الإقتصادية في تلك الفترة ؛ فأساس نشأة و تطور مفهوم المؤسسة هو موضوع و إختزال فكرة الصراع مابين الفاعلين في تنظيمها الرسمي .

ففي الفترة الرأسمالية القائمة على النمط الإنتاج الفوردي ، ساهمت هذه الأخيرة بشكل فعال في كبح هذا الصراع و هذا بتحديث و تطوير المؤسسة و أشكال النضال العمالي المشكل في التنظيمات النقابية و التفاوض الجماعي .

إن لتطور المجتمعات الحديثة أثر على موضوع المؤسسة ، و هذا بفرض عليها ضغوطات التي تؤدي بها إلى البحث في هذه العوامل الخارجية و تنظيم هيكلها الداخلي وفقاً لهذا ، فالمؤسسة في الوقت الراهن أصبحت ذات مسؤوليات إجتماعية أكثر منها إقتصادية ، و هذا ما دفع بالفاعلين في التنظيم بتسيير علاقاتهم وفقاً لهذا الضغط الذي يفرض عليها إعادة النظر في البنية الإجتماعية لتنظيمها و كيفية تسييره و الخروج في النهاية بأحسن تنظيم عقلائي لها . يجب على أرباب العمل المنظمة للمؤسسة و طرق العمل الحديث أخذ بالحسبان هذه المسؤوليات الإجتماعية للمؤسسة ، و ضبط صفة التعاقد التي تميز الفئات العمالية في الوقت الراهن و في المجتمع الحديث ، فأصبحت مثلاً فعالية التفاوض و القدرة على دمج الفاعلين و إجبارية النتائج و الوصول إلى الأهداف المرجوة ، من بين الرهانات الأساسية التي أصبحت على عاتق المؤسسة الإقتصادية .

إن المؤسسة الحالية يجب أن تستثمر في التسيير الوظيفي للشغل ، و هذا بالإرتباط مع موضوع العمل و محتواه و طرق تنظيمه و المرونة تسييره ، حيث أصبح موضوع العمل المأجور عنصر مفتت في نظام المجتمع و أصبح يعبر عنه في أشكال الجديدة التي تميز واقعه ، فالمؤسسات الإقتصادية لم تعد تبدي الرغبة الملحة في تنظيم العمل و جعله من أولوياته الأساسية ، بل أصبحت تتحدث عن العمل المأجور في تعبيرات حديثة كالوظيفة محددة المدة ، المرونة في العمل ، المنافسة ، الحراك المهني و الجغرافي ، و غيرها فكلها ألفاظ لتعبير عن الواقع الجديد لموضوع العمل المأجور في الوقت الراهن ؛ "

فالمؤسسة الحالية هي في خطر ، ليس فقط بصفتها جماعة إنسانية و لكن بصفتها محرك ديناميكي إقتصادي ، و هذا منذ ظهورها خلال العقد الأخير من القرن 19 م . فهي في خطر متضاعف بنفس المنطق : " الإنحراف عن هدفها " ، إستيعاب لنشاطها تقريباً المالي ، و القابل للتقييم في كل لحظة في السوق المالي الشامل و غير قابلة للقسمة إلى مراكز الربح إلى أجل غير مسمى³³³ .

إن الحالة الراهنة للمجتمع في عصر الرقمة و العولمة الإلكترونية يؤدي إلى ظهور أنماط جديدة من الفعل و التصرف في العمل داخل المؤسسة ،التي تجاوزت أهدافها التقليدية و المتمثلة في بيع سلعة و/ أو خلق خدمة معينة فقط ، بل من أجل سد رغبات الزبائن يجب عليها مراعاة و الإجابة على إنتظارات السوق ، و هذا بالعمل و تطوير مواردها التكنولوجية و التقنية و البشرية و المالية من أجل البقاء في ديمومة في المحيط القريب ، إذن من أجل البقاء في منافسة دائمة على المؤسسة خلق القدرة على الإختراع و الإبتكار الدائم حسب متطلبات العصر الذي أصبح في إرتباط مستمر بفضل رقمة المعلومات و الشبكات و مواقع التواصل الإجتماعي ، فهدف الأساسي لها يبقى هو كيفية التأقلم مع هذا الظرف من أجل العمل في تطور مستمر و متزايد من أجل زيادة الإنتاجية و مردود الخدمات المرتبط بحاجيات الزبائن أو القيام بتحليل تنبؤي لإستباق و تقيم النتائج المستقبلية في سير اليومي لنشاط المؤسسة .

تشهد المؤسسات الحديثة حالة من المنافسة التي تفرض عليها التصور و التفكير حول محيطها المستقبلي و طبيعة إبتكاراته التكنولوجية من أجل التواجد على مستوى السوق العالمية ، فهي " منظمة شاملة ،مركزية ، ذات معايير و خاضعة لإكراهات الأسواق المالية³³⁴ ، بحيث تعمل جاهدة على التجريب المستمر و خلق القدرة على الإبتكار من المورد البشري الخاص بها ، و عليه تلجأ إلى تغيير من ثقافة التنظيمية المجابهة لكل هذه التحولات و التغييرات الطارئة التي يشهدها المحيط القريب للمؤسسة فهي " تفاعل ما بين المحيط الداخلي و الخارجي ، فطبيعة المؤسسة تصبح هي نفس الطبيعة لمشروع

³³³ FAVEREAU (Olivier) , *les trois dimensions du travail salarié*, in FAVEREAU (Olivier) , (dir) *Penser le travail pour penser l'entreprise*, paris, presses des mines, collection économie et gestion , 2016, p16.

³³⁴ SEIGNOUR (Amélie) , *La gestion du travail dans les grandes firmes : marchande et bureaucratique*, in FAVEREAU (Olivier) , (dir) *Penser le travail pour penser l'entreprise*, paris, presses des mines, collection économie et gestion , 2016, P111.

معرفي جماعي بتميز بوجهين : الداخلي و الخارجي (.....). إذن ، المؤسسة هي هذا النتاج الوحيد ، حيث العلاقة تؤدي إلى الكشف / التحضير لمحيطها الداخلي و الخارجي (.....) ³³⁵.

إن لجوء المؤسسة الحديثة لثقافة إبتكارية معينة ما هو إلا تشجيع روح العمل على خلق المنافع و الأشياء و الخدمات التطورية الجديدة التي تسمح لمستخدميها بالعمل بطريقة لامركزية ضمن تعدد الميادين الضرورية من أجل تبني حالة جيدة من التفكير و التصور للإندماج ضمن التغير الثقافي الجديد المضاد لنماذج التفكير التقليدية و السيرورات العملية القديمة ، فهذه إذن من بين مهام الجديدة لسياسات المؤسسة الحديثة في الظرف الحالي ، حيث يجب " اللجوء الى سياسة الموارد البشرية التي تقوم على تشجيع المبادرة ، الإبتكار و المراقبة الذاتية و التقييم المستمر " ³³⁶، فهذه الخاصية الأولى من خصائص التنظيم الحديث للمؤسسة ، و هذا بالعمل على مستوى المحيط القريب و متطلباته من أجل توفير خدمات تتوافق مع عرض السوق و المنافسة ؛ من جهة ثانية تتميز المؤسسة الحديثة في عصر المعلومات بإعادة التفكير حول ماهية التنظيم الذي تقوم عليه الذي أصبح هناك حرية في نشر المعلومات داخل المؤسسة و مرونة طرق التسيير لتحديد موقع المؤسسة في السياق التنافسي المستمر .

2. العولمة و أثرها عن المنظمات الحديثة

1. العولمة : في إشكالية المفهوم

تعددت المفاهيم حول ظاهرة العولمة التي تعتبر الأطر المعرفية التي تنظم و تحتوي على الكم المعرفي المهيكل حول هذه الظاهرة التي تصوغ لنا منطق متجدد من المفاهيم التي تصب في نفس المعنى تجاه الشمولية التي تعرفها كظاهرة كوكبية تفرض نفسها على مختلف الحياة الإجتماعية و " كظاهرة إقتصادية تعكس شمولية الإقتصاد " ³³⁷ ، و من جهة أخرى تظهر في المظاهر التقنية و التكنولوجيا الحديثة التي تحدث تراكم رأس مالي في سيرورة تكوينها و تطورها .

³³⁵ FAVEREAU (Olivier), *Entreprise et travail :l'économie d'une double absence*, in FAVEREAU (Olivier), (dir) *Penser le travail pour penser l'entreprise*, paris, presses des mines, collection économie et gestion , 2016, P58

³³⁶ PAUGAM (Serge) , *le salarié de la precarité* , paris , puf , 2000, p 357

³³⁷ يحيى البجاوي ، العولمة : أية عولمة ؟ ، المغرب ، أفريقيا الشرق ، 1999، ص 5.

العولمة كمفهوم في طور النشأة أستعمل لأول مرة في اللغة الفرنسية عن طريق العالم بيار دوكوربان في مقاله في جريدة لوفيقارو Figaro المعنون سنة 1904 ثم ظهرت في كتاب³³⁸ بول أوتلات سنة 1916 حيث كانت تعني التملك على الصعيد العالم و إرتبطت بالتفكير حول لإعادة تنظيم الحياة العالمية بعد الحرب العالمية . من جهة ثانية و في سنة 1907 قدم الباحث أرنولد فون جينب تمظهرات العولمة و التي سماها بالنزعة العالمية في طور التكاثر حيث يكتب حول هذا المفهوم " بأننا نعيش في كل ما نسميه " بالعولمة الإنسانية"³³⁹ .

في الوقت الراهن تظهر العولمة في كونيتها الجديدة التي تقوم بتوحيد السوق و الفكر الواحد فيما يتعلق بما يسمى " الليبرالية الجديدة"³⁴⁰ بمفهومها الواسع ، و التي تضمن و تفرض منطق إندماجي على المقومات الإنسانية و المؤسسية التي يجب عليها الإنخراط ضمن هذه الدينامية الكوكبية الجديدة في الوقت الراهن .

إن التكلم عن العولمة كمفهوم حديث نسبياً يقودنا بالتطرق إلى معادلة أساسية هي الإنطلاق في التعريف أولاً بمعرفة " واقع يبدأ بنا و بحياتنا اليومية (...).العولمة واقع في حياتنا اليومية و ليست إختياراً"³⁴¹ ، فهي منطق حتمي يمر عبر تطور الجنس البشري في جملة تطورات الإجتماعية و الإقتصادية و غيرها .

جاء في إحدى البيانات المتعلقة بالتطور الإقتصادي للدول الديمقراطية السبع الأكثر تصنيعاً بيان حول هذه الظاهرة و الذي يحمل في طياته تمظهرات العولمة و تجلياتها في المستقبل القريب و التطور الإنساني ، حيث صُرح كالتالي : " إن التنمية الإقتصادية و التقدم في عالمنا المتداخل مرتبطان -أشد ما يكون الإرتباط- بمسلسل العولمة . العولمة معطى بالغ الأهمية بالنسبة لمستقبل بلداننا و مستقبل الكرة الأرضية بأكملها . فإمتهيازاته عديدة : نمو غير مسبوق للإستثمارات و المبادلات، إفتتاح جهات العالم الآهله بالسكان على التجارة الدولية ، فرصة للعديد من الدول النامية في تحسين مستوى عيشها ، إنتشار سريع للمعلومات و الإبداع التكنولوجي و زيادة في المناصب المؤهلة . و هو ما ستنج عنه زيادة كبيرة

³³⁸ OTLET (Paul) , *Les problèmes internationaux et la guerre, les conditions et les facteurs de la vie internationale*, Genève, 1916, p. 337

³³⁹ Arnold van Gennep, 1907, Mercure de France, Vol.70, p. 700

³⁴⁰ يحيى الحيواي ، المرجع سبق ذكره، ص 6.

³⁴¹ RENATO Ruggiero. « *rapport sur la mondialisation* », rapport d'information n°242, commission des affaires économiques , Senat , France ,4-5 , Février 1997.

في خيارات و رفاهية العالم . لذلك فنحن مقتنعون بأن هذا المسلسل مصدر أمل بالنسبة للمستقبل .
فالتاريخ يبين جلياً بأن تحسين مستوى العيش مرتبط القدرة على الإستفادة من المبادلات و الإستثمارات
الدولية و التقدم التقني³⁴² . يظهر هذا التعريف الذي يؤسس لنظرة واسعة حول مميزات العولمة
كمفهوم كوني و الذي إكتسب حدائته في تكثيف عوامل التي تتميز بالتطور التكنولوجي و بروز المعالم
الإقتصادية و إنتصار قيم سياسية و ثقافية جديدة .

جاء تعريف رونيه فاليت ليظهر لنا مطابقة مظهرات الكونية و التكثيف و التنوع الذي يشهده العالم
إلى بروز كلمة تؤسس معرفياً لمصطلح العولمة ، فهي : "مسلسل تكثيف لتيارات الأفراد و السلع و
الخدمات و الرساميل و التكنولوجيا و إنتشارها - بموازاة مع ذلك- لتشمل الكرة الأرضية بكاملها"³⁴³ .

إن للعولمة مظهرات مختلفة منها الإقتصادية و الإجتماعية دون نسيان العولمة الثقافية و السياسية
التي تظهر على الصعيد الأقطاب الثنائية الغربية و أخرى الشرقية من العالم الذي أصبح كوني بفضل
إنتشار المعالم المهيكلة لمفهوم الكونية أو العالمية أي العولمة ، فأساس في ذلك هو التبادل و توسيع
شبكة العلاقات العالمية على مختلف الأصعدة ، حيث جاء تعريف للباحث أوليفي دولفيس : بأنها " هي
التبادل المعمم ما بين الأطراف المختلفة من العالم الكلي ، حيث يصبح الفضاء العالمي فضاء للمعاملات
البشرية"³⁴⁴ ، في موضع آخر يعرفها السوسولوجي قاي روشيه بأننا " لو تحدثنا على العولمة فإننا
نتطرق إلى واقع حديث آخر ، فهي تمدد للعلاقات و التبادل العالمي و العابر للحدود على الصعيد
العالمي ، حيث نجد نتائج السرعة المتزايدة لوسائل و الإتصالات في الحضارة المعاصرة"³⁴⁵ .

تشير العولمة في الوقت الراهن إلى حرية الحركة و التبادل و التفاعل ما بين الفاعلين الإقتصاديين
العالميين في المجتمع الدولي حيث هي " حرية المطلقة لحركة السلع و الخدمات و الأيدي العاملة و رأس
المال و المعلومات عبر الحدود الوطنية و الإقليمية"³⁴⁶ .

³⁴² Ministère des Affaires étrangères , « Réussir la Mondialisation au bénéfice de tous » , communiqué économique du G7, Lyon, 28 Juin 1996.

³⁴³ VALETTE (René), « Mondialisation », Publication de l'institut d'études politiques de Lyon, Service de Documentation ,université de Lyon 2, 1996.

³⁴⁴ DOLLFUS (Olivier), *La Mondialisation*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1997, p 167 .

³⁴⁵ MERCURE (Daniel) et ROCHER (Guy) (dir.), *Une société-monde ? : Les dynamiques sociales de la mondialisation*, Presses de l'Université Laval, 2001, « La mondialisation : un phénomène pluriel ».

³⁴⁶ نايف علي عبيد ، "العولمة و العرب" ، مجلة المستقبل العربي ، العدد 221 ، 1977 ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ص 28.

2. العولمة و المؤسسات الحديثة

تتعدد المفاهيم و تختلف المعاني إلا أنها تقود إلى المعنى الوحيد الذي تتقاد على إثره العولمة على أطر نظرية موحدة على أنها النظام العالمي الموحد الذي يدمج مختلف النماذج الإقتصادية الكبرى ، فهي " ظاهرة إقتصادية " تتميز "بالإستقلال الإقتصادي المتزايد لمجموعة الدول العالمية ، و هذا بسبب تزايد حجم و إختلاف التبادلات التجارية ما بين الحدود لمختلف الخدمات و السلع و كذلك لتدفقات العالمية لرؤوس الأموال عن طريق الإنتشار السريع و العام للتكنولوجيا"³⁴⁷ .

على المؤسسات الحديثة مواكبة التغيرات و التحولات التي تحدث في العالم الإقتصادي و هذا بالعمل على تحديث هياكلها الإنتاجية و التنظيمية . و عليه ستقوم المؤسسة بمسايرة التغيرات التقنية و التنظيمية و هذا التي تقوم عليه التطورات المؤسسات و التنافسية للإقتصاديات الوطنية .

ففي هذا الصدد ستجد المؤسسات الإقتصادية نفسها تعمل على وتيرة متسارعة وفق الحالة العالمية التي تتدرج فيها ، فيجب عليها مجابهة هذا التغير السريع و هذا بالعمل على تطوير مواردها البشرية و مواكبة الموجة التكنولوجية بتطوير هياكلها التنظيمية الداخلية للإنتاج .

فأمام هذه التغيرات و التحولات حيث تعمل المؤسسة وفق المنظومة العالمية التي أعطت تطورات جديدة في مجال تقنيات المعلومات و الإتصال حيث شهدت تكثيف للتفاعل بين الناس و عمليات التأثير و التأثير بين مختلف الجماعات البشرية التي تعرف عمليات الإندماج في المجتمع عبر عمليات التنشئة الإجتماعية التي تقود إلى درجة من الإنصهار في الوحدات المجتمعية التي تعتبر المؤسسات الإقتصادية واحدة منها بواسطة عملها فيها ، و عليه ستشهد المؤسسات الحديثة تغير في ذهنية المورد البشري الذي هو أيضا يجابه التغيرات الحاصلة في المجتمع ككل ، فكلما حدث تغيير معين سيؤثر في ذهنيات و وعي العمال و مستخدمي المؤسسات الإقتصادية .

إن عولمة الإقتصاد و التطور المواكب له لمختلف التكنولوجيات الحديثة له أثر على إقتصاد كل مجتمع معين ، بحيث تختلف النتائج حسب كل مجتمع و لكن الهدف من هذا التحول هو مشترك لكل المؤسسات مهما تكن حالتها التنظيمية . فأمام هذه المتطلبات التي تفرضها العولمة ، و يجب على هذه الأخيرة التكيف و التأقلم تجاه هذه التطورات و هذا الذي يقتضي تغيير و التحول في بنيتها الداخلية و

³⁴⁷ FERFERA (Mohamed) (al)(dir), *Mondialisation et modernisation des entreprises. enjeux et trajectoires*, Alger, cread/casbah éditions, 2001, p 7.

تحويلها إلى عنصر فعال مجابه لظاهرة العولمة ، حيث من بين هذه المظاهر التغييرية و هي التغيير في الكفاءات المورد البشري للمؤسسات لبلوغ مستوى من الفعالية على مستوى النتائج النوعية .

إن عولمة المؤسسة بالتكنولوجيات الحديثة سيؤدي إلى التغيير في الكفاءات العاملة تحت نظام التحديث الذي مس هذا الهيكل الداخلي للبنية الإنتاجية للمؤسسة ، و عليه ستظهر في المؤسسة أدوات تسيير جديدة و ممارسات التي تضمن هذا التغيير في نظام عمل المؤسسة . فأمام هذا التغيير في الكفاءات المؤسسية التي تشهدها الحالة التنظيمية الإنتاجية ، سيظهر ممارسات جديدة خاضعة لنمط معين من الأفعال التي يشترط نوع من الدافعية و الحوافز و المتابعة من أجل الفعالية بصفة مطلقة .

فالمعنى الضروري لتسيير المؤسسة في ظل العولمة التكنولوجيا و هي العمل بمنطق يتميز بالفعالية في إطار الكفاءات التي لم تعد تهيك في الإطار الكلاسيكي لها في تسييرها و لكن بالإعتماد على القدرات العملية و التنفيذية لتسيير الشغل و العمل في المؤسسة الحديثة ، " و قد أعادت المؤسسات الإقتصادية و الشركات هيكله نفسها للمحافظة على قدرتها التنافسية في ظروف العولمة الراهنة ، فأصبحت أكثر مرونة و أبعد عن التنظيم التراتبي . كما أن ممارسات الإنتاج و أنماط التنظيم باتت أكثر مرونة و أصبحت ترتيبات التشارك مع شركات أخرى أكثر شيوعاً . و غدت المشاركة في شبكات التوزيع الممتدة حول العالم من المتطلبات الجوهرية للأنشطة الإقتصادية في الأسواق العالمية السريعة التغيير

348»

3. الوضع الراهن لإقتصاد الواحد والعشرين و ما بعد الفوردية

إن إقتصاد القرن الواحد و العشرين لم يتمثل في النظريات الكلاسيكية الكبرى للإقتصاد السياسي له بل نشهد موجة تحولات في الأطر التكوينية له كعلم مؤسسي في الميدان ، حيث يكمن جوهر التساؤل اليوم في ماذا أصبح العالم اليوم من موضوع الإقتصاد و إلى أي مدى سينتج لنا نموذج إنتقالي في التكوينات الأساسية له كعلم قائم بنفسه تجاه حتمية الكونية أو الشمولية التي يعرفها في الوقت الراهن ، " إذ أن الرأسمالية القرن العشرين الصناعية ، إذ إن الإنتاج القائم على التجميع ، و المواجهات بين الإدارة و العمال ، و بيروقراطية الأعمال الهرمية ، و الحدود الجامدة بين العام و الخاص ، و الحرب الباردة ، و الإيديولوجية ، أصبحت كلها مجرد ذكريات جميلة ، فإلى أين نحن ذاهبون ، إن كان الأمر كذلك ؟ "

³⁴⁸ أنتوني غيدنز ، علم الاجتماع ، ترجمة و تقديم د. فايز الصياغ ، لبنان ، المنظمة العربية للترجمة ، 2001 ، ص 121.

³⁴⁹. إذن نحن في الواقع أمام تحولات هامة ، و لكن هل هي تحولات إلى ما بعد العصر الصناعي ، أو إلى ما بعد الفورية أو ما بعد الحداثة ؟ .

فيما يخص التوجهات الجديدة للوضع الراهن نلاحظ التطور الذي مس النظام العالمي الإقتصادي و هو لا يزال يتبلور في عملية تكوينه حيث هو جاء كنتيجة لتطور التاريخي الرأسمالي العالمي و الذي أطلق عليه السوسيولوجي سمير أمين بنموذج "النظام العالمي الجديد" ³⁵⁰ ، و الذي هو في إطار مرحلة تاريخية جديدة و على أساس موضوعي جديد "... ، و هذا ما يؤكد في موضع آخر حيث يرى ريكاردو بتريلا بأننا تجاوزنا مرحلة الرأسمالية الصناعية ، و نحن في مرحلة تقييم لأشياء المادية و اللامادية حيث يقول : " إن التدويل و تعدد الجنسية و العولمة هي جزء من مسلسل واحد ، مسلسل تطور و تحول الرأسمالية الصناعية و المالية ، ميزته الأساسية التراجع التدريجي للمبادئ و القواعد و أنماط التنظيم و تقييم الخيرات المادية و اللامادية المرتكزة إلى حد الآن على وحدانية و نسقية النظام " ³⁵¹، إذن يمثل هذا النظام اليوم وحدة من أجزاء الإقتصاد العالمي و الذي تمازج و تداخل مع إقتصاديات المجتمعات المختلفة العالمية لتنتج كل واحد منهما نظام يسمى عالمي لأنه أصبح ينتج خارج التراب الأصلي للوطن .

في هذا الصدد و عن تشعب الوضع الإقتصادي العالمي في الوقت الراهن ، يقودنا سمير أمين إلى أن ما " يدفع بالعولمة الجديدة إلى مزيد من الفوضى و البربرية هو ظواهر أن "الإقتصاد العالمي " الذي يصير الآن و الإستقطاب العالمي الذي يتعمق الآن ، يحصلان في إطار هذه العولمة كمحاولة ليبرالية جديدة لإعادة توحيد العالم على أساس آليات السوق الرأسمالية كسوق عالمية مبتورة تنتج الإستقطاب و تعيد إنتاجه على نحو أكثر عمقاً بإستمرار ، الأمر الذي يتجلى بدوره ، بظاهرة أن الحركة في إطار "الإقتصاد العالمي" تقتصر على حركة الرأسمال و السلع فحسب. و على هذا النحو تعمل الليبرالية الجديدة

³⁴⁹ وليام هلال ، كينت تايلر ، إقتصاد القرن الحادي و العشرين - آفاق إقتصادية - إجتماعية لعالم متغير ، ترجمة : د حسن عبد الله بدر ، د عبد الوهاب حميد رشيد ، لبنان ، المنظمة العربية للترجمة ، 2009، ص 61 .

³⁵⁰ سمير أمين ، بعض قضايا المستقبل : تأملات حول تحديات العالم المعاصر ، بيروت ، دار الفرابي ، 1990.

³⁵¹ PETRELLA (Riccardo), « *technologie et compétitivité, implications pour les politiques publiques : l'Etat acteur ou arbitre de la concurrence internationale ?* » conférence, FAST , commission des communautés Européennes, Paris , 25-27 Juin 1990.

بالضرورة في إتجاه المزيد من الإستقطاب ، و بالتالي في إتجاه المزيد من الإضطراب و الانفجار
.....³⁵².

هذا التوجه الليبرالي الذي دعى إليه سمير أمين لا يختلف عن سابقه عن مرحلة الليبرالية المطلقة الذي شهدها القرن السابق ، حيث شهد موجة من التحولات في الهيكل الإقتصادي العالمي سبب أزمة في الرأسمالية الغربية و هذا ما أدى بظهور توجه ليبرالي آخر له تصور جديد لتسيير الإقتصاد و المجتمع ، حيث " أن الليبرالية الجديدة هي عبارة عن رؤية إقتصادية و إجتماعية و سياسية ، هدفها الرئيسي الدفاع الأعمى عن مصالح أصحاب رؤوس الأموال (....) تنادي هذه الليبرالية بالعودة إلى مفاهيم و المقولات الكلاسيكية المبكرة لليبرالية . فهي تؤمن بقدرة النظام الرأسمالي على النمو المستمر (....) لو عادت له الحرية المطلقة و "نقاوة" السوق ، و إبتعدت الدولة عن التدخل في سير العجلة الإقتصادية . بل إن أنصار هذه الليبرالية أعادوا إحياء فكرة اليد الخفية التي تحقق - بشكل تلقائي- التوافق بين المصلحة الخاصة و المصلحة العامة ، و نادوا بإطلاق الحرية الإقتصادية إلى أبعد مدى (....) و أصروا على القضاء على الملكية العامة و تحويلها للقطاع الخاص و ضرورة التخلي عن أهداف التوظيف الكامل و الرعاية الإجتماعية و دولة الرفاهية ، حيث لم تعد الطبقة الرأسمالية (....) - في غمرة حماسها لهذه الليبرالية الطائشة - كانت تحلم بالعائد الضخم الذي ستحققه من وراء ذلك ، و هو خفض الضرائب على دخولها المرتفعة و على ثرواتها الكبيرة و إعادة توزيع الدخل القومي و الثورة القومية لصالحها³⁵³.

نلاحظ مما سبق أن الليبرالية الجديدة تحاول تأسيس منطق إقتصادي عالمي جديد على السابق المغاير لها في التنظيرات و التطبيقات الموجهة نحو مؤسساتها الإقتصادية في الوقت الراهن ، حيث بلغت هذه الأخيرة مرحلة مختلفة عن سابقتها تتميز بتقديس إيديولوجية السوق و المنافسة و على خصوصية و التحرير. في ظل الليبرالية الجديدة كل الإقتصاديات العالمية معنية بضرورة الإندماج ضمن الشمولية الكونية لها ، و هذا لأن الذي " لا تطبق القواعد التي تفرضها الدول الغربية (و شركاتها) قد تجد نفسها محكوماً عليها بأن تظل في الهامش للأبد . و لا يعني ذلك أنه لن تحصل على رأس مال

³⁵² فصيل جميل سعد ، " العولمة الجديدة ،آلية في تفكيك النظام العالمي الجديد: قراءة ديالتيكية لمفهوم العولمة الجديدة عند سمير أمين " ، مجلة الطريق، العدد 2، مارس/أفريل 1996.

³⁵³ رمزي زكي ، " الليبرالية الجديدة تقول : وداعا..... للطبقة الوسطى " ، مجلة عالم الفكر ، المجلد الخامس و العشرون ، العدد الثاني ، أكتوبر /ديسمبر 1996.

الإستثماري فحسب و لكن ستجد أن من المستحيل عليها - إلى حد كبير - تحقيق التنمية الفعلية و إمتلاك ناصية المعرفة التقنية³⁵⁴ .

في الوقت الراهن ، أخذ تنظيم المجتمع الصناعي القائم على سيرورة الإنتاج الفوردي في المصانع في التحول الجذري نتيجة جملة التغيرات الإقتصادية و الإجتماعية ، و طعنت بعض الحركات الإجتماعية ببعض الأسس الإجتماعية للفوردية ، و كانت من بينها نتائج الأزمة الإقتصادية التي حدثت في السبعينات القرن الماضي التي أثرت و طرحت تساؤلات إقتصادية أدت إلى تحولات جذرية في السوق و إعادة الإعتبار لمرحلة الفوردية في المجتمع ، حيث أصبحت مرحلة ما بعد الفوردية تعمل بنظام " النخصص المرن " « Flexible spécialisation » حيث تصبح المؤسسات تغير من نمط تعاملها مع السوق المنقلبة و هذا من خلال تغيير حجم السلع المنتجة و مخرجاتها ، و هذا بواسطة فرق إنتاج متعددة المهام يتشاركون في إنتاج سلع كاملة ، حيث يلجؤون إلى طريقة العمل الجماعي التي تتيح بإتخاذ قرارات تتميز بلامركزية و أقل هرمية ، بدون نسيان دور التنسيق ما بين الإدارة و فرق الإنتاج في المؤسسة ، و هنا يظهر الدور الكبير الذي تمليه هذه الأخيرة للعمال في المشاركة في سيرورة الإنتاج و التسيير في نفس الوقت ، و يصبحون متخصصون في المهارات ذات الجودة العالية ، حيث يعملون بنموذج الوقت المحدد بدقة فيما يخص فارق الوقت و الإستثمار و البيع الذي يسمح للمؤسسة بالتجاوب كبير مع التقنيات المتغيرة و خصوصيات الزبائن فيما يتعلق بنمط الإستهلاك³⁵⁵ .

إن المرحلة ما بعد الفوردية تتميز بتطوير التكنولوجيات الجديدة كأمر أساسي لمرحلة جديدة في تطور المجتمعات الصناعية و ما بعد الصناعية ، حيث يعتبر نظام تدفق المعلومات و التكنولوجيا أمر يساعد على المرونة و تحفيز الإنتاجية ، و خلق الثروة من خلال ممارسة المعرفة ، و صناعة المعلومات و تحويلها في المجتمع بين الأفراد ، فتصبح لدينا مهن معلوماتية : كالمهندسين ، العلماء ، المستشارين و ميادين البحث و الدراسات لمعالجة المعلومات ، إذن هي خصائص جديدة لعصر المعلومات تؤثر في نظام العالمي الإقتصادي الجديد من خلال القرارات الإقتصادية و السياسية ، " فالمعلومات يتم جمعها و الإتجاهات الإقتصادية و الإجتماعية يجري قياسها ، و القرارات تتخذ من خلال مشاورة تكنولوجية تحليلية (...). فالنخبة الجديدة تحرز قوتها و ثروتها بفضل شهاداتها العالية في التعليم الجامعي . كما أن الثقافة

³⁵⁴ أسامة عبد الرحمن ، " تنمية التخلف و إدارة التنمية : إدارة التنمية في الوطن العربي و النظام العالمي الجديد " ، مركز

دراسات الوحدة العربية ، سلسلة الثقافية القومية ، بيروت ، جوان ، 1997 .

³⁵⁵ ROLLE (Pierre) , *Introduction à la sociologie du travail* , Paris , Librairie Larousse, 1971, p 24.

العلمية الجديدة المعتدلة والحاجة التحليلية و الكفاءة المكتنبة ، تحقق قبولاً عالمياً واسعاً ، و الحاجة البشرية أصبحت تفهم كشكل لمعالجة المعلومات (...). و الإتصالات البشرية باتت تعرف كإنتقال معلومات يتم تداولها جيداً من خلال خيوط بصرية أو إلكترونية (...). و عليه فإن الضغوط الإقتصادية اتطوير التكنولوجيا هذه و الرغبة بإستعمالها ، تحدثان في وقت واحد في سياق التحول الهائل للرأسمالية المتقدمة ، و الحصيلة هي ظهور عصر إقتصادي جديد تهيمن فيه المعلومات و التحليل³⁵⁶.

4. ظهور الشركات المتعددة الجنسيات

في العصر الحالي ظهر ما يسمى بمؤسسات أو شركات متعددة الجنسيات و هذا لكونها مؤسسة إندمجت في الإقتصاد العالمي النموذج الحالي لنمط الإنتاج و الإستهلاك على أوسع المقاس ، و عليه و بغية التقرب من هذا الموضوع إرتأينا التطرق إلى هذه النقطة الأساسية و التي تعتبر جوهر الإشكال الواقع في مراحل تطور الرأسمالية و الليبرالية الجديدة بمؤسساتها المختلفة العالمية ، فتعددت التعاريف التي تصف هذه المؤسسات والتي يطلق عليها في العادة شركات متعددة الجنسيات ، و التي هي عبارة عن " شركة كبيرة لها فروع صناعية في عدة دول أو ستة دول على أقل " ³⁵⁷ ، تتميز هذه الشركات كونها لا تعتمد على مقر جغرافي واحد ، بل تتعدى الحدود الوطنية ، و تستفيد من الميزة القانونية المعمول بها في هذه البلدان ، " كما تنتقي كوادرها على أساس الكفاءة و الأداء و بغض النظر عن جنسية أي منهم . و تحصل على تمويل محلي من كل بلد يمتد إليه نشاطها الذي قد يكون فرعاً أو شركة مملوكة بالكامل و شركة مساهمة نشأت في ظل القانون المحلي ، و تبيع إسهما لمواطنيه ، و تقترض من بنوكه أو من الجمهور مباشرة في شكل سندات كما تجتذب مذكرات كبيرة من بلدان العالم الثالث من خلال البنوك و البورصات العالمية ... " ³⁵⁸.

هناك تعاريف أخرى تشمل الصيغة الشمولية لهذه المؤسسات العالمية ، حيث جاءت "كمؤسسة في الكثير من الأحيان كبيرة الحجم و التي إنطلاقاً من قاعدة وطنية تقوم بتركيز الكثير من فروعها في الخارج في العديد من الدول و هذا مع إستراتيجية معينة و تنظيم مصمم على نطاق عالمي " ³⁵⁹. فهي الشركات التي لم تعد تتحدد إلى فضاء قومي و لا إلى صناعة واحدة محددة و لا إلى مرجعية قانونية

³⁵⁶ وليام هلال ، كينت تايلر ، المرجع سبق ذكره ، ص 66-67.

³⁵⁷ ANDREFF (Wladimir) , *Les multinationales globales* , paris , Editions la Découverte , 1996 ,P29.

³⁵⁸ إسماعيل صبري عبد الله ، " الكوكبة : الرأسمالية في مرحلة ما بعد الأمبريالية " ، المستقبل العربي ، العدد 222 ، أوت 1997 .

³⁵⁹ ANDREFF (Wladimir) ,Op.cit , P30 .

محافظة في تعاملها مع المال و الأعمال و لم تعد حبيسة قاعدة محددة في رأسمالها، حيث أن صيغة هذه الشركات و هي المرونة المالية التي تمنحها المؤسسات المالية العاملة مع هذه الشركات ، فهي لا تخضع لرقابة هذه المؤسسات بل خلقت لبيئتها خارجية قريبة فيما يخص رؤوس المال عن طريق البورصات ، فهي ميزة هذا الوقت الراهن للإقتصاد العالمي و هذا خلال فترة السنوات العشرين و الواحد و العشرين من هذا القرن .

فيما يخص الصيغة التقنية التي تتميز بها هذه الشركات و هي تعتبر في هذا الشأن " كمؤسسة التي تمتلك على الأقل وحدة إنتاج خارج الوطن (...) و تعتبر فعلاً شركة متعددة الجنسيات عندما تستطيع إنتاج كل أو جزء من منتوجاتها في خارج نطاقها الوطني " ³⁶⁰؛ من جهة أخرى أصبحت عملية الإنتاج في هذه الشركات مختلفة عن سابقتها في مؤسسات أخرى صغيرة أو كبيرة الحجم التي تمتد فقط في الوطن أو إقليم محدد ، بل أخذت عملية الإنتاج منحرج آخر و هو التعددية و التنوع في إنتاج المنتج فهي تميل " إلى تنوع في النشاط لإعتبار إقتصادي مهم ، هو تعويض الخسارة المحتملة في نشاط معين بأرباح تتحقق من أنشطة أخرى لها أسواقها المتميزة " ³⁶¹، فهي شركة ذات تميز و نوعية كيفية مهمة فيما يختص بالتقدم التكنولوجي و التقني لوسائل الإنتاج ، حيث انها العمود الفقري و "المحول الأساسي لعمليات البحث و التطوير" ³⁶² .

5. إقتصاد المعرفة و المنظمات الافتراضية

نلاحظ في الوقت الحالي أنه كل ما أنتج من طرف الإنسان في السابق قد تفسخ و عرف نوع من التغيير العميق في البنى المهيكله له ، و هذا أمام مظاهر الإختراعات المتطورة الدائمة و الحركة السريعة للمجتمع الحاضر حيث أصبح التغيير يطرح نفسه في ثنائيات متكررة تمس مختلف البنيات الإجتماعية كالمؤسسات و العمل و المجتمع المحلي ، حيث نشهد اليوم بروز مجتمع الرقمة و المعلومات و الشبكات البرمجة أو ما يعرف "مجتمع المعرفة " ، حيث هذا المفهوم يشير إلى أنه " الإنتاج و الخدمات القائمة على معرفة النشاطات المكثفة و التي تسهم في تسارع وثيرة التقنية و التقدم العلمي ، فضلاً عن التقدم

³⁶⁰ MUCCHIELLI (Jean-Louis), *Multinationales et mondialisation* , Paris , Editions du Seuil, P18.

³⁶¹ إسماعيل صبري عبد الله ، المرجع سبق ذكره .

³⁶² يحيى اليحيوي ، العولمة : أية عولمة ؟ ، المغرب ، أفريقيا الشرق ، 1999 ، ص 42.

السريع ، و إن المكون الرئيسي لإقتصاد المعرفة هو زيادة الإعتماد على القدرات الفكرية من التركيز على المدخلات المادية أو الموارد الطبيعية " 363 .

في نهاية القرن العشرين ، و كحتمية تطور الكبير في مجال المعلومات و التكنولوجيا ، تحقق نوع من التراكم المعرفي الذي عرف بمفهوم إقتصاد المعرفة الذي أصبح يأخذ محل الإقتصاد الكلاسيكي الموزع على اليد العاملة و الآلة كمصدر للقوة و الثروة ، فتراكم المعلومات الحالية تخلق أنظمة جديدة للإقتصاد السياسي ، حيث يجري تنظيم الشؤون الإقتصادية سعياً وراء المعرفة ، حيث يهدف هذا إلى التأكد من صناعة المعلومات بوصفها القاعدة الأساسية في بناء الإقتصاديات الحديثة ، و تطور نمط معرفي جديد يقوم على دور المعرفة و المورد البشري في تطور الإقتصاد و تنمية المجتمعات ، حيث يعرف هذا النظام من الإقتصاد بأنه : " الإقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة ، و إستخدامها ، و توظيفها ، و إبداعها و إبتكارها ، بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة ، من أجل الإستفادة من التطبيقات التكنولوجية المتطورة ، و إستخدام العقل البشري كرأس للمال المعرفي ، لإحداث مجموعة من التغييرات الإستراتيجية في طبيعة المحيط الإقتصادي " 364 .

إن مجتمع المعرفة هو عبارة عن مرحلة نوعية من تاريخ البشرية تجعل من المعرفة مورداً تسعى المجتمعات لإكتسابه و الإستفادة منه ، و مع تنامي قطاع المعلومات في الإقتصاد لم تعد الثروة في شكل الكلاسيكي لها تتمثل في الفوائد المادية الصلبة و الملموسة كالأرض و المصانع ، بل عرفت تغيراً ملحوظ لتصبح أسهماً في شركات و تكتلات إقتصادية تأخذ ثروتها من الإمكانيات المعرفية ، حيث العامل الأهم في إقتصاد المعرفة هو إعتماده على قوة العمل المؤهلة و المتخصصة في العديد من المجالات ، و كذلك تحول في التنظيم الإقتصادي و إعتماده ليس فقط على السلع لكن بالأساس يعتمد على إنتاج الخدمات 365 .

في نفس السياق ظهر ما يسمى بالثورة المعلوماتية التي تعمل على توظيف التكنولوجيا و المعلومات و الإتصال ، حيث لم يعد الإقتصاد في حلته الكلاسيكية بنشاطاته التقليدية كالزراعة ، الصناعة و

³⁶³ نداء محمد النجار ، دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل إقتصاد المعرفة ، مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال ، قسم إدارة الاعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية - غزة ، 2012 .

³⁶⁴ الشمري هاشم ، الليثي ناديا ، الإقتصاد المعرفي ، عمان الأردن ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، ط1 ، 2008 ، ص14 .

³⁶⁵ أبو حلاوة كريم ، أين العرب من مجتمع المعرفة ، مجلة مقاربات للدراسات النظرية و الحقوق المدنية ، 2006 ، ص1-2 .

الخدمات ، بل أدمج قطاعا آخر و هو قطاع المعلومات ، حيث يشير الباحث ماشليب إلى هذا القطاع على أنه : " صناعات المعرفة التي تضم الأقسام الخمسة التالية : التعليم ، البحوث ، التنمية ، و الإتصالات ، آلات المعلومات و خدمات المعلومات "366 ، و في موضع آخر يظهر هذا القطاع بأنه " يتكون من المؤسسات في كلا القطاعين العام و الخاص ، تلك التي تنتج المحتوى المعلوماتي أو الملكية الفكرية ، و تلك التي تقدم التسهيلات لتسليم المعلومات للمستهلكين و تلك التي تنتج الأجهزة و البرامج التي تمكننا من معالجة المعلومات "367 .

في القرن الحالي ظهرت ما يعرف بالمؤسسة الافتراضية كتنظيم حديث الذي مس جل المنظمات العالمية ، فهي عبارة عن شبكة من العلاقات التعاونية التي تعتمد بالأساس على تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات التي تتميز بنوع من المرونة في سوق العمل في المجتمعات الحديثة . إن التنظيم الافتراضي يقوم على شبكة إجتماعية حيث نلاحظ فيها التخلص من جميع القيود و الحدود ما بين مختلف الفئات السوسيو مهنية التي تعمل في مناصب عمل منعزلة بعض الشيء و يستعملون في العمل بعض التكنولوجيا المعلومات و الإتصالات التي تعتبر الجزء الأساسي للمنظمة الافتراضية .

إن الأساس في هذا التنظيم هي تنسيق و جمع الأدوار العمالية بواسطة تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات و هذا لتحقيق النجاعة التنظيمية التي حددت من طرف المسيرين للمؤسسة الحديثة ، حيث تقوم الإدارة العليا للمؤسسة بمراقبة العلاقات الخارجية بواسطة الألة و هي الكمبيوتر في هذه الحالة ، حيث تعتمد في العمل على خاصية المرونة التي تتمثل في العمل عن بعد و العمل بدوام جزئي و تقسيم العمل بدون نسيان العمل المنزلي عن بعد بالنسبة للمسيرين في المؤسسة الحديثة . فالأساس في هذا هو الخروج بمنظمة تعمل بصفة مرنة تجاه التأثيرات الخارجية و الداخلية للمؤسسة حيث يتم إفتراضها على باقي العمال في العمل ، فالمؤسسة الافتراضية هي : " تجمع عدد من المؤسسات و الشركات بشكل يسمح لها بالإستجابة الجماعية لمتطلبات و متغيرات السوق ، و بتطوير منتجات جديدة في الحالات التي لا يمكن لها أن تحقق ذلك بكفاءة و نجاعة عند عملها بصورة منفردة "368 .

366 متولي ناريمان إسماعيل ، إقتصاديات المعلومات : دراسة للأسس النظرية و تطبيقاتها العملية على مصر و بعض البلاد

الأخرى ، القاهرة ، المكتبة الأكاديمية ، 1995 ، ص 45 .

367 محي الدين حسانة ، إقتصاد المعرفة في مجتمع المعلومات ، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية ، مج 9 ، ع 2 ، 2004 ، ص 4 .

368 عماد مصطفى ، المؤسسات الافتراضية ، محاضرة قدمت في قصر اليونسكو في بيروت ، 1999 .

تتعدد تصنيفات المؤسسات الإفتراضية و لكن تبقى على نفس الهدف و التوجه نحو النموذج المثالي لأي عملية تنسيقية لها ، و عليه فإن تنظيم علاقات العمل في هذه المؤسسات يختلف شكله و محتواه و تظهره عن الأشكال القديمة لتنظيم الكلاسيكي ، حيث نجد أن المؤسسات الإفتراضية لا تفرض الحضور الجسدي للمستخدمين و اليد العاملة لها ، بل تعتمد على العمل عن بعد ، حيث يتم التفاعل الإجتماعي عن طريق الحاسوب و شبكة الإتصال و المعلومات الحديثة ؛ من جهة أخرى فإن لنظام العمل الخارجي مرونة في كيفية التعامل مع المصادر و المعلومات الموجهة نحو أهداف المؤسسة في شموليتها .

إن تنظيم المؤسسة الإفتراضية يقوم على الإستعانة بالمصادر الخارجية لكفاءات المؤسسة ، و تشمل هذه العملية بالمصادر الخارجية كالتسويق و المبيعات و الموارد البشرية و التموين و الأبحاث و التطوير و نظام المعلومات ، حيث تستعمل العديد من الشبكات لربط الأفراد فيما بينهم و بين المستهلكين لإنشاء و توزيع منتجات و خدمات جديدة بالتواصل المباشر دون الحاجة إلى حدود فاصلة للمواقع التقليدية للمؤسسات العالمية ، التي تركز أساساً على طلب الزبون و مرتبطة بشبكة الأعمال و التجارة الإلكترونية و تعمل بالأساس بإستخدام تكنولوجيا المعلومات و الإتصال للوصول إلى درجة من الميزة التنافسية³⁶⁹ .

6. المؤسسة الصناعية الجزائرية : محطات تاريخية في إشكالية التطور

لقد خاضت الجزائر منذ الإستقلال و إلى اليوم العديد من الإصلاحات و التجارب في تنظيم و تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية ، وهذا نتيجة الضغوط و الظروف الإجتماعية و السياسية و الإقتصادية الداخلية و الخارجية التي عرفها المجتمع الجزائري خلال فترات متفاوتة من الزمن ، حيث تشهد المحطات التاريخية لتاريخ المؤسسة الجزائرية على تجسيد جملة من الإصلاحات الهيكلية و الإقتصادية ، إضافة إلى الإنتقال من نظام معين لآخر و الذي جاء لخلق و إنعاش المؤسسة العمومية التي كانت في تلك الفترة تتجه نحو الغلق و الإفلاس ، و هذا ما عجل بالدولة إلى خوصصتها و فتح السوق الوطنية نحو النظام الليبرالي نظرا لضغط الذي كان يعرفه المجتمع الجزائري في جميع المستويات ، و عليه سوف نتطرق إلى سرد تاريخي حول تنظيم المؤسسة العمومية في الجزائر و المراحل التي مرت بها منذ الإستقلال إلى يومنا هذا .

³⁶⁹ محمد بوبقيرة ، " المؤسسات الإفتراضية " ، مجلة جديد الإقتصاد ، العدد 4 ، ديسمبر 2009 ، ص 115 .

1. **مرحلة التسيير الذاتي (1962-1965):** إن التسيير الذاتي عبارة عن نظام و تجربة قامت بها الدولة نظراً للواقع و الظروف السائدة في المجتمع الجزائري مباشرة بعد الإستقلال ، حيث عرف فراغ كبير نتيجة مغادرة المعمرون الأوروبيون البلاد و تركهم العديد من المؤسسات و المزارع ، هذا بعد عملية التطهير و التخريب التي عرفتها مما أدى إلى وضعية كارثية في المجتمع ، حيث دفعت هذه الوضعية بالعمال و الفلاحون الجزائريين إلى مواصلة تسيير المؤسسات و المزارع و تجسيد نمط جديد و هو التسيير الذاتي ، حيث أصدرت الدولة العديد من القرارات التي تحدد طبيعة تنظيم المزارع و المؤسسات المسيرة ذاتياً ، بحيث جاءت القرارات كالتالي : " القرار الأول جاء في 23 نوفمبر 1962 و كان يهدف لتشكيل لجان التسيير الذاتي داخل المؤسسات الدولة ذات الطابع الصناعي و المنجمي و الحرفي ، أما القرار الثاني فتمثل في قرار 18 مارس 1963 و المتعلق بحماية الأملاك الناجية من النهب و التخريب ، و في الأخير أصدرت الدولة قرار 28 مارس 1963 و الذي ينظم و ينص على تأسيس الهيئات المؤسسة كمجلس العمال ، الجمعية العامة للعمال ، لجنة التسيير و المدير ³⁷⁰ .

في الواقع جاء نظام التسيير الذاتي نتيجة العديد من الأسباب منها الفراغ الذي نتج من وراء ذهاب ملاك و أرباب العمل الأوروبيين ، إضافة إلى أن الدولة سعت جاهدة للوقوف أمام الأطماع بعض القيادات الجزائرية التي ظهرت أثناء الثورة و كانت تطمح إلى الإستيلاء على بعض الممتلكات الفارغة التي تركها الأوروبيين ، حيث هذا دفع بالدولة في تلك الفترة إلى فرض سلطتها على نظام التسيير الذاتي ، و الذي تجسد في الواقع نتيجة الظروف الإجتماعية و الإقتصادية و السياسية التي سادت في تلك الفترة ³⁷¹ .

فيما يخص تسيير المؤسسات بنظام التسيير الذاتي فقد كان عن طريق لجنة التسيير الذاتي المنتخبة من طرف العمال و في نفس الوقت يقوم أعضاء هذه اللجنة بتعيين رئيس بطريقة ديمقراطية ، إضافة إلى المدير و الذي يعين من طرف الدولة تكون له صلاحيات أوسع من الهيئة المنتخبة ، حيث يتميز هذا التنظيم على مبدأ تكريس المركزية و عدم القدرة الفعلية على مشاركة العمال في التسيير و إتخاذ القرارات ، حيث ظهرت بعض النتائج السلبية تجاه سلطة المدير و الذي بسط نفوذه على العمال " و ممارسة مركزية إتخاذ القرارات و عرقلة نشاط العمال بل و تأخير حتى رواتبهم الشهرية مما أدى إلى سوء

³⁷⁰ مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، 1992 ، ص 229.

³⁷¹ محمد سعيد أوكيل ، استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي - بعض النتائج الأولية- ، مجلة بحوث ، جامعة الجزائر ، 1994 ، ص 32.

الإتصال التنظيمي بين العمال و الإدارة و ترتب عنه شل نشاط مجالس العمال³⁷² ، فأمام هذه الوضعية ظهرت العديد من الصراعات داخل المؤسسات المسيرة ذاتياً .

إن هذه الوضعية جاءت بسبب طريقة التسيير و تنظيم المؤسسة المسيرة ذاتياً ، و هذا ما أدى في تلك الفترة لبروز فئة من المسيرين تتميز بالتسيير البيروقراطي حيث يتم فيه إحتكار السلطة و إتخاذ القرارات ، و هذا ما سيؤدي إلى زيادة الصراعات داخل مختلف المؤسسات و التي تتواجد ضمن محيط إقتصادي عرف هو أيضاً تدهور في مستوياته حيث " إنخفض الإنتاج بالقيمة الحقيقية بحوالي 35 % كما إنخفض معدل الواردات بمعدل 40 % بالأسعار الجارية"³⁷³ ، و هو ما أثر على نظام التسيير الذاتي حيث عرف منافسة من طرف المستثمرين الأجانب في مختلف القطاعات و كذلك تعرضه لمشاكل عديدة كمشاكل التمويل و إنعدام الإستثمار في روؤس الأموال .

فيما يخص ظروف البلاد التي سادت تنظيم و تجسيد نظام التسيير الذاتي فلقد تميزت هذه الفترة بإرتفاع البطالة و تدهور أوضاع الإجتماعية للأفراد نتيجة محدودية الدخل الفردي الموزعة من طرف المؤسسات القطاع المنتج و هذا راجع لفائض الملاحظ في مناصب العمل في جميع القطاعات ، حيث أدى هذا للعديد من الإحتجاجات من طرف العمال لزيادة أجورهم لتحسين الوضع المعيشي .

2. مرحلة الشركة الوطنية (1965-1971) : لقد دخلت الجزائر مرحلة جديدة بعد الشروع في نظام تسيير الذاتي كان على عاتقها مسؤولية تحسين و بناء إقتصاد وطني قوي و الحد من إستغلال الرأسمال الأجنبي ، و هذا ما أدى بالدولة بداية من سنة 1966 في سلسلة التأميمات السريعة و المكثفة للمناجم والبنوك و العديد من المؤسسات الصناعية الأخرى ، حيث قامت الدولة بإنشاء شركات وطنية كبيرة في مختلف القطاعات ، و الذي كانت تعتبر " الأداة التي يكمن بواسطتها القيام بالنشاطات الإقتصادية الرئيسية"³⁷⁴ ، في حين تراجع العمل في القطاع المسير ذاتياً و عرف تناقص في العمالة خاصة بعد الشروع في تنفيذ المخطط الثلاثي الأول ، حيث عرفت الشركات الوطنية إستيعاب كبير ليد العاملة نتيجة إرتفاع نسبة البطالة ، إضافة إلى الحوافز الموفرة من وراء العمل في هذه الشركات الوطنية التي أصبحت توفر أجور مغرية مقارنة بالأجور المقدمة في الوظيف العمومي و القطاع المسير ذاتياً ، حيث كان

³⁷² مصطفى عشوي ، المرجع سبق ذكره ، ص 230.

³⁷³ محمد سعيد أوكيل ، المرجع سبق ذكره ، ص 32.

³⁷⁴ علي زغود ، المؤسسات الإشتراكية ذات الطابع الإقتصادي في الجزائر ، الجزائر ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، 1982 ،

الهدف الأساسي لإنشاء الشركات الوطنية هو " تلبية حاجات الإستهلاك الوطني ، و إيجاد سوق واسعة لتصريف منتجات الصناعة ، و في الأخير و الأهم هو إيجاد أقصى ما يمكن من الوظائف لإمتصاص البطالة "375 .

في نفس السياق لقد خلقت الدولة هذه الشركات الوطنية من فروع مختلفة متمركزة في أقطاب جهوية عبر الوطن ، و هذا ما جعل مسؤولية تسييرها من أهم العمليات المنوطة بالمسيرين و هذا تماشياً مع أهداف التنمية الوطنية ، حيث يتم تعيين المدير المسؤول الأول عن المنشأة من طرف الدولة يتمتع بصلاحيات واسعة ، فضلاً عن وجود هيئة إستشارية عملها هو المساعدة في تسيير الشركة الوطنية ، تتكون من مسيرين يمثلون الوزارة و الحزب الواحد ، و بهذا تكون الدولة هي المسؤولة الأولى في هذه الهيئة حيث تقدم للمدير السلطة المطلقة في التسيير و إتخاذ القرارات إضافة إلى مهمة وضع سياسة المؤسسة في هذه الفترة ، و هذا ما جعل من المجالس العمال غائبة عن الساحة المؤسسة و الذي أدى إلى ظهور صراعات و مشاكل حول قضية مشاركة العمال في التسيير .

إن مسألة أهداف و وظائف الشركات الوطنية كانت تضبط من طرف الدولة و أجهزتها المركزية ذات السلطة الوصية ، و هذا في إطار إستراتيجية وطنية عامة حيث كانت تلبى مختلف مطالب العمال الإجتماعية و ضمان الإستقرار السياسي للبلاد في تلك الفترة ، حيث كانت القرارات المتخذة صادرة من طرف الدولة و الإدارة المركزية و ما وراءها من نتائج بيروقراطية في فعالية القرارات ، حيث هذه الوضعية نتجت عنها مشاكل بيروقراطية مرتبطة بطبيعة السلطة المقدمة للمسيرين في الشركة الوطنية ، إضافة إلى مشاكل و صراعات تتعلق بسوء الإتصال بين الإدارة و العمال في ظل الظروف السيئة المحيطة بالعمال في العمل و غياب المشاركة الفعلية في إتخاذ القرارات ، و ضعف الجهاز النقابي و الذي إندمج في الحزب الواحد خلال مؤتمره الثالث ، حيث أصبحت النقابة أداة في يد الدولة تقوم بخدمة مشاريعها السياسية ، إذ شهدت تلك الفترة العديد من الإضرابات العمالية و التي شلت العديد من القطاعات خلال سنة 1966 ، و للقضاء على هذه الإحتجاجات عملت الدولة بإصدار مادة 171 من قانون العقوبات تمنع قيام العمال و المستخدمين بالإضراب ، حيث يعاقب هذا القانون المخالفين الذين يسعون لعرقلة حرية العمل في الشركات الوطنية ، غير أنه ظهرت بعض الممارسات الإضرابية بالرغم من صدور هذا القانون ، لأن الدولة كونت نظرة سلبية حول الإضراب و ما يترتب عنه من نتائج سلبية على الإقتصاد

³⁷⁵ نفس المرجع ، ص 29.

الوطني ، حيث حاولت الدولة في هذه المرحلة التمهيد للمرحلة القادمة و هي تبني الاشتراكية و محاولة التخلص من التناقضات الموجودة بين مصالح الدولة و مصالح العمال ، و بهذا أصدرت السلطة الوصية ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات الوطنية .

3.التسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971-1980): إن تنفيذ الدولة للنظام الاشتراكي جاء لتحقيق التنمية الوطنية و توفير الظروف الملائمة لها للشعب الجزائري حيث عرف هذا الأخير نظام إستعماري الذي قضى على البنيات التحتية للدولة الجزائرية ، و لهذا كانت من بين أهداف الاشتراكية القضاء على اللامساواة بين الأفراد في المجتمع من خلال إحداث قطيعة مع نظام الرأسمالي الموروث من الإستعمار الفرنسي ، حيث جاءت معالم الاشتراكية في برنامج طرابلس في جوان 1962 و في ميثاق الجزائر لسنة 1964 .

تقوم الاشتراكية على نظام قائم على الإنتاج الاشتراكي الذي يقوم بدوره على التعاون بين جميع المنتجين ، و على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج ، حيث يسعى هذا النظام إلى تقليص الفوارق الطبقة بين الأفراد في المجتمع و القضاء على التعارض بين فئة العمال و أرباب العمل و المساهمة على التعايش فيما بينهم و النهوض بالطبقة العاملة و توفير الظروف الملائمة لذلك .

إن النظام الاشتراكي يتميز بمركزية التخطيط و مبدأ الوحدة في إتخاذ القرارات و هذا للقضاء على الإختلالات الإقتصادية في الدولة ، و التي تعتمد بدورها على هيئة مركزية تتمثل في الحزب الواحد ، الذي يقوم " بإعداد و توجيه سياسة البلاد و مراقبة تطبيقها ، لأنه دون حزب طلائعي حقيقي يكون المعبر الوفي عن مطامح الشعب العميقة ، و الحارس اليقظ عن إختياراتنا ستعرض الدولة لمرض الشلل و عدم الفعالية و البيروقراطية"³⁷⁶، إذن الحزب هو الوحيد المسؤول على التخطيط في سياسة البلاد و ممارسة التنفيذ الصارم للسلطة .

في نفس السياق أصدرت الدولة الأمر رقم 11-12 المؤرخ في 19 نوفمبر سنة 1971 ، المتعلق بالتطبيق الفعلي للنظام الاشتراكي في الجزائر ، و هذا من خلال إصدار ميثاق يتعلق بالتسيير المؤسسات العمومية وفق النظام الاشتراكي ، حيث يهدف في رسم المعالم التوضيحية للإشتراكية في المؤسسات

³⁷⁶ Ministère de l'information de la République algérienne, *Discours du président Houari Boumediene*, Tom 1 , 1973, p88.

العامة ، و يفتح آفاق المشاركة للعمال في التسيير المؤسسة ، و بهذا يصبح العامل منتجاً و مسيراً في نفس الوقت .

يهدف هذا النظام إلى إعطاء حق المشاركة في التسيير في إتخاذ القرارات و تحسين الظروف الملائمة لذلك و تحسين مستوى العمال الإقتصادي و الإجتماعي و الثقافي و التقني في المجتمع ، كما أن الدولة كانت تهدف إلى زيادة الإنتاج الوطني و تحقيق التنمية الوطنية ، ففي نفس السياق أصدرت الدولة العديد من القرارات التي تمس المستويات الحياة الإجتماعية و الإقتصادية في المجتمع ، حيث كان أول قرار يتعلق بمسألة التخطيط الذي جاء لضمان مراقبة التسيير العمليات الإنتاجية و مدى مساهمة الدولة في التدخل الفعلي في وظائف الشركة المسيرة جماعياً بمبدأ الإشتراكية ، كما جاء في نفس السياق قرار تأميم المحروقات في 24 فيفري 1971 ، و قرارات عديدة خاصة بالثورة الزراعية و تدرج كل هذه الإجراءات الصادرة ضمن مخطط الرباعي الأول .

تعتبر المؤسسات الوطنية هي الأساس في تنفيذ مبادئ الإشتراكية ، حيث هي " ملك للدولة تابعة للقطاع العمومي تتولى الدولة الإستثمار فيها و مشاركة العمال في إدارتها و تسييرها و هي تسيير حسب مبادئ التسيير الإشتراكي ، و يتكون رأس مالها من أموال عامة ، و تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي ، و تتضمن وحدة أو عدة وحدات ، و يعتبر عمالها منتجون و مسيرون في آن واحد ³⁷⁷ ، فهي مؤسسة حيث يوجد مبادئ المشاركة في التسيير من طرف العمال ، حيث أنها الوسيلة الأساسية لتحقيق التنمية الوطنية على مختلف المستويات ، و هذا بوضع التخطيط الملائم لها و بين مختلف وحداتها و تحديد أهدافها السنوية ضمن مخطط وطني شامل ، حيث يتم التنسيق بين النشاطات في ميدان الإنتاج و تحديد سلم الأجور يتماشى مع السياسة العامة الوطنية للأجور .

تكمن أهمية المؤسسة العمومية ذات الطابع الإشتراكي من خلال وظيفتها في تحقيق الربح و رفع مستوى الإقتصاد الوطني ، و هذا ما جعل منها هيئة يتم التشريع عليها من طرف السلطة من ناحية المراسيم و القرارات التنظيمية و التنفيذية لممارسة نشاطها ، حيث كانت هذه الأخيرة تقوم بتوزيع أرباحها على العمال و الدولة و المؤسسة ، و في نفس الوقت تكون خاضعة للرقابة من طرف السلطة المركزية ، و هذا للحفاظ على وحدة الدولة و عدم المساس بأطرها التنظيمية حيث أصدرت الدولة أوامر تتعلق

³⁷⁷ الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات ، المادة 2 ، 3 ، 4 ، 7 .

بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات العمومية و هذا بوضعها تحت وصاية الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي³⁷⁸ .

في نفس السياق جاءت الجهات الوصية لتوجيه المؤسسات الإشتراكية و فرض الرقابة عليها و تدعيم المؤسسة بالوسائل اللازمة لتحقيق أهدافها ، كما يكمن دورها الأساسي في تعيين المدير العام للمؤسسة و في المقابل تقوم بعملية التنسيق بين علاقات المؤسسة و السلطة الوصية و مؤسسات الدولة الأخرى ، كما تقوم أيضا بوضع الأهداف الواجب تحقيقها من طرف المؤسسة من خلال تنفيذ مخططات وطنية شاملة ، و تسهر على مدى تماشي أهدافها مع نشاط المؤسسة العمومية .

إن الهدف الأساسي للتسيير الإشتراكي هو تجسيد مبدأ الديمقراطية و مدى مشاركة العمال في إتخاذ القرارات و في تسيير المؤسسة ، و هذا عن طريق إنتخاب ممثلين للعمال يتم إختيارهم في جمعية عامة و في اللجان الدائمة و في مجلس العمال ، و هذا ما يفتح أفاق المشاركة الفعلية للعمال في تسيير المؤسسة و يجسد مبدأ اللامركزية حيث تظهر لنا هيئات مختلفة تتقاسم تسيير المؤسسة و التي تتمثل في : مجلس العمال ، مجلس المديرية ، المدير العام ، و اللجان الدائمة . تتكون المؤسسة الإشتراكية في بنيتها الداخلية من :

1. مجلس العمال : الذي يتم إنتخابه من طرف العمال ، حيث يتمثل دوره في مراقبة سير المؤسسة و التطبيق الفعلي للبرامج السياسة العامة للمؤسسة ، كما يقدم إقتراحات في تسيير المؤسسة و مدى إرتباطها مع مخططات الوطنية الشاملة ، و يساهم في الوقوف أمام وضعية الإستثمارات و المصاريف المتعلقة بالتمويل و التسويق و الإنتاج ، و يشارك أيضا في وضع سياسة المستخدمين و العمال و برامج التكوين المهني ، و يتدخل في أي تعديل يمس العمال و في التعديلات الجديدة لمختلف مصالح المؤسسة³⁷⁹ .

2. مجلس المديرية : نجد في كل مؤسسة إشتراكية مجلس المديرية يكون على رأسه مدير العام و يتكون من النواب المباشرين لهذا المدير و يكون أيضا ممثل أو ممثلين يتم انتخابهم في مجلس العمال ، يتمثل دور هذا المجلس في تسيير المؤسسة و التدخل في أمور المتعلقة بالإنتاج و التمويل و غيرها من الأمور

³⁷⁸ الأمر رقم 75-23 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات الإشتراكية ذات الطابع الإقتصادي ، المادة 8 .

³⁷⁹ الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات ، المادة 19 ، 48 .

التي تدخل ضمن السياسة العامة للمؤسسة كبرامج الإستثمار و الميزانية و تهيئة و إعداد قانون العمال و جدول الأجور و في الأخير يقوم هذا المجلس بتعيين ممثلين للمديرية في اللجان الدائمة للمؤسسة³⁸⁰ .

3. المدير العام للمؤسسة : يعين هذا الأخير عن طريق السلطة الوصية بقرار التعيين أو التنحية أيضا ، و يقوم بمهامه المتمثلة في تسيير شؤون المؤسسة تحت سلطة الوزارة الوصية ، حيث يعمل على التسيير العام للمؤسسة وفق الإطار المخصص له بذلك على أساس النصوص التشريعية و التنظيمية ، مع مراعاة مهام الموجه له من طرف مجلس العمال³⁸¹ .

4. اللجان الدائمة : إن الهدف من إنشاء اللجان الدائمة هو من أجل مشاركة العمال في تسيير المؤسسة و نشاطاتها المختلفة و تكون هناك مراقبة بصفة دائمة ، حيث تتكون هذه اللجان من أعضاء يتم تعيينهم من طرف مجلس العمال ، و لكن إستثناء من هذا اللجان المكلفة بالنظام و الأمن و الصحة حيث تتميز بالتكافؤ بين الأعضاء فهناك ما يمثلون المجلس العمال و هناك ما يتم تعيينهم من طرف المديرية نظراً لتخصصهم في مجالات السابقة الذكر ، و تتمثل هذه اللجان كالتالي : لجنة الشؤون الإقتصادية و المالية ، لجنة الشؤون الإجتماعية و الثقافية ، لجنة التكوين و المستخدمين ، لجنة التأديب ، و أخيراً لجنة حفظ الصحة و الأمن³⁸² .

نلاحظ مما سبق ذكره حول التسيير الإشتراكي للمؤسسة العمومية أن هذا التنظيم يقدم سلطة أكبر لمجلس المديرية مقارنة بسلطة مجلس العمال ، حيث تكمن سلطة الهيئة الأولى في إتخاذ القرارات الهامة المرتبطة بتسيير المؤسسة ، أما سلطة مجلس العمال فهي طبيعتها إستشارية و لا تشارك في صنع القرارات ، كما أننا نتساءل عن مبدأ المركزية و اللامركزية و كيف يمكن التوفيق بينهما ، و الدور الحقيقي الذي يلعبه مجلس العمال في إشراك العمال في اللامركزية التخطيط و إتخاذ القرارات الهامة في تسيير المؤسسة ، حيث ظهرت عراقيل حالت دون تجسيد المشاركة الفعالة للعمال في التسيير و نذكر من بينها : " ضعف مستوى التعليم و التكوين لدى ممثلي العمال ، إقتصار دور المشاركة العمالية على المشاورة و الإبداء الرأي ، و أخيراً الإتجاهات السلبية التي يكونها بعض المسؤولين نحو العمل بصفة

³⁸⁰ المرسوم رقم 75-149 المؤرخ في 21 نوفمبر 1975 المتعلق بمجالس مديريات المؤسسات الإشتراكية ذات الطابع الإقتصادي .

³⁸¹ الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات ، المادة 61 ، 70 .

³⁸² الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات ، المادة 49 ، 56 .

عامة ، و نحو مشاركتهم في عملية صنع القرارات بصفة خاصة ، مما يؤدي إلى تكون حواجز نفسية تفصل بين الإداريين و العمال ، مما يضعف التعاون بين الطرفين «383 .

في نفس السياق نلاحظ بأن التسيير الإشتراكي حاول تقديم السلطة المطلقة لمشاركة العمال في التسيير و إتخاذ القرارات ، لكن هذا لم يحدث نتيجة سيطرة البيروقراطيين على هذا النظام و على المؤسسة ككل، كما أن جل العمال في تلك الفترة كانوا بدون مستوى تعليمي و مهني كبير مما أدى إلى أنتشار الأمية التي حالت دون تحقيق أهداف المشاركة الفعلية للعمال في صنع القرارات و في تسيير المؤسسة ، و هذا ما سمح لفئة البيروقراطيين بأخذ السلطة المطلقة و تحقيق بعض المصالح الشخصية على حساب المصالح العامة للمؤسسة ، و هذا ما خلق نوع من الصراع القائم بين الإدارة و مجلس العمل في ما تعلق بمسألة التسيير و المشاركة الفعلية لإتخاذ القرارات ، حيث ظهرت بعض التجاوزات و المساومات التي يتعرض لها ممثلي العمال من طرف المسيرين ، و هذا ما أدى إلى تعارض مع المصالح العامة للمؤسسة و ظهور النزعة الفردية لبعض المسيرين و ممثلي العمال ، و هذا ما أثر بالسلب على مردودية العمال في المؤسسة ، حيث هذا الأمر " دفع بالعمال إلى الإضراب عن العمل لعدة أسابيع لعزل فقط ممثلي العمال على مستوى الوحدة أو الشركة ، في حين تبقى الإدارة تتفرج لأن الخلاف هو بين العمال أنفسهم «384 .

في الأخير يعتبر التسيير الإشتراكي نوع من التنظيم يهدف إلى ترشيد و عقلنة طرق العمل و المشاركة الجماعية للعمال في التسيير و إتخاذ القرارات في المؤسسة ، و لكنه كتنظيم عقلاني عرف هو أيضا العديد من العوائق و الصعوبات و الصراعات ما بين الإدارة و العمال و الهيئات التنفيذية له ، حيث في تلك الفترة شهدت زيادة مصاريف الدولة على حوكمة و تسيير المؤسسات العمومية المسيرة إشتراكياً ، و عدم قدرتها على الديمومة المالية و الريح ، و هذا ما أدى بالدولة في التخطيط لمرور إلى مرحلة أخرى من تنظيم المؤسسة .

4.مرحلة إعادة الهيكلة المؤسسات (1980-1988): لقد كانت بداية هذه المرحلة في سنة 1980 و التي تهدف إلى توجه جديد مواكب للمستجدات التي عرفتتها المؤسسة الوطنية خلال السنوات السابقة ، حيث ستشهد مرحلة جديدة تتميز بإصلاح الشامل الذي يهدف إلى رفع التحدي و الوصول إلى نوع من

³⁸³ مصطفى عشوي ، المرجع سبق ذكره ، ص 135-145.

³⁸⁴ محمد سعيد أوكيل ، المرجع سبق ذكره ، ص 38.

الفعالية الإقتصادية و الإجتماعية و غيرها من الفوائد ، وهذا ما أدى بالدولة بالتخطيط لعملية إعادة الهيكلة ضمن مخطط الخماسي الأول 1980-1984 ، حيث ستقوم الدولة بتجزئة و تقسيم المؤسسات الوطنية الكبرى إلى وحدات صغيرة متخصصة عبر مختلف الأقطار الوطن ، ففي هذه الفترة أصدرت الدولة مرسوم 80-240 المؤرخ في 14 أكتوبر 1980 و المتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات الوطنية ، و هذا لظهور العديد من الأسباب و التي يمكن تلخيصها في النقاط التالية³⁸⁵:

1. ضخامة حجم المؤسسات الوطنية الجزائرية : و هذا ما أدى بصعوبة في تسيير المؤسسة بكل مصالحها و وحداتها الكبرى ، كما أنها كانت تعتمد على المركزية في إتخاذ القرارات ، عدم وجود سياسة إجتماعية و غياب الظروف الملائمة للعمل في المؤسسة نظراً لتزايد التعداد العمالي كل سنة .
2. تعدد مهام المؤسسة الوطنية : حيث هذا أدى بوجود العديد من المشاكل كتنقص الفعالية لعدم القدرة على التخصص و تقسيم المهام ، و عدم القدرة على خلق معدلات إنتاج مرتفعة في المؤسسة .
3. ضعف النتائج المحققة و نقص الإنتاج : حيث أن التخطيط المركزي و عدد الكبير للوحدات التابعة للمؤسسة الأم صعب من عملية معرفة الوحدات المنتجة من الوحدات الغير منتجة .

أدت هذه الظروف بالدولة الوطنية إلى التخلي عن نظام التسيير الإشتراكي و الولوج إلى برنامج جديد يسعى لتنظيم المؤسسات الوطنية الكبرى و هذا عن طريق العمل بسياسة إعادة الهيكلة التي تسعى لتخصيص و تجزئة المؤسسات الوطنية الكبرى ، حيث صدر في أكتوبر 1980 نص قانوني متعلق بسيرورة إعادة الهيكلة للمؤسسات الوطنية ، و كان التطبيق الفعلي لهذا في 27 فيفري 1980 .

كانت عملية إعادة الهيكلة تهدف إلى " التقليل من المركزية البيروقراطية التي أصبحت تعرقل نشاطات المؤسسة و تحذف روح المبادرة و الإبداع ، كما أنها جاءت للتخلص من نموذج تنمية مركز لمرحلة السبعينات ، الذي يكلف الدولة مبالغ ضخمة خاصة بالعملة الصعبة في وقت عرفت إيراداتها تدهوراً كبيراً"³⁸⁶ ، إذن تتمثل هذه العملية في الإنتقال إلى نمط تنظيم جديد يفتح آفاق التنمية و الإصلاح التي سعت الدولة إليها بداية من سنوات الثمانينات .

³⁸⁵ الطيب داودي ، عبد الحق ماني ، تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، مجلة المفكر ، العدد 1 ، سنة 2008 ، ص 135 .

³⁸⁶ محمد سعيد أوكيل ، المرجع سبق ذكره ، ص 37 - 38 .

قامت الدولة بعملية إعادة الهيكلة وفق شكلين أساسيين ، هما إعادة الهيكلة العضوية و أخرى تسمى بإعادة الهيكلة المالية ؛ فتشكل إعادة الهيكلة العضوية القاعدة الأساسية التي قامت بها الدولة من أجل تقسيم المؤسسات الكبيرة إلى مؤسسات صغيرة الحجم متخصصة في نشاط معين ، و تكون تابعة للنشاط العام للمؤسسة الأم ، حيث قامت الدولة في بداية إعادة هيكلة مؤسسات القطاع الإنتاجي الكبيرة و التي تضم العديد من العمال و المستخدمين ؛ أما الشكل الثاني التي قامت به الدولة يتمثل في إعادة الهيكلة المالية التي تتجسد في توفير و إعطاء المؤسسات الحرية التصرف و الإستقلالية المالية ، و عدم التطرق إلى مسائل الديون و الخسائر المالية ، حيث " بادرت الدولة إلى إدخال نظام لمراقبة النشاط المالي للمؤسسات الصناعية ، و ذلك بهدف تحسين مردوديتها " ³⁸⁷ .

كان التجسيد الفعلي لعملية إعادة الهيكلة بالقيام بالتخطيط و تنظيم تسيير المؤسسات التي أصبحت صغيرة الحجم ، و هذا بالتماشي مع أهداف السياسة العامة للمؤسسة الأم ، حيث أبقى هذا النظام على سياسة المركزية لإتخاذ القرارات ، حيث أصبحت المؤسسات الصغيرة تعاني من التسيير و الالفاعلية التنظيم ، و هذا بسبب " الإفتقار إلى الإطار المديرة في التسيير ، أي أن نقطة الضعف في التسيير تكمن في عدم تأهيل الكثير من المسيرين لدور الإشراف و تسيير الموارد البشرية " ³⁸⁸ .

5. مرحلة إستقلالية المؤسسات (1988-1995): إن المرور إلى مرحلة جديدة لتنظيم المؤسسة العمومية الجزائرية جاء نتيجة التسيير السلبي و العشوائي لسياسة إعادة الهيكلة التي لم تأتي بالجديد فيما يخص المردودية و فعالية الإنتاج بالرغم من التخلص من تبعيات المركزية و اللانظام البيروقراطي ، و عليه كان على الدولة إيجاد سياسة جديدة للتخلص من العبء مالي و التنظيمي التي تركته المؤسسة ، حيث تم اللجوء إلى الإستقلالية كإستراتيجية جديدة للرفع من مردوديتها الإنتاجية و المالية ، فعني بالإستقلالية : " التصرف من طرف إدارة المؤسسة حسب نظرتها بكل ما يتعلق بكل أمورها و نشاطاتها المختلفة و بالأسلوب الذي يمكنها من تحقيق نتائج إيجابية ، بعبارة أخرى الإستقلالية معناها الإعداد الذاتي للقوانين أو القواعد " ³⁸⁹ ، إذن نظام الإستقلالية يتوقف على حرية التسيير و لامركزية القرارات التي تصبح تأخذ بصفة مستقلة مرتبطة بإستراتيجية المؤسسة ، التي ستسمح برفع المردودية و تنمية القدرات و التصرف المطلق في موارد المؤسسة المالية ، و هذا توازياً مع ظروف السوق الوطنية و الدولية .

³⁸⁷ مصطفى عشوي ، المرجع سبق ذكره ، ص 236.

³⁸⁸ نفس المرجع ، ص 237.

³⁸⁹ محمد سعيد أوكيل ، المرجع سبق ذكره ، ص 20.

جاءت سياسة الإستقلالية ضمن مشروع وطني للإصلاح الإقتصادي في بداية الثمانينات ، حيث أصدرت الدولة هذه السياسة وفق مرسوم رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 ، و الذي ينص في إحدى المواد بأن الإستقلالية تخص المؤسسات العمومية التي تتمتع بالشخصية معنوية ، حيث تكون تابعة و تحت تصرف القانون العام ، و تهدف بالتسيير الخدمات العمومية ، و قامت الدولة بتحديد الهيئات و الأطر التنظيمية التي تنظم سياسة الإستقلالية و التي تتمثل في : " أولاً يكون تسيير المؤسسة من طرف مجلس يتكون من 7 إلى 12 عضواً ، ثانياً وضع ثمانية صناديق المساهمة ، تقوم بتسيير و مراقبة أموال الدولة لدى المؤسسات المستقلة ، ثالثاً يكون التخطيط لامركزي و ذلك بإعداد مخططات سنوية للمؤسسات بالتنسيق مع مخطط القطاع و الإقتصاد الوطني ، رابعاً يتم توزيع العملة الصعبة بواسطة الغرفة التجارية ، خامساً يتم إلغاء ممارسة وصاية التسيير على المؤسسة سواء كانت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، بحيث تصبح لها الحرية في تنظيم علاقاتها التجارية و الإقتصادية و كذلك في إختيار عملائها الداخليين أو الخارجييين ، سادساً يتم تغيير المراقبة بصفة مسبقة ، و أخيراً تصبح المؤسسة خاضعة للقانون التجاري و لمنطق السوق الوطني ³⁹⁰ .

تقودنا هذه الأطر إلى التأكيد على بقاء نظام المركزية قائم في سياسة الإستقلالية ، حيث أن الدولة تقوم بالتخطيط المسبق لأهداف المؤسسة ، و تقوم أيضاً بالتدعيم المالي توازياً مع المتابعة و التنسيق بين قرارات الإدارة المركزية ، و عليه تسعى الإستقلالية إلى التخلص من " سيطرة الإدارة المركزية و الهيئات الوصية التي أصبحت بيروقراطية ، بل تعني في جميع الحالات شكلاً لتطوير العلاقات الرشيدة المنبثقة من منطق منهجي متناسق بين المؤسسات العمومية من جهة و الإدارات المركزية من جهة أخرى ³⁹¹ .

من جهة أخرى قامت الدولة من خلال تطبيقها لنظام الإستقلالية بإستحداث برنامج يهدف إلى الإصلاح التسيير المالي للمؤسسات ، و هذا من خلال تقديم للمؤسسة الحرية المالية بواسطة رأس مال معين في بداية البرنامج ، حيث أدت هذه العملية إلى إستقلال العديد من المؤسسات التي أصبحت خاضعة لمنطق السوق الوطني و الدولي ، إضافة إلى إعطاءها الحرية في التسيير و في إتخاذ القرارات بمراعاة الظروف التي تعمل في ضمنها ، و في نفس السياق أصبحت المؤسسة مستقلة بذاتها و تنتظم و تسيير وفق المعاملات التي تحدثها مع الإدارات الأخرى ، فهي خاضعة للقانون التجاري في جميع

³⁹⁰ على بوكميش ، المؤسسات العامة بالجزائر : ظروف تطورها و طرق تنظيمها و إدارتها - دراسة تتبعية 1962-2003 ،

مجلة الحقيقة ، جامعة أدرار ، رقم 4-2 ، 2005 ، ص 71.

³⁹¹ نفس المرجع ، ص 71.

معاملاتها " فهي شركات مساهمة أو شركات محدودة المسؤولية تمتلك الدولة أو الجماعات المحلية فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة، جميع الأسهم أو الحصص³⁹².

قامت الدولة بإصدار قانون رقم 88-01 في سنة 1988 و المتعلق بتنظيم و تسيير المؤسسة العمومية المستقلة حيث أصبحت تنظم تحت شكل : الجمعية العامة ، جهاز الإدارة و المدير العام المسير ؛ حيث تشكل " الجمعية العامة من مجموع المساهمين في رأسمال المؤسسة ، و تمارس الصلاحيات التي يخولها لها القانون ، و يتم في الشركات المحدودة المسؤولية إشراك العمال في الجمعية العامة عن طريق ممثليهم رغم عدم مساهمتهم في رأسمال المؤسسة ، و ذلك بهدف إقامة علاقات عمل غير سلبية ، إذ من مهام المؤسسة المستقلة تعميق الطابع الديمقراطي لإدارتها و تسييرها ؛ أما جهاز الإدارة فنجد أنه يتولاه مجلس إداري يتكون من سبعة إلى إثني عشرة عضواً من بينهم عضوان يمثلان العمال ، أما الأعضاء الباقون فيتم تعيينهم في إطار الجمعية العامة ، أما بالنسبة للمؤسسات المنظمة في شكل شركات محدودة المسؤولية يتولى إدارتها مجلس مراقبة يتكون من خمسة أعضاء على الأكثر من بينهم عضو واحد يمثل العمال و باقي الأعضاء تعيينهم الجمعية العامة ؛ و في الأخير يأتي المدير العام للإشراف على شركات المساهمة ، و الذي يتم إنتخابه من طرف مجلس الإدارة ، أما بالنسبة للمؤسسات ذات المسؤولية المحدودة فإن مجلس المراقبة يتولى إقتراح و تعيين مدير مسير للمؤسسة³⁹³.

خلال هذه المرحلة عرفت المؤسسة العمومية العديد من الصراعات و الصعوبات ، خاصة في سنة 1988 حيث شهدت الكثير من الإحتجاجات و الإضرابات التي شلت العديد من القطاعات خاصة القطاع الصناعي الإنتاجي منها، فدخلت المؤسسة العمومية في الفوضى و في بعض الأحيان تعرضت إلى التخريب من طرف المحتجين الأمر الذي أدى إلى الفوضى في المجتمع ، حيث عبر العمال في تلك الفترة عن السخط عن الوضع المزري الذي يعيشونه ، فقامت الدولة بالعديد من الإصلاحات القانونية نتيجة الضغط من الطبقة العاملة ، فإعترفت في هذا السياق بحق الإضراب معترف به و ممارسة قانونية في إطار القانون الذي يسمح له بذلك ، إضافة إلى ذلك عرفت الحركة النقابية حرية في ممارسة بإقرار التعددية النقابية التي تندرج ضمن الممارسة الحزبية ، و هذا ما جعل من المؤسسات العمومية تعرف نوع من الإنقسام و الصراعات الحزبية و السياسية ، و هذا مع غياب الدور النقابي الأساسي و توجيهها نحو

³⁹² القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ، المادة 05 .

³⁹³ لعلى بوكميش ، المرجع سبق ذكره ، ص 72.

ممارسة السياسة عوض الدفاع عن حقوق و ظروف العمالية ، حيث في نفس الظروف تعتبر الإستقلالية كحل وسيط جعل من المؤسسة تتصرف بكل حرية لإدارة و تسيير هياكلها توازياً مع ظروف السوق الوطنية و مراعاة التخطيط المبرمج من الدولة في القطاع الصناعي و غيره من القطاعات الأخرى .

إن هذه الظروف لم تساعد المؤسسة العمومية على التطور و بقت أسيرة العديد من الخيارات ، فكان هناك إنتقال عشوائي إلى إقتصاد السوق ، و هذا نتيجة غياب أطر واضحة لذلك من طرف الحكومة التي عرفت اللإستقرار في التشكيلات و الذي أثر على التنمية الوطنية ، و هذا ما دفع بالدولة بالتخلي عن السياسة التدعيم مما أدى إلى تدهور القدرة الشرائية و هذا توازياً مع إرتفاع البطالة التي سعت الدولة إلى التخفيف منها خاصة مع موجات التسريحات العمالية التي مست العديد من المؤسسات الوطنية الكبرى التي تعرف حالات العجز و الإفلاس و في بعض الأحيان الغلق النهائي لبعض الوحدات التابعة لها، و هذا نتيجة الظروف الإقتصادية المحيطة بالمؤسسة التي عمدت الدولة إلى توجيهها نحو سياسة جديدة و هي الخوصصة التي ستمس بعض القطاعات الصناعية الإنتاجية .

6. مرحلة الخوصصة (1995-2003): في هذه المرحلة إتجهت الدولة نحو الخوصصة التي أصبحت تشكل الأداة الفعالة للإنتقال من النظام الموجه إلى نظام إقتصاد السوق ، فهي فلسفة إقتصادية حديثة لها إستراتيجية لتحويل القطاعات الإقتصادية من العام إلى الخاص ، فهي علاقة قائمة بين الدولة و القطاع الخاص و هذا من خلال إشراك الإدارة في نشاط القطاع العام وفق طريقة لتسيير المنشأة الخاصة ، إذن تعتبر الخوصصة بأنها : " تحويل الأصول و الممتلكات ذات الطبيعة العمومية سواء أصولاً أو ممتلكات إنتاجية أو مالية أو تجارية أو خدمات أو غيرها إلى أصول و ممتلكات ذات طبيعة خاصة " ³⁹⁴ ، فهي بالأساس حركة واسعة و شاملة من الإصلاح الإقتصادي و هذا بتبني الحرية في الإقتصاد و القضاء على التخطيط ، و يكون تدخل الدولة نسبياً في أطر تنظيمية وتشريعية ، و تقوم هذه الأخيرة بفتح الأسواق الوطنية و السماح للأجانب الخواص بالإستثمار في قطاعات الدولة .

على الصعيد الوطني جاءت خوصصة القطاعات العمومية التابعة لدولة كنتيجة للحتمية الإقتصادية التي شهدتها البلاد في منتصف سنوات التسعينات التي تميزت بالعبء الثقيل للمديونية الخارجية و فشل الإصلاحات الإقتصادية ، لتقوم الدولة في هذا السياق بعملية الخوصصة التي جاءت بموجب الأمر رقم

³⁹⁴ الشاذلي العياري ، التجارب القطرية العربية مع القطاعين العام و الخاص : تجربة تونس ، المستقبل العربي ، العدد 139 ،

1990 ، ص 154 .

01-04 و الذي يعرف الخوصصة كالتالي : " كل صفقة تتجسد في نقل الملكية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية ، و تشمل هذه المليكة : أولا في كل رأس مال المؤسسة أو جزء منه تحوزه الدولة مباشرة أو غير مباشرة أو الأشخاص المعنويون الخاضعون للقانون العام ، و ذلك عن طريق التنازل عن أسهم أو حصص إجتماعية أو إكتتاب لزيادة الرأسمال ؛ ثانيا تتمثل في الأصول التي تشكل وحدة إستغلال مستقلة في المؤسسات التابعة للدولة³⁹⁵ .

سعت الدولة من خلال تطبيق سياسة الخوصصة إلى تحقيق الأهداف التالية³⁹⁶ :

1. زيادة إيرادات الدولة من الموارد المالية خاصة في فترات العجز و نقص هذه الموارد .
2. فسح المجال للمبادرة الخاصة و التقليل من تحكم الحكومة في النشاط الإقتصادي العام ، أي الإنسحاب التدريجي من ميادين الإنتاج ، بإستثناء البعض منها ذات الأهمية الحيوية و الإستراتيجية ، و التركيز على وظيفتي مراقبة السوق و تنظيمه .
3. تخلي الدولة عن مساعدة المؤسسات العاجزة أو ذات المردودية الضعيفة .
4. زيادة فرص الإستثمار أمام رؤوس الأموال المتداولة خارج القنوات الرسمية للإقتصاد الوطني .
5. إعادة الثقة في هيكل و قنوات الإقتصاد الوطني بجلب الإدخار المحلي أو الخارجي .
6. تخفيض تكاليف الإنتاج من خلال إزاحة الحواجز البيروقراطية و السرعة في إتخاذ القرارات .
7. تجديد أساليب الإدارة و الإطارات المسيرة و جعلها تواكب أحسن و أحدث الأساليب و الطرق العلمية في هذا الميدان .

إن سياسة الخوصصة جعلت من المؤسسة العمومية مؤسسة إقتصادية تابعة لمجموع قطاعات النشاط الإقتصادي ، و نلاحظ بقاء بعض الوظائف السابقة للمؤسسة العمومية على غرار المنفعة و الخدمة العمومية ، و هذا ما جاء به القرار 01-04 حيث نص على أنه : " عندما تكون مؤسسة عمومية

³⁹⁵ الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 غشت سنة 2001 ، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية و تسييرها و خصصتها ، المادة

.13

³⁹⁶ عبد الوهاب شمام ، دراسة حول الخوصصة و التحولات الهيكلية في الإقتصاد الوطني ، مجلة للعلوم الإنسانية ، جامعة

قسنطينة ، العدد 8 ، 1997 ، ص 192-193 .

إقتصادية تقدم خدمة عمومية موضوع الخصصة ، تتكفل الدولة بضمان إستمرارية الخدمة العمومية³⁹⁷ ؛ كما جاء في نفس القرار الطرق العملية و الإجراءات تنفيذ عملية الخصصة و التي تمثلت في : " أولاً إما باللجوء إلى آليات السوق المالية (بالعرض في البورصة أو عرض علني للبيع بسعر محدد) ، ثانياً وإما بالمناقصة ، ثالثاً و إما باللجوء إلى إجراء البيع بالتراضي بعد ترخيص مجلس مساهمات الدولة بناءً على تقرير مفصل للوزير المكلف بالمساهمات ، رابعاً و إما بواسطة أي نمط آخر للخصصة يهدف إلى ترقية مساهمات الجمهور³⁹⁸ .

قامت الدولة بتنفيذ عملية الخصصة عن طريق أجهزة تتولى القيام بذلك ، حيث جاءت العديد من المواد الامر 04-01 لتنظم و توضح هذه الهيئات التي تمثلت فيما يلي :

1. مجلس مساهمات الدولة : " يوضع هذا المجلس تحت سلطة رئيس الحكومة الذي يتولى رئاسته ، حيث يجتمع المجلس مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر تحت رئاسة رئيس الحكومة ، حيث يكلف المجلس بما يأتي :

- يحدد الإستراتيجية الشاملة في مجال مساهمات الدولة و الخصصة .
- يحدد السياسات و البرامج فيما يخص مساهمات الدولة و ينفذها .
- يحدد سياسات و برامج خصصة المؤسسات العمومية و يوافق عليها .
- يضبط مجلس مساهمات الدولة تنظيم القطاع العمومي الإقتصادي³⁹⁹ .

كما أن هذا المجلس جاء في إطار تسيير المؤسسات العمومية حيث " يتولى ممثلون مؤهلون قانونياً من مجلس مساهمات الدولة مهام الجمعية العامة للمؤسسات العمومية الإقتصادية التي تحوز فيها الدولة

³⁹⁷ الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20 غشت سنة 2001 ، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية و تسييرها و خصصتها ، المادة 16.

³⁹⁸ الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20 غشت سنة 2001 ، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية و تسييرها و خصصتها ، المادة 26.

³⁹⁹ الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20 غشت سنة 2001 ، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية و تسييرها و خصصتها ، المادة 9 ، 10 ، 11.

الرأس مال الإجتماعي مباشرة . و يمارسون مهامهم طبقا للشروط و حسب الكيفيات المنصوص عليها في القانون التجاري فيما يخص شركات رؤوس الأموال⁴⁰⁰ .

2. الوزير المكلف بالمساهمات : " بعدما يصادق مجلس الوزراء على إستراتيجية الخوصصة و برامجها ، يتولى الوزير المكلف بالمساهمات في إطار تنفيذ إستراتيجية خوصصة المؤسسات العمومية الإقتصادية ما يأتي :

- يعد برنامج الخوصصة ، بالتشاور مع الوزراء المعنيين ، و كذا الإجراءات و الكيفيات و الشروط المتعلقة بنقل الملكية و يقترح ذلك على مجلس مساهمات الدولة للمرافقة عليها .
- يعد و ينفذ إستراتيجية إتصال تجاه الجمهور و المستثمرين حول سياسات الخوصصة و فرص المساهمة في رأسمال المؤسسات العمومية .
- يكلف من يقوم بتقدير قيمة المؤسسة أو الأصول التي يعترزم التنازل عنها .
- يدرس العروض و يقوم بإنقائها و يعد تقريرا مفصلا حول العرض الذي تم قبوله .
- يحافظ على المعلومة و يؤسس إجراءات كفيلة بضمان سرية هذه المعلومة .
- يرسل ملف التنازل إلى لجنة مراقبة عمليات الخوصصة .
- يعرض على مجلس مساهمات الدولة ملف التنازل الذي يحتوي بالخصوص على تقييم الأسعار وحدها الأدنى و الأعلى ، و كذا كيفيات نقل الملكية التي تم قبولها و كذا إقتراح المشتري .
- يعد تقريرا سنويا عن عمليات الخوصصة و يعرضه على مجلس مساهمات الدولة و على الحكومة ، و يكون هذا التقرير الذي يعرض أيضا على مجلس الوزراء موضوع عرض أمام الهيئة التشريعية⁴⁰¹ .

⁴⁰⁰ الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20 غشت سنة 2001 ، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية و تسييرها و خوصصتها ، المادة 12.

⁴⁰¹ الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20 غشت سنة 2001 ، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية و تسييرها و خوصصتها ، المادة 20، 21، 22، 25.

3. لجنة الخوصصة : " تتولى متابعة عمليات الخوصصة لجنة يحدد تشكيلها مجلس مساهمات الدولة بموجب لائحة ⁴⁰² .

4. اللجنة مراقبة عمليات الخوصصة : " تؤسس لجنة مراقبة عمليات الخوصصة تدعى في صلب النص " اللجنة" ، تحدد تشكيلة اللجنة و صلاحياتها و كفاءات تنظيمها و سيرها عن طريق التنظيم ⁴⁰³ .

في نفس السياق أصدرت الدولة مرسوم تنفيذي رقم 01-283 سنة 2001 يهدف إلى تنظيم المؤسسة العمومية الإقتصادية و تسييرها ، حيث أصبحت تسير وفق جهازين هما : الجمعية العامة و مجلس المديرين .

1. الجمعية العامة : " تتكون الجمعية العامة الوحيدة للمؤسسات العمومية الإقتصادية الخاضعة لأحكام هذا المرسوم من ممثلين مفوضين قانونياً من مجلس مساهمات الدولة ، و يشارك أعضاء مجلس المديرين أو المدير العام الوحيد في دورات الجمعية العامة دون أصوات تداولية ، و تفصل الجمعية العامة في كل المسائل المتعلقة بحياة المؤسسة ، بإستثناء قرارات التسيير العادي و لاسيما ما يأتي :

- البرامج العامة للنشاطات .
- الحصيلة و حسابات النتائج .
- تخصيصات النتائج .
- الزيادة في الرأسمال الإجتماعي و تخفيضه .
- إنشاء فروع في الجزائر و في الخارج .
- الإدماج أو الإندماج أو الانفصال .
- تقييم الأصول و السندات .

⁴⁰² الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 غشت سنة 2001 ، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية و تسييرها و خصصتها ، المادة 23 .

⁴⁰³ الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 غشت سنة 2001 ، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية و تسييرها و خصصتها ، المادة 30 .

- التنازل عن سندات أو عن عناصر الأصول .

- مخطط تطهير المؤسسة و إعادة هيكلتها و شروط تطبيق ذلك .

- إقتراحات تعديل القانون الأساسي .

- تعيين محافظ أو محافظي الحسابات «404» .

" تقوم هذه الجمعية بإجتماع مرة واحدة في السنة في دورة عادية ، في حين تجتمع مرة أخرى كل ما دعت الحاجة إلى ذلك في دورة غير عادية ، و هذا بطلب من رئيس مجلس المديرين ، أو من طرف المدير العام ، أو بطلب على أحد من أعضائها حسب الحالة المواجهة في المؤسسة ؛ كما أن جدول أعمال الجمعية العامة العادية يكون مقترح من رئيس مجلس المديرين أو من طرف المدير العام ، و تقوم الجمعية العامة أيضا بتعيين أعضاء مجلس المديرين و من بينهم الرئيس و هذا بعد موافقة رئيس الحكومة على ترشحهم ، و بعد أخذ رأي مجلس مساهمات الدولة ، و في الأخير تنهي مهامهم حسب الأشكال نفسها «405» .

2. مجلس المديرين : " يتكون من عضو إلى ثلاثة أعضاء من بينهم الرئيس ، و يتم تعيينهم من طرف الجمعية العامة ، و يقرر مجلس مساهمات الدولة تشكيلة مجلس المديرين حسب مهام المؤسسة العمومية الإقتصادية و طبيعتها و حجمها ، حيث يتم إختيار أعضاء هذا المجلس من بين أصحاب المهنة المحترفين الذين تجتمع فيهم صفتا الكفاءة و التجربة اللازمتان في ميادين النشاطات المعينة ، كما أنه عند ممارسة شخص واحد مهام مجلس المديرين فإنه يأخذ صفة مدير عام وحيد «406» .

نصت المادة 9 من نفس المرسوم على إعطاء السلطة الواسعة لمجلس المديرين ، حيث " تخول له أوسع السلطات للقيام بإدارة المؤسسة العمومية الإقتصادية و تسييرها و الإشراف عليها ، فهو المسؤول

⁴⁰⁴ مرسوم تنفيذي رقم 01-283 المؤرخ في 24 سبتمبر سنة 2001 يتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الإقتصادية و تسييرها ، المادة 4، 5 .

⁴⁰⁵ مرسوم تنفيذي رقم 01-283 المؤرخ في 24 سبتمبر سنة 2001 يتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الإقتصادية و تسييرها ، المادة 6، 7 .

⁴⁰⁶ مرسوم تنفيذي رقم 01-283 المؤرخ في 24 سبتمبر سنة 2001 يتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الإقتصادية و تسييرها ، المادة 3 .

عن السير العام للمؤسسة و يمارس السلطة السلمية على المستخدمين ، حيث يمثل رئيس مجلس المديرين أو المدير العام الوحيد حسب الحالة الشركة في علاقاتها مع الغير ⁴⁰⁷.

خاتمة الفصل الخامس

من ما سبق عرضه في هذا الفصل يتضح لنا أن موضوع المؤسسة يتميز بالثراء المعرفي المقدم حوله كعنصر للبحث ، فالمؤسسة تعبر عن إشكالية قديمة المنشأ فيما تعلق بظهورها و مراحل تطورها في المجتمع الغربي ، حيث تأثرت بالتحويلات و التغييرات التي تحدث في المجتمع ، و هذا ما أدى بالفاعلين في التنظيم بتسيير علاقاتهم وفقا لهذه التحويلات المجتمعية ، فالمؤسسة أصبحت رهان إجتماعي و إقتصادي في الوقت الحالي، فأصبحت مرتبطة بمدى مساهمة كل الفاعلين في تنظيم و ضبط القدرة على المنافسة و الفعالية التنظيمية و المرونة في العمل ، حيث كل هذه المظاهر أصبحت الرهانات الأساسية و من بين أهم الأولويات المرجو الوصول إليها ، إضافة إلى كونها كمنظمة شاملة مركزية و خاضعة لمختلف الإكراهات الخارجية ، فهي تحاول التوفيق ما بين المحيط الداخلي و الخارجي، و إنتاج ثقافة إبتكارية تسعى من خلالها المؤسسة تشجيع روح العمل في الجماعة و المبادرة و الإبتكار محاولة الإندماج في عصر المعلومات و الإتصال ، فتكون بذلك منظمة مرنة ضمن السياق التنافسي العالمي و الدخول في العولمة التي أصبحت ظاهرة القرن الحالي ؛ كما كان في هذا الفصل التطرق إلى مسألة العولمة و ما يصاحبها من آثار و نتائج على المؤسسات و الإقتصاد المحلي ، و التي تظهر كظاهرة إقتصادية جديدة تسعى لدمج و توحيد النظام العالمي لمختلف النماذج الإقتصادية الكبرى ، بحيث نشهد لإعادة الهيكلة التنظيمية للمؤسسات الحديثة التي أصبحت تعمل في ظل العولمة التكنولوجية للوصول إلى درجة معينة من الفعالية و الوصول إلى التنافسية و المرونة في تنظيم الحديث ، كما أنه في العصر الحالي ظهرت ما تسمى بالشركات المتعددة الجنسيات التي إندمجت في الإقتصاد العالمي ، و هي مرحلة أخرى من تطور الرأسمالية و الليبيرالية الجديدة و حتى بالنسبة للمجتمع عرف هو أيضاً تحولات و التغييرات أدت به إلى الوصول لمرحلة جديدة وهي المتعلقة بالمعرفة و الخدمات ، حيث أصبحت في هذا السياق المنظمات الإفتراضية و تطور الثروة المعلوماتية التي تعمل على توظيف التكنولوجيا و المعلومات و الإتصال التي تعمل على تحسين أداء المؤسسات الحديثة ؛ على الصعيد المحلي عرفت المؤسسة

⁴⁰⁷ مرسوم تنفيذي رقم 01-283 المؤرخ في 24 سبتمبر سنة 2001 يتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الإقتصادية و تسييرها ، المادة 9.

الجزائرية تطور معتبر خلال مسار طويل من الإصلاحات و التغييرات التي مست المؤسسة في بنية تنظيمها و هذ بتوافق مع السياق التاريخي للدولة الجزائرية بعد الإستقلال ، حيث إعتمدت على العديد من الخيارات في مجال تنظيم المؤسسة و الإقتصاد نظرا للضغط التي كانت و لاتزال تعرفه المؤسسة الجزائرية و هذا ما تم التطرق إليه بالتفصيل في هذا الفصل.

الفصل السادس :
الإطار النظري حول سيرورة التشغيل
و محدداتها

1. ماهية سياسة التشغيل

يعتبر التشغيل عملية أساسية و ركيزة ضرورية في السياسات المختلفة التي تتبناها المؤسسات الاقتصادية الحديثة ، بحيث تساعد هذه الأخيرة في التوازن و التنمية و المحافظة على تطور المؤسسة و فعاليتها التنظيمية ، من جهة أخرى تعتبر هذه السياسة من اكبر عملية التي تؤدي إلى الإستقرار المجتمعات و هذا من ما تنتج من الأمن الإجتماعي و كيفية دمج الافراد في سوق العمل من خلال طلب المؤسسات لليد العاملة في مجالات مختلفة ، حيث نلاحظ بأن مفهوم العمل يرتبط بسياسات التشغيل التي تفرضها و تعدها مختلف المؤسسات التي تعمل تحت تأثير و ضغط السياسات الاقتصادية و عولمة الأنظمة و المؤسسات لتحافظ على حيوية و فعالية البيئة التنظيمية في المجتمع العمل .

إن التشغيل في مفهومه يقودنا إلى العديد من التعاريف و التي تهدف إلى تحديد الأفراد و طبيعة مؤهلاتهم التكوينية التي ترتبط بعنصر العمل ، حيث هي " عملية تهدف إلى ملأ منصب شاغل حسب حاجة المؤسسة لذلك وفق معايير محددة بدقة ، و تشمل أيضا الإختيار الأنسب لطالبي العمل لشغل وظيفة ملائمة لمتطلبات المنصب "408 ، إذن يرتبط التشغيل بمفهوم العمل و بطبيعة التكوين المتحصل عليه من طرف الفرد ، و في موضع آخر يعرف التشغيل على " أنها العملية التي تحاول المؤسسة من خلالها جذب الموارد البشرية اللازمة لحسن التسيير السليم و الفعال للمنظمة "409 .

يتمظهر التشغيل في تصنيفات متنوعة في مضمون و محتوى العمل المقدم للأفراد ، فقد يكون التشغيل مباشرا أو أن يكون تحت عقد غير محدد المدة و يوجد أيضا عمل بعقد محدد المدة حيث أصبح المظهر الوحيد في سوق العمل الذي تلجأ إليه الشركات الحديثة في هذا الوقت الراهن ، أما ماذا نعني بسياسة التشغيل فهي : " السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نمواً متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق "410 ، و عليه يقدم لنا هذا التعريف الوجه الرئيسي لهذه السيرة و التي ما هي إلا مجموعة من الإجراءات التي تقدمها الإدارات العليا للمختلف المؤسسات من أجل تكثيف و زيادة فرص العمل في سوق العمل إضافة إلى إمكانية تقليص حجم البطالة في المجتمع ، فهي تسعى إلى إدماج العاطلين عن العمل و الموقوفين منه و هذا بتوفير مناصب عمل للأفراد و تدعيمها للخروج بوضعية محددة إجتماعية في المجتمع .

⁴⁰⁸ PERETTI (Jean-Marie), *Dictionnaire des ressources humaines*, Editions Vuibert, 2001, p 185 .

⁴⁰⁹ Ibid, p 185.

⁴¹⁰ أحمد زكي بدوي ، المرجع سبق ذكره ، ص 178.

من هنا و في نفس التوجه سنتطرق إلى تعريف شامل لسياسة التشغيل و علاقاتها بتحديد و ضبط المناصب الشاغلة في سوق العمل لصالح الأفراد المعطلين عن العمل ، حيث تظهر هذه السياسة بمثابة الطريقة أو النمط الذي يعتمد عليه المجتمع و مؤسساته المختلفة ، تجاه خلق و محاولة توفير فرص العمل و الشغل لطالبي العمل و الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف المختلفة ، كما أن هذه السياسة تمثل الأسلوب الذي منه يتم تنظيم عملية تحضير و تهيئة الظروف المساعدة لتكوين هؤلاء الأفراد ، و من جهة أخرى تعمل أيضا هذه السياسة على تنظيم العلاقات التي تحدث في الفضاءات المهنية بين مختلف الفئات السوسيو مهنية و أرباب العمل بإعتبارهم الأفراد المالكين لوسائل الإنتاج ، و أصحاب مؤسسات عامة أو شركات خاصة ، و هذا بواسطة تنفيذ القواعد و النصوص التنظيمية المشرعة حول الظروف العامة للعمل و علاقاته الإجتماعية ، كما أن سياسة التشغيل هي مرآة عاكسة لسياسات و الإيديولوجيات التي تمس المستوى الإقتصادي و الإجتماعي الذي يقدم النظرة العامة حول ماهية العمل المأجور و كيفية الحصول عليه من طرف مختلف الشرائح الإجتماعية بإعتباره حق من حقوق المواطنة في المجتمع⁴¹¹.

من بين محددات سياسة التشغيل في هذا الظرف أنها تسعى لتوفير مناصب شغل بعد تحديد الإحتياجات لسد الفراغ الذي تعرفه بعض المؤسسات على مستوى التشغيل ، إضافة إلى تحضير اليد العاملة عن طريق تكوين و تنمية اليد العاملة من الأفراد لهدف التأهيل المهني لهم الذين هم بدون عمل حيث تساهم هذه السيورة لإكتساب المعارف التي تجعله عامل مدمج ضمن سوق العمل . كذلك تسعى سياسة التشغيل إلى تحديد الإطار القانوني و التشريعي الذي ينظم علاقات العمل ما بين الأرباب العمل و العمال الذي يقدم لهم الاطر القانونية الممثلة في الحقوق و الواجبات لكل الأطراف العاملة ضمن عقد واضح المعالم في المؤسسات .

إن سياسة التشغيل هي الصورة التوضيحية التي يعكسها النظام الذي يحكم المجتمع ، بحيث يسمح هذا النظام بفتح و تلبية سد حاجيات العمل عن طريق عروض العمل الموجهة للطالبي العمل من الأفراد المؤهلين و هذا لتوليم الوظائف الشاغلة ؛ إذن ترتبط سياسة التشغيل بطبيعة النظام الذي يحكم المجتمع ، فعلى سبيل المثال تركز هذه السياسة في النظام الرأسمالي على قانون العرض و الطلب الذي يفرضه سوق العمل ، و هذا بإعتبار قوة العمل كسلعة خاضعة لقانون العرض و الطلب الرأسمالي ، حيث يتمثل

⁴¹¹ سلاطنية بلقاسم ، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر ، دكتوراه دولة في علم الإجتماع التتمية ، معهد علم الإجتماع ، جامعة قسنطينة ، 1996/1995 ، ص 61.

دور الدولة في مراقبة سيرورة التشغيل و لا تستطيع التدخل فيها ، و هذا عكس النظام الإشتراكي الذي يمثل فيه العمل حق واجب مؤسسي و قانوني حيث تتدخل الدولة لتوفير فرص العمل للأفراد مع ضمان منصبه بكل حرية التي يسعى من خلالها إلى الإستقرار النفسي والمعنوي .

2. أسس و أهداف سياسة التشغيل : لماذا نوظف ؟

تقوم سياسة التشغيل على أطر و أسس متنوعة التوجه و التي تساعد على تحقيق مختلف الأهداف الإجتماعية و الإقتصادية وغيرها من الأسس التي تكمن في النقاط التالية :

1. التركيز على خصوصيات النشاط الإقتصادي بالتوازي مع القدرة الفعلية للإستثمار و توفير القدرة

المادية التي تساعد على تحديد الإندماج و التكامل و البحث على التوازن بين فعالية الإداء الإقتصادي و الحرص على توفير الطاقات للعمل على زيادة و خلق المناصب الموجهة لليد العاملة في سوق العمل .

2. فيما يتعلق بإعداد و تحضير اليد العاملة و يجب على الدولة أن تقوم بتنمية و تكوين الموارد البشرية و هذا لغرض تأهيلها مهنياً و تسهيل عليها القدرة على إكتساب الكفاءات المعرفية و المهنية اللازمة لتسهيل عملية إندماجهم في سوق العمل المحلي .

3. محاولة وضع نظام معلوماتي متكامل حول عدد الفعلي لليد العاملة و الموارد البشرية المتوفرة ، و معرفة خصوصياتها و طبيعة نشاطها السابق و الحاضر ، ووضع جدول توزيعي لها ، و هذا بالتوازي مع المعرفة الجيدة لحجم الفعلي لظاهرة البطالة و هذا لتقويم و وضع نظام مفصل حول مسألة الشغل و التشغيل في المجتمع .

4. الحرص على معرفة الجيدة لطبيعة الروابط و العلاقات التي تسود بين اليد العاملة و أجهزة الشركاء الإجتماعيين -النقابة - و مؤسسات الدولة و ما يترتب عنها من قوانين و ضوابط التي تحكم هذه العلاقات الرسمية .

من جهة أخرى فإن إعداد سياسة للتشغيل يقوم على تحديد الأهداف المسبقة و هذا لغرض دمج و

تحديد الفاعلين الإجتماعيين في سوق العمل ، حيث تتمثل الأهداف بصفة عامة فيما يلي :

1. تستثمر مختلف المؤسسات في القدرات البشرية المؤهلة و هذا لخلق الفعالية التنظيمية و تحقيق الربح المادي و هذا عن طريق تشغيل اليد العاملة في مختلف القطاعات و المجالات من اجل تنمية البشرية و تطوير نظام العمل و الإنتاج .

2. إن من هدف سياسة التشغيل هو الوصول إلى درجة من التكامل و التوازن في إختيار اليد العاملة و تشغيلها في مختلف القطاعات خاصة الإنتاجية منها حيث يتم وضع مخطط توزيعي حسب طلب و العرض و المكان حيث يشتغل فيه الأفراد .

3. خلق مناصب عمل للأفراد القوي العاملة التي تبحث عن عمل مقابل ربح مادي و الذي يساهم في نجاعة و فعالية التكوين الذي تلاقه العامل من مهارة و تأهيل الذي يساعده على الإدماج و التحديد في مكانة إجتماعية محددة .

4. تساعد سيرورة التشغيل على تنظيم علاقات العمل ما مختلف الأطراف و هذا بسن قوانين و التشريعات التي تنظم العمل حسب كل مجتمع على حدا .

5. يجب ربط عملية التشغيل بعروض العمل التي تؤدي إلى الفعالية و التنمية الإقتصادية و الإجتماعية حيث يصبح العمل تحت هذه السياسة أساس ضروري لزيادة النجاعة التنظيمية و لخلق الفوائد المادية و المعنوية لأرباب العمل .

3. المقاربات النظرية لسياسة التشغيل : عرض مفهوماتي

يقودنا التطرق إلى ماهية التشغيل الولوج إلى الأطر النظرية المفسرة لسيرورة التشغيل التي لها علاقة مع ظاهرة العمل و البطالة من المنظور الإقتصادي و الإجتماعي ، حيث تختلف هذه الأطر و تقدم اوجه مختلفة لتمظهرات العمل و التشغيل و إظهار الإرتباط الوثيق بينها و بين محددات سوق العمل ؛ نقدم لنا الأدبيات السابقة إتجاهات مختلفة التي تنظر لظاهرة العمل و التشغيل التي تندمج ضمن سياقات الإتجاه الرأسمالي و آخر إشتراكيا ، حيث يجب الفصل ما بين هذه الأطر و التشديد على مواقف المفكرين حول ظاهرة الشغل و التشغيل و هذا من خلال إظهار أوجه التباين و المرجعيات النظرية لكل مدرسة على حدى ، و عليه و بغية التقرب من موضوع البحث سننتقل إلى بعض المقاربات التي رأينا فيها التوجه الأساسي الذي ينظر لظاهرة التشغيل و علاقتها مع موضوع العمل في المجتمع .

1. التوجه الكلاسيكي : كان هذا الإتجاه من بين نتائج الثورة الصناعية خلال القرن 18 م ، حيث أدت هذه الاخيرة إلى إنعاش الإنتاج الرأسمالي إضافة إلى تقسيم العمل في المؤسسات الإقتصادية ، و سنجد

لهذا الإتجاه منظرين كلاسيكين أمثال آدم سميت و كل من دافيد ريكاردو و مارشال و روبرت مالتيس ، حيث يرى هذا التوجه إلى المقاربة بين كل ماهو إجتماعي و آخر سياسي لسيرورة التشغيل ، حيث يعتبر النظام الرأسمالي كنظام إجتماعي يؤدي إلى الإنسجام و الإستقرار الداخلي ، بعيد عن كل الإختلالات التي تحدث نتيجة عدم الخضوع إلى العرض و الطلب في سوق العمل و مدى تدخل الدولة فيه ⁴¹².

إن إشكالية التشغيل في هذه المقاربة الكلاسيكية ترتكز على مبدأ التوافق بين مصلحة الفرد و الجماعة ، حيث هناك تنسيق و لا يوجد تعارض بينهم ، إذ أن الفرد من خلال تحقيقه لغاياته الفردية فإنه بدون وعي يشارك في تحقيق المصلحة العامة ، و بهذا التفاعل و المبدأ قام آدم سميت بتظير حول الإقتصاد بما يسمى باليد الخفية التي تتحكم في المجتمع ، و تنظم الأوضاع و تسعى إلى خلق التوازن دون تدخل الدولة في مجريات و عمليات التي تحدث في سوق العمل ، حيث ينحصر على الدولة توفير الأمن و القيام بوظائف تقليدية بعيدة عن النشاطات الإقتصادية للمجتمع الرأسمالي ⁴¹³.

ترتبط هذه المقاربة و تقوم بعلاقة تتوقف حول التشغيل و مفهوم الثروة ، حيث يعتبرها آدم سميت بمثابة المورد المادي و الإمتيازات المالية التي تساعد الفرد على سدّ حاجياته الأولية الموجهة للإستهلاك ، و هذا من خلال عمله المباشر أو وراء عملية التبادل الإقتصادي المعمم في تلك الفترة من الزمن ، حيث أصبح عنصر العمل هو المصدر الأساسي و القاعدي لخلق و زيادة الثروة ، فالعمل هو بمثابة القاعدة الأساسية التي يقوم عليها الفرد الذي يبيع قوى عمله مقابل أجر مادي ، فبالنسبة للأجور يشير إليها آدم سميت بأن مسألة زيادة الأجور يقودنا إلى ما يسمى بالرخاء على المستوى الإقتصادي و الإجتماعي و هذا يؤدي إلى زيادة الطلب على ممارسة العمل و النشاط بالنسبة للأفراد ؛ من جهة أخرى يقودنا هذا إلى التفكير حول الطلب و علاقته بالتنمية الإقتصادية في المجتمع الرأسمالي و الذي ينتج عنه عملية الإستثمار في المشاريع حيث سيتطلب الكثير من اليد العاملة و تقسيم للعمل في العصر التكنولوجي في تلك الفترة ⁴¹⁴.

فيما يتعلق بالتوازن مستوى التشغيل فهو يتحقق عندما يكون هناك تشغيل كامل للأفراد ، فيحدث نتيجة هذا التوازن تبادل متفاعل بين أرباب العمل و العمال حيث يتأثر بالبطالة و التي تكون إلا بطلالة

⁴¹² رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، ، الكويت، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، 1998، ص 148.

⁴¹³ المرجع نفسه ، ص 151.

⁴¹⁴ المرجع نفسه ، ص 152.

بمحض الإرادة ، و هذا لأن الطلب الكبير الذي يطلبه الأفراد بدون عمل هو نتيجة لمطالبتهم بالأجور المرتفعة في المؤسسات الإنتاجية ، في حين يوجد ظرف معين بالنسبة لهم و هو تخفيض إرادي للأجور حتى لا تكون هناك بطالة إرادية في المجتمع⁴¹⁵؛ إذن تتمثل أهم الملاحظات التي جاءت في هذا التوجه الكلاسيكي حول إشكالية التشغيل فيما يلي :

1. الإعتماد على القاعدة الفكرية المعرفية القائمة على إعطاء حرية التصرف في النشاط الإقتصادي و هي الأساس المعموم به في التوجه الكلاسيكي للشغل.
2. إن التطور المرجو منه في هذا الإتجاه هو كيفية الحد من البطالة و رفع مستوى التوظيف و الشغل ، و هذا يتوقف على النظام المعتمد الذي يشجع المرونة في سياسة الأجور المعموم بها مع الإرتباط الوطيد مع المعايير المعموم بها في سوق العمل ، و هذا بالتوازي مع معالجة البطالة التي تشجع على الحصول و البحث عن فرص كبيرة للشغل ، و هذا ما يخلق لنا مظاهر المنافسة في سوق العمل و المؤسسات المرتبطة به .
3. في الظرف الحالي يظهر لنا صنف واحد من البطالة و هي المسماة بالبطالة الإرادية ، والتي تعكس حالة إختيار العمال و المستخدمين البقاء في حالة البطالة ، و هذا للبحث عن فرص أكثر للعمل المثالي في نظرهم و الذي يقدم إمتيازات مادية جيدة .
4. التأكيد على ضرورة الحصول على فرص الإستثمار الكبير الذي يفتح المجال للأفراد للحصول على مناصب عمل ، و العمل بالمعادلة التبادلية أي كلما قمنا بالإستثمار الجيد و الكثير كلما تحصلنا على فرص عمل كبيرة في سوق العمل .

في الأخير يلقي هذا التوجه الكلاسيكي إنتقادات كبيرة فيما تعلق بعلاقات العمل المنظمة تحت منطلق إقتصادي محض ، و الذي يغفل على الجانب الإنساني للفرد في عملية الإنتاج ، بحيث يظهر التوجه الأساسي لهذا التوجه في التفكير حول الإنتاج و كيفية الربح المادي و الإستهلاك عن طريق الإعتماد على الطاقات المادية و البشرية ، و هذا دون الإهتمام بالجانب النفسي و الإنساني لتحقيق الثروة.

⁴¹⁵ المرجع نفسه ، ص 155.

2. **التوجه الماركسي** : يمهّد لهذا الإتجاه السوسيولوجي كارل ماركس بواسطة أعماله النظرية الكبيرة حول الرأسمالية و الإنتاج و الإقتصاد السياسي و هذا بداية من سنوات الأربعينات القرن 19م حيث شهدت تلك الفترة توسع كبير في الإنتاج الرأسمالي في مختلف القطاعات الصناعية و الزراعية .

إن سياسة التشغيل في الإتجاه الماركسي تعتبر عنصر العمل الوسيلة الأساسية لزيادة و إنتاج الثروة ، حيث يعتبر التشغيل حق لكل فرد في المجتمع و هذا ما يدعو للدولة بالتدخل في النشاط الإقتصادي حيث أنه وجب عليها توفير العمل لكل الأفراد الذين هم قادرين و راغبين في العمل .

يركز كارل ماركس في تحليله للإقتصاد السياسي على تحليل عناصر أساسية للتطور الإقتصادي و الإجتماعي ، حيث يقوم بتحليل النمو و حراك الأفراد من خلال الإلمام بالتوجه الرأسمالي ، حيث أن التطور و النمو الإقتصادي للرأسمالية بصفة عامة هو يتم عن طريق الإستثمار و نشاط التجارة ، حيث هذا يؤدي بطريقة حتمية إلى التحول في العلاقات الإجتماعية التي تندرج ضمن نمط الإنتاج السائد قبل ظهور الرأسمالية في المجتمع ، و الذي يعني ظهور العلاقات مابين الشرائح و الطبقات الإجتماعية ، و يسعى كارل ماركس من خلال هذا إلى محاولة بناء قاعدة طبقية رأسمالية تعمل على القضاء على البنيات و الهياكل التقليدية و الساكنة ، و الذي يحدث في هذا الظرف خلق و العمل بنمط إنتاج يكون مواكب للعصر أي يكون نظام إنتاج حديث في المجتمع في تلك الفترة من الزمن⁴¹⁶.

يقوم كارل ماركس بتحليل إشكالية عملية التشغيل من خلال ربطه للعلاقة بين بعض المتغيرات الإقتصادية و التي تتمثل في: حجم تراكم الرأس المال ، و طبيعة سياسة الأجور النسبية و أخيراً نسبة المرتبطة بعملية التشغيل . حيث يلاحظ أنه كلما كان إرتفاع في الرأس المال كان هناك إنخفاض في عملية التشغيل و في الفرص المتاحة للشغل ، أي كلما قام رب العمل الرأسمالي في الإستثمار هذا يؤدي إلى إنخفاض في فرص التشغيل اليد العاملة ، لأن الزيادة في عملية تراكم الرأس المال و تحقيق فائض الربح من طرف أرباب العمل الرأسماليين تؤدي بهم في الكثير من الأحيان بتسريح العمال و تعويضهم بالآلات الصناعية الميكانيكية ، و هذا يؤدي إلى إنخفاض القيمة المضافة التي تمثل قوة العمل بالنسبة للعمال⁴¹⁷ . حيث تمثل هذه الأخيرة الركيزة الأساسية في هذه المعادلة ، حيث أن في حالة تدني القيمة

⁴¹⁶ علي غربي ، بلقاسم سلاطنية ، إسماعيل قيرة ، حميد خروف ، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة ، مصر ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، 2003، ص119.

⁴¹⁷ المرجع نفسه ، ص 119-120.

المضافة و الزيادة في تراكم عنصر الرأس المال تؤدي إلى التدهور و تدني مستوى الريح و الإمتيازات المادية ، و إثر هذا يحدث لنا إختلال في مسألة التوظيف و التشغيل و هي حالة عدم التوازن حسب تعبير كارل ماركس⁴¹⁸ ، فيما يخص التراكم الرأس المال حيث لاحظ ماركس أنه ترتبط معها إنخفاض نسبي على القوى العاملة ، و هذا بالتوازي مع التزايد المستمر في طبقة البروليتاريا خاصة مع تزايد تطور النظام الرأسمالي ، حيث لا وجود لإمكانيات الحصول على العمل و الذي ينشأ نتيجة هذا "جيش إحتياطي للعاطلين " و الذين يجندون في ظروف النهوض من الأزمات في النظام الرأسمالي ، فلقد لاحظ كارل ماركس أن هذا الجيش يتحول بمرور الوقت إلى أداة لضغط من جهة أرباب العمل الرأسماليين ، حيث يدخلون في علاقة تبادلية مع العمال من أجل خفض الأجور ، و بهذا الأمر يستدعي هذا إلى تدخل الدولة في مراقبة العملية الإقتصادية ، و تحديد بعد الحرية الإقتصادية و المنافسة اللتان تمثلان العمليات الأساسية في كل الإقتصاد الحر في تلك الفترة⁴¹⁹.

3. التوجه الكينزي الحديث : يعد مشكل التشغيل حيز كبير يندرج ضمن تحليلات المدرسة الكينزية و التي يعد جون ماينارد كينز منظر هذه النظرية ، حيث إشتهل كتابه " النظرية العامة للتشغيل و الفائدة و النقود " كل الأفكار و التفكيرات التي تدور حول سيرورات إنقاذ الرأسمالية من مشكلة تزايد البطالة و فرص تحقيق الشغل الكامل بالنسبة للأفراد ، حيث يعتمد كينز في تفسيراته حول التشغيل على ثلاث عناصر أساسية مترابطة ، و هي أولاً عملية الإدخار ، و القيام بالإستثمار وأخيراً البحث عن القوى العاملة⁴²⁰ .

تتمثل مسألة التشغيل في المعادلات التالية بالنسبة لكينز ، حيث أنه كلما كان حجم الإدخار كبير و أعلى من حجم الإستثمار فإن الطلب الكلي يعرف تدهور مقارنة بالعرض الكلي ، و عليه و في نفس التوجه سنشهد تزايد في العاطلين عن العمل مما ينتج لنا مشكلة البطالة ، في حين إذا كان العكس أي حجم الإستثمار كبيراً مقارنة بعملية الإدخار حيث نشهد حالة الطلب اكبر من العرض و عليه سترتفع عمليات التشغيل اليد العاملة .

⁴¹⁸ نعمة الله نجيب إبراهيم ، نظرية إقتصاد العمل ، الإسكندرية ، مؤسسة شهاب الجامعة ، 2002، ص 162.

⁴¹⁹ المرجع نفسه ، ص 164.

⁴²⁰ أحمين شفير ، الإصلاحات الإقتصادية و آثارها على البطالة و التشغيل " حالة الجزائر ، رسالة ماجستير ، قسم علوم الإقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2000-2001، ص 219.

فيما يتعلق بوضعية العمال و متطلباتهم حول الأجور فهم " دائما يقارنون بين أجورهم النقدية و بين مستوى الأسعار و لا تخدعهم الزيادات النقدية في أجورهم إذا قابلتها زيادة كبيرة في الأسعار و ذلك يعني إنخفاض أجورهم الحقيقية و من ثم تقل كمية الخدمات التي يعرضونها " ⁴²¹، حيث يلاحظ كينز أن الأجور تتأثر بوجود التنظيمات العمالية حيث تعمل على رفع سياسة الأجور و تجعلها من مطالبها الأساسية .

4. القابلية للتشغيل Employabilité

يقودنا التساؤل حول ماهية المؤسسة في الوقت الراهن إلى التحولات و التغييرات التي مست جوانب البنية الداخلية لها ، و هذا بالإلمام و الوقوف إلى مظاهر هذا التغير و القيام بطرح موضوعي حول ما نتج عن هذا التحول ، و التي جاءت لتمس مستويات مختلفة وفق الحالة التنظيمية لها ، و عليه و من بين المفاهيم التي تبدو جلياً عن هذه التغييرات و هي مفهوم القابلية للتشغيل التي تهدف إلى جعل من الأجراء فاعلين مجابهين لتغيير الداخلي و الخارجي المرتبط بالمؤسسة و محيطها القريب الخارجي أنا و هو سوق العمل في المجتمع .

يعرف هذا المفهوم حالة من النجاعة و الثبات بالنسبة للفاعلين للحياة الإقتصادية و بالأخص في ميادين الشغل و تسيير الموارد البشرية . يأخذ هذا المفهوم معاني متعددة حسب مختلف الفاعلين : الأفراد ، المؤسسات ، الشركاء الإجتماعيين و حسب الرهانات المراد الوصول إليها : الإقتصادية ، الإجتماعية و السياسية .

شهد هذا المفهوم تطور مهم خلال فترات متنوعة من الزمن ، و هذا لأن كل فترة تمتاز بخصائص إقتصادية مختلفة عن الأخرى ، ففي الوهلة الأولى يمكننا قول بأن القابلية للتشغيل ظهرت في المملكة البريطانية خلال الثورة الصناعية ، ففي هذه الفترة كان هناك تفريق في وسط فئة الفقراء و الأفراد الذين يستطيعون التأقلم و التكيف مع هذا المجتمع الصناعي الجديد ، و كان هناك أيضا أفراد الذين لم يستطيعوا التكيف و الذين يعتمدون على ظاهرة الإحسان و الصدقة من السلطات العمومية ⁴²².

⁴²¹ المرجع نفسه ، ص 219-220.

⁴²² FINOT (Alain), *Developper l'employabilité*, Paris , INSEP CONSULTING Editions , 2000, p10.

إن الظرف المعقد و السياق الإقتصادي الغربي لسنوات الثلاثينات جعل من هذا المفهوم محل إهتمام من طرف النخبة السياسية العليا ، حيث شهدت هذه الفترة في الولايات المتحدة الأمريكية أزمة إقتصادية سنة 1929 حيث كانت من نتائجها إرتفاع البطالة التي أدت إلى إتخاذ سياسة إقتصادية لهدف حماية الوظائف و الشغل في المجتمع الأمريكي ؛ و عليه فلقد قامت الحكومة الأمريكية بالتفريق ما بين الأفراد الذين لديهم القدرة على شغل وظيفة دائمة و بين الأفراد الذين يحصلون على الدعم الحكومي الإجتماعي. كل هذه الظروف مجتمعة أدت بمفهوم القابلية للتشغيل إلى التطور في معناه الإصطلاحي ، فأصبح يقصد به القابلية لشغل وظيفة معينة aptitude à l'emploi و التي تعني سلوكات و كفاءات الإنتاجية لكل أجنبي معين من أجل أن يمارس شغل معين⁴²³ .

خلال فترة 1950 و 1960 تغير معنى المقدم لهذا المفهوم ، و إرتبط بالأكثر بميدان التربية و إعادة التأهيل ، حيث تشهد هذه المرحلة إقتصاد مزدهر نتيجة الخروج من أزمة الحرب العالمية ، و الذي أصبح يعني بالقابلية للتشغيل قياس الفرق في الشغل بالنسبة لفئات إجتماعية المنحطة . فمن أجل هذا سيجرى إختبارات طبية بالنسبة للأفراد من أجل معرفة مدى قابليته لشغل وظيفة معينة⁴²⁴ .

لقد شهد هذا المفهوم تطور ملحوظ خلال سنوات الثمانينات و هذا من خلال تطور بما يعرف بالشغل الدائم في المجتمع ، حيث كان يقصد به في الولايات المتحدة الأمريكية خاصية جذب الأفراد لرب العامل عن طريق العديد من الوسائل الجاذبة ك: الحوافز الظاهرة ، العادات في الملابس العمل ، التجارب السابقة.... إلخ ، حيث تعني المزج بين مختلف الأفعال و السلوكات الجاذبة من أجل مقارنة الكفاءات بالنسبة للوظيفة المراد شغلها⁴²⁵ .

في هذه الفترة بذات ظهرت القابلية للتشغيل في المجتمع الفرنسي و أدواته الإحصائية التي تهدف إلى حصر و تمييز الأفراد بخصوصيات خاصة بهم ، و الممثلة في مستوى الدراسي ، سن الأفراد ، مدة البطالة و مدى القدرة على الحصول على عمل في أقصر وقت . فهذه القابلية للتشغيل تتميز بنوع من

⁴²³ Ibid, p10.

⁴²⁴ Ibid, p10.

⁴²⁵ Ibid, p11.

الإحتمالية حيث بأنه " كلما كانت الأقدمية متوسطة بالنسبة للأفراد البطالين بفترة معتبرة ، كلما كانت قابليتهم للتشغيل جيدة " ⁴²⁶ .

ففي المجتمع الفرنسي و بوسائله الإحصائية المختلفة ، ظهرت هناك سياسات تشغيلية إبتكارية ، تجعل من الفرد قادر على التأقلم من عدمه تجاه سوق العمل ، حيث " إستعملت القابلية للتشغيل كوسيلة لفهم السيرورات الشاملة و الجماعية لتميز الأفراد الباحثين عن الشغل في سوق العمل " ⁴²⁷ ففي سياق أخر القابلية للتشغيل أصبحت تعني في هذه الفترة (1980-1990) : "التوقع الموضوعي أو الإحتمالية الأكثر أو أقل إرتفاع حيث يمكن للفرد الباحث عن الشغل إيجاد واحد على الأقل " ⁴²⁸ .

فمن ما سبق ذكره حول القابلية للتشغيل ، يميز السوسيولوجي ريمون ليدريت ⁴²⁹ نوعان من القابلية للتشغيل ، أولا القابلية للتشغيل المتوسطة التي تشمل الخصوصيات الخاصة بسوق العمل ، أما القابلية للتشغيل التفاضلية *différentielle* التي ترتبط ببعض الخصوصيات الخاصة بالفرد الباحث عن العمل . يتميز مفهوم القابلية للتشغيل بخاصية تطويرية ، حيث هناك علاقة وطيدة بين العلاقة في الشغل و القابلية للتشغيل ، ففي الواقع ، ضمان شغل لفرد معين تعني جعل الأفراد قابلين للشغل في أي وظيفة كانت و لكن الأهم كيفية الضمان و المواصلة في هذا العمل ، ففي الوقت الراهن أصبحت القابلية للتشغيل رهان مجتمعي الذي يأخذ في الحسبان من طرف المؤسسات التي تقوم بتكييف إستراتيجية معينة بالموازاة مع السياق الإقتصادي للنشاط المزوال من المؤسسة .

تسمح القابلية للتشغيل بسيرورات التكيف و التأقلم الذي يعرفها الأفراد في سوق العمل و هذا بمواصلة تتبعهم وفق التغييرات الداخلية للمؤسسة و تسهيل عملية التكيف كذلك وفق التحولات التي يشهدها المحيط الخارجي للمؤسسات ؛ في الفترة الحالية تصبح القابلية للتشغيل مفهوم مهم في سياق اللاإستقرار الذي يشهده واقع العمل و الشغل في المجتمع الحالي ، و عليه تظهر هذه الأخيرة كعنصر ضروري لتحليل النجاعة المؤسسية بالنسبة لسياسات تنظيم و إثراء الشغل في سوق العمل .

⁴²⁶ Ibid, p11.

⁴²⁷ Ibid, p12.

⁴²⁸ Ibid, p12.

⁴²⁹ LEDRUT (Raymond) , *sociologie du chômage* ,Paris, Presses universitaires de France, 1966.

5. المفهوم القابلية للتشغيل في الوقت الراهن

لم يلق هذا المفهوم الجديد إجماع حول تعريف نظري محدد بالنسبة له ، فعند البحث عن القابلية للتشغيل يرتبط بمعنى التأقلم و التكيف الأجراء في سوق العمل ، فهي : " القدرة على تطور بصفة ذاتية في سوق العمل ، فهي القدرة على تحقيق بطريقة متواصلة عبر الوظيفة و الطموح الذي في أنفسنا بالذات . فهي تتوقف على المعارف ، الكفاءات و السلوكات التي يكتسبها الفرد في ذاته ؛ فهي الطريقة التي يمكن تقديمها لرب العمل " ⁴³⁰ . و بطريقة أخرى يعبر عن هذا المفهوم " بقدرة الفرد بالإحتفاظ بوظيفته ، و بتطورها ، أو بإيجاد عمل جديد مهما تكن وظائفه و مهامه و مستوى التسلسل الهرمي الخاص به ؛ فهي (القابلية للتشغيل) تتمين و نقل التجارب ، والتطور و إثراء الرأس المال البشري و المهني لكل فرد معين " ⁴³¹ .

حسب المنظمة العالمية للعمل ، القابلية للتشغيل تعني : " قدرة كل فرد معين على إيجاد و الإحتفاظ بالشغل ، و بتطور في العمل و بالتكيف و التأقلم للتغيير طوال المسار المهني الخاص بكل فرد على حدى " ⁴³² ؛ نلاحظ من هذا التعريف أن القابلية للتشغيل مرتبط بكل فرد أجير و ليس فقط ممن هم في حالة بطالة ، فالتكيف تجاه السوق مرتبط بمدى القدرات و الكفاءات التي تميز الأجير عن الأجراء في مجملهم ، أما فيما يخص التكيف تجاه المسؤوليات فهي تؤدي بالمؤسسة بمراجعة و تطبيق سياسات الموارد البشرية تكون مجابهة للتغيرات و التحولات التي يشهدها واقع الشغل و السوق العمل و المحيط الخارجي القريب .

يقودنا هذا التعريف إلى ملاحظة مفادها أن المؤسسة تعمل في سياق تطوري و هذا ما يدفع بها إلى تطوير مواردها البشرية و جعل منهم فاعلين قادرين على التأقلم و التكيف مع مختلف التغييرات و التحولات من أجل بناء كفاءات و قدرات التي تؤدي بالمؤسسة إلى مجابهة و تفعيل سياسات بشرية لهذا الغرض ؛ فالقابلية لتشغيل تعني : " تطوير عن طريق سيرورة التعلم المستمر كفاءات العامل قبل أن إمكانية مواكبة تطورات المؤسسة و سوق العمل " ⁴³³ .

⁴³⁰ <http://www.vedura.fr/social/emploi/employabilite> consulté le 02/10/2019

⁴³¹ <http://www.vedura.fr/social/emploi/employabilite> consulté le 02/10/2019

⁴³² Organisation internationale du Travail. Rapport de la Commission de mise en valeur des ressources humaines, Rapport, Résolution, Présentation, discussion et adoption consulté le 02/10/2019

⁴³³ FINOT (Alain) , Op.cit, p15.

يرتكز هذا المفهوم حول إمكانية تكوين كفاءات فردية خاصة بالفرد في ذاتيته ، و عليه وجب الوقوف أمام هذا المؤشر الذي نلاحظ فيه الإطار الموجه للقابلية للتشغيل ، حيث يظهر المعنى هنا : " كفاءات الأجير و ظروف تسيير الموارد البشرية ، المهمة و الكافية ، التي تسمح للأجير في أي لحظة بإيجاد عمل معين داخل أو خارج المؤسسة في مدة و ظروف منطقية " ⁴³⁴.

ففي حالة التغيير الذي يمس المؤسسات الحديثة ، تظهر الكفاءات الفردية للمورد البشري كعامل مهم في كبح و ضبط الفاعلية و النجاعة التنظيمية للمؤسسة التي تقوم بدفع و تشجيع المستخدمين إلى إمتلاك القابلية للتشغيل في أي عمل مقدم سواءا خارج أو داخل المؤسسة ، و عليه و فق هذه الوضعية تقوم بعض المؤسسات بتسيير و بناء كفاءات الأجراء و التركيز على فعاليتها الداخلية للوصول إلى الهدف العام للسياسة الموارد البشرية . و عليه " تطور القابلية للتشغيل هي ضبط و تطوير كفاءات الأجراء و ظروف تسيير الموارد البشرية التي تسمح لهم للوصول إلى عمل معين داخل و خارج المؤسسة في مدة و ظروف ملائمة " ⁴³⁵.

6. مقارنة تسيير كفاءات المؤسسة

لقد أصبح على عاتق المؤسسة الحديثة لمجابهة سلسلة التغيرات و التحولات التي تمسها ، تطوير كفاءاتها المختلفة سواءا الكفاءات الفردية أو الجماعية التي أصبحت المفتاح الأساسي لنجاح و فعالية التنظيم المعمول به في المؤسسة ، و عليه فمن بين سياسات الموارد البشرية التي تتبناها المؤسسة هي سياسة تسيير الكفاءات الفردية و الجماعية لمواردها البشرية ، و عليه سنتوقف في هذا المبحث حول هذه النقطة و هذا بالإلمام بجوانب مختلفة حول مفهوم الكفاءات و طرق تسييرها و مدى نجاعتها في واقع المؤسسات الحديثة .

تشير التعاريف حول ماهية الكفاءات إلى الإرتباط الضيق و العلاقة مع السلوكات الشخصية و الأفعال الذاتية الخاصة بالفرد في المؤسسات الحديثة ، و عليه فمفهوم الكفاءات يقودنا إلى إعتبرها حالة من " سيرورة السلوكات التي وجب على الفرد إكتسابها من أجل إكمال المهام منصب العمل مع الكفاءة "

⁴³⁴ Ibid, p15.

⁴³⁵ Ibid, p17.

و في موضع آخر تعتبر الكفاءات هي " الرابطة الضيق ما بين المهام من أجل إكمالها و السلوكات المنفذة من أجل العمل بها ، فهي الصفات الفردية الضرورية من أجل التصرف بطريقة مُرضية " ⁴³⁶ .

يتم تطوير الكفاءات من طرف المؤسسة و هذا للوصول إلى فعالية التنظيمية عن طريق تنسيق الكفاءات الفردية و العمل تحتها وفق منظور تطويري بغية الوصول إلى القدرة على العمل بالكفاءات الجماعية للمؤسسة ، و لهذا تبقى الكفاءات محور رئيسي في سياسات تسيير الموارد البشرية لكل مؤسسة حديثة .

إن بناء الكفاءات الفردية في المؤسسة هي عبارة عن سيرورة من التنسيق و التطوير المنتجة من طرف سياسة تنمية المورد البشري في المؤسسة و عليه تصبح الكفاءات عبارة عن : سيرورة لإنتاج فعالية معينة إقتصادية أو إجتماعية في سياق معين ، كما أنها سيرورة متعددة الأبعاد تؤثر على المحيط من أجل القيام بمشروع معين ، حل مشكلة في واقع فعلي ، فهي (الكفاءات) تجنيد القدرات التقنية والعلائقية.

يتمثل البعد الثالث في سيرورة الكفاءات في أنها عملية فردية و جماعية تهدف لجعل الفرد قادر على التصرف بمفرده بإدماج قدرات المكتسبة لمواجهة مشكل معين . حيث يبني كفاءته بإدماج مختلف الموارد الشخصية و المؤسسية و يوفق بينها و بين السياق المطروح حول مشكلة معينة ؛ إن الكفاءة الفردية تبنى بمساعدة التجربة المهنية و الإجتماعية التي تقدم له البعد التطبيقي للإكتساب المهارات الفردية التي تتدرج ضمن إطار مؤسسي حول وضعية العمل في ميدان المؤسسة ، و عليه تعتبر سيرورة الكفاءات إضافة إلى سيرورات السابقة ، سيرورة دينامية تركز على " مجموعة الموارد و المعارف المكتسبة طوال فترة النشاط المهني ، فهي التكوين القاعدي، التكوين المستمر ، المحيط الشخصي ، التجارب المهنية المختلفة ، المواقف المواجهة يومياً لحل المشاكل الجديدة ، فكل هذه العناصر هي لتطوير الكفاءات ؛ هذه الدينامية تتوقف حول ماهية تنفيذ المهام لإكتساب الكفاءات بصفة مستمرة . فمما سبق ذكره تظهر الكفاءة على أنها " ممارسة (فعل أو سلوك) الذي يمكن ملاحظته و قياسه ، قابل للتجديد عبر مرور الزمن ، ناتج عن التنفيذ الفعلي الملائم و الإرادي لمجموعة المعارف و السلوكات التي تسمح بالوصول إلى نتيجة محددة في سياق معين " ⁴³⁷ .

⁴³⁶ LEVY-LEBOYER (Claude) , *La gestion des compétence*, paris, EYROLLES , Editions d'organisation , 2ème ED, 2009 , p 30.

⁴³⁷ LECOEUR (Elisabeth) , *Gestion des compétences .le guide pratique*, Bruxelles , Editions de Boeck université, 2008, P 14.

7. تطور التشغيل في الجزائر : رؤية تاريخية للشغل في الجزائر

خلال الإستعمار كان الجزائريون يعانون البطالة الدائمة و التهميش و تقتصر أعمالهم في بعض الأعمال الهامشية التي لا تقدم لا حماية و لا إستقرار في الأجر و تقتصر في العمل الموسمي و بعض الأعمال الشاقة في قطاعات البناء و السكن ، و الأعمال الغير الرسمية ، أما الفترة التي بعد الإستقلال عرفت فيها الجزائر تنمية و تطور في الإقتصاد و الصناعة و غيرها من المخططات التنموية و التي كانت سياسة التشغيل من بين أهدافها حيث عرفت هذه الأخيرة مراحل مختلفة و التي سنتطرق إليها بالتفصيل مع إبراز مظاهر التطور و التنمية التي عرفت كل مرحلة في مسألة التشغيل .

1. مرحلة التسيير الذاتي : عقب الإستقلال كانت الجزائر تقدر في المعدل السكاني لها بـ 9 ملايين نسمة و الذي أخذت على عاتق الدولة مواجهة العديد من الأزمات ، حيث ظهرت بعض الإختلالات الإجتماعية كحالة نزوح ريفي نحو المدن كبيرة و هجرة نحو الخارج ، و على مستوى الإقتصادي كانت الجزائر بدون رصيد و تراكم صناعي معتبر ، حيث فيما يخص الوضعية المهنية للفئات و الشرائح الإجتماعية إرتبطت بالعمل المؤقت الغير مستقر و كانت نسبة الأفراد العاملين الناشطين يتمركزون في الأرياف الذين يفتقرون للكفاءة المهنية و التعليم و التكوين بسبب إرتفاع ظاهرة الأمية التي أصبحت تميز المجتمع في تلك الفترة ، و هذا نتيجة إنتشار مظاهر الجهل و الأمية التي أفرزتها السياسة المنتهجة من طرف المستعمر الفرنسي الذي حاول حرمان الأفراد من الحق في التكوين و التعليم⁴³⁸ .

خلال سنة 1965 كان عدد العمالة الجزائرية التي تدخل في سن العمل تقدر بـ 1.5 مليون فرد و هذا حسب الإحصاء الوطني لنفس السنة ، حيث كان 5 ملايين يحصلون على منصب عمل لمدة تقدر عن 50 يوم في السنة . في موضع آخر جعل الجزائر في مأزق و هذا من خلال مغادرة حوالي 900 ألف أوروبي و هذا مباشرة بعد الإستقلال ، و هذا أدى إلى شغول العديد من المناصب الشاغرة في تلك الفترة ، حيث أن الجزائر لم تقوم بسياسات لشغل هذه المناصب حيث كانت تمتلك إلا 300 ألف عامل في الغالب الأحيان من فئة المؤهلين و بعض الإطارات النادرة⁴³⁹ .

⁴³⁸ LAKEHAL(Mokhtar) , *Algerie de l'indépendance à l'état d'urgence*, l'Harmattan, Paris, 1992, pp.169-170.

⁴³⁹ Ibid, P175.

خلال هذه الفترة لم تهتم الدولة بمشكل التشغيل حيث كان من إهتمامها إلى أي توجه إقتصادي و إجتماعي تتخذه كقاعدة تبني بها معالم التنمية و الإقتصاد ، حيث كان القطاع المسيطر في تلك الفترة هو القطاع المسير ذاتياً و الذي يدمج قطاعات الصناعة و الزراعة معاً ، حيث وفر هذا القطاع الشغل بالنسبة للأفراد و هذا حوالي 200 ألف عامل في المؤسسات و قطاعات الموروث الإستعماري و هذا خلال فترة 1962 إلى غاية 1965 ، فمن بينهم حوالي 65 ألف عامل في قطاع الزراعة ، أما خارج التسيير الذاتي فقد تم توظيف حوالي 980 ألف عامل في القطاع الفلاحي الذي يندرج ضمنهم حوالي 170 ألف عامل دائم⁴⁴⁰.

2. مرحلة التسيير الإشتراكي : دخلت الجزائر مرحلة جديدة و هذا تبعاً للظروف الإقتصادية و الإجتماعية و التي أدت إلى تطوير الإقتصاد ، حيث شرعت في تنفيذ التسيير الإشتراكي بمختلف مؤسساته و كذلك إنطلقت في تنفيذ المخططات التنموية الثلاثة ، حيث كان المخطط الرباعي الأول 1970-1973 ، ثم جاء المخطط الرباعي الثاني سنة 1974-1977 ، حيث كان الهدف الأساسي للدولة هو الإعتماد على تنمية و إقامة إقتصاد قائم على التصنيع و السياسة المصنعة و هذا رغم نقص الإمكانيات المادية و البشرية و غياب التأهيل الذي يستدعي إلى إقامة سياسة تصنيع المراد تطبيقها ، حيث كان الجزائر في تلك الفترة تتميز بهشاشة النسيج الصناعي الموروث من الإستعمار و الذي أدى إلى ضعف اليد العاملة المؤهلة في مجال الصناعات المصنعة .

عملت الدولة على تنفيذ قواعد التخطيط لإقامة إقتصاد مصنع ، حيث أسرعت في تأسيس شركات وطنية حلت مكان لجان التسيير في القطاع الصناعي ، دون نسيان سيرورة التأميمات حيث قامت بتأميم المناجم سنة 1966، حيث أن الوضع المستقر فيما يخص القطاع السياسي أدى بالدولة إلى وضع معالم إستراتيجية على المستوى الإقتصادي تخص مجال المحروقات و تطويرها على المدى الطويل ، و قامت أيضا بإعادة تنظيم هذا القطاع و تأسيس العديد من المؤسسات الوطنية الناشطة في هذا المجال ، لكن عرف تنظيم الدولة هذا نوع من سياسة الإحتكار لبقية النشاطات الموجودة على الصعيد الوطني

⁴⁴⁰ سميحة بونس، إجهادات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل ، رسالة ماجستير ، جامعة خيضر بسكرة ، قسم علم الاجتماع ، 2006/2007 ، ص 93.

الإقتصادي و الذي أدى هذا الوضع إلى الإنطلاق الفعلي لعملية التخطيط الذي يهدف إلى الإستمرارية الإجبارية المفروضة من السلطات العليا للدولة الوطنية⁴⁴¹ .

كان في تلك الفترة تخطيط موجه و تسيير مركزي للإقتصاد الوطني ، حيث كانت تسعى المخططات التنموية إلى إحداث التوازن بين الموارد المتوفرة و الطلب على اليد العاملة ، و هذا الشيء الذي لم يحدث نتيجة الضغط الذي كانت تفرضه ظاهرة البطالة التي يشهدها المجتمع في تلك الفترة ، و هذا ما جعل من أهم التحديات أمام الدولة هي إحداث و توفير فرص عمل لكل الأفراد القادرين على العمل ، و من جهة أخرى تعمل الدولة على سياسة خفض البطالة و توفير العمل لكل المواطنين ، حيث نصت مواد في الميثاق الوطني تشجع على توفير فرص العمل للجميع ، حيث " تشغيل مجموع المواطنين القادرين على العمل يجعل من قضية إحداث مناصب الشغل غرضاً أساسياً للتنمية، والمطلوب بهذا الصدد هو إنتهاج سياسة مكثفة وعلى أوسع نطاق لإحداث مناصب الشغل من أجل القضاء على البطالة بتوفير الشغل للمواطن"⁴⁴² ، بحيث كانت هذه السياسة تهدف للقضاء على ظاهرة البطالة و توفير الشغل لكل المواطنين القادرين على العمل ، إضافة إلى تغطية حاجات الإقتصاد الوطني من الكفاءات المؤهلة التي تتناسب مع متطلبات التنمية الإقتصادية و الإجتماعية في تلك الفترة .

من جهة أخرى ، إستندت السياسات التنموية و المخططات الإقتصادية إلى الطرح النظري الإشتراكي التوجه ، و إعتمدت الدولة على أفكار الإقتصادي الفرنسي دي برنيس الداعية إلى إقامة صناعة مصنعة ، حيث يشير هذا الأخير إلى أنه من أجل تخلص الدولة من مخلفات و من المورث الإستعماري الذي أدى إلى هشاشة الوضعية و البنية التحتية للدولة المستقلة ، كان من الضروري الإعتماد على سياسة إقتصادية و إجتماعية تمس جميع المستويات . و هذا من خلال توفير الظروف الملائمة لذلك لبلوغ المجتمع القدرة على التغيير و التحول و هذا بفضل العمل على تحقيق و تنفيذ البرنامج الضخم الصناعي على المدى الطويل الذي يؤدي بالمجتمع إلى الوصول إلى درجة معينة من التحولات و التغييرات الكبرى التي تمس المستوى الإقتصادي و الإجتماعي و ما يعرف بفكرة إقامة الصناعات المصنعة التي شرعت الدولة الوطنية في تنفيذها في تلك الفترة بعد الإستقلال⁴⁴³ .

⁴⁴¹ أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص 26.

⁴⁴² حزب جبهة التحرير الوطني ، الميثاق الوطني 1976 ، ص 185-186.

⁴⁴³ زوزي محمد ، استراتيجية الصناعات المصنعة والصناعة الجزائرية، مجلة الباحث ، مجلد 8 ، رقم 8 ، 2010 ، ص 173 .

إندرجت ضمن سياسة التنمية الوطنية سياسة واسعة لتوسيع فرص التشغيل و هذا بالإنطلاق في تنفيذ المخطط الثلاثي الأول 1967-1969 حيث سجل هذا الأخير نقص في توفير فرص العمل لليد العاملة و هذا توازياً مع زيادة معدلات النمو الديمغرافي لحجم السكان ، و هذا ما أدى إلى تفاقم ظاهرة البطالة لعدم توفير فرص عمل شاغلة ناهيك عن حجم العمالة البطالة السابقة ؛ من جهة أخرى حاولت الدولة عبر تنفيذها هذا المخطط بناء قاعدة صناعية كبرى دون التفكير في تكوين اليد العاملة و الإطارات ، و سعت جاهدة لتقليص حجم البطالة فقامت بإستحداث عن أزيد من 100 ألف فرصة عمل في مختلف القطاعات الدولة⁴⁴⁴.

جاء تركيز الدولة في هذا المخطط على القطاع الصناعي الأمر الذي جعله يستقطب فرص عمل كبيرة مقارنة بباقي القطاعات ، حيث إرتبطت سياسة التشغيل منذ البداية بالقطاعات المنتجة ، حيث يوضح الجدول التالي فرص العمل المستحدثة في مختلف القطاعات :

الجدول رقم 1: يوضح مناصب العمل خلال المخطط الثلاثي الأول 1967-1969

القطاعات	عدد المناصب المحدثّة	النسبة المئوية
الصناعة	48100	44,6 %
البناء و الأشغال العمومية	10730	10 %
التجارة و الخدمات	17240	16 %
النقل	13610	12,6 %
الإدارة	18000	16,8 %
المجموع	107750	100 %

المصدر : سلاطينة بلقاسم ، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، دكتوراه دولة في علم الإجتماع والتنمية ، معهد علم الإجتماع ، جامعة قسنطينة ، 1995/1996، ص 191.

ساعد المخطط الثلاثي الأول الدولة في مسألة التخطيط و هذا بتوزيع البرامج الإستثمارية التي تساعد على خلق مناصب العمل وتوسيعها في المخطط الرباعي الأول 1970-1973 ، حيث إنتهجت التوجه الإشتراكي للإقتصاد الوطني بالإعتماد على سياسة التصنيع في علمية التنمية و التطور ، و هذا

⁴⁴⁴ محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الأول، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999، ص 357.

لرفع المستوى الثقافي و التعليمي للأفراد من خلال تكوينهم على الأمور التقنية لتلبية الحاجيات فيما يخص اليد العاملة المؤهلة⁴⁴⁵ .

حاولت الدولة من خلال تطبيق المخطط الرباعي الأول خلق 265 ألف منصب عمل جديد في القطاع الزراعي و هذا على أساس التغيير في توزيع الداخلي للتشغيل العام بين مختلف القطاعات ، حيث سيكون حوالي 65% من المناصب في الإنتاج المادي ، في حين سيأخذ قطاع التعليم نسبة 15% ، أما باقي القطاعات الغير المادية بما فيها قطاع الإدارة سيأخذ حوالي 18 % فيما يخص الممارسة الفعلية الكبيرة النشاط الوطني العام لليد العاملة .

بالنسبة لتنفيذ المخطط الرباعي الثاني 1974-1977 فقد سعت الدولة إلى توسيع الأهداف الأساسية له خاصة ما تعلق بمسألة التشغيل حيث حولت الدولة توفير مناصب شغل منتجة و دائمة ، و هذا بإستحداث 450 ألف منصب خارج القطاع الزراعي خلال فترة تنفيذ البرنامج و هذا بمعدل 3،8 % في حين يأخذ القطاع الصناعي 19 % ، أما قطاع البناء و الأشغال العامة يأخذ معدل 30 % ، و كذلك فيما يتعلق بالخدمات والتجارة و النقل بـ 23 % ، حيث قامت سياسة هذا المخطط بتوسيع فرص التشغيل بمعدل نمو سنوي لمناصب العمل يقدر بـ 8 % ، إضافة إلى خلق مناصب عمل في القطاعات المنتجة⁴⁴⁶ ، و هذا ما يوضحه الجدول التالي :

الجدول رقم 2: يوضح فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الرباعي الثاني 1974-1977

القطاعات	عدد المناصب المستهدفة
الصناعة	85000
البناء و الأشغال العمومية	138000
التجارة	50000
النقل	19000
الخدمات	60000
الإدارة	106000
المجموع	458000

⁴⁴⁵ المرجع نفسه ، ص 357.

⁴⁴⁶ سميحة يونس ، المرجع سبق ذكره ، ص 98.

المصدر : سلاطينة بلقاسم ، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، دكتوراه دولة في علم الاجتماع والتنمية ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، 1996/1995، ص 194.

فمن خلال السياسات التنموية و تنفيذ مختلف المخططات سجلت نسبة التشغيل إرتفاع ملحوظ حيث تضاعف عدد العاملين النشطين من 1,75 مليون عامل سنة 1966 إلى حوالي 4,76 مليون سنة 1982 حيث سجلت نسبة 64 % من العمال الدائمين، حيث شهدت تلك السنوات تطور في نسبة التشغيل لتعرف إرتفاع بعد المخططات المنفذة⁴⁴⁷.

إن هذا التزايد في نسبة التشغيل في الجزائر لا يعكس السياسة الفعلية للتنمية للدولة ، فلقد كانت المؤسسات العمومية الوطنية تقوم بتوظيف الأفراد دون الحاجة الفعلية إلى التشغيل و هذا ما خلق تناقضات في تطبيق السياسة التشغيل الكامل و أهدافها التي كانت إجتماعية محضة أكثر منها إقتصادية، و هذا ما خلق ظاهرة البطالة المقنعة ، حيث كانت نسبة 67 % من مجموع البطالين يعانون الأمية و من مستويات تعليمية متدنية ، و عدد قليل منهم إستفادوا من تكوين مهني ، حتى بالنسبة لفئة العمال حيث أن أكثر من 62 % كانوا من مستويات تعليمية متواضعة و من الأميين ، في حين يوجد فقط 10,47 % من المستخدمين إطارات عليا و 10,9 % إطارات متوسطة ، حيث شهدت تلك الفترة نقص في التكوين و التأطير الذي كانت تعاني منه المؤسسات العمومية ، حيث كانت تستعين بالإطارات الأجنبية في القطاعات الصناعية و الخدمائية و قطاع التعليم⁴⁴⁸.

تميزت الفئة الشغيلة في تلك الفترة بنقص التأهيل و التكوين ، حيث لم تعد تستجيب للمؤهلات التي تتطلبها عملية التنمية و التصنيع القائم على نقل التكنولوجيا المتطورة ، و هذا ما جعل الدولة تتدرك هذا المشكل المتعلق بنقص التكوين بوضع برنامج للتكوين المهني من خلال إنشاء مراكز التكوين المهني على المستوى الوطني التي تسعى من خلالها إلى تكوين اليد العاملة و تأهيلها وفق المتطلبات التنموية و المخططات المنفذة ، حيث سياسة التخطيط المسبق للدولة جعلت المجتمع يتوفر على مؤسسات التعليم و التكوين المهني مهمتها تأهيل العمالة الوطنية و سد الفراغ فيما تعلق بالكفاءات الحديثة ، حيث أن من بين إحدى النتائج الإيجابية و الفعلية التي أحدثتها الثروة في مجال السياسة و الإقتصاد في الجزائر بإعتبارها الدولة الوطنية ، هي تطور الملحوظ في قطاع الشغل و الشغل و هذا من خلال سياسة تطبيق المخططات السابقة الذكر المخطط لها مسبقاً ، حيث أن فرص العمل أتاحت لكل طالب عمل جديد ، و

⁴⁴⁷ LAKEHAL (Mokhtar), op.cit, p178.

⁴⁴⁸ Ibid., pp178-179.

أصبح الوسيلة المضمونة لصالح الطلاب المتخرجين من المعاهد و من المؤسسات التعليمية و من مراكز التكوين المهني كذلك ، فكل هذه القطاعات لعبت دور إيجابي في إمكانية و فرصة لإيجاد عمل مضمون في المجتمع في تلك الفترة⁴⁴⁹.

3.مرحلة إعادة الهيكلة و إستقلالية المؤسسات : عرفت الجزائر بداية الثمانينات مرحلة صعبة بتدهور المستمر على مستوى الإقتصاد الوطني حيث شهدت تلك الفترة إنخفاض أسعار البترول بداية من سنة 1978 ، إضافة إلى نظام المركزية البيروقراطية التي قضت على روح المبادرة و الإبداع حيث تسببت في عرقلة نشاط المؤسسات الوطنية ، فأمام هذه الحالة قامت الدولة بإتخاذ مجموعة من الإجراءات ضمن المخطط الخماسي 1980-1984 من بين هذه المطالب هي مشروع إعادة الهيكلة حيث كانت تهدف هذه السياسة إلى جملة من الأهداف التالية⁴⁵⁰ :

1. تدعيم اللامركزية و توزيع السلطة لتشمل مختلف المستويات دون تمييز بين الأنشطة الإدارية و الأنشطة الإنتاجية .
 2. تشجيع المبادرة التي تقوم بها هيئات المؤسسة و وحداتها الإنتاجية بهدف إستعمال الكفاءات البشرية إستعمالاً عقلانياً .
 3. العمل على إقامة علاقات تكاملية سواء بين المؤسسات التابعة للقطاع الواحد أو التابعة لقطاع متعدد على أساس مبدأ العقود المبرمة فيما بينها .
 4. مراعاة الملائمة القسوى بين حجم المؤسسة و مستوى عملها و إختصاصها الإقليمي .
- خلال سنة 1982 قامت الدولة بإعادة هيكلة عضوية للمؤسسات القطاع العام ، حيث تم إلغاء التنظيم الفرعي و تقرر تقسيم الشركات الكبرى الوطنية إلى مؤسسات عمومية صغيرة ، حيث تم مسح الديون و هيكلة مالية للمؤسسات الوطنية حيث تكون المؤسسة مستقلة مالياً و تابعة لوحدها القاعدية للنشاط المزول ، فبعد التصفية المالية كانت الظروف ملائمة لسيرورة الإستقلالية و هو ما بدأ العمل به في بداية سنة 1987.

⁴⁴⁹ محمد بلقاسم حسن بهلول ، المرجع سبق ذكره ، ص 356.

⁴⁵⁰ يوسف سعدون ، علم الإجتماع و دراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2005 ، ص 26.

بعد الهيكلة العضوية و المالية قامت الدولة بتنظيم القطاع الزراعي و الصناعي ، و أعطت الإستقلالية للمؤسسات الصناعية و القطاع الزراعي المنتج الذي تمتلكه ، حيث عملت هذه الأخيرة على محاولة إحداث تحول و تغيير حالة البلاد لا يتوقف بالأساس على المنطق الإجباري للدولة ، و لكن الغرض من هذا التغيير هو الإنتقال إلى حالة الدولة التي تعتمد على التعديل الذي يركز على القاعدة الأساسية اللامركزية التي تبنتها الدولة في تلك الفترة ، و من جهة أخرى سنت الدولة قانون جديد للشركات الوطنية ينظم و يسير الإدارة المستقلة في وحديتها دون تدخل أي وصاية وزارية أو سلطات أخرى محلية أو مركزية ، حيث فرض عليها الوصول إلى الكفاءة الإنتاجية و المالية⁴⁵¹ .

فيما يخص عملية التشغيل في تلك الفترة ، فقد إرتفع قليلاً و هذا من خلال تطبيق المخطط الخماسي الأول 1980-1984 ، حيث بلغ التشغيل في القطاع البناء و الأشغال العمومية نسبة 43 % من المجموع الكلي لسنة 1983 ، و بلغ أيضاً سنة 1984 نسبة 52,25% وهذا تماشياً مع مؤهلات طالبي العمل . إذن حقق هذا المخطط حوالي 105 ألف منصب جديد ، حيث تقلصت البطالة من 17,9 % سنة 1979 إلى نسبة 16,4 % سنة 1984⁴⁵² .

بعد المخطط السابق قامت الدولة بتنفيذ المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 حيث تميز بالإختلاف الكبير في مستوى التشغيل و محدداته ، حيث عرفت هذه الفترة أزمة إقتصادية مما أثر على سياسة التشغيل و فرص العمل في سوق العمل ، و عليه نجد إنخفاض كبير في التشغيل بداية من سنة 1985 ليحدد بـ 125 ألف منصب في نفس السنة ، ثم إلى 74 ألف منصب سنة 1986 ، إضافة إلى 64 ألف منصب سنة 1987 ، و جاء في سنة 1989 بحوالي 76 ألف منصب⁴⁵³ .

شهدت تلك الفترة أزمة إقتصادية ناتجة عن إنخفاض أسعار البترول و هذا توازياً مع تنفيذ المخطط الخماسي الثاني ، حيث أثرت هذه الأزمة على سياسات الإستثمار على العموم و سياسة التشغيل بالأخص ، حيث نلاحظ تراجع الوفرة المالية و تباطؤ وتيرة الإستثمار العمومية و الصعوبات التي تميز ميزانية التسيير و إنخفاض التمويل في القطاع الصناعي ، و على العموم فإن سياسة التشغيل عرفت تدهور في الزيادة و تراجع كبير في مستوى العمل .

⁴⁵¹ أحمد هني ، المرجع سبق ذكره ، ص 31.

⁴⁵² Revue algerienne du travail, Mars 1987, N°17, p 49-50.

⁴⁵³ سميحة يونس ، المرجع سبق ذكره ، ص 101.

4. مرحلة الإصلاحات الإقتصادية : عرفت الجزائر خلال سنوات نهاية الثمانينات سياسة تنمية جديدة

أطلق عليها البعض "بالإصلاح الإقتصادي الجديد"⁴⁵⁴ ، الذي أدى بالمؤسسة الجزائرية إلى مراجعة سياسة التشغيل الخاص بها و التي حملت الطابع الإجماعي على حساب المنطق الإقتصادي العقلاني ، حيث أدت هذه المراجعة إلى نتائج كبيرة إقتصادية و إجتماعية مست بالدرجة الأولى الفئات السوسيو مهنية العاملة في مختلف المؤسسات ، حيث تم تسريح مئات الآلاف من العمال خلال فترات متفاوتة ، من جهة أخرى تم غلق باب التشغيل في وجه طالبي العمل الجدد و هذا ليتم إمتصاص فائض اليد العاملة التي تتطلبها الوحدات الإقتصادية ، حيث بلغت نسبة البطالة المصرح بها عام 1987 هي 19,6 % والمقدرة بـ 974 ألف عاطل عن العمل في المجتمع⁴⁵⁵ .

تميزت هذه الفترة بتزايد نسبة البطالة و هذا بسبب تنامي قوى العاملة و عدم التوازن الواسع بين عروض العمل والطلب عليه من طرف قوى العمل الموجودة في السوق المحلي للشغل و التشغيل ، و هو ما أدى بالدولة بوضع آليات لتسيير هذه المرحلة مع محاولة التخفيض من حجم البطالة ، حيث لجأت إلى الإستثمار من أجل خلق المزيد من فرص العمل ، لتفتح الدولة المجال أمام القطاع الخاص للإستثمار مع الإحتفاظ بالتجارة الخارجية . كان الهدف الأساسي من وراء هذه السياسات هي رفع معدل الإستثمار و هذا لخلق ديناميكية في قطاع التشغيل و زيادة فرص العمل الذي كان يعاني خلال هذه الفترة التي عرفت التدهور الوضع الإقتصادي و الإجتماعي ، نقشي ظاهرة البطالة التي فرضت نفسها في المجتمع و هذا أمام غياب آليات التسيير و الفعالية الإقتصادية و الإجتماعية ، حيث كانت سنة 1986 بداية زيادة هذا التدهور و هذا بسبب إنخفاض أسعار البترول و تراجعته الذي كان عامل مساهم في الإفصاح عن هذه الوضعية التي تسببت في أثار هيكلية على البناء الإجتماعي التي مست جميع المستويات الإقتصادية الإجتماعية و غيرها .

لقد عرفت هذه الفترة وضعية إقتصادية صعبة مست جميع الأصعدة على العموم و بالأخص مستوى التشغيل الذي عرف تراجع كبير في معدلاته ، حيث خلقت أزمة إجتماعية بدأت تظهر مع تحويل سياسات التنمية و هذا خلال سنوات الثمانينات التي أسرعت في ظهور الإنتفاضات الإجتماعية و التي تمثلت في أحداث أكتوبر 1988 التي أنتجت خلل في النظام الإجتماعي للمجتمع بسبب الإختلالات

⁴⁵⁴ محمد بلقاسم حسن بهلول ، المرجع سبق ذكره ، ص 259-260.

⁴⁵⁵ المرجع نفسه ، ص 264-265.

الإقتصادية التي أدت إلى تدهور القدرة الشرائية و إنتشار البطالة و تدهور المستوى المعيشي ، حيث كانت إلا إنعكاس على الوضعية المزرية التي آلت إليها التركيبة الإجتماعية للمجتمع الجزائري ، بحيث شرعت الدولة في تلك الفترة بجملة من الإصلاحات الإقتصادية و السياسية عميقة حيث خضعت لمنطق و قبول مخطط الإصلاحات الإقتصادية التي فرضها صندوق النقد الدولي .

إن الإصلاح الإقتصادي هذا تمثل في جملة من الآثار الأساسية التي برزت على مستوى الإجتماعي ، حيث توقف الإستثمار العمومي و أزمة في عملية التمويل الموجه للمؤسسات العمومية الناشطة في القطاعات الإقتصادية المختلفة ، حيث هذه الحالة أدت إلى تراجع في خلق مناصب العمل حيث كانت سنة 1983 تقدر بـ 140 ألف منصب جديد ، إنتقلت إلى أقل من 75 ألف منصب في المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 ، أما فيما يتعلق بمستوى البطالة فقد زادت حيث بلغت سنة 1987 نسبة أكثر من 27 % ، و هذا نتيجة الفرق الكبير بين المعدل المنخفض من عروض العمل ومستوى الطلب الكبير لطالبي العمل في سوق العمل خاصة مع موجات التسريح العمالي الذي عرفته تلك الفترة خلال دفعات مختلفة⁴⁵⁶ .

شهدت الفترة ما بين 1987 و 1990 تراجع في مستوى التشغيل و هذا راجع إلى إعادة الهيكلية لمختلف المؤسسات العمومية و زيادة الوظائف الخدماتية التي تؤثر من شأنها في خلق المناصب الشغل الجديدة ، ففي نفس السياق عرف قانون العمل سنة 1990 إصلاحات في القوانين و تشريعات العمل و هذا توازياً مع تبني الدولة إصلاح إقتصادي يتمثل في التوجه الليبرالي ، حيث في هذه الفترة صدر قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الذي يلغي القانون العام للعامل SGT إذ يتميز هذا القانون بالحرية الكبيرة المقدمة لأرباب العمل في مستوى التشغيل و التسريح العمال⁴⁵⁷ .

في نفس السياق لقد تم إدراج العديد من الإجراءات و النصوص القانونية التي تهدف إلى مرونة التشغيل ومن ضمنها التشغيل المؤقت و بالعقود المحدودة المدة ، و التي ألغت الإعتماد على صيغة العمل التقليدي المرتبط بفكرة منصب العمل الدائم مدى الحياة . إن التشريع الجديد للعمل حاول بكل الطرق إدخال تعديلات على التشغيل و هذا من خلال ضبط التعامل مع عقود محددة المدة ، بتحديد مدة القصوى للعمل و محدودية تجديد هذه العقود ، في نفس السياق إنتشر هذا الشكل من التشغيل بشكل

⁴⁵⁶ LAKEHAL (Mokhtar) , op-cit , p 182.

⁴⁵⁷ BEN ELHADJ (Slimane) , *La flexibilité de l'emploi*, Revue Algérienne du travail, N°29,1998,p 113.

واسع في مختلف القطاعات العام و الوظيف العمومي و خاصة القطاع الخاص . كما تم إستحداث نصوص قانونية أخرى تهدف إلى تسهيل المغادرة المؤسسة بالنسبة للعامل و هذا بصفة طوعية وبتعويض مادي على الخدمة الفعلية للعامل ، و قانون التقاعد المبكر و النسبي .

خلال سنة 1989 تم تخطيط لصياغة مخطط تشغيل خاص بالشباب حيث قدمت الحكومة آنذاك آليات متعددة و مختلفة الأبعاد في هذا الشأن ، و منها ما تعلق بالتشغيل المباشر و ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات لخلق العديد من مناصب العمل، و آلية أخرى تهتم بتنظيم أنماط التوظيف لحاملي الشهادات الجامعية و التكوين المهني و حتى الذين لا يملكون أي مؤهل يذكر ، حيث كانت هذه الآليات بمثابة التجربة الوطنية في مجال التشغيل خاصة التشغيل الموجه لفئة الشباب الذي أصبح إشكالية الوضع الراهن في تلك الفترة .

من خلال السنوات السابقة لم يكن هناك سياسة تشغيل خاصة بالشباب فقط ، فلقد كان التشغيل محور و هدف مشترك بين مختلف قطاعات الدولة ، لكن بعد أحداث أكتوبر 1988 تم تقديم برنامج يهدف لتشغيل الشباب نظراً لتزايد الطلب على العمل من طرف هذه الفئة حيث شهدت تلك الفترة إنهاء كبير لأسعار البترول و إنهاء إيرادات الميزان التجاري من صادرات المحروقات ، و الذي أثر في خلق فرص العمل و تراجع الإستثمارات العمومية للدولة⁴⁵⁸.

بدأت الدولة في سنة 1987 في إعداد و تطوير سياسة التشغيل تخص فئة الشباب و الذي كان موجهاً للشباب الذين يتراوحون ما بين 16 و 24 سنة ، حيث كان ممول من طرف الصندوق المشترك للجماعات المحلية FCCL و صندوق المساعدة على تشغيل الشباب البطل FA EJ ، حيث كان الهدف من وراء هذا المشروع خلق القدر المستطاع من فرص العمل و الذي بلغ بالتقريب حوالي 200 ألف منصب عمل جديد ، و لكن و بعد مرور سنتين من تجسيد البرنامج تم إدماج نحو 100 ألف عامل من الشباب البطل . في نفس السياق قامت الدولة بمراجعة هذا المشروع حيث و ابتداء من سنة 1990 شرعت الدولة في تجسيد نظام آخر جاء تحت إسم : " النظام الخاص بالإدماج المهني للشباب " DIPJ ، و هذا من أجل سد الفراغ الذي أحدثته البرنامج الأول ، و من أجل التخطيط لحل مشكل بطالة الشباب و سياسات التشغيل الخاص به ، حيث تم إنشاء لجنة خاصة موجه لتشغيل الشباب في كل ولايات الوطن ، و التي يكون على رأسها مندوب التشغيل مهمته مساعدة الشباب على تجسيد مشاريعهم على أرض الواقع

⁴⁵⁸ محمد بلقاسم حسن بهلول ، المرجع سبق ذكره ، ص 263.

بصفة جماعية أو فردية ، و هذا من خلال الإستفادة من القروض البنكية ، حيث جاء هذا البرنامج للوصول إلى تحقيق الإدماج المهني للشباب من خلال تشجيعه لخلق مناصب عمل من خلال نظام التعاونيات ، و من جهة أخرى يهدف لتوفير مناصب عمل للشباب بدون تأهيل لإدماجهم في مختلف المؤسسات الدولة العمومية و الخاصة منها⁴⁵⁹ .

قامت الدولة في تلك الفترة بالتخطيط لهذا البرنامج الموجه للشباب و هذا من خلال تقسيمه إلى العديد من المحاور الأساسية ، و هي أولاً : المتعلق بالعمل المأجور بمبادرة محلية ESIL حيث يتم بواسطة توفير مناصب عمل تكون بصيغة مؤقتة لحث الشباب على ممارسة العمل و النشاطات تكون موجهة لخدمة المنفعة العامة ، حيث يتم ترسيم هذه العقود بمدة محدودة تكون ما بين 3 إلى 6 أشهر خلال طيلة النشاط الموفر لطالبي العمل. ثانياً : عن طريق خلق نشاطات إقتصادية موسعة تكون بصيغة دائمة يستفيد منها الشباب عن طريق إنشاء مؤسسات صغيرة و تعاونيات حرفية ، حيث تتم المساعدة عند طريق صندوق مساعدة تشغيل الشباب بنسبة تقدر بـ 30 % من نسبة المالية للمشروع الكلي . و أخيراً يهدف هذا البرنامج على إدماج الشباب المقاولين و المالكين الناشطين ضمن التعاونيات الفلاحية المختلفة ، في عمليات التكوين التي توفرها الدولة لهذه الفئة من المجتمع في تلك الفترة⁴⁶⁰ .

في هذا السياق دخلت مرحلة تنفيذ البرنامج التشغيل الخاص بالشباب في تباطؤ حيث سجلت العديد من النتائج السلبية فيما يخص عملية الإدماج كما أنها أظهرت نقائص في التخطيط للبرنامج و القضاء على البطالة في المجتمع ، من جهة أخرى عرفت عملية تقديم المساعدات المالية للشباب نوع من المحدودية حيث تم الإستفادة منها بدون عملية إنتقاء و متابعة حيث العديد من القروض لم تعرف تسديد للديون من طرف الشباب المستفيد ، حيث كان الهدف الأساسي من وراء برنامج العمل المأجور بمبادرة محلية ESIL توفير القدر المستطاع من فرص العمل و الشغل لفائدة الشباب البطال و الأفراد الذين يبحثون عن العمل لأول مرة ، في حين تم العمل بهذا البرنامج لتأطير و النظر في وضعية فئة العمال الذين تم تسريحهم من عمل.

⁴⁵⁹ مصطفى راجعي ، الشباب و الإدماج المهني و الإقتصادي في الجزائر 1988/1996 ، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيلوجية ، العدد التجريبي ، جوان 2005 ، ص 39-47.

⁴⁶⁰ سميحة يونس ، المرجع سبق ذكره ، ص 106.

خلال سنوات التسعينات تم مراجعة البرامج السابقة للتشغيل الشباب من أجل تكيفها مع التغيرات الاقتصادية و الإجتماعية ، حيث تميزت هذه الفترة بإنتهاج سياسة جديدة لدعم تشغيل الشباب تكون قادرة على التأقلم مع التحولات و التطورات التي شهدتها المجتمع الجزائري ، حيث عرف إرتفاع في نسبة البطالة خاصة في أواخر التسعينات حيث إنتقلت من 19,7 % سنة 1990 لتصل إلى نسبة 26 % في سنة 1996 ، لنتزايد نسبتها إلى 28,3 % سنة 1997 . من خلال هذا تراجعت الدولة في مسألة المساعدة و التمويل لتعوضها عمليات الدعم و المساعدة ، حيث أخذت على عاتقها مهام خلق التوجيه و الإستشارة و العمل ببرامج جديدة التي تهدف إلى تشجيع تشغيل الشباب و ترقية العمل المستقل و الحرّ ، و هذا ما تم القيام به من خلال خلق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بداية من سنة 1996 ، و هدفها تتبع و مساندة خلق المشاريع و المؤسسات المصغرة و إدماج فئة الشباب في الحياة المهنية . كانت هذه السياسة من البرنامج تهدف إلى تنمية روح المبادرة و الإبداع لدى الشباب البطال و مدى قدرتهم على خلق مؤسسات مصغرة تتماشى مع أهداف التحول إلى إقتصاد السوق للدولة الجزائرية ، كما أنها هذا البرنامج جاء ليساهم في خلق مناصب عمل للباحثين عن العمل الآخرين ، إضافة إلى التخلص من مشكل التمويل و الذي أعطي هذه المرة للبنوك التي تلعب دور الوسيط المصرفي و التعامل مع المؤسسات الناشئة المصغرة .

قامت الدولة في تلك الفترة بوضع العديد من البرامج التي تهدف إلى الحد من البطالة و تقليصها ، حيث وضعت برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة ، حيث تم الشروع في هذا البرنامج خلال سنة 1996 من طرف الوكالة التنموية الإجتماعية ADS و الذي يسمح الحصول على عمل مؤقتة و الإستفادة من خدمات الضمان الإجتماعي ، حيث يندرج هذا البرنامج ضمن خدمات الشبكة الإجتماعية التي توفر مناصب عمل مؤقتة للقيام بأشغال ذات منفعة عامة مقابل أجرة رمزية تتراوح بـ 2800 دج و الإستفادة من التأمين الإجتماعي الخاص بالضمان الإجتماعي⁴⁶¹ .

خلال سنة 1998 قامت الدولة بخلق برنامج جديد لفائدة حاملي الشهادات الجامعية و فئة التقنيين السامين ، جاء تحت إسم " عقود ما قبل التشغيل " CPE حيث كان بالأساس موجه لطلبي العمل لأول مرة و الذين لا يمتلكون خبرة مهنية معينة ، إذ تتكلف الدولة بتوظيف هذه الفئة في مختلف المؤسسات و الإدارات و تأخذ الخزينة العمومية على عاتقها مسألة الأجور لهذه الفئة و هذا لمدة تتراوح ما بين السنة

⁴⁶¹ المرجع نفسه ، ص 107 .

الواحدة إلى غاية إدماجهم في مناصب عمل دائمة و إكتسابهم الخبرة المهنية المعتبرة . إلا أن هذا البرنامج لم يقدم الكثير فيما تعلق بخفض نسبة البطالة و خلق مناصب عمل مؤقتة ، إذ عرفت هذه الفترة تزايد مستمر في عدد البطالين ، حيث هذا البرنامج في الحقيقة لم يوفر مناصب عمل كبيرة مقارنة بالعدد الحقيقي لطالبي العمل ، فخلال سنة 2001 لم يوظف هذا الجهاز سوى 12.140 طالب عمل بنسبة تقدر بـ 20%⁴⁶².

في نفس السياق قامت الدولة بالتخطيط للعديد من البرامج ضمن سياسة التشغيل المعتمدة لصالح الشباب طالبي العمل ، حيث خلال سنة 2008 إعدمت على برنامج ترقية التشغيل و محاربة البطالة الذي يشتمل 7 محاور تهدف إلى تشغيل الشباب و ترقية التكوين موازاة مع ذلك مع سوق العمل ، إضافة إلى برنامج يختص بتدعيم تنمية العمل بأجر معين بواسطة سياسة عقود الإدماج لصالح طالبي العمل للمرة الأولى ، و برنامج آخر يختص بتطوير و التشجيع على العمل المقاولاتي لفائدة فئة الشباب الذين يريدون خلق مناصب أعمال ذاتية و أعمال حرة مختلفة .

كان على الدولة في هذه الفترة مجابهة التحولات و التطورات التي تحدث في المجتمع من خلال تزايد نسبة البطالة و عدد الوافدين الجدد طالبي العمل في سوق العمل ، حيث عرفت النسبة البطالة تزايد معتبر بعدما كانت نسبتها 17% سنة 1986 لتصل إلى نسبة تقريبية تجاوزت 32% في سنة 1998 ، لتصل في سنة 2004 حوالي 17% ، حيث تجسدت البطالة في كل القطاعات الدولة العمومية منها حوالي 52% دون نسيان القطاع الخاص حوالي 48% ، و تركزت هذه النسب في فئة الشباب بحوالي 80% من مجموع البطالين الذين لا يتجاوزن سن الثلاثين و 75% تمس فئة طالبي العمل الجدد ، كما نجدها تميز فئة خريجي الجامعات حيث أنه حوالي 80 ألف جامعي في سنة 1996 و أكثر من 150 ألف في سنة 2004 . كما أنه يوجد فئة أخرى عانت من البطالة و هم المسرحين من العمل حيث كانت نسبتهم حوالي 360 ألف عامل تم تسريحه من العمل خلال فترة 1994-1998 نتيجة لسياسات الموجهة نحو خصوصية قطاع العمومي للدولة و هذا من أجل تشجيع الإستثمار و إعادة هيكلة العديد من المؤسسات الصناعية في تلك الفترة⁴⁶³.

⁴⁶² المرجع نفسه ، ص108 .

⁴⁶³ بن قومار كريمة ، المرجع سبق ذكره ، ص 83-84.

شهدت هذه الفترة تدهور ملحوظ في مستوى التشغيل حيث تقلصت عروض العمل خلال سنوات التسعينات و لم تعرف تطور ملحوظ في توفير مناصب الشغل الدائمة، حيث تم تخصيص ما يقارب 60 ألف منصب عمل سنة 1990 ، أما في سنة 1996 فقد بلغ عدد المناصب الدائمة إلى حوالي 32 ألف منصب ، تم قدر عدد المناصب في سنة 2001 بحوالي 24 ألف منصب عمل جديد في مختلف القطاعات ، حيث كانت معظم المناصب المستحدثة تندرج ضمن السياسة الإجتماعية التي تتميز بكونها مناصب عمل مؤقتة تتمركز في قطاعات الإدارة و النشاطات الخدمائية و التي تصنف ضمن الأعمال الغير إنتاجية العاملة على الصعيد الوطني المحلي⁴⁶⁴.

ضمن هذا السياق سنشهد تدهور لعنصر العمل الدائم توازياً مع التحولات التي شهدتها سوق العمل إثر التسريجات العمالية في تلك الفترة و تزايد طالبي العمل الجدد ، و هذا ما أدى إلى إرتفاع نسبة الشغل الغير دائم من مجموع العدد الكلي للعمال ، حيث قدرت النسبة لهذه الفئة 35 % من مناصب العمل الكلية في سنة 1995 ، لتعرف إرتفاع ملموس في سنة 1996 بنسبة 62,2 % ، و لترتفع في سنة 1997 لتصل إلى نسبة 66 % . من جهة أخرى إنتقلت عدد مناصب الشغل الدائمة الناتجة عن سياسة تشغيل الوكالة الوطنية للشغل من 87 % سنة 1985 إلى نسبة 20 % سنة 1998 ، لتعرف إنخفاض ملحوظ لتصل إلى نسبة 14 % في سنة 2001 . في حين عرفت سنوات ما بين 2001 إلى غاية 2005 تطور عدد مناصب العمل المؤقتة التي قدرت بنسبة 49 % من مجموع فرص العمل و الشغل التي خلقت في هذه الفترة ، مقابل عدد المناصب الدائمة و التي قدرت بـ 28 % ، حيث إرتفع في هذه الفترة العمل المؤقت التعاقدى و عليه عرف هذا النمط من العمل تطور ملحوظ ، و الذي يخص فئة العمال المؤقتين و الذي بلغ عددهم 1.784.641 عامل سنة 2004 ليصل في سنة 2007 إلى حوالي 2.679.977 عامل موزعة على مختلف القطاعات الإقتصادية في الجزائر⁴⁶⁵.

في إطار تنفيذ العديد من البرامج التشغيلية لفائدة الشباب البطال و طالبي العمل الجدد حيث عرفت محدودية في المتابعة و تنفيذ المشاريع الموجهة للشباب و هذا لخلق مناصب عمل دائمة توازياً مع تطور مناصب العمل المؤقتة التي عرفت إرتفاع ملحوظ ، حيث كانت نتائج هذه البرامج متواضعة و هذا ما تؤكدُه إحصائيات المقدمة من طرف صندوق الكفالة المتبادلة و ضمان القروض الممنوحة للمقاولين ،

⁴⁶⁴ المرجع نفسه ، ص 84.

⁴⁶⁵ BEN ELHADJ (Slimane), op-cit, p 114.

حيث هذا الأخير هو فرع تابع للوكالة الوطنية لدعم التشغيل في الجزائر ، و الذي سجل في تلك الفترة التدهور الإقتصادي و المالي لعديد من المؤسسات المصغرة و هذا خلال سنة 2005 ، و على إثر هذه الحالة قام الصندوق الضمان الإجتماعي بتسوية وضعية الديون المقدرة بـ 85 مليار كـمبلغ إجمالي ، لتخلص من هذا الإختلال المالي الخاص بالبنوك التي قدمت القروض لفئة المقاولين الشباب ، و كل هذه الحالة ترجع إلى كون نظام التسيير لم يكن محكم و غياب الكفاءات اللازمة التي كان عليها مواكبة التغيرات و التحولات الإقتصادية التي عرفها مجال الإستثمار، نظراً لنقص التأهيل و عدم وضع سياسة تكوين واضحة المعالم موجّهة لفائدة فئة المقاولين المستفيدين من هذه القروض⁴⁶⁶.

إن سبب تراجع خلق المناصب العمل نتيجة عدم تطبيق الفعال لهذه البرامج و هذا لعدم نجاعة تنفيذ و متابعة هذه البرامج من طرف الجهات المختصة ، إضافة إلى كثرة المراسيم و القوانين التنظيمية التي تؤدي في نهاية إلى قرارات بيروقراطية ، و فيما يخص التمويل فقد عرف تردد البنوك في إعطاء القروض مما شكل عائق أمام تطور هذه المبادرة ، و الأساس في فشل هذه البرامج هي عدم إمتلاك روح المبادرة وإفتقار الشباب لأفكار فعالة عن مشاريع ناجحة ، و هذا راجع إلى إنعدام تأهيل هذه الموارد البشرية وتحضيرها لخلق مشاريع خاصة و كيفية تسييرها .

خاتمة الفصل السادس

لقد قدمنا في هذا الفصل محاولة إثراء معرفي حول ماهية سياسة التشغيل بصفة عامة ، و المحددات التي تقوم عليها هذه السيرورة التي تعتبر نموذج مزدوج الإرتباط بين العمل و سياسة التشغيل التي تقوم بها مختلف المؤسسات التي تعمل تحت تأثير و ضغط السياسات الإقتصادية ، حيث تجعل هذه الأخيرة المؤسسات في طور الحفاظ على حيويتها و الفعالية التنظيمية في المجتمع المأجور ، فالتشغيل يرتبط على العموم بمفهوم العمل و بطبيعة التكوين المتحصل عليه ، فعلى المؤسسات الحديثة مراعاة العديد من المعايير التي تعتمد عليها في تشغيل الأفراد و تنمية اليد العاملة لهدف التأهيل المهني لمختلف الفئات المهنية وبالأخص للذين هم بدون عمل ، فتساهم هذه السيرورة في إكتساب المعارف التي تجعل من الفرد مندمج ضمن سوق العمل المحلي و حتى العالمية منها ، ولهذا نلاحظ أن المؤسسات الحديثة تستثمر في القدرات البشرية المؤهلة و هذا لخلق الفعالية التنظيمية و تحقيق الربح المادي ، و تنمية مواردها البشرية و تطوير نظام العمل و الإنتاج ، كما تسعى المؤسسات من خلال تطبيق سياسة

⁴⁶⁶ بن قومار كريمة ، المرجع سبق ذكره ، ص 85.

التشغيل إلى الوصول إلى درجة من الفعالية و التوازن في إختيار اليد العاملة و تشغيلها و المساهمة في تطويرها و تأهيلها حتى تصبح مؤهلة و مندمجة في المؤسسة و حتى خارجها تصبح معترف بها بصفة إجتماعية ؛ من جهة أخرى كانت للمقاربات النظرية لسياسة التشغيل دور كبير في تطور هذه العملية و هذا حسب كل مقارنة على حدى ، فالتوجه الكلاسيكي للتشغيل يهدف إلى التوفيق بين مصلحة الفرد و المصلحة الجماعية بدون تمييز ، حيث يصبح الشغل كوسيلة لزيادة الثروة و المردود المادي بالنسبة للدولة و حتى بالنسبة للأفراد الذين يقومون من وراء التشغيل بإشباع الحاجيات الأساسية ، في نفس السياق يقدم لنا التوجه الثاني لتشغيل ذو النزعة الماركسية فكرة حول هذه العملية التي تصبح وسيلة ضرورية للفرد في المجتمع و على الدولة التدخل في إعداد سياسات تشغيلية لتوفير العمل و الشغل تجاه الأفراد الراغبين فيه ، و هذا لمحاربة البطالة التي ظهرت و لاتزال تمثل العجز الشامل الذي تعرفه أي دولة في مسألة التشغيل و الشغل ؛ إن مجهود الذي قامت به الدولة الجزائرية و التي لاتزال تنفذه من خلال وضع السياسات المتنوعة لمسألة التشغيل ، حيث هذه المساهمة من طرفنا في عرض مختلف المراحل التاريخية لتطور الشغل في الجزائر ، كل هذه جاءت في هذا الفصل بالتفصيل ، فالدولة الجزائرية منذ الإستقلال إهتمت بإشكالية التشغيل التي كانت من أهم المتطلبات الضرورية لقيام الدولة ، فالتشغيل تأثر بجملة من التحولات التي عرفها المجتمع على جميع الأصعدة و في مستويات متعددة ، حيث عرفت سنوات الثمانينات آليات تهدف لتصحيح الوضع المادي للمؤسسات الإقتصادية العمومية ، حيث عرفت هذه المرحلة تقلص في حجم التشغيل ، و هذا ما أدى إلى تدهور الوضع الأمني و الإجتماعي الذي مس العديد من الفئات الإجتماعية في المجتمع ، إذ أن هذه المرحلة جعلت من الدولة تأخذ بسياسة جديدة تهدف إلى التوافق مع المرحلة الإنتقالية و هي التوجه نحو إقتصاد السوق و فتح المجال أمام المستثمرين و الخواص لرفع مستوى التوظيف و العمل في المجتمع ، و هذا من خلال تنفيذ للعديد من السياسات و البرامج التنموية ، حيث توجهت المؤسسات في هذه المرحلة إلى التوظيف الغير الدائم و المؤقت الذي أصبح يمثل الحل البديل لهذه الأزمة التي تمس مجال العمل و التشغيل في الجزائر .

الفصل السابع :

واقع البحث في مؤسسة سوناظراك

مركب GP1Z كمكان للممارسة

السوسيولوجية للبحث الميداني

1. مجال الدراسة الميدانية : مؤسسة سوناطراك مركب GP1Z

1. التعريف بشركة سوناطراك SONATRACH

أنشأت الحكومة الجزائرية باستقلالها إدارة للطاقة و المحروقات ، تضمن مراقبة و تسيير هذا القطاع ، كما تسعى لإنهاء السياسة النفطية السائدة ، و من أجل دعم هذه الإدارة صدر المرسوم التنفيذي رقم : 491/63 الصادر في : 1963/12/31 المقرر لإنشاء الشركة الوطنية لنقل و تسويق المحروقات SONATRACH.

و إنطلاقاً من الإتفاق الجزائري- الفرنسي الناتج عن مفاوضات 1964 لتنظيم قطاع المحروقات و تطوير الصناعة الجزائرية ، تم إستبدال قانون النفط الصحراوي بإتفاق شراكة يضمن مساهمة سوناطراك بمختلف الموارد في مجال نقل و تسويق المحروقات عبر كل مراحل هذه الصناعة بالجزائر، و ينهي إحتكار الشركات الفرنسية لها. لينتقل هذا الدور إنطلاقاً من القرار رقم 292/66 : الصادر بتاريخ : 1966/09/22 من النقل و التسويق إلى شركة وطنية للبحث ، إنتاج ، نقل ، تحويل ، و تسويق المحروقات.

أما في 1971/02/24 تم تأميم قطاع المحروقات من طرف السلطة العمومية الجزائرية ، فأصبحت سوناطراك بذلك يد هذه السلطة على القطاع . و في 1981 أعيد هيكلتها تبعاً للتطورات الحاصلة لاسيما الإقتصادية منها، بإنشاء 17 مؤسسة فرعية لها وظائف تكميلية.

وقد توالى التطورات التي مرت بها سوناطراك حتى أصبحت شركة بالمنظور القانوني مجمع طاقوي من المنظور الاقتصادي ذات محفظة أنشطة متنوعة تضم 154 مؤسسة فرعية على المستويين الوطني و الدولي 105 مؤسسة على المستوى الوطني و 49 على المستوى الدولي) ، حاضرة في العديد من الدول ، من أهمها: البيرو، إنكلترا ، إسبانيا ، إيطاليا، مالي ، النيجر ، مصر ، و ليبيا . كما يقدر حجم عمالة مجمع سوناطراك بحوالي 120 ألفاً ، و يحتل الصدارة عالمياً من خلال كونه :

1. أول شركة نفطية و غازية في أفريقيا.

2. أول شركة غاز في البحر الأبيض المتوسط.

3. ثالث مصدر في العالم لغاز البترول المميع GPL.

4. رابع مصدر في العالم للغاز الطبيعي المميع GNL.

5. خامس مصدر في العالم للغاز الطبيعي.

6. سادس شركة عالميا من حيث إحتياجات و إنتاج الغاز الطبيعي.
7. في المرتبة الثانية عشرة عالمياً كشركة بترولية ، و الخامسة و العشرون من حيث عدد الموظفين.
إلا أن مهامها إستمرت ، كما يلي:

1. تلبية إحتياجات السوق الجزائرية للمحروقات، خاصة الغاز الطبيعي الذي يعتبر من أولوياتها.
2. تموين السوق العالمية بالمحروقات السائلة و الغازية و الطاقة عامة.
3. ضمان تنمية صناعة المحروقات (شرط إستمراريتها).

لسوناتراك مجموعة من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، من أهمها:

1. الإبقاء على نمو سوناتراك و تعزيز قيادتها في الجزائر و إفريقيا، و مكانتها بين قادة الصناعة و التجارة العالميتين في مجال المحروقات السائلة و الغازية.
2. الإسراع و الإنهاء بنجاح عملية التكيف مع الشروط الجديدة التي حددها قانون المحروقات الجديد 07/05 للتقدم إلى المعايير العالمية.
3. التكفل كمؤسسة وطنية ناجحة و متطورة لبلد نفطي و غازي في تحسين تقييم الموارد الوطنية للمحروقات، و خلق الثروات لصالح التنمية الإقتصادية و الإجتماعية للبلاد.
4. الإستمرار في جعل أنشطة المنبع AMONT أساس تقدم سوناتراك، و محور أساسي لتوسيع إحتياجات الجزائر و تدعيم نشاطها في الخارج.
5. تنويع أنشطة المصب AVAL و رفع مساهمتها في أرباح الشركة بالجزائر و خارجها.
6. الإستمرار في التحكم و تخفيض التكاليف لضمان البقاء: الأولى في الجزائر، الأولى في إفريقيا ، و قادة الصناعة الغازية في المنطقة الأورو متوسطية ، و في الصدارة العالمية.

تتمثل مهام مؤسسة سوناتراك في العديد من النشاطات المتنوعة ، حيث عرفت تطورات و تحولات جديدة و تشمل هذه النشاطات في أربع مهام رئيسية كالتالي⁴⁶⁷ :

1. **أنشطة المنبع Activité Amont** : يجمع هذا النشاط عمليات البحث و التنقيب المرتبطة بحقول المحروقات ، تنجز سوناتراك ذلك بمفردها عن طريق فروعها التابعة للشركة القابضة للخدمات النفطية و شبه النفطية ، أو بالشراكة مع شركات بترولية دولية ، و يتضمن هذا النشاط عمليات : الإستكشاف ،

⁴⁶⁷ <https://sonatrach.com/nos-activites> site consulté le 20/05/2021.

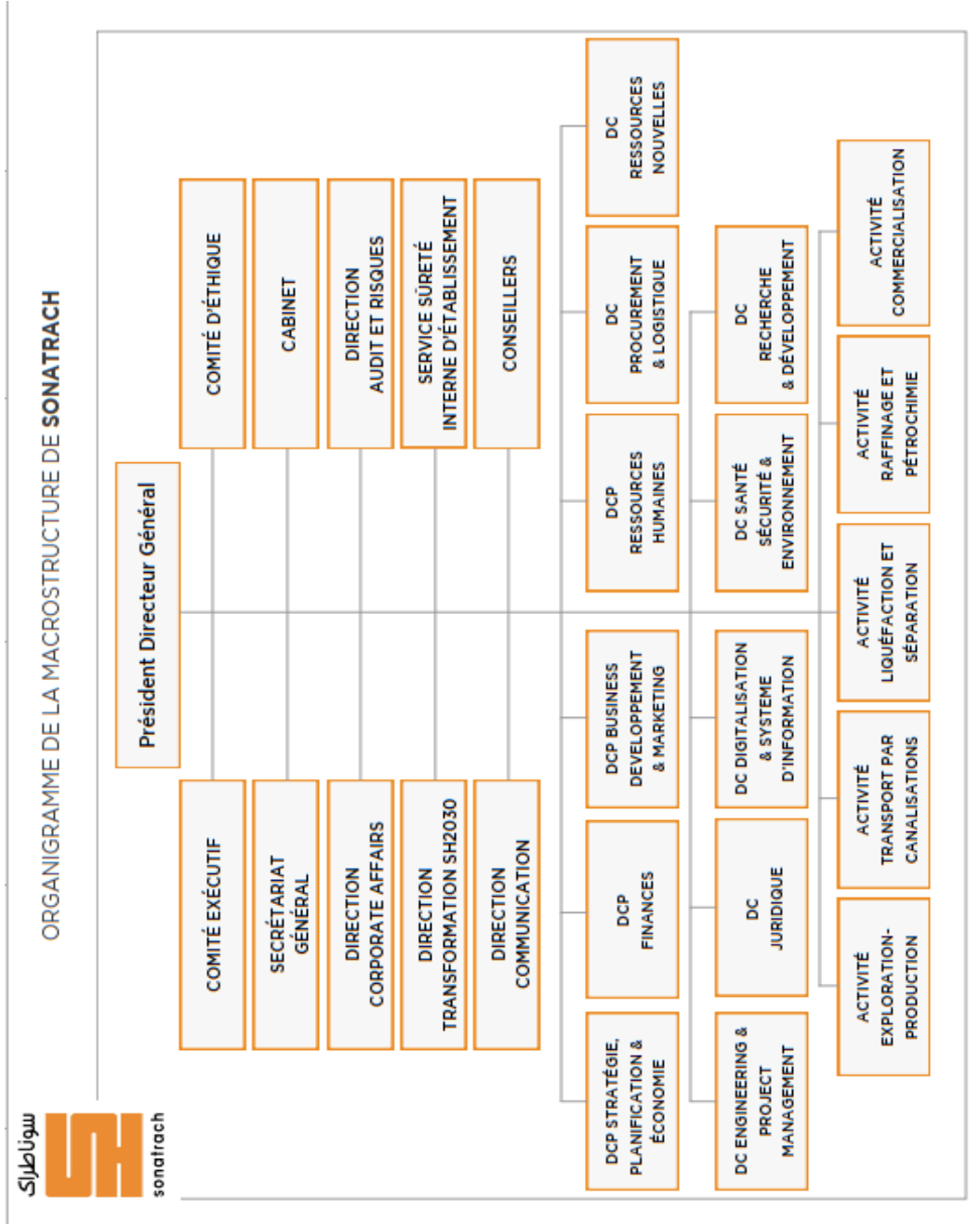
رقابة بيانات العمليات ، البحث و التطوير في مجال المحروقات و التكنولوجيا الجديدة ، الحفر، الهندسة و البناء .

2. أنشطة النقل عبر الأنابيب Activités Transport par Canalisation: يرتبط هذا النشاط بإيصال المحروقات من بترول خام و غاز و مكثفات نحو المرفئ البترولية ، و مناطق التخزين و بلدان التصدير . تدير مؤسسة سوناطراك شبكة أنابيب بطول 16000 كلم² ، تتضمن خطين لأنابيب الغاز المارة للمحيطات ، خط يتجه نحو إسبانيا عبر المغرب ، و الآخر نحو إيطاليا عبر صقلية ، تقوم المؤسسة بخدمات النقل بواسطة إحدى فروعها و هي المؤسسة الوطنية للقنوات ENAC .

3. أنشطة المصب Activités Aval : يشمل هذا النشاط نشاطات تحويل ضمن 5 مهن أساسية و هي : تمييع الغاز الطبيعي ، فصل غاز البترول المميع ، التكرير ، البتروكيميا ، الغازات الصناعية ، تعمل المؤسسة بشكل ذاتي في بعض المشاريع بواسطة فروعها التابعة للشركة القابضة للتكرير و البتروكيميا ، و بشكل شراكة وطنية و دولية في بعض المشاريع الأخرى ، و أهم عملياتها هي : تمييع الغاز الطبيعي ، فصل الغاز البترول المميع ، تكرير البترول ، دراسة و تطوير التكنولوجيات الجديدة .

4. أنشطة التسويق Activités Commercialisation : يهتم هذا النشاط بتسويق المحروقات على المستوى الداخلي للبلاد ، و على المستوى الخارجي و الأسواق الأجنبية ، تمتلك المؤسسة ثلاث فروع للقيام بهذا النشاط التابعين للشركة لتأمين المحروقات ، و أهم عمليات هذا النشاط هي كالآتي : التسويق الخارجي ، التسويق في السوق الوطنية ، النقل البحري للمحروقات .

الشكل رقم 1: الهيكل التنظيمي لشركة سوناطراك SONATRACH



2. التعريف بمركب غاز البترول GP1Z

هو من المركبات التابعة للمؤسسة الوطنية سوناطراك ، يعرف بإسم GUMBO-GPL و تم تسميته بهذا الإسم نظراً لقدراته الإنتاجية الكبرى ، فهو يحتوى على 9 قطارات لإنتاج غاز البترول المميع GPL كما يعتبر من بين المركبات الأولى في العالم نظراً لقدرته الإنتاجية و نوعية الغاز الجيدة ، بالإضافة إلى المساحة الكبرى التي يحتلها .

تأسس سنة 1983 من طرف إتحاد المصانع اليابانية إيشي إيتوشو IHI-ITOCHU بالتعاون مع شركة سوناطراك و لقد تأسس عبر ثلاثة مراحل و ذلك حسب القطارات .

المرحلة الأولى : إنشاء أربعة قطارات في 2 سبتمبر 1984 .

المرحلة الثانية : قطارين في 1997.

المرحلة الثالثة : ثلاثة قطارات في 2010.

يهدف هذا المركب إلى الزيادة في الإنتاج و تطوير جودته ، و تتمثل مهمته في فصل غازات البترول السائلة و تحويلها و تقسيمها إلى البوتان و البروبان و البنتان بإستعمال تقنية التقطير تحت الضغط ، من أجل التصدير و الأسواق المحلية و الإمدادات لأسواق الأوروبية و الأمريكية .

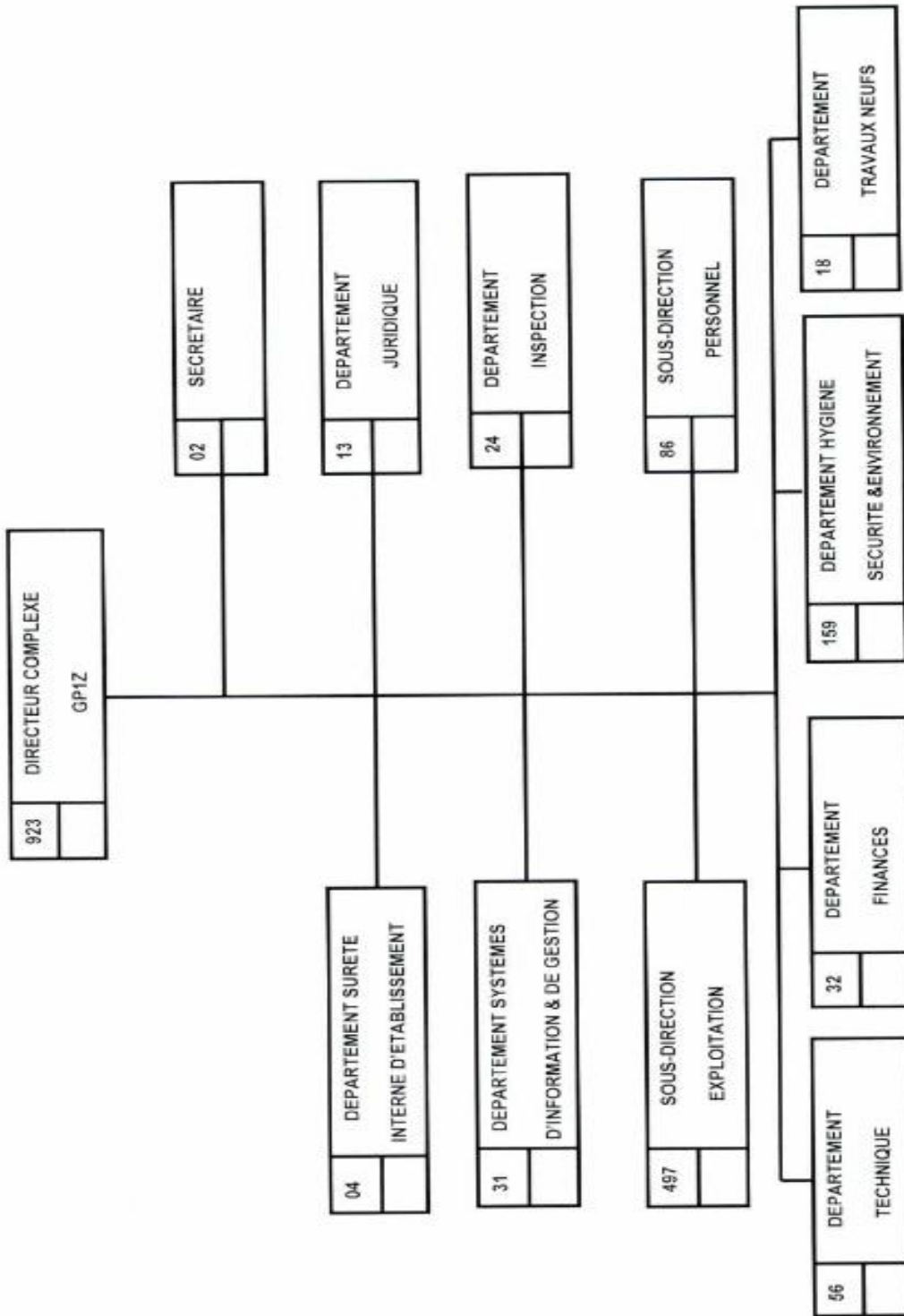
يحتوي المركب على تجهيزات التالية :

- 24 مجالات التخزين من المواد الخام .
- 09 صناديق تخزين المنتجات المبردة .
- 09 قطارات معالجة غاز البترول المسال .
- 05 غرف التحكم .
- محطة كهربائية KV SONALGAZ 60
- 02 مولدات الطاقة .
- 02 وحدات تبخير الغاز المبخر .

- 02 أرصفة تحميل السفن .
- منحدر تحميل الشاحنات .
- مختبر التحليل و الرقابة .
- مبنى إداري و ورشة صيانة .
- مركز تدريب و متجر التموين .

يقع مركب غاز البترول GP1Z بمرسى الحجاج على بعد 40 كلم شرق وهران و هو يتربع على مساحة تقدر بـ 120 هكتار .

الشكل رقم 2: الهيكل التنظيمي لمركب GP1Z و عدد العمال و المستخدمين الدائمين



Handwritten signature

2. الخصائص السوسيوديموغرافية للمبحوثين - العمال و المستخدمين المتعاقدين لمركب غاز البترول

GP1Z

تعتبر الخصائص السوسيوديموغرافية جملة مزدوجة من المتغيرات الإجتماعية وأخرى ديموغرافية ، و هذا بإعتبارها كمؤشرات تساعد على تحليل نظم و معايير الظواهر الإجتماعية ، و التي نجدها تتمثل في هذه الدراسة كمتغيرات أولية تساعد على تحديد مجتمع البحث من الناحية الإجتماعية و الديموغرافية ، وستتمثل في هذه الدراسة في متغيرات : الجنس ، الفئة المهنية في المؤسسة بالنسبة للمبحوثين ، السن ، المستوى التعليمي ، الأقدمية في المؤسسة ، مكان الإقامة و نوعية السكن إلخ ، جاءت في هذه الدراسة كمتغيرات سوسيلوجية تساعد على وضع الأطر التفسيرية للظاهرة المدروسة و هي واقع الإجتماعي للعمال و المستخدمين المتعاقدين التابعين لمختلف المؤسسات المقاولاتية و العاملين بمواردهم البشرية في مركب غاز البترول GP1Z التابع لشركة سوناطراك خلال مرحلة معتبرة من الزمن ، و عليه وجب علينا كباحثين إجتماعيين الإلمام بمظاهر هذه المتغيرات المختلفة و المتعددة الأبعاد و التي تقدم صورة واضحة المعالم لواقع الفعلي للعمال و المستخدمين المتعاقدين العاملين بهذا المركب .

الجدول رقم 3: توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	92	92,0 %
أنثى	9	8,0 %
المجموع	112	100,0 %

يلعب متغير الجنس دور مهم في إعطاء صورة توضيحية المعالم لواقع العمل تحت العقود المحدودة المدة و المؤسسات التي تعمل عليها ، إذ أن هذه الإشكالية هي إنعكاس لواقع الإجتماعي و تأثره بإنعكاسات للمجتمع المحلي على مستوى التوظيف الموزع بين الجنسين الذكري و الأنثوي ، حيث نلاحظ من خلال هذا الجدول الموضح أعلاه أن نسبة الذكور تقدر بـ 92,0 % مقارنة بنسبة الإناث والتي قدرت بـ 8,0 % ، و عليه نستخلص منها هذا التباين الواضح في النسب أن الهيمنة الذكورية هي الطاغية في العمل المأجور المتعاقد ، و هذا نظرا لطبيعة محتوى العمل الذي يتناسب مع الخصائص الذكورية ، و التي تمثلت في مختلف المهن الشاقة في مختلف وحدات المركب ، و هذا ما إنعكس بالإيجاب عليه ، حيث تمثلت هذه الأعمال في : مهن الصيانة ، الميكانيك ، الإليكتروميكانيك ، الكهرباء

، التلحيم ، كما إقتصر أيضا على الأعمال اليدوية البسيطة كأعمال البستنة و النظافة ، و تهيئة المحيط و البيئة و غيرها من الأعمال التي تعكس الفئات المهنية المتعاقدة التابعة لمختلف المؤسسات المقولائية و المؤسسات الخاصة التي أعطيت لها هذه الأعمال حسب النشاط العام لهذه المؤسسات المتعاقدة مع شركة سوناطراك و العاملة في مختلف المركبات البترولية ، و التي من بينها مركب غاز البترول **GP1Z**. في نفس السياق تمثل نسبة المقدرة بـ 8,0 % التي تعكس أعمال العنصر الأنثوي في هذا المركب ، حيث نلاحظ أنها نسبة ضئيلة مقارنة بنسبة الذكور ، و هذا التي تجسد في أن العنصر الأنثوي مخصص لبعض الأعمال البسيطة كأعمال النظافة و قلة من بعض الأعمال الإدارية التابعة للمؤسسات المقولائية الوطنية و الخاصة منها .

من خلال ماسبق تحليله و محاولة تأويله سوسيولوجياً ، من المنطلق التطرق إلى إشكالية التفاوت الواضح بين عمل الرجل و هيمنته ، ودخول المرأة إلى فضاء العمل المأجور في مختلف المستويات كما في حالة دراستنا كعاملات متعاقدات بعقود محدودة المدة ، حيث هذه إلا مظاهر الواقع الراهن الذي يحاول إظهار بأن : " البنية المفهومية للذكورة والأنوثة ليست ببنية جامدة ينبغي على الباحث إستخراج رموزها ودلالاتها، بل هي بنية ديناميكية أوجدتها العلاقات الإجتماعية العامة، وهي موجودة في ميكانيزمات إعادة الإنتاج الموسع للمجتمع. تتغير هذه العلاقة بتغير الظروف الاجتماعية والتاريخية، تبعاً لحركة المجتمع وثقافته"⁴⁶⁸ ، حيث من القدم نشهد لظاهرة التقسيم الجنسي للعمل في المؤسسات أو خارجها كالأعمال الحرة و التجارة و غيرها من المهن التي أنتجت الفجوة الموجودة بين عمل الجنس الذكري مقارنة بالعنصر الأنثوي في المجتمع المأجور ، حيث هذا التباين يظهر جلياً في التقرير منظمة العمل الدولية حول الفجوة الموجودة بين الجنسين في مسألة العمل المأجور ، حيث " أن المعدل الشامل للمشاركة في سوق العمل عند الجنس الأنثوي هي في الوقت الحالي تقترب من نسبة 49 % ، بينما النسبة المتعلقة بالرجال فقد بلغت نسبة 75 %"⁴⁶⁹ ، إن هذا التباين في النسب جاء ليعزز إشكالية اللامساواة في نظام العالمي للعمل و الذي جاء معاكس لتطلعات العنصر النسوي المساهم في نظام العمل المأجور في العالم ، و بالأخص في الجزائر حيث من وراء هذا التقرير العالمي جاءت النسب

⁴⁶⁸ وسيلة بروقي ، الأنوثة والذكورة من خلال الموروث الشعبي الجزائري وتمثيلات المجتمع (مقاربة أنثروبولوجيا الجندر) ، منتدى آفاق الفلسفة و السوسيولوجيا و الأنثروبولوجيا :: منتدى الانثروبولوجيا :: انثروبولوجيا النوع الاجتماعي _ الجندر

⁴⁶⁹ OIT : « *Qu'est-ce qui pénalise les femmes face à l'emploi ?* » <https://www.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/Employment/barriers-women#intro> consulté le 08 /02/2021 .

مقاومة فيما بينها بين المجتمع الغربي سواء في أوروبا و أمريكا و البلدان في طريق النمو ، إذ أننا نلاحظ أن نسبة الشغل المرتبطة بالجنس الذكري تتراوح حوالي **67.3%** ، بينما جاءت نسبة الإناث المنخرطة في العمل المأجور بـ **15.2%**⁴⁷⁰ ، و هذا ما يعكس الواقع الفعلي للفئة النشيطة في المجتمع الجزائري . من بين الأسباب التي أدت إلى التباين في هذه النسب بين الجنسين هي نتاج لثقافة المجتمع الجزائري حيث تظهر الهيمنة الذكورية واضحة في سيرورة التشغيل هذه المؤسسات المقاولاتية ، فهي تفضل عمل الرجال على النساء التي يقتصر عملهم المتعاقد في أعمال بسيطة كتنظيف و بعض المهام الإدارية ، و هذا ما يعكس لنا الواقع التشغيل في المجتمع الجزائري ، و ثقافة التمييز الموجودة بكثرة بين تمييز بين أدوار كل من الرجل و المرأة .

الجدول رقم 4 : توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة السوسيو مهنية

الفئة السوسيو مهنية	التكرارات	النسبة المئوية
المنفذون	78	69,6 %
العمال المؤهلين	24	21,4 %
المشرفين Superviseurs	10	8,9 %
الإطارات	0	0 %
المجموع	112	100,0 %

يقدم الجدول التالي متغير سوسيو لوجي مرتبط بالفئة المهنية للمبحوثين ، حيث يعتبر هذا المتغير مهم في المؤسسات الإقتصادية و خاصة الصناعية منها ، و هذا لأنه يعني مجموعة من الأفراد منسجمين و الذين يتحددون وفق وضعيتهم المهنية ، فهي بالأساس ضرورية لتحديد الأفراد في وسطهم المهني سواء كانوا عمال دائمين أو متعاقدين ، و من خلال هذا قمنا بإحصاء المبحوثين الموزعين حسب الفئة المهنية باعتبارهم عمال و مستخدمين متعاقدين و الذين يختلفون مع العمال الدائمين في التصنيف ، فمعظم هؤلاء المبحوثين من فئة المهنية المنفذون المتعاقدين و العاملين بعقود محدودة المدة ، و التي قدرت نسبة هذه الفئة بـ **69,6 %** ، و التي تعكس لنا **78** عامل منفذ متعاقد عامل في هذا المركب ، إذ يعتبر هؤلاء العمال المنفذون تابعين بالأساس لمؤسسات مقاولاتية تعمل بعقود حول نشاط أو مشروع متعاقد مع شركة الأم سوناطراك و مركباتها ، و من ضمنها مركب غاز البترول **GP1Z** ، و التي تتمثل

⁴⁷⁰ *Emploi et questions sociales dans le monde: Aperçu global des tendances pour les femmes 2018* : <https://www.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/Employment/barriers-women#global-gap/labour-force> consulté le 08 /02/2021.

أعمالهم كمنفذين متعاقدين في العديد من مهام و مشاريع : كالصيانة ، التنظيف ، البستنة ، تهيئة المحيط و البيئة ،إلخ ؛ في نفس السياق تعتمد هذه المؤسسات الوطنية أو الخاصة و التابعة لشركة سوناطراك على العديد من العمال المؤهلين حسب النشاط الممارس في المركب و في المركبات الأخرى أيضاً ، فمن بين العينة المختارة من المبحوثين قدرت نسبة 21,4 % و التي تقدم لنا 24 عامل متعاقد مؤهل يمارس نشاطه اليومي في هذا المركب **GP1Z** ، حيث يقوم هؤلاء المبحوثين بأعمال وفق برنامج أو سياسة مبرمجة مسبقاً من طرف الإطارات العليا و الإطارات التابعة لشركة سوناطراك ، و التي إقتصرت أعمالهم في : التصنيع الميكانيكي ، الصيانة بكل أنواعها ، التلحيم و التركيب ، و أعمال الخاصة بالدهن و التزيين وحدات الإنتاجية للمركبإلخ ، فهم يندرجون ضمن الفئة المهنية المؤهلة الحاصلة على شهادات التكوين المهني و التمهيدي ؛ و من بين مجتمع العينة المدروسة التي تتمثل في العمال المتعاقدين العاملين في المركب غاز البترول ، جاءت فئة المشرفين عن العمل و التي قدرت بنسبة 8,9% و المتمثلة في 10 أفراد ، و الذين يعملون كمشرفون متعاقدين و يتميزون بخبرة معتبرة في ميدان العمل ، حيث هم يمثلون الأفراد التي تضمن الفعالية في المؤسسة و هذا من خلال عمليات التخطيط و التنظيم و مراقبة العمل و الإشراف على فرق العمل الموجودة في وسط المؤسسة ، كما يختص هؤلاء المشرفين في تحليل مختلف المؤشرات حول طرق العمل من أجل تتبع الفعالية الفردية و الجماعية للفرق العمل في المركب ، فهم الوساطة بين المركز العمل في الأسفل التسلسل الهرمي للسلطة و بين القيادات المسيرة لهذا المركب ، حيث هذه الفئة المهنية تعتبر ضرورية في أي مؤسسة صناعية كانت و بالأخص المؤسسات الكبرى ؛ فيما يخص فئة الإطارات حيث نلاحظ أنه لا يوجد الإطارات تعمل بعقود محدودة المدة ، فجل الإطارات المسيرة و الإطارات العليا هم من المستخدمين الدائمين تابعين لشركة الأم سوناطراك : مركب غاز البترول **GP1Z** ، و عليه يبقى العمال و المستخدمين المتعاقدين بدون فئة مهنية خاصة بالإطارات ، فلم تسعى المؤسسات الفرعية و المقاولاتية و الخاصة المتعاقدة مع شركة سوناطراك ، إلى توظيف الإطارات على مستوى الواقع المهني الميداني في العمل ، و لكن إحتفظت بهذه الفئة في المديرية المركزية و الإدارة ، بإعتبارهم عمال و مستخدمين أيضاً دائمين تابعين لهذه المؤسسات الفرعية المقاولاتية و الخاصة منها . إن " الهدف الأساسي للفئات السوسيو مهنية هي القدرة على إمتلاك الأدوات التي تسمح لك بالوصف الجيد لعملية سير المجتمع أو المؤسسة إعتقاداً على الأوساط الإجتماعية المتجانسة نوعاً ما لهذه التصنيفات " ⁴⁷¹ و لهذا السبب نجد المؤسسات المخصصة

⁴⁷¹ BOUDON (Raymond) et (autres), *Dictionnaire de sociologie* , Paris , Edition Larousse, 2005, p 24.

تهتم بالإحصاء تستعمل هذه الفئات السوسيو مهنية في تحقيقاتها الميدانية و التي تختص بالأسر مثلاً و لإحصاء السكان أيضا في المجتمع الحديث ؛ من جهة أخرى يبقى هذا المتغير ضروري في التحليل السوسيلوجي لأي مؤسسة كانت ، و من جهة أخرى " يقوم الأفراد المنتمين إلى فئة سوسيو مهنية واحدة بإقامة علاقات فيما بينهم ، و القيام بسلوكات و بمواضيع قريبة حول قضايا العمل مثلاً و مواضيع أخرى ، فهم في دراية بأنهم في فئة سوسيو مهنية واحدة"⁴⁷²، فإنطلاقاً من هذا التصنيف نستطيع تحديد حجم العينة المدروسة حسب الموضوع البحث ، لأنه من خلاله -التصنيف- يؤدي إلى تسهيل عملية المقارنات التحليلية الخاصة بالدراسة و البحث في قضايا متعددة ، فالعمل البحثي القائم على الفئات السوسيو مهنية يساعد على التوفيق بين معرفة التباث العينة المدروسة ، و في نفس الوقت نستطيع أيضا معرفة تطور البنيات الإجتماعية المدروسة .

الجدول رقم 5 : توزيع المبحوثين حسب الفئة السوسيو مهنية و متغير السن

الفئة السوسيو مهنية	السن				
	أكثر من 50	50-41	40-31	30-19	المجموع
المنفذون	0	7	54	17	78
	%0,0	% 6,2	% 48,2	% 15,2	%69,6
العمال المؤهلين	0	0	9	15	24
	%0,0	%0,0	%8,0	% 13,4	%21,4
المشرفين Superviseurs	0	8	2	0	10
	%0,0	%7,1	%1,8	%0,0	%8,9
المجموع	0	15	65	32	112
	%0,0	%13,4	%58,0	% 28,6	%100,0

يوضح لنا الجدول التالي متغير السن في المؤسسة و المرتبط بالمبحوثين المتعاقدين ، حيث تعتبر الفئة العمرية ضرورية من أجل الوقوف أمام متغير السن الذي يعتبر في علم الإجتماع كعامل يساعد على تمييز الأفراد عن بعضهم البعض فيما تعلق بالسن و مسار الحياة ، فهو عبارة " عن مجموعة من الأفراد من كلى الجنسين بنفس السن ، متجمعين في نفس المركز الإجتماعي ، و يواجهون نفس الإكراهات المجتمعية ، فالأهم هنا هو مواجهة في نفس الوقت مصير واحد في نفس المسار

⁴⁷² Ibid , p25 .

الإجتماعي⁴⁷³ ، ففي دراستنا هذه قمنا بتوزيع متغير السن إلى فئات عمرية التي يأخذ مداها العشر سنوات ، و هذا للإمام بواقع المسار الإجتماعي الخاص بالمبجوثين ، و عليه تظهر لنا نسبة 58,0% من أفراد العينة يتراوح سنهم ما بين 31 إلى 40 سنة ، و موزعين حسب الفئات السوسيومهنية الثلاث و التي تمثلت في نسبة 48,2% خاصة بالعمال المنفذون ، تليها نسبة 8,0% التي تمثل فئة العمال المؤهلين ، و في الأخير جاءت نسبة 1,8% المتعلقة بفئة المشرفين ؛ فيما يخص النسب الباقية بالنسبة لسن المبجوثين العمال المتعاقدين العاملين في المركب **GP1Z** ، إذ يقدم لنا الجدول الإحصائي التالي نسبة تقدر بـ 28,6% و هي الخاصة بالفئة العمرية من 19 إلى 30 سنة ، حيث تعكس هذه النسبة وضعية و حالة الإجتماعية للعمال الذين يعتبرون من الفئة العمرية الشابة مقارنة بباقي النسب ، و هذا ما يدل على السياسة المنتهجة من المؤسسات المقاولاتية و الخاصة المتعاقدة مع شركة سوناطراك ، و التي تمثلت في توظيف معتبر لصالح العمال الشباب من خريجي مختلف المراكز التكوين و التمهين ، أو بمستوى معتبر من التعليم ، بحيث تدل هذه السياسة على إعطاء الأولوية لهذه الفئة في العمل تحت عقود محدودة المدة ، إذ تم توزيع هذه النسبة المعتبرة بين الفئة المنفذون التي جاءت بنسبة 15,2% و كذلك نسبة 13,4% بالنسبة لفئة المهنة الثانية و هي المتعلقة بالعمال المؤهلين ؛ أما الجيل المخضرم و أصحاب المسارات المهنية الطويلة و المتنوعة فقد تمثل السن الخاص بهم في الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة و الذين جاؤوا ليمثلوا نسبة تقدر بـ 13,4% موزعة حسب الفئة المهنية الخاصة بالمشرفين و التي قدمت لنا 8 حالات من مجموع العمال المتعاقدين ذوي السن و الخبرة المعتبرة في المؤسسة الحالية ، التي تمتلك جيل من الأجيال المخضرمة في العمل و ذوي الخبرة الطويلة في المؤسسة الصناعية ، و لهذا السبب قد تم تعيينهم كمشرفين على الفرق المهنية العاملة في المركب محل الدراسة ، إضافة إلى باقي الحالات التي تمثلت في 7 مفردات من العينة المبجوثين العمال المتعاقدين و الذين جاؤوا في فئة المهنية المنفذون الذين يعملون في مختلف الوحدات و المصالح الموجودة في هذا المركب .

من خلال هذا التحليل السوسيلوجي لمتغير السن الخاص بالمبجوثين العاملين في المؤسسة الصناعية ، يظهر لنا بوضوح أن مسألة السن في المؤسسة هي ضرورية لأنه من وراء هذا المتغير و تصورات ، تظهر إشكالية قدرة الأجورين على التكيف مع التغيرات و التحولات التي تمس المؤسسة الحديثة ، و بالطبع تبقى هذه المسألة محورية في الوقت الراهن ، و التساؤل الثاني هو معرفة هل يوجد

⁴⁷³ Dictionnaire Larousse : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%C3%A2ge/1613> consulté le 09/02/2021.

ظروف ديموغرافية ترافق التغير التنظيمي في المؤسسة الحديثة . في الواقع يعتبر هرم الأعمار في مختلف المؤسسات و الذي يظهر أيضا بانتظام في خطابات المسيرين كوسيلة مركزية في إستراتيجية إعادة هيكلة الموارد البشرية التي تم تطبيقها من طرف المؤسسات الحديثة ، ففي الواقع يعتبر هرم الأعمار كأداة مرجعية في بناء التسيير التنبؤي للوظائف و الكفاءات GPEC⁴⁷⁴ ، حيث يلعب متغير السن كعنصر لهيكل و بناء سيرورة إتخاذ القرار و تسيير الموارد البشرية في المؤسسة ، فالإهتمام بهذا المتغير في المؤسسات الحديثة يجعل الباحث يتساءل حول إمكانيات التغيير التنظيمي ، من خلال الوقوف أمام الحركة المؤسسة الحديثة التي تعمل على هذا المتغير بالتوازي مع تحسين أداء وظائف تسيير الموارد البشرية ، فالسن يؤثر في هذه الوظائف التي تسعى بها المؤسسة مجابهة التحولات و التغيرات التي تمس المحيط القريب منها ، فمثلاً يلعب السن دور أساسي في عمليات عديدة في وسط المؤسسة : كالتوظيف ، الترقية ، الحراك المهني ، الخروج الإرادي للمستخدم ، تغيير مناصب العمل بالنسبة لبعض الحالات كالمرض ، و غيرها من الوظائف التي تتوقف على تأثير متغير السن ، " فهو يمهّد لبعض الرهانات العميقة المرتبطة بالتغير : كالتغيرات المرتبطة بأسس السلطة و الشرعية لمختلف المستويات التسلسل الهرمي في المؤسسة ، وكذلك توسع الأنظمة الخاصة بالترقية على أساس الأقدمية ، و أيضا تظهر في المؤسسة تطور البراعة المهنية ، و تزايد تطوير الكفاءات ، و في الأخير تخفيض من المستخدمين في المؤسسة⁴⁷⁵ .

⁴⁷⁴ CADIN (Loïc) , GUERIN (Francis) et PIGEYRE (Frédéric) , *Gestion des ressources humaines, pratiques et éléments de théorie*, Paris, Dunod, 1999,p 123.

⁴⁷⁵ GODELIER (Eric), *Pyramide des âges et gestion des ressources humaines*, in Vingtième Siècle. Revue d'histoire, 2007/3, n° 95, pp127-142.

الجدول رقم 6: توزيع المبحوثين حسب الفئة السوسيو مهنية و متغير الحالة المدنية

المجموع	متزوج	أعزب	الحالة المدنية	
			الفئة السوسيو مهنية	
78	48	30	التكرار	المنفذون
			النسبة	
%69,6	%42,9	%26,8		
24	13	11	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	
%21,4	%11,6	%9,8		
10	10	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
			النسبة	
%8,9	%8,9	%0,0		
112	71	41	التكرار	المجموع
			النسبة	
%100,0	%63,4	36,6%		

تعتبر الحالة المدنية للأفراد متغير سوسيوولوجي وجب علينا الوقوف عليه ، لأن من وراءه مؤسسة إجتماعية معقدة و هي الأسرة ، و من جهة يستطيع الفرد من خلالها التعريف بالوضعية الإجتماعية الخاصة به في المجتمع وفق آفاق إجتماعية ، فهذا المتغير هو الدليل على حالة الأفراد في الفضاءات العمومية في المجتمع ، و مؤشر يبني به حياته الخاصة خلال مساره الإجتماعي ، فالحالة المدنية هي عنصر مؤسس للهوية الفردية و مؤسسة تنظم العلاقات الإجتماعية في الوسط العائلي ؛ فمن خلال الجدول التالي يظهر لنا بوضوح أن معظم المبحوثين بالرغم من تصنيفهم في مختلف الفئات السوسيو مهنية هم متزوجين ، و هذا التي تعكسه النسبة بـ 63,4% و المقدرة بـ 71 حالة من مجتمع البحث ، حيث هذه الوضعية تعكس التناقض الواجب الوقوف إليه ، فبالرغم من الوضعية المهنية الغير مستقرة و الهشة إلا أن هذا لم يكن عائق بالنسبة لهم ، بل ساعد العمل المتعاقد لمعظم للمبحوثين بتكوين عائلات خاصة بهم ، و إعتبارهم للأسرة كمشروع شخصي وجب القيام به خلال مراحل الحياة البيوغرافية للفرد أينما كانت وضعيته المهنية و الإجتماعية في المجتمع ؛ فيما يخص النسبة الباقية و التي تقدر بـ 36,6% فهي خاصة بالمبحوثين الذين هم في حالة العزوبية أي العزاب ، و التي يقدر عددهم بـ 41 حالة من المجتمع البحثي في هذه الدراسة ، فهذه الوضعية الإجتماعية هي إنعكاس للواقع المهني الغير مستقر و الذي لا يسمح في نظرهم إلى السعي نحو تكوين أسرة بالرغم من بلوغهم سن يسمح بالزواج ، إضافة إلى هذا فالهدف الأساسي الخاص بهم هو تحسين الوضعية المهنية و الحالة الإقتصادية التي لا تسمح بتكوين أسرة ، و هذا نتيجة علمهم بعقود محدودة المدة و القابلة للفسخ في أي لحظة من طرف

المؤسسة ، " فالفرد في حالة الهشاشة المهنية يبحث أولاً على التباث المالي الذي يؤمن و يمكنه الوصول إلى القيام بالتنازلات حول ظروف العمل ، فيمكنه حتى قبول التراجع المهني ، و إنخفاض في الدخل أو أيضاً التقييد بجدول زمني أو موعد نهائي متطلب بشكل خاص لتنظيم الحياة اليومية و الحالة الصحية الخاصة به . فالأمن المالي و الهشاشة الإجتماعية تؤدي بالفرد إلى إستراتيجيات مختلفة و قد تؤدي به حتى إلى تراكم الأعمال (...). أو تطوير مؤسسة خاصة به من أجل خلق مناصب شغل⁴⁷⁶ ، و عليه فإن مشروع الزواج و تكوين عائلة أصبحت في الوقت الراهن ليست من أولويات المبحوثين العزاب في هذه الدراسة ، فهدفهم الأساسي الحصول على منصب شغل دائم أو القيام بمشروع شخصي مهني يعود عليهم بالفوائد الإقتصادية ، و هذا هو واقع العمل بعقود عمل محدودة المدة و حالة الواقعية للهشاشة المهنية في الوقت الراهن .

الجدول رقم 7: المستوى التعليمي الخاص بالمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	إبتدائي	المستوى التعليمي	
					الفئة السوسيو مهنية	
78	0	13	53	12	التكرار	المنفذون
					النسبة	
%69,6	%0,0	%11,6	%47,3	%10,7		
24	0	13	11	0	التكرار	العمال المؤهلين
					النسبة	
%21,4	%0,0	%11,6	%9,8	%0,0		
10	0	10	0	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
					النسبة	
%8,9	%0,0	%8,9	%0,0	%0,0		
112	0	36	64	12	التكرار	المجموع
					النسبة	
%100,0	%0,0	%32,1	%57,1	%10,7		

إن المستوى التعليمي هو بمثابة الوسيلة التي تحقق التطور و التنمية الإقتصادية و الإجتماعية خلال كل الفترات الزمنية ، فهذا التوجه الأساسي حول متغير التعليمي يعتبر القاعدة الأساسية للترقية و التطور الشخصي للأفراد خاصة في الفترات الراهنة التي عادة يتم ربط الدراسة و التعليم بمستوى الإقتصادي للمجتمع و أيضاً علاقتهم بنظام التقسيم الإجتماعي القائم في المجتمع كذلك ، ففي الوقت الراهن يظهر المستوى التعليمي بكل أبعاده و مستوياته كإستثمار في الرأس المال البشري من خلال تراكم

⁴⁷⁶ MALENFANT (Romaine) ,LA RUE (Andrée) ,MERCIER (Lucie) , VEZINA (Michel) , *Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale*. Nouvelles pratiques sociales, vol. 15, n° 1, Érudit, Montréal, 2002, p121.

المعلومات و المعرفة ، و هو إنعكاس لواقع الفعلي للأفراد من خلال حصولهم على مختلف الشهادات التي تؤدي بهم إلى التطور الشخصي و زيادة في الرأس مال الثقافي الخاص بالفرد على حدى ، إذن المستوى التعليمي للأفراد هو المقياس الأساسي لحصول على مكانة أو وضعية إجتماعية مهنية معينة في نظام التصنيف الإجتماعي للمجتمع معين ، و عليه و بغية التقرب من معرفة الخصائص الأساسية للمبوهين في هذه الدراسة ، كان لزاماً علينا التطرق إلى هذا المتغير السوسولوجي ؛ إذن أظهرت نتائج المعالجة الإحصائية نسب غير متقاربة حول المستوى التعليمي للمبوهين في المؤسسة ، فترجع النسبة الأكبر لمستوى المتوسط من التعليم ، و التي تقدر بـ 57,1% موزعة عبر مختلف الفئات السوسيومهنية العاملة في هذا المركب و التابعة لمختلف المؤسسات المقاولاتية و الخاصة في مجالات متعددة ، فيأخذ المنفذون نسبة 47,3% ، و العمال المؤهلين نسبة 9,8% ، و هذا لكون بعض هؤلاء المبوهين من خريجي مراكز التكوين المهني و التمهين ، و كذلك هذا المستوى هو يرتبط بطبيعة العمل الذي يقوم به هؤلاء المبوهين في هذا المركب ، فنوعية العمل المتطلب و الذي يغلب عليه العمل اليدوي المهني الذي لا يحتاج إلى عدد كبير من ذوي المستويات التعليمية العليا ، لكن هذا لا ينفي وجود مصالح متخصصة تستلزم و تتطلب تكوين جامعي و تطبيقي أعلى نظراً لخصوصية هذا المركب التي يعتبر القاعدة الأساسية لتخزين الغاز و تصديره نحو الخارج ، فهو بمثابة المحرك الأساسي لقطاع المحروقات في غرب البلاد ، لذلك نجد العديد من العمال و المستخدمين سواء الدائمين التابعين لشركة سوناطراك ، أو من فئة المتعاقدين العاملين في هذا المركب بإعتبارهم عمال منفيين و مؤهلين ذوي مهارة في مختلف التخصصات بغض النظر عن مستواهم الدراسي ؛ في نفس السياق جاءت نسبة 32,1% الخاصة بالمبوهين العمال المتعاقدين ذوي مستوى الثانوي و هذا بإعتبارهم عمال مؤهلين و أيضا المشرفين عن العمل الذي يقتصر عملهم في مراقبة و متابعة عمل الفرق المهنية في مصالح الصيانة و الإنتاج و التموين التابعين لمديرية الإستغلال التابعة لهذا المركب **GP1Z** ؛ أما ما تبقى من المبوهين العمال المتعاقدين فهم بمستوى ابتدائي و الذي تقدر نسبته بـ 10,7% من مجتمع الدراسة الحالية ، حيث لا يتطلب عملهم إلى تكوين مهني عالي أو متوسط ، فيقتصر في بعض المهام و النشاطات اليومية البسيطة التي تتمثل في : النظافة ، البستنة ، تهيئة المحيط و البيئة و المساحات الخضراء إلخ ؛ من جهة أخرى و من خلال الدراسة الميدانية و حسب المعلومات المقدم لنا بصفتنا باحثين فإن مجموعة العمال و المستخدمين المتعاقدين تملو منهم فئة الإطارات المتعاقدين العاملين في هذا المركب ، حيث أن جل الإطارات المسيرة و الإطارات العليا هم عبارة عن مستخدمين دائمين تابعين لشركة سوناطراك ، و

يتوزعون عبر مختلف المصالح و الوحدات الإنتاجية و يعملون كمهندسين و تقنيين في مجال المحروقات و توزيع الغاز و تصديره نحو الخارج ، أما فيما يخص الإطارات المتعاقدة التابعة للمؤسسات المقاولاتية و المؤسسات الخاصة فهم يعملون في الإدارات المركزية لهذه المؤسسات و يقتصر عملهم في توظيف و متابعة العمال و المستخدمين المتعاقدين و تحضيرهم لتوزيعهم عبر مختلف المركبات التابعة لشركة سوناطراك .

من خلال ما سبق التطرق إليه حول إشكالية المستوى التعليمي و مدى تأثيره في المؤسسة الحديثة ، نستطيع قول أن هذا المتغير له دور كبير في معرفة الحالة المعرفية و المعلوماتية التي تتوقف عليها أي مؤسسة كانت خاصة الكبيرة منها ، فمن أجل تحقيق و تبني مبادئ و القيم التي تؤدي إلى الفعالية التنظيمية و الإقتصادية للمؤسسة الحديثة ، و جب التفكير حول الخصوصيات التي تميز العمال و المستخدمين فيما تعلق بمتغير المستوى التعليمي ، فالمؤسسات الحديثة في الوقت الراهن تسعى بكل الطرق إلى توظيف المستخدمين الأكفاء و ذوي المهارات المهنية العالية مهما كانت وضعيتهم المهنية فيما يخص عقد العمل (عقد محدود المدة أو غير محدد المدة) ، و هذا لأن المؤسسات الحديثة تسعى لمجابهة التغيرات و التحولات التنظيمية و التنافسية في المحيط القريب للمؤسسة ، إذن يلعب المستوى التعليمي للأفراد دور فعال في تحديدهم في المكانات الإجتماعية و المهنية الواجب النظر إليها في سيرورة الحراك الإجتماعي الخاص بالأفراد داخل المؤسسة أو خارجها ، كما أن من بين محددات هذا الحراك الإجتماعي يجب الوقوف على إشكالية راهنة و هي الدور الذي تلعبه المدرسة و نظامها في تحديد و المساهمة في إكتساب المستوى التعليمي المعتبر الذي يؤدي بالفرد في إيجاد العمل و الوضعية المهنية الخاصة به ؛ فمن بين الأدوار الأساسية للمدرسة و بالتوازي مع إعتبارها كوسيلة لتنشئة الإجتماعية للأفراد ، يبقى دورها الأهم المتمثل في " تحضير الأفراد لشغل وظائف متنوعة و إعطاها الفرصة لهم بعدم تتبع مصير آبائهم من خلال تحضيرهم أيضا للأعمال مختلفة مع وظائف الأباء في المجتمع الديمقراطي (...) ففي المجتمع المأجور الوصول إلى وضعية إجتماعية ذات قيمة هي نتاج بصفة كبيرة من خلال الشهادات المكتسبة خلال فترة الدراسة ، فالرأس المال الثقافي في هذه الحالة هو المحدد الحاسم مقارنة مع الرأس المال الإقتصادي " ⁴⁷⁷.

⁴⁷⁷ MONTOUSSE (Marc), RENOARD (Gilles), *100 fiches pour comprendre la Sociologie* , Paris , Editions Bréal, 2009, p138.

الجدول رقم 8: مدة الخدمة في المؤسسة الحالية للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	أكثر من 5 سنوات	5 سنوات	4 سنوات	3 سنوات	سنتين	سنة	مدة الخدمة الفئة السوسيو مهنية	
							التكرار	النسبة
78	0	11	16	17	24	10	التكرار	المنفذون
%69,6	%0,0	%9,8	%14,3	%15,2	%21,4	%8,9	النسبة	
24	0	2	8	4	7	3	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%0,0	%1,8	%7,1	%3,6	%6,2	%2,7	النسبة	
10	8	2	0	0	0	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
8,9%	% 7,1	%1,8	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	النسبة	
112	8	15	24	21	31	13	التكرار	المجموع
%100,0	% 7,1	%13,4	%21,4	%18,8	%27,7	%11,6	النسبة	

إن نجاح أي مؤسسة مهما كانت طبيعة عملها و نشاطها يتوقف على قدرتها في الإعتماد على المرونة تجاه سوق العمل و الإيجاد اليد العاملة الكفئ و القدرة على رفع التحدي الذي يواجه المؤسسات الكبرى في ظل التنافسية التي أصبحت مفتاح النجاح و الفعالية بالنسبة لهذه المؤسسات ، و عليه و بغية البقاء على الحيوية و الفعالية التنظيمية هذه على المؤسسة توظيف و جلب أحسن المستخدمين ذوي المهارة العالية و الخبرة الطويلة في ميدان العمل في مختلف الميادين ، و من خلال هذا تعتبر الأقدمية و الخبرة في العمل من بين عوامل النجاح و الفعالية في المؤسسة ، حيث أن العمال و المستخدمين الذين يواصلون العمل في المؤسسة لمدة طويلة من الزمن ، يتمكنون فيها من إمتلاك رصيد كبير من المعارف و المعلومات و المهارات في ميدان العمل ، فالأقدمية و الخبرة في العمل هي بمثابة الضمانة و الشعور بالأمن و الثبات و الإستقرار في العمل ، كما أنها - الأقدمية - يحاول من خلالها العمال و المستخدمين إلى تقوية و تكييف كفاءاتهم المهنية في الوسط التنظيمي للمؤسسة ، كما أنهم يكتسبون من خلال هذه الأقدمية القيم و المعايير و الطرق المهنية ؛ إن متغير الأقدمية في المؤسسة هو إنعكاس لمدى الزيادة في الإلتزام التنظيمي و تساعد الفرد في الإندماج للوصول إلى الفعالية و القدرة على العمل بكفاءة عالية و مهارة تطبيقية ؛ و في هذا الصدد و بغية التطرق إلى هذا المتغير المهم في المؤسسة نساءلنا حول هذه المسألة و مدى الإرتباط بين العمال المتعاقدين العاملين بعقود محدودة المدة و المؤسسات المقاولاتية و الخاصة التي تعمل على توظيفهم و الإحتفاظ بهم حسب العقود المبرمة بينها و بين مؤسسة سوناطراك - مركب غاز البترول **GP1Z** - ، في الواقع نلاحظ من خلال هذا الجدول الإحصائي تباين في النسب التي تبدو متقاربة من الوهلة الأولى و التي تعكس المدة الفعلية التي قضاها المبحوثين العمال المتعاقدين

في هذه المؤسسات ، حيث تعتبر نسبة 27,7% هي أكبر نسبة و التي تمثل عدد المبحوثين الذين قضاوا إلى غاية الآن مدة سنتين في العمل ، و التي تعكس لنا 31 حالة من مجموع عينة المجتمع المدروس ، و تليها نسبة 21,4% من المبحوثين تتراوح مدة خدمتهم 4 سنوات ، بينما باقي النسب فجاءت متقاربة بعض الشيء ، حيث جاءت نسبة 18,8% التي تعكس لنا عدد 21 مبحوث الذين يعملون في هذه الوضعية المهنية لمدة 3 سنوات ، بينما الأقلية المتبقية و التي تتراوح مدة خدمتهم السنة واحدة فكانت نسبتهم بـ 11,6% ، في الأخير جاءت نسبة 7,1% و التي تخص المبحوثين الذين يعملون تحت عقود محدودة المدة لمدة أكثر من 5 سنوات ، فهؤلاء المبحوثين المتعاقدين يعتبرون عمال ذو أقدمية و خبرة معتبرة في ميدان العمل في هذا المركب ، و بالأخص بالذكر أن هؤلاء المبحوثين ينتمون لفئة السوسيو مهنية المتعلقة بالعمال المشرفين في العمل ، حيث أن المؤسسات المقاولاتية و الخاصة تعتمد في التصنيف و في تحديد مناصب العمل بالنسبة للمستخدمين على متغير الأقدمية و الخبرة ، لذلك نجد هذه الفئة المهنية يتراوح مدة عمل عمالها بأكثر من 5 سنوات .

من خلال هذا التحليل يظهر لنا بوضوح الطريقة المعتمدة و التي توظف بها المؤسسات المقاولاتية و الخاصة التي تعمل بنمط عقود محدودة المدة ، فالغالبية في هذه النسب تعكس الحالة المهنية الغير مستقرة و الغير واضحة بالنسبة للعمال المتعاقدين ، فجل هؤلاء المبحوثين لا يتعدى مدة عملهم في العمل مدة 5 سنوات و التي تعتبر كحد أقصى ، أما العمال الباقين فالأغلبية الساحقة يمتلكون أقدمية و خبرة غير كافية و التي تقدر ما بين السنة و أربع سنوات ، و هذا ما تم ملاحظته خلال هذه الدراسة التي تدل على اللاإستقرار و عدم الثبات لدى العمال في هذه المؤسسات التي تعتمد على توظيف بعقود محدودة المدة ، و التي يتم تجديدها بصفة متواصلة عند إنتهاء المدة القانونية للعقد العمل ، و هذا ما يعيق المبحوثين في قدرتهم على إكتساب الخبرة و الأقدمية المعتبرة التي تبحث عنها المؤسسة الحديثة في الوقت الراهن ، حيث أن هذه الحالة الواقعية تؤدي بعدم إمتلاك الروح الجماعية و مبدأ المبادرة و التحفيز لدى معظم العمال و المستخدمين المتعاقدين و الذي يصبح واقعهم المهني غير واضح و غير ثابت بالرغم من قضاء النسبة القليلة منهم مدة الأكثر من خمس سنوات ، فيصبح في هذه الحالة كل العمال المتعاقدين يبحثون عن حل توافقي للبحث عن عمل دائم إن سمحت الفرصة لذلك ، و سنتطرق إلى هذه المسألة في هذه الدراسة لاحقا ، كما أن هذه الوضعية تؤدي بالمؤسسة الحديثة مثلا إلى اللجوء لمثل هذه الصيغ من العقود المحدودة المدة لفترة طويلة التي أصبحت الصيغة الفعلية و الواقعية لسياسة التشغيل في الوقت الراهن ، حيث تستغل هذه المؤسسات بعض النقائص في تنظيم قوانين المتعلقة بعلاقات العمل و

تقوم بالمناورة و التلاعب في بعض المرات لإبقاء على هذه الصيغ في سياستها التشغيلية ، ليظهر لنا أوجه جديدة لواقع الهشاشة المهنية التي أصبح يعاني منها العامل و بالأخص و الموجودة بكثرة في السوق الشغل في المجتمع الجزائري ، إذ يضطر العامل الجزائري إلى العمل تحت هذه العقود التي أصبحت تمثل الملاذ الأخير بالنسبة له ، و بالأخص الأفراد الجدد في سوق العمل بالتوازي مع تطور في معدلات البطالة و خاصة بطالة حاملي الشهادات الجامعية في الوقت الراهن .

في الواقع إن دراسة و تحليل عامل الأقدمية و الخبرة في المؤسسة الصناعية ، يرتبط بمدى مساهمة هذا المتغير في سيرورة الإنتاج و المهام المهنية الأخرى في ديناميكية المؤسسات الكبرى الحديثة ، و عليه نستطيع إعتبار أن الأقدمية و الخبرة المهنية لها دور في عملية الإنتاج و هذا حسب الخصوصيات المؤسسة و الخصوصيات السوسيومهنية لليد العاملة في الوقت الراهن ، من جهة أخرى نلاحظ أن المؤسسة التي تتميز بطبيعة مهامها الروتينية و المهن البسيطة و الغير معقدة كأعمال المبحوثين في المؤسسة محل الدراسة مثلا ، يظهر لنا أن متغير الأقدمية و الخبرة هما عاملان ضروريان و التي نجدهم عند العمال و المستخدمين ، و هذا ما تم ملاحظته في دراسات أخرى التي تعتبر أن هذان المتغيران لهم علاقة وطيدة مع طبيعة النشاط و سيرورة الإنتاج الغير معقدة ، أما فيما يتعلق بالممارسات و السلوكات المعرفية و اليدوية في العمل فهم ضروريان و عاملان مهمان أكثر من الأقدمية و الخبرة المهنية فيما يخص الفعالية التنظيمية و نجاعة المؤسسة في الوقت الراهن ، و التي تتميز بمحيط متغير فيما تعلق بسيرورة الإنتاج الغير مستقر على حالة واحدة ، و المتغير بسرعة بأعماله و مهامه المعقدة . في هذا السياق نطرح إشكالية مهمة و هي تأثير كل من عامل الأقدمية و الخبرة المهنية على سياسة التسيير الموارد البشرية و خاصة إرتباطها بسياسة الأجور التي تسعى المؤسسات الحديثة إلى جعلها عملية مرنة تخضع لعدة مؤشرات من بينها مؤشر الأقدمية و الخبرة المهنية التي تحتسب للعامل و المستخدم لرد الإعتبار لهم بسبب وفائهم التنظيمي و مردوديهم طيلة مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة ⁴⁷⁸ .

⁴⁷⁸ HAAG (Antoine), *Le role de l'ancienneté dans le lien salarial* , in Revue économie et statistiques , n°6 , janvie-2006 , p 3.

الجدول رقم 9: مكان الإقامة الخاصة بالمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	خارج المدينة	حي شعبي	المدينة	مكان الإقامة	
				الفئة السوسيو مهنية	
78	7	21	50	التكرار	المنفذون
				النسبة	
%69,6	%6,2	%18,8	%44,6		
24	7	1	16	التكرار	العمال المؤهلين
				النسبة	
%21,4	%6,2	%0,9	%14,3		
10	0	1	9	التكرار	المشرفين Superviseurs
				النسبة	
%8,9	%0,0	%0,9	%8,0		
112	14	23	75	التكرار	المجموع
				النسبة	
%100,0	%12,5	%20,5	%67,0		

إن النقاشات المعرفية في مجالات العلوم الإجتماعية أصبحت تتميز بنوع من التركيز المتنوع المتعلق و المرتبط بإشكالات تمس مختلف الوحدات و العناصر الإجتماعية في المجتمع ، و بالأخص بالذكر سيرورة هيكله البنيات الإجتماعية و الفضاءات و بالخصوص أنماط العيش الخاصة بالأفراد و مدى إرتباطهم بالمحيط المعاش من طرفهم و في الكيفية أيضا ، فيقودنا التساؤل هنا حول محاولة فهم و إدراك واسع لمفهوم الفضاء بإعتباره مجال للجدل و الحوار بين المحيط الحضري و الأفراد ، فالأهمية القصوى المقدمة في هذا الطرح هي محاولة دراسة المجال الحضري من أجل فهم و تأويل ظهور أنماط حياة مترتبة به ، حيث " في الفضاء الحضري ، تعاد إنتاج علاقات الإختلاف ، المعارضات و الصراعات التي تهيكّل الحياة الإجتماعية و هذا الذي يؤدي بالامساواة الأساسية Les inégalités⁴⁷⁹ ، إننا نلاحظ اليوم التطور الذي مس المجال الحضري الذي تسعى الدولة إلى تنظيمه و يبقى التساؤل الأكبر هو الوقوف و الإشارة إلى سياسات السكن المختلفة و تهيئة محيط المدينة ، في حين التساؤل الأكثر أهمية في الوقت الراهن هو كيف للعمال أو على العموم الطبقة العمالية تتأقلم و تتكيف مع التحولات التي تمس المحيط الحضري اليومي و الذي يتجسد في قيام الدولة بالتخطيط و تهيئة المحيط العمران في المدن الكبرى و ماجاورها من فضاءات حضرية جديدة ، فحسب تحليلات ستيفان بو و شيابولو التي يقودنا إلى محاولة فهم المسألة الحضرية و الطبقة العاملة ، التي لم تعد كما كانت في الماضي المجيد لها خلال سنوات Les trente glorieuse ، بل أصبحت اليوم تتعرض لتشتت و الإختفاء نتيجة التحولات الكبرى التي مست النظام الإقتصادي و إعادة هيكله المؤسسات الصناعية

⁴⁷⁹ CASTEL (Robert), *Op.cit*, p 28.

الكبرى التي إختلف البعض منها نتيجة لذلك الوضع ، فحسب هذان الباحثان : " إن العمال لم يعودوا ظاهرين في المنظر الاجتماعي⁴⁸⁰؛ و عليه و بغية معرفة حالة المبحوثين أين يتعايشون يوميا خارج فضاء المهني، تساؤلنا عن الوضعية الحضرية الخاصة بهم ، حيث جاءت النسب الإحصائية غير متساوية و تتميز بنوع من الإختلاف ، لتقدم لنا أولا نسبة الأعلى و المقدرة بـ 67,0% من المبحوثين الذين يعيشون في فضاء المدينة بإختلاف أشكال التجمعات الحضرية المكونة لها ، و التي توزعت الحالات المبحوثين القاطنين في المدينة المحلية و ماجاورها و التي تتعد عن المركب الصناعي بعشرات الكلومترات أو ما شابه ذلك بالتقريب ، حيث قدرت نسبة 44,6% من المبحوثين المنفذون و التي تعكس لنا 50 حالة تعيش و تتعايش مع فضاءات المدينة التي تعتبر هذه الأخيرة هي مأواها في الحياة اليومية لها بعد فضاء المهني ، أما النسب المتبقية فجاءت حسب الوضعية الحضرية للمبحوثين الموزعين حسب الفئات السوسيومهنية المتبقية ، فقدرت نسبة 14,3% الخاصة بالعمال المؤهلين ، و نسبة 8,0% التي تعكس حالة الفئة المهنية المتعلقة بالمشرفين في العمل ، و عليه نشهد من خلال هذا الجدول الإحصائي أن معظم المبحوثين من المجتمع المدروس يعتبرون من سكان المدينة ، التي تمثل بالنسبة لهم الموطن الأصلي الذي يتم فيه إكتساب القيم و المعايير و السلوكات الحضرية في الوقت الراهن ، فيمثل هؤلاء المبحوثين البروليتاريا الحضرية التي تميز النسيج الاجتماعي للمجتمع مدينة وهران و ماجاورها من مدن أين يقطن البعض منهم ك : مدينة بطيو ، أرزيو ، و ماجاورها من تجمعات حضرية تابعة للمدينة ، التي تعرف في الأدبيات السوسيوولوجية : " بالمنطقة التي تتأثر فيها الصناعة و التجارة و المواصلات و العمال و كل مناحي الحياة الإقتصادية و الإجتماعية بالحياة في المدينة المركزية⁴⁸¹ ، ففي الواقع و بالنسبة للسوسيوولوجي هنري لوفابر الذي يشخص بأننا في الوقت الراهن في حالة التحضر الشامل لكوكب الأرض ، ففي ظرف قرن واحد فقط إرتفع عدد المواطنين الحضريين على المستوى العالمي ، ففي سنة 2009 و لأول مرة في التاريخ أصبح معظم سكان العالم أفراد حضريين : فأكثر من 3,4 مليار فرد يعيشون في فضاء المدينة ، فبالنقريب حوالي 50% من سكان العالم ، و بالأخص يظهر هذا التطور في النمو الأفراد الحضريين في قارتي آسيا و إفريقيا دون نسيان قارة أمريكا الجنوبية ، حيث و بالتقدير في المستقبل خلال سنوات 2030 ستستقبل الدول في طريق النمو التابعة لهذه القارات حوالي 80%

⁴⁸⁰ BEAUD (Stéphane) , PIALOUX (Michel) , *Op.cit* , p15.

⁴⁸¹ عزام إدريس و آخرون ، المجتمع الريفي و الحضري و البدوي ، القاهرة ، الشركة العربية المتحدة / جامعة القدس المفتوحة ، 2010 ، ص 242.

من السكان الحضريين في العالم⁴⁸² ؛ ففي الحقيقة إن الوضعية الحالية للمبحوثين تقودنا إلى ملاحظة التمايز الذي يميز البنية الحضرية في المجتمع ولاية وهران التي لم تتوقف عند فضاء المدينة كملاد إجتماعي للعمال المتعاقدين بمختلف الشرائح الإجتماعية ، و لكن هناك أيضا بنايات حضرية أخرى تتمثل في القرى و الفضاءات الحضرية الصغيرة التي تتموقع خارج المدينة ، و التي تقدم لنا نسبة معتبرة تقدر بـ 12,5% التي تعكس لنا 14 حالة من العينة المجتمع المدروس في هذه الدراسة التي تحاول الوقوف و الإلمام بالوضعية الإجتماعية في مستوياتها المختلفة بالنسبة للعمال المتعاقدين العاملين في مركب غاز البترول -GP1Z- ، و من خلال هذا نستطيع تحليل هذا التمايز نظرا لتواجد موقع هذا المركب التابع لشركة سوناطراك في منطقة صناعية لمدينة بطيوة التابعة لولاية وهران ، إذ أن هذه المنطقة الصناعية يحيط بها مجموعة من القرى و الفضاءات الحضرية التي تبعد عن المدينة ببعض الكيلومترات ، و لهذا نعتبرها في هذه الدراسة بمناطق خارج المدينة و التي بصفتها فضاءات حضرية مهئية للعيش و التعايش و إكتساب القيم و الممارسات و أيضا السلوكات الخاصة بها بإعتبارها أيضا كفضاءات للتعايش الإجتماعي و تطور العلاقات الإجتماعية و الروابط الأسرية التي تنتج فيها ، فهي شبيهة بالمدينة و لكن تختلف من حيث عدد السكان الذين يعيشون فيها و بإعتبارها أيضا الموطن الأصلي لبعض المبحوثين المتعاقدين في المجتمع . في المقابل تظهر في المدينة أشكال حضرية تقليدية حسب نظرة المجتمع إليها ، و تتمثل أيضا في فضاء حضري المسماة في المجتمع الجزائري بالأحياء الشعبية التي تميز النسيج العمراني للمدينة الجزائرية بعد في الوقت الراهن ، و التي تعلب فيه القيم و المعايير و الأنماط العيش دور كبير بالنسبة للأفراد و العائلات التي تعيش فيه ، فهو مجال حضري يتم فيه الإلتئام و السكن و يتميز ببقاء بعض التقاليد و الأعراف السائدة فيه التي تميز في الكثير من الأحيان العائلات و الأسر ذات المستوى المعيشي المتوسط ، و لهذا نجد في هذه الدراسة الحالية حالات من المبحوثين المتعاقدين يقيمون في الأحياء الشعبية بمختلف الأسماء في مدينة وهران و ماجاورها ، و قدرت النسبة من خلال النتائج الميدانية بـ 20,5% التي تعكس لنا 23 حالة من مجموع المجتمع المدروس ، ففي الواقع هذه الحالة للوضعية الحضرية لفئة الأفراد و الأسر التي تتعايش و تقيم في الأحياء الشعبية في مدينة وهران ، تتطابق مع وضعية الأحياء الشعبية في المجتمع الفرنسي ، و الذي بدوره يتميز و يختص بالأحياء الشعبية الموجودة في أكبر المدن عبر العالم و بالأخص في فرنسا ، حيث تعتبر الأحياء الشعبية بمثابة الملاذ الأخير للعائلات المهاجرة من مختلف البلدان، و القادمين الجدد إلى المجتمع الفرنسي ، و أيضا

⁴⁸² LEFEBVRE (Henri) , *La révolution urbaine*, Paris, Gallimard, 1970, p

فئة العمال و الموظفين و حتى البطالين و المتقاعدين ، حيث نلاحظ فيه نتاج من العلاقات الإجتماعية التي تساعد على إنتاج تأسيسي عائلي مع الفضاء المعاش ، فهو مصدر للإرتباط بالمنطقة التي تمثل لهم مصدر للإنتماء و الهوية الإجتماعية بالنسبة لمقيمين فيه⁴⁸³ .

من خلال ما سبق ذكره حول المسألة الحضرية الخاصة بالمبحوثين العمال المتقاعدين و الذين يسكنون في مختلف الفضاءات الحضرية و الأغلبية الساحقة تعتبر المدينة المجال الحضري الذي يضم معظمهم ، ففي الواقع إن هذه الوضعية التي تشير إلى الإختلاف و التنوع فيما تعلق بمسألة مكان الإقامة هو إنعكاس لما تعانيه الطبقة العاملة في الوقت الراهن من الإختلاف و تفتت و عدم الإنسجام في بنياتها الإجتماعية و العلاقات التي تقيمها في الوسط الحضري الخاص بها ، و هذا الذي يدفع بنا إلى الإعتماد على تحليل دونيس كوش حول الوضعية العمالية و الأزمة التي تعانيها و التي تتعكس بالسلب عليها و على العلاقات و الروابط التي تقيمها في خارج العمل و بالأخص في المجتمع ، حيث أنه " لا يوجد اليوم بالضبط جماعة عمالية بالمعنى الدقيق مجتمعة في نفس الحي ، و تطور مؤانسة قوية من علاقات الجيرة ، فالخصوصية الثقافية للعامل سواءا كانت في اللغة ، السكن إلخ أصبحت أقل وضوحاً و لكن لم تذهب بعيداً ..."⁴⁸⁴ ، ففي نفس السياق نعتبر هذا الإختلاف و التفتت في بنية الطبقة العاملة في الوقت الراهن حول مسألة الحضرية التي تختص بهم كأفراد فاعلين في المجتمع ، و سنلاحظ أن المدينة الحديثة حسب التفكير السوسيولوجي هي مكان للعديد من المظاهر الإيجابية و السلبية أيضاً ، فهي بمثابة الفضاء أين تظهر الظواهر الإجتماعية السلبية و العديد من الآفات و هذا بالتوازي مع إعتبارها كمكان للحركة و الديناميكية حيث نجد الحيوية فيما يخص الحياة الإجتماعية التي تتفتح نحو الآخرين و تجاه الواقع الإجتماعي للمجتمع ، إننا اليوم أمام شكل من أشكال المدينة الحضرية التي تتشكل في خطابات الإعلام و المعنى المشترك كسبب من أسباب الشبه حصرية للعديد من الصعوبات الإجتماعية : اللأمن ، التمييز العنصري ، الثلوت إلخ و غيرها من الآفات التي تعكس لنا أيضا أبعاد مختلفة من الظواهر الإجتماعية الراهنة : البطالة ، اللامساواة الإجتماعية ، السياسات التمييز و الإقصاء . فلا نستطيع أن

⁴⁸³ TABLE RONDE , Hocine Tmimi , Paul Chemetov, Catherine Tricot, « *Quartier populaire : qu'est-ce que ça veut dire ?* », l'Humanité, 1 Avril 2016 : <https://www.humanite.fr/quartier-populaire-quest-ce-que-ca-veut-dire-603535#> consulté 14/02/2022.

⁴⁸⁴ CUCHE (Denys) ,. *La notion de culture dans les sciences sociales* , Paris , La Découverte, 1998 , p79.

نتجاهل بأن المسألة الإجتماعية تتجاوز المسألة الحضرية و أنه لا يمكن تحميل المدينة لوحدها كالمسؤولة عن كل هذه الظواهر الإجتماعية التي يعاني منها المجتمع في الوقت الراهن ⁴⁸⁵ .

الجدول رقم 10: نوع السكن الخاص بالمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	منزل جماعي	حوش	شقة	فيلا	نوعية السكن الفئة السوسيو مهنية	
					التكرار	النسبة
78	7	14	49	8	التكرار	المنفذون
%69,6	%6,2	%12,5	%43,8	%7,1	النسبة	
24	1	4	14	5	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%0,9	%3,6	%12,5	%4,5	النسبة	
10	0	1	6	3	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%0,0	%0,9	%5,4	%2,7	النسبة	
112	8	19	69	16	التكرار	المجموع
%100,0	%7,1	%17,0	%61,6	%14,3	النسبة	

إن التنوع في الأشكال الحضرية في المجتمع الجزائري يقودنا إلى التساؤل حول أنماط الفضاءات المنزلية التي تجمع الأسر و الأفراد في مساكن فردية أو جماعية أو هي من تخطيط و تهيئة الفرد في حد ذاته ، فالتطرق إلى هذا المتغير في السوسيو لوجية يعكس لنا الخصوصيات الإجتماعية و النفسية في عملية تملك للفضاء الحضري السكني في المجتمع ، فالمسكن يعتبر عنصر هام من عناصر الإطار العمراني في المدينة ، حيث ينتج فيه العديد من التفاعلات و الوضعيات المادية و المعنوية التي تعكس لنا الحالة الإجتماعية للأسر و الأفراد و مستواهم المعيشي و الثقافي و التي من خلالها يتم الإندماج في فضاء المدينة و مكوناتها الحضرية التي تتمثل في مختلف الأحياء السكنية و التجمعات الحضرية الجديدة دون نسيان المساكن العمرانية التي تعود إلى العهد الإستعماري و الذي لظالما كان الحل الوحيد و الملاذ الأخير للأسر الجزائرية فيما يخص مسألة السكن و الخصوصيات التي تميزها عن بعضها البعض ؛ و عليه و بقية التقرب و تشخيص الحالة السكنية للمبحوثين التي قدمت لنا تنوع و إختلاف في إمتلاك السكنات بمختلف الأنواع ، حيث جاءت نسبة 61,6% الخاصة بالمبحوثين العمال المتعاقدين الذين يمتلكون لمسكن فردي و هو الشقة ، و الذي قدم لنا 69 حالة من المجتمع المدروس ، حيث توزعت على ثلاث فئات سوسيو مهنية المالكة لهذا نوع من السكن ، إذ أخذت فئة المنفذون النسبة الأكبر التي تقدر بـ 43,8% من عينة المجتمع المدروس ، و تليها فئة العمال المؤهلين التي جاءت بنسبة 12,5% التي

⁴⁸⁵ STEBE (Jean-Marc) ,MARCHAL (Hervé) , *La sociologie urbaine*, Paris , PUF , 2010, p10 .

تمثل 14 الحالة من المبحوثين ، و في الأخير و بإعتبارها نسبة معتبرة أيضا و التي تقدر بـ 5,4% الخاصة بفئة المهنية المشرفين ، إذ نستخلص من هذه النسب المتقاربة من مجموع الكلي لعدد الحالات التي تمتلك مجال الحضري الشقة ، و هذا الذي يعكس لنا بأن العمل المأجور التعاقدى برغم من محدوديته فيما يخص الأجر و الفوائد المادية إستطاع الأفراد من خلاله توفير مأوى سكني مستقل و هو الشقة ، فمعظم المبحوثين المتعاقدين إما هم في حالة مستأجرين لهذه الشقق أو هم المالكين الفرديين لهذا النوع من السكنات التي تظغى على المورفولوجيا و النسيج العمراني لمدينة وهران و ماجاورها من مناطق تتميز بالتنوع في أشكال التجمعات الحضرية الجديدة و هذا بالتوازي مع تطوير معتبر للسكنات الفردية نتيجة السياسات السكنية للدولة و بالأخص في الآونة الأخيرة في المدن الكبرى و مدينة وهران كعينة منها ؛ في نفس السياق قدم لنا هذا الجدول إختلاف لباقي نوعية السكنات التي يقطنها المبحوثين في النسيج العمراني المتنوع لمدينة وهران و ماجاورها من تجمعات الحضرية ، و خير دليل على ذلك نوع السكن التقليدي الذي يتمثل في الحوش و الذي مازال يميز الفضاءات السكنية للمدينة ، حيث قدرت نسبته في هذه الدراسة بـ 17,0% التي تعكس لنا 19 حالة من المبحوثين العمال المتعاقدين الذين يقطنون في هذا نمط من السكنات العمرانية التي لاتزال تعتبر فضاء حضري يساعد على الإستقرار العائلي و إنتاج العلاقات الإجتماعية بين الأفراد ، كما يمثل الوجه الكلاسيكي للعيش و البقاء و إقامة علاقات جيرة بين مختلف الفاعلين في المجتمع الجزائري على العموم ، فالسكن بتنوع أشكاله هو المأوى الذي يجمع الأفراد و العائلة حيث يعمل بصفته المكان الذي يتم فيه قضاء الحاجيات اليومية بالنسبة للفرد ، و ينتج تمثلات و خصوصيات ثقافية و ممارسات إجتماعية مرتبطة بطبيعة الروابط التي تجمع الأسر بأفرادها مجتمعة ، و عليه فتعدد و إختلاف السكن الأفراد ما هو إلا إنعكاس للوضعية المادية و الإقتصادية للأفراد في المجتمع ، و عليه نلتمس هذا الإختلاف و التنوع في هذه الدراسة كما بينت لنا النسب السابقة ، و ستظهر لنا أنواع أخرى من نوعية السكن الخاصة بالمبحوثين العمال المتعاقدين في المؤسسة محل الدراسة ، حيث جاءت باقي النسب متقاربة نوع ما ، فقدرت نسبة 14,3% والمتمثلة في نوعية السكن المسمى بـ فيلا في خطابات الأفراد في المجتمع ، و التي عكست لنا 16 حالة من المبحوثين القاطنين في هذا المأوى ، و الذي يعتبر كفضاء حضري الذي يتميز بالملكية الفردية و يوفر أساليب الراحة و الرفاهية للفرد ، فهو يشتمل على كل الضروريات و التسهيلات و التجهيزات التي يحتاجها الفرد مقارنة بباقي أنواع السكنات في المجتمع الجزائري ، و الملاحظ بكثرة في مجتمع مدينة وهران و ماجاورها من فضاءات حضرية و تعاونيات سكنية مخصصة لمثل هذا النوع من السكن ؛ أما ما تبقى من النسب

فتمثلت في نسبة المخصصة لنوعية السكن المنزل الجماعي الذي تم بنائه منذ العهد الكولونيالي و الذي لايزال البعض منها في المجتمع الحضري لمدينة وهران و ماجاورها من بلديات التابعة لها ، حيث قدرت نسبته بـ 7,1% و التي تقدم لنا 8 حالات المبحوثين القاطنين في هذا المسكن المتواضع الذي يعتبر كذلك المأوى و المكان الذي يتم فيه أشكال التنشئة الإجتماعية للأفراد و أسرهم التي تعتبر المعيار الذي يدفع الأفراد للعمل و البحث عن المكانة الإجتماعية في المجتمع ، فكل هذه الخصوصيات في التنوع و الإختلاف في عملية تملك الفضاءات الحضرية ماهي إلا إنعكاس للوضعية الإجتماعية و المهنية للمبحوثين الذين يمثلون بممارساتهم اليومية مظاهر التفريق و العزلة و النقصان نظرا لطبيعة عملهم التعاقدية الذي يقدم عائدات و فوائد نسبية مقارنة بالعمل المأجور الدائم و هذا هو الملاحظ بكل موضوعية في المجتمع الجزائري و بالخصوص في مدينة وهران .

إن مظاهر التنوع و الإختلاف التي تميز الطبقة العاملة في الوقت الراهن ، تمس أيضا الذهنيات السوسيوثقافية التي تجعل من المسألة الحضرية و تملك الفضاءات الحضرية المتنوعة عامل من عوامل التي تؤثر في سلوكات و ممارسات الأفراد و مواقفهم تجاه نوعية السكن المقيمين فيه ، و الذي يعتبر الفضاء الثاني بعد الفضاء المهني أين يقضي الفرد معظم أوقاته ، فهو المأوى الحساس الذي يضم الأسر بتعدد أفرادها ، فأمام هذه الحالة التي تؤدي إلى التغيير في تمثلات و الممارسات تجاه الفضاء الحضري ، تعكس لنا ظواهر تملك المتنوع لهذه الفضاءات و في نفس الوقت تؤدي بنا إلى محاولة فهم و تأويل التغييرات و التحولات في الأنماط السوسيوثقافية للأفراد في المجتمع الجزائري ، التي أنتجت هذه التغييرات أنماط جديدة و تحول في طبيعة الأسر التي أصبحت نوية على العموم نتيجة توسع إمتلاك المنازل الفردية للأزواج فقط المستقلين بذاتهم على المستوى الإقتصادي و الإجتماعي ، إذن إن الديناميكية السوسيوثقافية في المجتمع الحالي تؤدي إلى القطيعة تجاه الجماعة و تركز على الفرد و ظهوره كفاعل ينتج العلاقات الإجتماعية التي تساعد على التنظيم الممارسات الإجتماعية و من بينها سيرورة تملك الفضاءات الحضرية في المدينة بمختلف الأشكال في البنية الهيكلية و الطبيعة المادية لهذه الفضاءات المكتسبة من الذهنيات و سلوكات الأفراد تجاه الوضعية الحضرية في المجتمع ، حيث يظهر في هذا الصدد تنظيم و إعادة الإعتبار لصورة الحي السكني و مدى إندماج أفراده في المدينة ، الذين يحملون معهم الوعي الجمعي المجتمعي الذي يؤثر في مسألة المواطنة و دورها في الفضاء العام .

الجدول رقم 11: الوضعية الحالية للسكن الخاص بالمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	عند الوالدين	مؤجر	ملكية خاصة	هل السكن ؟	
				الفئة السوسيو مهنية	
78	37	28	13	التكرار	المنفذون
				النسبة	
%69,6	%33,0	%25,0	%11,6		
24	15	2	7	التكرار	العمال المؤهلين
				النسبة	
%21,4	%13,4	%1,8	%6,2		
10	1	6	3	التكرار	المشرفين Superviseurs
				النسبة	
%8,9	%0,9	%5,4	%2,7		
112	53	36	23	التكرار	المجموع
				النسبة	
%100,0	%47,3	%32,1	%20,5		

كما أشرنا في تحليل الجدول الإحصائي السابق حول المسألة الحضرية الخاصة بالمبحوثين المتعاقدين ، نود من هذا المقام معرفة الحالة القانونية لهذه السكنات باعتبارها الفضاء الثاني بعد الفضاء المهني ، و الذي يتم في مختلف أشكال التنشئة الإجتماعية للأفراد و عائلاتهم في هذا الفضاء المنزلي ، حيث يعتبر السكن كما أشرنا إليه سابقاً المكان و البيئة التي يتم فيها التفاعل و التكامل بين أعضاء الأسرة الواحدة ، و هو نتاج لتخطيط من طرف الدولة في ما يخص السياسات المختلفة للسكن و التعمير الحضري ، كذلك يعتبر هذا الأخير -السكن - الوسيط الذي يأوي الفرد و ممارساته الإجتماعية في المجالات المادية و الإقتصادية و على كافة المستويات الفردية و الجماعية ، فهي تعكس الذهنيات السوسيوثقافية للأفراد فيما يخص تملك السكن الفردي أو الجماعي أو المظاهر الجديدة التي ظهرت فيما تعلق بمسألة إكتساب السكن و تملكه من طرف الفرد و تجهيزه حضارياً حسب المستوى الإقتصادي و المادي الخاص بهم في المجتمع ؛ فيما يخص المعطيات الميدانية المتعلقة بالوضعية السكن الخاصة بالمبحوثين المتعاقدين ، جاءت النسب غير متقاربة و تقدم لنا نوع من التمايز في الوضعيات الخاصة بالمبحوثين ، بحيث كان النسبة الأكبر تقدر بـ 47,3% من مجتمع المدروس ، و التي تمثل المبحوثين العمال المتعاقدين الذين يعيشون في المنازل مع آبائهم في الوقت الراهن ، و هذا نظراً للوضعية الغير المستقرة في الوضعية المهنية التي لاتقدم الكثير فيما يخص الأجر المتواضع الذي يتقاضاه المبحوث في العمل ، حيث كان السكن العائلي بمثابة الفضاء الذي ساعد العامل المتعاقد على الإستقرار و التبات مع العائلة التي أصبحت كوسيلة لتخلص من المعاناة الإجتماعية عند البعض ، و هذا ما يعكس عملية التضامن للآباء تجاه المبحوثين المتعاقدين ، و هذا يلخص الوضعية الحالية بالنسبة لهم ، " لأن وظيفة

التضامن بالنسبة للعائلة تعرف حالة من التقوية و الثبات بسبب الصعوبات الإقتصادية ، لأن الأبناء يواصلون الإستقرار بصفة مستمرة تحت سقف آبائهم " 486 ، إن هذه الوضعية ناتجة من الصعوبات الإقتصادية و المادية التي يواجهها بعض المبحوثين المتعاقدين ، و ما تنتجها هذه الوضعية من التضامن العائلي ما بين أفراد الأسرة الواحدة و التي تعكس لنا التقاليد و القيم المعمول بها في المجتمع الجزائري على العموم ، فهي تظهر كنتيجة حتمية بسبب الظروف الإقتصادية و الإجتماعية المتدهورة التي تعيد إنتاج العلاقات الأسرية الأصلية تجاه مشكلة السكن في المجتمع الذي أصبحت إشكالية راهنة التي تحاول الدولة معالجتها بمختلف الطرق ؛ إن الوضعية المادية المتواضعة لبعض المبحوثين المتعاقدين و الذين لا يستطيعون بها القيام بتملك الفضاء السكني لهم ، تدعو هذه الحالة إلى إستئجار و كراء المنازل الفردية أو الجماعية كحل مؤقت للأزمة السكنية التي يعاني منها الكثيرون و بالأخص بعض المبحوثين في هذه الدراسة ، حيث قدمت لنا المعطيات الميدانية نسبة 32,1% التي تعكس لنا 36 حالة من المبحوثين المتعاقدين المستأجرين للسكنات بمختلف الأشكال في فضاء المدينة و ما جاورها من التجمعات الحضرية الجديدة ، و هذا ما يستدعي القيام بتشخيص لهذه الحالة التي هي كنتيجة للوضعية المادية المتواضعة للمبحوثين بإعتبارهم عمال متعاقدين بعقود محدودة المدة ، حيث لا يساعد الأجر المقدم لهم في إمتلاك منازل فردية خاصة بهم ، مما يدعو هؤلاء المبحوثين إلى اللجوء للبراء و الذي هو بمثابة الحل المتبقى أمامهم و الذي ظهر في الوقت الراهن كحل مؤقت لأزمة السكن التي يعاني منها الكثيرين في المجتمع و بالأخص بعض المبحوثين المتعاقدين في هذه الدراسة التي تهدف إلى الوقوف أمام الخصائص السوسولوجية للوضعية المهنية و الإجتماعية التي يمر بها الفرد في الوقت الراهن بصفته عامل متعاقد و ليس عامل دائم ، فهناك تمييز في العديد من المظاهر التي تشكل وضعية المبحوثين تجاه العمل و ما يترتب عليه من فوائد مالية نسبية مقارنة بالوضعية المادية للعمال الدائمين في المؤسسة محل الدراسة ، فمن خلال هذا السياق ، و الذي قدم لنا حالات من المبحوثين المتعاقدين الذين يمتلكون منازل خاصة بهم تتميز بالملكية الخاصة و التي قدرت نسبة هذه الحالات بـ 20,5% التي تعكس لنا عدد 23 من المبحوثين المتعاقدين من مجموع مجتمع البحث ، حيث تعبر هذه الحالات عن الإستثناء الذي يمكن التطرق إليه و الوقوف أمامه في المجتمع الجزائري ، و من جهة أخرى ساهمت السياسات السكنية المعتمدة من الدولة خلال السنوات الماضية و الآنية ، إلى تزايد عدد المالكين للسكنات بمختلف الأشكال

⁴⁸⁶ MONTOUSSE (Marc), RENOARD (Gilles), *100 fiches pour comprendre la Sociologie* , Paris , Editions Bréal, 2009, p179.

الحضرية ووفق الشروط التي تحددها الدولة و التي تقوم بالأساس على إمتلاك عمل و بعض الوثائق الإدارية المخصصة لهذا ، و لهذا نجد بعض المبحوثين المتعاقدين في هذه الدراسة و التي قدمتها لنا النسب المذكورة سلفاً التي تدل على حق تملك الفضاء الحضري الخاص بهم ، و بالملكية الخاصة أيضا ، و عليه و نظرا لهذه الوضعية التي تستدعي الوقوف أمامها ، نستخلص أن العمل التعاقدية هو أيضا يسمح بتملك الفضاء الحضري المتمثل في السكنات الفردية أو الجماعية في مجتمع مدينة وهران ، مثلما يسمح أيضا العمل الدائم بالتملك الحضري أيضا نظرا للإستقرار في الوضعية المهنية و مستوى الأجر و العلاوات و غيرها من الفوائد المادية التي تسمح بالقيام بمشاريع شخصية بالنسبة للأفراد في المجتمع الجزائري على العموم و هذا هو الملاحظ في الوقت الراهن بصفتنا باحثين سوسيوولوجيين و معاشون للعدد من الوضعيات في مسألة الحضرية و هذا بكل موضوعية .

في الواقع الراهن يعتبر المسكن بمثابة الواقع الفيزيقي الذي يفتح آفاق و إمكانية العيش و ممارسة مختلف النشاطات اليومية ، فهو المركز الأساسي للرفاهية الإجتماعية و البسيكولوجية للأفراد في المجتمع ، و أيضا هو الواقع الذي يعكس الواقع المعاش لمختلف الأوساط الإجتماعية في المجتمع ، فهو موضوع أساسي الذي يسعى من خلاله الأفراد في الإستثمار المادي و الرمزي ، و لهذا نلاحظ في الوقت الراهن ظهور اللامساواة في تملك الفضاءات الحضرية و المساكن الفردية أو الجماعية ، و من خلاله يحاول الأفراد التمتع و الظهور في الفضاءات العمومية و في المدنية حيث هم متمركزين فيها بإختلاف التجمعات الحضرية الجديدة أو الكلاسيكية التي تمثل الملاذ الأخير لبعض الأفراد و أعضاء عائلاتهم ، فمن خلال التحليل لمتغير وضعية السكن يتضح لنا جليا أن الأفراد يحاولون بكل ما إستطاعوا تملك المسكن الذي تعتبر في نظرهم بصفتهم عمال متعاقدين كمشروع شخصي بالغ الأهمية القصوى في الآونة الأخيرة ، و هذا بالرغم من الهشاشة التي تمسهم في الحالة المادية و الإجتماعية التي لا تسمح للكثيرين بإمتلاك خاص لمسكن فردي إلا لبعض الإستثناءات التي إستطاعت توفير لعائلاتهم فضاءات حضرية فردية بالملكية الخاصة بهم ، أما الباقي منهم يلجأ للإستئجار وكذلك للعيش عند الوالدين بإعتبارهم الكفيل المتضامن مع بعض المبحوثين و الذي يعكس حالات التضامن العائلي السائد في المجتمع الجزائري على عموم . إن اللامساواة أمام وضعية السكن هذه تستدعي الوقوف أمامها بإعتبارها إشكالية مرتبطة بالوضعية المهنية للأفراد بإعتبارهم في حالة هشاشة مهنية و إجتماعية التي لاتساعد في تنفيذ و بلوغ الأهداف المسطرة المستقبلية كمشروع السكن مثلاً ، و على العموم هذه الظاهرة أصبحت تمس بكل موضوعية أغلب الأفراد في المجتمع الجزائري و خصوصا في مجتمع مدينة وهران .

3. الوضعية المهنية و الإندماج المهني للعمال المتعاقدين في المؤسسة الحالية

إن الوضعية المهنية للعمال والمستخدمين في المؤسسة مهما كان طبيعة نشاطها تستدعي الوقوف أمامها و تحليلها بطريقة التي تسهل من تحديد المعالم و الخصوصيات التنظيمية والسوسيو مهنية للأفراد في المؤسسة الحديثة ، فالوضعية المهنية هي حالة معقدة نتيجة التفاعل بين الأفراد و الانساق التنظيمية و الإجتماعية داخل و خارج المؤسسة حيث هم يعملون وفق السياق المحدد من طرف المؤسسة بمختلف وحداتها و مصالحها ، فهي تسعى من خلال هذا التحديد للوضعية المهنية للعمال و المستخدمين تنمية و تطوير الكفاءات بالتوازي مع السياق التنظيمي المعطى ، لكن ما نلاحظه اليوم في إشكالية توظيف و تطوير الكفاءات أصبح سيرورة معقدة تلجأ إليها المؤسسات الكبرى و لكن بطريقة مرنة مع تنظيم و توظيف المورد البشري الخاص بها و حتى الكفاءات الواجب تشغيلها للحد من الفراغ التي تشهده بعض التخصصات و الميادين اللذان يتطلبان يد عاملة ذات مستوى مقبول و مؤهل لشغل الوظيفة و العمل المرغوب فيه من طرفهم ، ففي الواقع و في هذا الظرف الراهن أصبحت مسألة التشغيل غير واضحة المعالم و خير دليل على هذا في هذه الدراسة التي تهدف إلى الوقوف أمام الحالة الراهنة للعمال المستخدمين المتعاقدين العاملين في مختلف المؤسسات المقاولاتية و الخاصة المتعاقدة مع شركة سوناطراك و فروعها (حالة مركب غاز البترول GP1Z) ، حيث تعمل هذه المؤسسات في مسألة التشغيل و التوظيف بالإعتماد على عقود محدودة المدة للعمال التابعين لها ، بحيث أصبح هذا الشكل من التوظيف هو المعمول به في مختلف المؤسسات في الفترة الحالية ، و عليه ظهرت حالات الهشاشة المهنية و اللإستقرار في الفضاء المهني و عدم الثبات كنتيجة لهذه السياسات التوظيفية لهذه المؤسسات ، مما يستدعي الوقوف أمام هذه الإشكالية الراهنة التي تقدم لنا وضعية مهنية بالنسبة للعمال المتعاقدين ليست كالوضعية المهنية للعمال الدائمين ، و أيضا ترتبط الوضعيات المهنية في المؤسسات في الوقت الراهن بمدى قدرة المؤسسة على إدماج هؤلاء المتعاقدين في الوسط المهني و متطلباته التنظيمية و التقنية لشغل الوظيفة التي يعمل بها المتعاقدين ، فالتساؤل الجوهري و المرتبط بالفرضية الأولى من هذه الدراسة هو: في ظل هذه الهشاشة المهنية التي تمس العمال المتعاقدين كيف يتم بناء الوضعيات المهنية الخاصة بهم في هذه المؤسسة و كيف تتم سيرورة الإندماج المهني بالنسبة لهم في وسط الفضاء المهني للمؤسسة الصناعية محل الدراسة ؟ .

الجدول رقم 12: الوضعية الإجتماعية و المهنية السابقة الخاصة بالمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيومهنية

المجموع	لا	نعم	وضعية المبحوثين المهنية قبل الدخول إلى المؤسسة	
			التكرار	النسبة
78	6	72	التكرار	النسبة
78	6	72	التكرار	النسبة
24	11	13	التكرار	النسبة
10	0	10	التكرار	النسبة
112	17	95	التكرار	النسبة

تعتبر الوضعية المهنية السابقة بمثابة التجربة التي تفتح للفرد مجال التوظيف في مختلف المؤسسات بنشاطاتها المختلفة ، حيث أن التجربة المهنية السابقة هي كل الأعمال و النشاطات التي تم تنفيذها من قبل من طرف العامل و تتمثل في مستوى معاشته لوضعية العمل في أي مجال كان ، و بالأخص في مجال تخصصه و حسب مؤهلاته و كفاءاته المهنية ، ففي الواقع ترتبط هذه الأخيرة بمسألة تكوين المعارف المتراكمة التي يعمل بها الفرد في سيرورة و عملية التشغيل في مختلف المؤسسات التي تسعى هي أيضا بتكوين كفاءات مهنية و مؤهلة لتحقيق النجاح في الإنتاج و المردودية العامة لنشاط المؤسسة ، و على العموم تقوم هذه الأخيرة بالأخذ بالحسبان عامل الخبرة المهنية الخاصة بالعامل لما تقوم بتشغيل عدد معتبر من اليد العاملة في هذا الوقت الراهن ، وفي ظل التغيرات و التحولات التي أدت بالمؤسسات الحديثة إلى العمل بمرونة و بدقة تجاه أشكال التوظيف ، و عليه وفي هذه الدراسة تطرقنا لمعرفة المسار السابق و الحالي للمبحوثين قبل دخولهم في هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة العاملة في مركب غاز البترول التابع لشركة سوناطراك ، حيث كانت وضعية المهنية السابقة لهؤلاء المبحوثين تعكس لنا حالات متباينة و غير متجانسة في النسب المئوية ، إذ جاءت نسبة 84,8% من النسبة الكلية للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا 95 حالة من المبحوثين العمال المتعاقدين الذين سبق لهم العمل في مختلف المجالات قبل دخولهم و توظيفهم من طرف المؤسسات المقاولاتية و الخاصة المتعاقدة مع شركة

سوناطراك ، حيث توزعت هذه الحالات بين الفئات السوسيو مهنية المختلفة ، فقدرت نسبة المنفذون بـ 64,3% ، أما الفئة السوسيو مهنية الخاصة بالعمال المؤهلين فجاءت بـ 11,6% ، و تليها نسبة العمال المشرفين التي قدرت بـ 8,9% ، و هي تمثل 10 حالات من المشرفين العمال المتعاقدين في هذا المركب ، بحيث تعتبر هذه الفئة من العمال الذين سبق لهم العمل قبل دخولهم في هذا العمل ، و يعتبرون فئة ذو أهمية قصوى من خلال التجربة المعتبرة التي يمتلكوها قبل توظيفهم و حتى بعد التوظيف في هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة ، و عليه و بغية تقديم صورة واضحة حول هذه المؤسسات في ما يخص مسألة التوظيف فهي تعتمد بالأساس على تشغيل الأفراد ذوي الخبرات المهنية السابقة ، و التي تعتبر هذه الخبرة في الوقت الراهن بمثابة الوسيلة الضرورية و الهامة في اللولوج إلى فضاء العمل بمختلف الأشكال ، سواء العمل الدائم أو حتى العمل التعاقدى هو أيضا يتطلب بعض الخبرات العملية و التقنية و المهنية في ميدان الصناعة و بالأخص الصناعات البيتروكيمياوية التي تتطلب كفاءات عالية الجودة و مهارات المهنية في الميدان ، و القدرة على العمل في مختلف الأعمال الخاصة بهذا الميدان من الصناعات في الجزائر؛ من جهة أخرى فتحت هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة المجال أمام طالبي الشغل للمرة الأولى في مساهم المهني ، حيث إستطاعت توظيف العديد من العمال المتعاقدين الذين لم يسبق لهم العمل في الماضي القريب ، و التي تعتبر هذه الفئة من خريجي معاهد التكوين المهني و التمهين ، و المالكين للكفاءات المطلوبة كشرط من شروط التوظيف التي تعمل بها هذه المؤسسات في مسألة التوظيف ، حيث قدرت نسبة بـ 15,2% و التي تعكس لنا 17 الحالة من المبحوثين المتعاقدين من مجموع عينة المجتمع المدروس ، و الشيء الملاحظ من طرفنا أن غالبية هؤلاء المبحوثين هم من فئة الشباب المتكون و القادر على العمل في ميادين مختلفة في هذا المركب ، كميادين الصيانة ، التلحيم ، النظافة ، تهيئة المحيط و البيئة.... إلخ ، حيث هذه الأعمال تتميز بالبساطة و ذات المهام البسيطة التي لا تتطلب تكوين عالي ، لذلك تلجأ هذه المؤسسات إلى تشغيل هؤلاء المبحوثين المتعاقدين بدون شرط الخبرة المسبقة ، عكس بعض الأعمال التي تتطلب تكوين متخصص و مستوى عالي ، و الذي يترك في غالب الأحيان للإطارات المسيرة و المهندسين في مجال المحروقات ، و التي تعمل في مصالح الإنتاج و التخزين ، و الأمن الصناعي.... إلخ ، و تكون تابعة لشركة سوناطراك بإعتبارهم عمال دائمين بعقود غير محدودة المدة .

من خلال هذا التحليل للمعطيات الميدانية الخاصة بالوضعية السابقة للمبحوثين المتعاقدين قبل توظيفهم في هذا العمل الحالي في المركب محل الدراسة ، نستخلص بصفة عامة أن المؤسسات الحديثة

في الظرف الحالي ، تعمل سياسة توظيف تشتمل تنفيذ مجموعة من المعايير و الإجراءات من أجل جلب اليد العاملة المؤهلة و ذات خبرة معتبرة في ميدان العمل ، فالمؤسسات تبحث دائما عن الموظف المثالي ذو الوضعية المهنية الأفضل من بين مجموع المترشحين الراغبين في العمل ، حيث أنه مهما يكن حجم المؤسسة و طبيعة نشاطها فهي تخطط لتنفيذ سياسة تشغيل صارمة التي تؤدي إلى الفعالية المطلوبة في الوقت الراهن نتيجة الواقع التنافسي بين مختلف المؤسسات الحديثة على اليد العاملة المؤهلة و القدرة على تحمل الضغط المفروض على المؤسسة فيما يتعلق بالتنافسية في مجالات مختلفة في النشاطات ، و عليه تعمل بمعايير صارمة في مسألة التشغيل و جلب العامل المؤهل و الكفاء من بين العديد من المترشحين ، و على سبيل المثال تعتبر الخبرة المهنية السابقة بمثابة المعيار الأساسي للإختيار و التوظيف و هذا إضافة إلى معايير أخرى تعمل بها المؤسسات في الوقت الراهن ، و هذا ما لمسناه من خلال التحليل السوسيولوجي لهذا الجدول ، حيث تظهر الخبرة المهنية هنا " كنتاج لمجموعة من العناصر الثلاثة الأساسية و هي العناصر المعرفية ، المعارف و القدرة على العمل الميداني المعمول به في نشاط العمل (...) حيث رب العمل يصبح في حالة مضمونة من خلال أن الخبرة المهنية المكتسبة من طرف الفرد ، إذ يصبح جاهز في الدخول في الإطار الإجتماعي للإنتاج و يمتلك درجة كافية من التنشئة المهنية"⁴⁸⁷ ، و عليه تصبح الخبرة المهنية السابقة للفرد عنصر مؤسس له و كذلك عنصر للفعالية الإنتاجية للمؤسسة ، كما تساعد الخبرة المتراكمة في العمل عن طريق التصور لطرق و سيرورة العمل اليومي و هذا بمحاولة التنسيق و الربط ما بين الأفعال و المواقف الجديدة المواجهة في العمل . إضافة إلى كونها عامل من عوامل إدراك و فهم العلاقات في العمل و التكوين و تقودنا إلى الرهانات الحالية لواقع العمل في المؤسسة الحديثة .

⁴⁸⁷ GRASSER (Benoit) , ROSE (José), « *L'expérience professionnelle, son acquisition et ses liens à la formation* » in Revue Formation –Emploi , N°71, 2000, pp5-19 , p 5-6.

الجدول رقم 13: طبيعة العمل الممارس قبل الدخول إلى المؤسسة بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	عمل حر	عمل دائم	عمل مؤقت	طبيعة العمل الممارس	
				الفئة السوسيو مهنية	
72	7	0	65	التكرار	المنفذون
				النسبة	
%75,8	%7,4	%0,0	%68,4		
13	0	0	13	التكرار	العمال المؤهلين
				النسبة	
%13,7	%0,0	%0,0	%13,7		
10	0	9	1	التكرار	المشرفين Superviseurs
				النسبة	
%10,5	%0,0	%9,5	%1,1		
95	7	9	79	التكرار	المجموع
				النسبة	
%100,0	%7,4	%9,5	%83,2		

إن التحولات و التغييرات التي مست تنظيم المؤسسات الحديثة التي تسعى كما قلنا سابقا توظيف و جلب اليد العاملة المؤهلة و الكفء و القدرة على التكيف مع ظروف العمل في ميادين مختلفة ، و لكن من جهة أخرى يسعى الفرد العامل الحصول على العديد من الأعمال الأولية التي هي بمثابة المفتاح الذي يسعى من خلاله الحصول على عمل ثابت الذي يفتح له آفاق مستقبلية و آنية التي يسعى العامل تحقيقها خلال مساره الإجتماعي و المهني ، حيث تشكل المرحلة الأولى من مراحل التشغيل كنقطة أساسية و مهمة في إدماج الفرد في واقع المهني للمؤسسات بمختلف نشاطاتها ، و التي في غالب الأحيان تعمل هذه المؤسسات بسياساته التشغيلية على معايير محددة مسبقاً أثناء توظيفها للمورد البشري حسب الإحتياجات الفعلية للعمل ، فمن بين المعايير الأساسية المعتمدة من طرف أرباب العمل هو شرط أو معيار الخبرة المهنية التي تطرقنا إليها في الجدول السابق ، بحيث نلاحظ في الوقت الراهن أن الإنطلاق في ميدان و واقع العمل في المجتمعات الحديثة هي مدى قدرة الفرد العامل على العمل في العديد من الأعمال الأولية التي يكتسب منها التجربة و الخبرة و التي ستعود عليه بالإيجاب في المستقبل من خلال مساره المهني و الإجتماعي بالرغم من عدم تباثه نظرا لبعض الظروف الخارجة عن إرادته ، فالإشكالية الزاهنة حول الماضي السابق للعمال الباحثين عن العمل يعتبر ضروري في الحصول على منصب عمل ثابت أو مؤقت أو حسب الحالات نتيجة الظرف التي تمر به المؤسسات الحديثة نتيجة التنافسية و التوجه المفتوح للسوق التي تعمل فيه هذه الأخيرة ، إن الوضعية المهنية السابقة للعمال

المبحوثين المتعاقدين في الدراسة الحالية ، هي نقطة أساسية التي نعرف من خلالها المسار المهني و الاجتماعي السابق للعامل بإعتباره معيار أساسي يحدد قرار التنصيب و التشغيل لبعض الأفراد على حساب البعض الآخر ، و عليه نلاحظ في الجدول الحالي أن معظم المبحوثين سبق لهم العمل و لكن بأشكال مختلفة من الأعمال المهنية ، حيث تقدم لنا النسبة 83,2% التي تمثل 79 حالة من المبحوثين المتعاقدين الذين سبق لهم العمل قبل دخولهم إلى المؤسسات المقاولاتية و الخاصة محل الدراسة ، و لكن تميز عملهم السابق بالطبيعة التي يعمل بها هؤلاء المبحوثين حالياً و الذي إقتصر على العمل المؤقت و غير الدائم ، و الذي يعتبر عند البعض بمثابة التجربة الاولى العملية لهم في مساهمهم الاجتماعي و المهني ، إذ نلاحظ من خلال هذا أن هؤلاء المبحوثين المتعاقدين عرفوا حالة الهشاشة المهنية من قبل و التي تمثلت في عملهم في أعمال مختلفة بعقود مؤقتة و ليست دائمة ، و هم في هذه الحالة الآنية أيضا يتعايشون مع وضعية الهشاشة المهنية الحالية و التي لم تتغير ، و التي تؤثر بالسلب على حالة النفسية والاجتماعية للمبحوثين ، فالرغم من التجربة المكتسبة مسبقاً لم يستطيعوا الحصول على منصب عمل دائم في المؤسسات الحالية محل الدراسة ، حيث توزعت النسبة السابقة على مختلف الفئات المهنية العاملة في المركب **GP1Z** ، إذ جاءت نسبة 68,4% من النسبة الكلية و هي الأكبر مقارنة بالنسب الباقية ، تخص فئة المنفذين الذين سبق لهم العمل في أعمال مؤقتة قبل دخولهم للعمل في المؤسسات المقاولاتية و الخاصة المتعاقدة مع شركة الأم سوناتراك ، حيث نلاحظ أن حالتهم المهنية و الاجتماعية لم تتغير كثيرا فهم لم يستطيعوا الحصول على منصب عمل دائم بالرغم من الخبرة المهنية المتراكمة خلال مساهمهم المهني و الاجتماعي في الفترة السابقة و الآنية ، و من جهة أخرى ترتبط الوضعية الحالية و السابقة لهم بسياسة المؤسسات المقاولاتية و الخاصة و التي توظف بعقود محدودة المدة لعمالها بالرغم من الخبرة السابقة المكتسبة لهم في ميدان العمل ، و التي تعد هذه السياسة على العموم سياسة معظم المؤسسات الحديثة الحالية العمومية منها و الخاصة و التي أصبحت توظف الأفراد بعقود مؤقتة و ليست دائمة ، و هو بطبيعة الحال الشكل الطاعي للعقود العمل في الوقت الراهن التي تعمل به العديد من المؤسسات العمومية و الخاصة منها ، و لكن هذا لا ينفي وجود للعقود الغير محددة المدة و التي تميز بعض المؤسسات الكبرى مثل شركة الأم سوناتراك التي توظف بصيغة هذه العقود لفائدة عمالها و مستخدميها الذين هم في وضعية مهنية ثابتة مقارنة بباقي المؤسسات الكثيرة التي لا توظف إلا بعقود محدودة المدة نظرا لظروف الخارجية و الداخلية لمؤسسة ، و بالأخص الوضعية المالية و المادية لها و التي تعتبر القاعدة التي بفضلها تستطيع المؤسسة مهما كان نشاطها أن تتموقع ضمن

المؤسسات الرائدة في ميدان نشاطها و في السوق الوطنية و الخارجية التي تفرض عليها المرونة في مسألة التشغيل و التنافسية في ما يخص تطوير الإنتاج و القدرة الإنتاجية للمؤسسة على العموم ؛ في نفس السياق توزعت النسبة الكلية على فئة المهنية المتعلقة بالعمال المؤهلين و التي قدرت بـ 13,7% و تخص 17 حالة من المبحوثين المتعاقدين الذين سبق لهم أيضا العمل قبل دخولهم المؤسسات الحالية حيث هم ينشطون ، فهذه الفئة المهنية يوكل إليها مهام و أعمال تتميز بالدقة و تحتاج إلى بعض الخبرة المهنية العملية مقارنة بفئة المنفذون ، حيث تعكس الوضعية المهنية السابقة الخاصة بهم و التي توظفوا بفضلها و التي لم تتغير كثيرا فهم في حالة مهنية غير ثابتة في المسار المهني و تتميز بالهشاشة المهنية في ظرف الحالي ، و هذا بالرغم من حاجة المؤسسات التي يعملوا لحسابها نتيجة الكفاءة المهنية و المهارة التطبيقية في العمل في مختلف الميادين المتعلقة بنشاط الصناعة الببتروكيمياوية التي تحتاج لليد العاملة الكفئ و هذا بالتوازي مع اليد العاملة الدائمة التابعة لشركة سوناطراك ؛ أما الفئة الأخيرة و المتمثلة في فئة المشرفين التي قدرت النسبة بـ 1,1% من نسبة الكلية للمبحوثين المتعاقدين الذين سبق لهم أن إشتغلوا أعمال مؤقتة في مختلف الميادين ، و التي سمحت هذه الخبرة السابقة بإلتحاق بمنصب الحالي التي تشترط المؤسسات المقاولاتية و الخاصة و الوطنية أثناء عملية التوظيف بعض الخبرة المهنية في مختلف التخصصات الخاصة بصناعة المحروقات و تصديرها التي يختص بها مركب غاز البترول ؛ من جهة ثانية قدمت لنا المعطيات الميدانية حالات لبعض المبحوثين المتعاقدين الذين سبق لهم العمل بعقود عمل دائمة في مؤسسات وطنية مختلفة ، حيث قدرت النسبة بـ 9,5% من عينة المجتمع المدروس ، و التي تمثلت في 9 حالات من فئة المهنية المشرفين ، و يبدو أنهم عرفوا وضعية مهنية صعبة في السابق نتيجة لتسريح من العمل نظرا لغلق المؤسسة أو نتيجة الخروجات الإرادية التي عرفتها المؤسسات العمومية خلال سنوات التسعينات ، أو للعديد من الأسباب الإرادية الخارجة عن التحكم بالنسبة لهؤلاء العمال في الفترة السابقة ، و عليه و كنتيجة للوضعية المهنية السابقة التي تعتبر خبرة و تجربة مر بها هؤلاء المبحوثين الذين إستطاعوا الإندماج في المؤسسات الحالية التي قامت بتوظيفهم و لكن بعقود مؤقتة عكس الوضعية السابقة ، فهم في حالة من الهشاشة المهنية مثل باقي العمال المبحوثين في هذه الدراسة ، فالرغم من الخبرة المعتبرة لهم و بصفتهم مشرفين على مختلف الفرق المهنية في العمل فلم يستطيعوا الحصول على حل لتسوية وضعيتهم المهنية الحالية ، و التي أصبحت تمس العمال المبحوثين في مساراتهم المهنية و الإجتماعية في الوقت الراهن ؛ في الأخير نجد بعض المبحوثين المتعاقدين و الذين سبق لهم العمل قبل دخولهم في العمل الحالي و التي إقتصرت أعمالهم في الأعمال الحرة التي قدرت

النسبة بـ 7,4% من النسبة الكلية لمجتمع المدورس ، حيث إصطدموا في الوقت الراهن بوثيرة العمل المأجور بالرغم من حالته المؤقتة ، حيث يشكلون مجتمعون الفئة المهنية الأقل خبرة في ميدان العمل فهم بمثابة الأفراد الذين هم في طور إكتساب التنشئة المهنية و بحوثيات العمل الصناعي في المركب ، و على العموم تقتصر أعمالهم في الأعمال البسيطة و التكرارية التي لا تتطلب جهد كبير و مهارة و كفاءة عالية مقارنة بمهام الفئات المهنية الأخرى .

من خلال التحليل السوسيوولوجي السابق يبدو لنا أن التجارب المتراكمة في مجال العمل المهني هي بمثابة المعيار و الشرط الأساسي للدخول في سوق العمل المحلية بالنسبة للجيل الحالي ، حيث هذا يجعل من أرباب العمل و المؤسسات الحديثة تأخذ بعين الإعتبار معيار التجربة المهنية السابقة و الأعمال المتراكمة مسبقاً ، و تقتصر علمية التوظيف و التشغيل على هذا المعيار بالأساس خاصة في المرحلة الآنية التي تسعى من خلالها المؤسسات بإختلاف نشاطاتها لجلب اليد العاملة المؤهلة و الكفئ للإحتفاظ بها قدر المستطاع في مجالها العملي و في تهيئة الفضاء المهني للموظفين الجدد لتحفيزهم على بناء مشروع مهني مستقبلي يضمن البقاء في المؤسسة لمدة معتبرة من الزمن ، و هذا بالتوازي مع سياسات الإدماج التي تضعها المؤسسة الحديثة لتنمية الكفاءات و السلوكات المهنية التي تحاول هذه الأخيرة إلى تكييفها و ربط العلاقة بينها و بين ثقافة المؤسسة للبلوغ إلى إزدواجية النتائج و الفعالية التي تعود على المؤسسة و على المستخدمين و العمال في آن واحد .

الجدول رقم 14: كيفية الإلتحاق بالعمل الحالي بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهينة

الفئة السوسيو مهينة	كيفية الإلتحاق بالعمل الحالي					
	التوظيف المباشر	العلاقات الوسطة	وكالات التشغيل	إعلانات و جرائد	أخرى	المجموع
المنفذون	التكرار	0	19	51	4	78
	النسبة	%0,0	%17,0	%45,5	%3,6	%69,6
العمال المؤهلين	التكرار	0	4	13	2	24
	النسبة	%0,0	%3,6	%11,6	%1,8	%21,4
المشرفين Superviseurs	التكرار	0	1	1	2	10
	النسبة	%0,0	%0,9	%0,9	%1,8	%8,9
المجموع	التكرار	0	24	65	8	112
	النسبة	%0,0	%21,4	%58,0	%7,1	%100,0

إن الظرف الحالي أخذ منعطفا آخر في مجال العمل و تنظيم المؤسسات الكبرى أو حتى الصغيرة منها ، و هذا فيما تعلق بالأمور التسييرية التي أصبحت تختلف عن سابقتها في مجالات مختلفة في ميدان العمل و تطور الشغل في الوقت الراهن ، حيث أصبح هذا الأخير يمثل الشغل الشاغل بالنسبة للعديد من طالبيه من عمال و مستخدمين مؤهلين و حتى الذين هم بدون مستوى يذكر ، فالأمر أصبح يتعلق هنا بالقدرة على إيجاد منصب عمل بكل الطرق بإختلاف أشكالها و التطور الذي عرفته هذه الطرق بالتوازي مع التحولات و التغييرات التي مست المجتمع على العموم في جميع المستويات ، و التي شكلت لنا في الوقت الراهن ثورة في مجال التسيير و أيضا في مجال التكنولوجيات التي أصبحت الورقة الراححة للباحثين عن العمل و كذلك بالنسبة للمسييرين القائمين على التشغيل و البحث عن الكفاءات النادرة لجلبها بمختلف الطرق الحديثة إلى المؤسسات الكبرى الحديثة ، و أمام هذه الوضعية يظهر نوع من القلق و الإضطراب لطالبي العمل بمختلف الأصناف و بتعدد الحالات التي تحددهم عن بعضهم البعض ، و بالأخص الشباب حاملي الشهادات في مختلف الميادين و أيضا خريجي المعاهد التكوينية و التمهيين ، فهؤلاء الباحثين عن الشغل و يجب عليهم التكيف و التأقلم مع الوسائل الحديثة للبحث عن العمل ، و التي تعتبر سيروية تطويرية يجب التحكم بمعالمها ، لأن و في الظرف الحالي العالمي و بالأخص الواقع المحلي للمجتمع الجزائري يعتبر البحث عن العمل عملية معقدة تتداخل فيها العديد من العوامل الإجتماعية ، الإقتصادية و التنظيمية إلخ ، فهي بمثابة رحلة طويلة و شاقة بالنسبة لبعض أما البعض الآخر فهي بمثابة الفرصة التي لا يمكن التفرير فيها ، لأن الحصول على العمل في الظرف

الحالي في هذا المجتمع يعتبر بالمعجزة التي نزلت على الفرد بالتعبير العامي في المجتمع الجزائري ، و هذا الذي يخالف كل الطرق المنهجية و الفعالة التي تستعمل في الظفر بمنصب عمل في المجتمعات الغربية ؛ نلاحظ في المعطيات الميدانية الخاصة بالمبوحثين المتعاقدين أن طرق الحصول على منصب عمل في المؤسسات المقاولاتية و الخاصة المتعاقدة مع شركة سوناطراك ، كانت بالطريقة الكلاسيكية للبحث عن الشغل في الوقت الراهن بالرغم من تعدد الطرق الحديثة للبحث ، فقدمت لنا نسبة 58,0% من أجوبة المبوحثين المتعاقدين أنهم توظفوا عن طريق الوكالات المحلية للتشغيل ، و التي تعتبر هيئة وطنية رسمية تساعد على تشغيل طالبي العمل ، من خلال العروض المقدمة إليها من مختلف الشركات و المؤسسات الكبرى و الصغيرة ، " فهي تلعب دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل. كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة⁴⁸⁸ ، حيث لعبت هذه المؤسسة العمومية دور هام في تشغيل العديد من الطالبي الشغل بمختلف الأصناف و ساهمت أيضا في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر بالرغم من عدم وجود تصريح رسمي عن حجم الفعلي لهذه الظاهرة ، و لكن تبقى أيضا الوجه السلبي و العائق الأساسي للعديد من طالبي الشغل و بسياستها البيروقراطية التي أصبحت عائق في وجه الباحثين عن العمل نظراً لندرة العروض و عدم تساويها مع الطلب عن الشغل ، و أيضا أصبحت غير فعالة في مسألة جهوية العروض التي تقدم لبعض الوكالات مقارنة بوكالات أخرى ، و يبقى الباحث عن العمل ضحية هذه الممارسات التعسفية لهذه الوكالة ، و هذا ما نلاحظه اليوم في بعض الوكالات التشغيل ، و أيضا ما عايشناه بصفتنا باحثين سوسيولوجيين إستوقفنا هذه التجاوزات في بعض الوكالات المحلية للتشغيل في مدينة وهران ؛ في نفس السياق قدمت لنا النتائج الإحصائية مظهر آخر من مظاهر التي تساعد الفرد على إيجاد العمل في المجتمع ، و هذا من خلال الإعتماد على الوساطة و شبكة العلاقات الإجتماعية في المجتمع ، حيث جاءت النسبة 21,4% التي تعكس الدور الفعال الذي يقدمه الرأس المال الإجتماعي للمبوحثين المتعاقدين لإيجاد عمل في هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة ، فالبرغم من محدودية القيمة الرمزية للعمل المتعاقد في نظر المبوحثين إلا أنهم إستعملوا شبكة العلاقات الشخصية التي هي نتاج و موروثة الثقافة الشعبية في المجتمع الجزائري ، و التي بواسطتها يستطيع الفرد قضاء حاجياته و

⁴⁸⁸ المرسوم التنفيذي رقم 06 / 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها .

بالأخص الدور الفعال في الوقت الراهن في إيجاد العمل المأجور و الإندماج ضمن فضاءات المهنية و توسيع هذه العلاقات التي أصبحت هي التي تتحكم في العديد من الأمور التي يحتاجها الفرد في المجتمع ، و من جهة أخرى أصبحت هذه العلاقات الشخصية تنتج لنا التعاون و التضامن بين المبحوثين المتعاقدين و الأفراد الذين ساعدوهم على إيجاد هذا العمل التعاقدى بالرغم من طبيعته النسبية فيما تعلق بالمرود المادي و الرمزي بإعتباره شكل جديد من أشكال العمل المأجور في الوقت الراهن و هذا بالتوازي مع التغيرات و التحولات التي شهدتها المجتمع المأجور على العموم ؛ أما باقي النسب التي قدمت لنا أشكال و طرق متنوعة و التي إستعملها المبحوثين المتعاقدين في حصولهم على العمل الحالي ، حيث جاءت نسبة 7,1% التي تعكس لنا شكل من أشكال الوسائل التي إعتد عليها بعض المبحوثين في إيجاد العمل الحالي ، و الذي إقتصر هذا الشكل في الإعلانات الخاصة بالتوظيف التي أصبحت بعض المؤسسات تعتمد عليها لجلب المترشحين لشغل الوظائف ، فكانت بالنسبة لبعض المبحوثين الوسيلة المتاحة أمامهم للدخول و الإندماج في العمل التعاقدى الحالي في هذه المؤسسات ، أما فيما تعلق بالإجابات المتبقية و التي قدمت لنا نسبة 13,4% التي تعكس لنا الطرق المتنوعة التي تستعملها هذه المؤسسات في جلب اليد العاملة ، كالإمتحانات المهنية و الملاحظة المباشرة و البحث الدقيق عن العاملين في الميادين المتخصصة : كالأمن الصناعي ، الصيانة ، أساليب الوقاية و الحماية ، ...إلخ ، و التي تختص ببعض المبحوثين في هذه الدراسة ؛ أما فيما يخص التوظيف المباشر فلم يعبر عنه المبحوثين المتعاقدين و هذا لأنه لا يستعمل كوسيلة للتوظيف في هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة ، و كذلك لا يعتبر بالطريقة المثلى للتشغيل اليد العاملة على العموم ، و بالأخص في سياسة هذه المؤسسات التي تعتمد على العديد من الطرق المختلفة للتوظيف ، لكن دون إعتادها عن التوظيف المباشر لليد العاملة في المرحلة الراهنة .

من خلال التحليل السوسولوجي السابق لطرق و الوسائل التي إعتد عليها المبحوثين المتعاقدين في إيجاد العمل الحالي ، يظهر لنا جلياً أن الظرف الإقتصادي و الإجتماعي الحالي جعل من مسألة الحصول على منصب عمل بالأمر الصعب المنال على العموم ، و هذا بالرغم من الإختلاف الكبير في النسب المقدمة في هذا الشأن ، و عليه يبدو واضح بأن الطرق و وسائل إيجاد العمل قد تغيرت في الظرف الحالي و لكن لم تتغير الذهنيات المبحوثين الباحثين عن العمل و هذا من خلال إعتادهم على الطرق الكلاسيكية للبحث و التي تمثلت في الوكالات المحلية للتشغيل التابعة للدولة ، و هذا دون إقتصارهم عن تغيير و التطور في آليات التي تتحكم في التوظيف مثلما يحدث في المجتمع المأجور عند

الغرب و الشرق الأوروبي على سبيل المثال ، حيث تطورت و تغيرت هذه الطرق و ظهرت آليات جديدة للبحث عن العمل و هذا بالتوازي مع ظهور و تطور الثورة التكنولوجية و مجتمع المعلومات الذي فرض نفسه كإطار مهم في عملية البحث عن العمل المثالي بالنسبة للأفراد في هذا المجتمع الغربي الأوروبي ، و هذا الذي يعتبر نقيض المجتمع الجزائري بالرغم من بعض التأثيرات النسبية لمجتمع المعلومات على واقع عملية التوظيف في المؤسسات الجزائرية التي تعتمد بالأساس على الطرق الكلاسيكية في تحديد الوظائف الشاغرة ، عكس المجتمعات المتقدمة التي ظهر فيها ما يسمى بوكالات صيادين الرؤس cabinets de chasseurs de tête ، و هي خير دليل للتغير الذي مس سوق العمل في المجتمعات الغربية ، و كذلك ظهور منصات رقمية ذات الغرض المهني لصالح طالبي العمل من كل أقطاب العالم مثل منصات : Business ، Monster ، Indeed ، Pôle emploi ، LinkedIn ، Cool Work ،إلخ ، و غيرها من المنصات التي يتم فيها البحث عن اليد العاملة المؤهلة و القدرة على العمل في مجالات مختلفة و حسب طلب الشركات الكبرى و مسيرتها ، و التي تهدف هذه الأخيرة بتشغيل المثالي و الذي يراعي المعايير المحددة من طرفها ، ليعود عليها بالفعالية و القدرة على الإبتكار و ما يتطلبه الوقت الراهن في مجالات متنوعة ، كصيادين صناعة السيارات ، الإلكترونيات ، مجال الطب ، الهندسةإلخ ، و غيرها من الميادين التي تولي الشركات الكبرى أهمية قصوى فيما يخص عملية التشغيل و إدماج اليد العاملة المؤهلة و الخيرة في الميدان ، أما في حالة دراستنا هذه فقد لاحظنا في المقام الثاني أن شبكة العلاقات الإجتماعية و الوساطة كانت العامل المحدد و الضروري في إيجاد العمل المأجور بالرغم من طبيعته الهشة من طرف بعض المبحوثين ، حيث تعتبر هذه التصرفات الغير عقلانية و العشوائية في عملية التشغيل في المجتمع الحالي ، و لا تعود بالفعالية و القيمة لمصالح المؤسسات المقاولاتية و الخاصة محل الدراسة ، إلا أننا هذا ما لمسناه من خلال خطابات المبحوثين و كذلك هذا ما يستوقفنا كباحثين إجتماعيين في المجتمع الذي تغطي عليه السلوكات و الممارسات الغير عقلانية التي تؤدي إلى توارث و إكتساب الثقافة الشعبية بالنسبة للأفراد في المجتمع المحلي و بالأخص يظهر دورها في إشكالية التوظيف و بالأخص في شركة من شركات الكبرى الموجودة في الميدان ، إضافة إلى ضعف الدور الأساسي لوكالات المحلية للتشغيل أيضا من خلال سياسة المحاببات و التمييز بين طالبي الشغل ، حيث تبقى هذه بمثابة النقطة السوداء في سوق العمل في المجتمع الجزائري .

الجدول رقم 15: النظام المتبع من طرف الإدارة لتجديد عقد العمل بالنسبة للمبحوثين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا تقوم المؤسسة بالتجديد	صفة متقطعة	صفة متواصلة	النظام المتبع لتجديد العقد	
				التكرار	النسبة
78	0	0	78	التكرار	المنفذون
%69,6	%0,0	%0,0	%69,6	النسبة	
24	0	0	24	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%0,0	%0,0	%21,4	النسبة	
10	0	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%0,0	%0,0	%8,9	النسبة	
112	0	0	112	التكرار	المجموع
%100,0	%0,0	%0,0	%100,0	النسبة	

في غالب الأحيان ترتبط علاقات العمل بالتشريعات و القوانين الخاصة بها في أي مجتمع كان ، و لكن الجوهر الأساسي لتنظيم علاقات العمل و ما يترتب عليها من حقوق و واجبات ، هي الطبيعة التطورية التي تكتسبها بالتوازي مع تطور الأحداث و التحولات التي مست العمل و طرق تنظيمه في المجتمعات المعاصرة ، ففي الجزائر مثلاً يعود قانون العمل إلى الفترة الكولونيالية الفرنسية التي سنت قوانين و تشريعات تهدف إلى تنظيم العمل و حق الممارسة النقابية و غيرها من القوانين التي كانت توجه أولاً إلى المجتمع الفرنسي و ترتبط ضمناً بالجزائر بإعتبارها جزء منها في الفترة السابقة ، و بقي مفعول هذه التشريعات الفرنسية حتى بعد الإستقلال و لكن بفترة وجيزة ، و هذا ما أدى بالدولة الوطنية أنذاك بإصدار و سد الفراغ القانوني الذي يخص تنظيم العمل و العلاقات التي تترتب حوله ، حيث كانت الفترة ما بين 1962-1975 مرحلة الإنطلاق في سن القوانين المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في مختلف القطاعات الدولة في تلك الفترة ، كقانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، و الذي جاء في 29 أبريل 1975 ، و غيرها من القوانين و مجموعة النصوص التي تعالج مسألة العدالة في العمل و المدة القانونية للعمل في تلك الفترة ، حيث في هذا الظرف الإجتماعي و الإقتصادي للدولة الوطنية عجلت بصدور القانون الأساسي العام للعامل و الذي جاء في سنة 1978 ، و هذا بالعمل و الإنطلاق من مبادئ و دستور سنة 1976 ، و بعد ذلك جاءت الفترة ما بعد 1990 و التي شهدت صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم العمل ، كقانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل

1990 المتعلقة بعلاقات العمل ، و الذي هو ساري المفعول إلى غاية الآن ، و الذي تبعه أيضا جملة من القوانين ذات الطابع التنظيمي منها قوانين المتعلقة بالتسوية المنازعات الجماعية في العمل ، و كذلك تشريع ممارسة حق الإضراب ، و قانون المتعلق بممارسة الحق النقابي في ظل التعددية النقابية التي نتجت في تلك الفترة ، و عليه و بغية التقرب من متغير الحالي من الدراسة الحالية ، جاء تنظيم العلاقات العمل الفردية و الذي هو مدخل تمهيدي حول العقود العمل و تنظيمها و الذي جاء في قانون العمل 90-11 ، حيث جاءت فيه صيغ العقود العمل المعمول بها في الجزائر ، فمن بين هذه العقود و الذي يعتبر موضوع هذه الدراسة ، و هو عقد العمل محدد المدة و الذي يرتبط بفترة مهنية من أفراد تربطهم علاقة تعاقد مع أرباب العمل بموجب هذا العقد من العمل ، حيث في الطرف الحالي أصبحت تعتمد عليه العديد من المؤسسات بالتوازي مع تراجع عقود الأخرى كعقود الغير محددة المدة أي الدائمة ، و عليه و بغية التعرف على مدى تطبيق القانوني للتشريعات التي تنظم عقود العمل المحدودة المدة التي تعتمد عليها المؤسسات المقاولاتية و الخاصة محل الدراسة ، يظهر لنا جليا أن هذه المؤسسات تقوم بتجديد هذه العقود بطريقة متواصلة بعد إنتهاء المدة المنق عليها بين الطرفين في العقد ، حيث جاءت نسبة كلية المقدرة بـ 100,0% و التي تعكس لنا كل العينة المجتمع المدروس ، و الموزعة على كل الفئات السوسيو مهنية التي تمثل المبحوثين المتعاقدين في هذه الدراسة ، و عليه نلاحظ أن المؤسسات المقاولاتية و الخاصة تعتمد على سياسة التوظيف بالعقود المحددة المدة ، و تحاول الحفاظ على اليد العاملة بالإعتماد على التجديد في العقود بصفة متواصلة ، و نفس الشيء ينطبق على المبحوثين المتعاقدين في هذه الدراسة حيث يواصلون العمل تحت هذه الصيغ من العقود ، فهم في حالة إستمرارية في الوضعية المهنية الخاصة التي تتميز بالاستقرار و الهشاشة المهنية بالرغم من التجديد المستمر للعقود هذه ، لم يستطيعوا إلى غاية الآن الحصول على منصب عمل دائم بالرغم من مرور العديد من السنوات و هم في هذه الحالة ، و هذا يدل في الوقت الراهن على واقع سياسة المعتمدة من طرف المؤسسات في مسألة التوظيف الدائم الذي لم تعد تعمل به معظم المؤسسات الحديثة ، و يبقى في هذه الحالة العامل المتعاقد في وضعية مهنية هشة تتميز بالاستقرار و عدم الثبات في الفضاء المهني و الشعور بالأمن في محيط العمل المأجور ، و تظهر مظاهر أخرى نتيجة لذلك كالتهديد بفقدان العمل في أي لحظة ، و يصطدمون بصعوبة الواقع العمل في الجزائر ، حيث أصبح الحصول على منصب عمل في الوقت الراهن مرتبط في بعض الأحيان بتوسيع شبكة الرأسمال الإجتماعي و الوساطة و علاقات تبادل المصالح وغيرها من الطرق اللاعقلانية التي أصبحت تتحكم بنسبة أكبر في سوق العمل في المجتمع الحالي ، و من جهة

أخرى لا يستطيع المبحوثين المتعاقدين العاملين بصيغ العقود المحددة المدة تبني و تكوين ذهنيات و تمثلات حول المسار المهني في هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة ، فيصبح هذا العمل و الوضعية المهنية هذه الهاجس الذي يؤرق المبحوثين المتعاقدين الباحثين عن مناصب عمل دائمة ، مثل زملائهم في العمل التابعين لشركة سوناطراك ، فالإستقرار في العمل و التبات الدائم في منصب العمل يساعد على تكوين هوية مهنية واضحة المعالم و الأفاق ، و التي تؤدي بالعامل إلى الإرتباط الضمني و الدائم بالمؤسسة حيث هو يعمل ، و هذه الحالة و الوضعية تظهر بالعكس فيما يتعلق بالعمال المتعاقدين من خلال المسار المهني الغير واضح و الذي يشكل في المستقبل أزمة في بناء الهويات المهنية الإيجابية و الهادفة ، حيث يصبح العامل في شك و اللابقين في المسار المهني و في بناء الهوية المهنية و الإجتماعية في المجتمع المأجور الحالي.

الجدول رقم 16: الحالة التقييمية للأجر الذي يتقاضاه المبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا يسد الحاجيات الشهرية	يسد الحاجيات الشهرية	الحالة التقييمية للأجر	
			الفئة السوسيو مهنية	
78	55	23	التكرار	المنفذون
			النسبة	
%69,6	%49,1	%20,5		
24	10	14	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	
%21,4	%8,9	%12,5		
10	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
			النسبة	
%8,9	%0,0	%8,9		
112	65	47	التكرار	المجموع
			النسبة	
%100,0	%58,0	%42,0		

يرتبط الأجر المقدم للعمال و المستخدمين بسياسة المؤسسة التي تحدد و تضبط سياسة أجر خاصة بموظفيها و وفق الظروف التنظيمية و الخارجية التي تؤثر في العادة على سياسة الأجر لأي مؤسسة في الوقت الراهن ، و لهذا تعتبر سياسة الأجور في المؤسسة الحديثة تحدد القواعد التبات لمجموعة العناصر التي تشكل مكونات الأجر الخاصة بالعمال و المستخدمين في المؤسسة مهما كان ميدان نشاطها ، فهذه القواعد لا يمكن الإستغناء عنها و هذا لتجنب الإنعكاسات السلبية التي يمكن أن تحدث التي تعكس حالات عدم الرضا لدى بعض الأفراد في وضعيات مهنية مختلفة ، فكل هذا يمكنه الحدوث أثناء التفاوض الفردي الذي يحدد متغير الأجر بإعتباره المردود المادي الذي يعتبر من بين المحفزات المادية التي تهدف إلى إرضاء العمال و المستخدمين في المؤسسات الكبرى و حتى الصغيرة ، و عليه تبقى

رهانات سياسة الأجور هي مراعاة و ربط العلاقة بين الظروف المحيطة الخارجية للمؤسسة و بين القدرة المادية و المالية للمؤسسة و الديمومة في توسيع مجال العمل و محاولة إرضاء العمال ، و كذلك تحاول المؤسسة من خلال هذه السياسة التحفيز و الإرضاء الذي تعمل أيضا على جلب اليد العاملة المؤهلة و الخبيرة في ميدان العمل وفقاً لتطبيق سياسة الأجور الملائمة لتطلعات هذه الفئة الجديدة في المؤسسة الحديثة ، و هنا تظهر بشكل فعال الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة و التي من خلال سياسة الأجور كمتغير هام تسعى من خلالها تحفيز العمال و المستخدمين ، و عدم التعرض لظاهرة التسرب لليد العاملة التي تحتفظ بها على المدى الطويل ؛ و عليه و بغية التعرف على آراء و خطابات الموجهة للمبوهين المتعاقدين تجاه سياسة الأجور المعتمدة و مدى فعاليتها و تأثرها بالعوامل الخارجية للواقع المعاش للعامل : كالقدرة الشرائية ، مظاهر الرضا الوظيفي و الإندماج الضمني للمأجورين المتعاقدين ، فلقد لاحظنا في هذا الصدد التقارب الواضح و المتناقض بين النسب الموضحة في الجدول الذي يعالج إشكالية الأجور بالنسبة للمبوهين المتعاقدين ، حيث جاءت نسبة 58,0% من أجوبة المبوهين المتعاقدين الذين يعبرون بعدم الرضا تجاه الأجر الشهري المقدم لهم في هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة الذين توظفوا فيها في الفترة السابقة و الأنية ، و عليه ستظهر لنا حالات الشعور بالإقصاء و الإستغلال و هذا من خلال ما يقدمه المبوهين المتعاقدين من جهد بدني و معنوي و التعرض لمواقف شاقة في العمل ، فكل هذه الحالات لا يتم تعويضها حسب بعض المبوهين المتعاقدين بالأجر الشهري الذي لا يلبي كل الحاجيات الشهرية لهم و لأفراد عائلاتهم ، و هذا نتيجة الوضعية المهنية الخاصة بهم بإعتبارهم متعاقدين ، حيث هذه الوضعية لا تضمن لهم نفس الإمتيازات المادية و المعنوية مقارنة بالوضعية المهنية الثابتة و الدائمة بالنسبة لزملائهم الدائمين التابعين لشركة سوناطراك العاملين في مركب غاز البترول GP1Z ، إن هذه الوضعية تؤثر على الحالة المادية و المعنوية لهؤلاء المبوهين المتعاقدين ، و التي تؤدي في بعض المرات إلى تسرب اليد العاملة نتيجة للاستقرار في الوضعية المهنية و أيضا تدني مستوى الأجور و عدم إنتظامها التي تؤثر بشكل سلبي على الرضا الوظيفي في العمل ، و كذلك تؤثر في مدى إندماجهم المهني و ظهور حالات عدم الرضا و اللانتماء للوسط المهني الحالي في هذه المؤسسات محل الدراسة ، إضافة إلى ظهور حالات أخرى في العلاقة التي تربط العمل بالأجر و بعده المادي و الرمزي أيضا ، فهو مصدر للإعتراف الإجتماعي بالعمل المبذول من طرف العامل المتعاقد في الفضاء المهني و في المجتمع ككل ؛ في المقام الثاني قدم لنا الجدول الإحصائي نسبة تتعلق بالقبول و الرضا عن الأجر الحالي و الذي في نظر و آراء المبوهين المتعاقدين هو يساعد على سد الحاجيات الشهرية الخاصة بهم

في الحياة اليومية و في إستهلاكهم اليومي في المجتمع ، حيث قدرت النسبة بـ 42,0% التي تعكس عن حالات الرضا بالأجر الشهري بإعتباره المتغير الضروري لمعرفة مستوى المعيشة و الخصوصيات الإجتماعية للعامل وبالأخص يمثل الوضعية المادية للمبجوثين المتعاقدين في هذه الدراسة ، حيث في هذا السياق تختلف و تتنوع أسباب الرضا عن الأجر الحالي الذي يعتبر عند البعض المصدر الوحيد للدخل الخاص به بالذات و الذي هو في حالة العزوبية و لا يعتبر المعيل الوحيد للعائلة ، كما يمكن أيضا نجد في هذه الوضعية الخاصة بالعمال المتعاقدين الذين يعتبرون الأجر كمكمل لمصادر دخل أخرى ، و هذا من خلال التضامن و العيش مع الوالدين في مسكن واحد ، و كذلك وجود مصدر ثاني في العائلة بالنسبة للفرد بإعتباره في حالة زواج و تحت سقف الأسرة النووية ، من خلال عمل الزوجة خارج البيت في عمل مأجور في قطاعات أخرى ، فهذه الأسباب حسب رأينا الشخصي هي بمثابة العوامل التي تؤدي إلى حالات الرضا عن الأجر الشهري عند بعض المبجوثين المتعاقدين بالرغم من محدودية الأجر وتدني قيمته عندهم مقارنة بالأجور التي تقدم للعمال و المستخدمين الدائمين في شركة سوناطراك ، حيث تحيل هذه الوضعية إلى مظاهر اللامساواة الإجتماعية التي تنتج في المجتمعات المعاصرة التي تقوم على مبدأ تقسيم العمل و ظهور العلاقات العمل المأجور الغير منسجمة و غير المتحكم فيها فيما يتعلق بإشكالية الإمتيازات المادية بالنسبة للعمال و المستخدمين من مختلف الشرائح المهنية و الإجتماعية في المجتمع المأجور و بالأخص في المجتمع الجزائري بإعتباره الفضاء الخصب لمختلف الظواهر الإجتماعية الحديثة و حالات التنوع في العلاقات الإجتماعية و في نظام العمل المأجور و التي تمثل مكان للدراسات و التحليلات السوسيوولوجية الحديثة عن هذا المجتمع .

من خلال ما سبق ذكره حول القدرة الفعلية لمتغير الأجر لسد الحاجيات الشهرية للعمال المتعاقدين ، يظهر لنا جليا أن بعض المؤسسات الحديثة بصفة عامة تراعي العوامل المؤثرة في سياسة الأجر المعتمدة في المؤسسة ، و لكن هناك بعض الفروقات الواسعة فيما يتعلق بالأجر كمردود مادي يعود على الفرد بالفوائد المادية و لكن يتأثر بطبيعة العمل الممارس و الصيغة القانونية لعقد العمل ، فنرى هذا الإختلاف في سياسة الأجر الموجهة للعمال المتعاقدين و من جهة أخرى سياسة واضحة المعالم للعمال الدائمين التابعين لمؤسسات الكبرى ، و هذا ما ينتج إشكالية اللامساواة تجاه الأجر في المجتمع المأجور في الوقت الراهن ، فسياسات الأجر تختلف من شركة إلى أخرى حيث تحاول هذه الأخيرة الإعتماد على سياسة أجرة تكون جاذبة لليد العاملة بإختلاف ميادين التخصص و الكفاءات و المهارات المهنية ، و هناك أيضا من بين الشركات الأخرى في الوقت الراهن تعتمد على الأقل على سياسة إعطاء الحد الأدنى

من الأجر لعمالها و مستخدميها ، و هذا بالتوافق مع تشريعات العمل المعموم بها من طرف بعض المؤسسات ، و لكن على العموم عند القيام بالتخطيط لسياسة الأجر من طرف المؤسسة الحديثة يجب مراعاة بعض العوامل التي تؤثر على تحديد الأجر لعمالها و مستخدميها ، أولا و بالتطرق إلى أدبيات التسيير المؤسسات الحديثة ، ترتبط سياسة الأجر بالقدرة المالية للمؤسسة و هذا أول عامل تعتمد عليه المؤسسات في الوقت الراهن ، ففي حالة المنافسة بين المؤسسات في السوق المحلي أو العالمي حيث هي متمركزة ، إذ أن الوضعية الصعبة التي تمر على المؤسسة مثلا فيما تعلق بسوء التسيير في المبيعات الإنتاج و عدم المنافسة على الأسواق و المشاريع و عدم توسيع النشاط و التعثر في الصفقات المالية و غيرها من الأسباب التي تعود بالسلب على فعالية المؤسسة فيما تعلق بالوضعية المالية ، فكل هذه العوامل تجعل من المؤسسات الحديثة التخفيض في الأجر لعمالها و مستخدميها ، و إن حدث العكس أي في حالة الرفاهية و الوضعية المالية الجيدة بالتوازي مع كثرة المبيعات التي تعود بالفائدة على المؤسسة ، فأیضا هذه العوامل تساعد على صياغة و تخطيط لسياسة أجزور ملائمة و فعالة و التي تعود بالإمميزات المالية على المؤسسة و على العمال و المستخدمين ؛ ثانياً يكمن العامل الثاني في إشكالية المنافسة بين المؤسسات التي تعمل في نفس المحيط الخارجي للمؤسسة و في الأسواق المحلية أو العالمية ، فمن خلال هذا تضع المؤسسة في الوقت الراهن إستراتيجية حول الأجزور تكون بالتوازي مع معرفة سياسة الأجزور منافسيها في السوق ، حيث تعمل المؤسسة جاهدة جذب اليد العاملة المؤهلة و ذات الكفاءات العالية بواسطة سياسة الأجزور الجيدة و الفعالية مقارنة بسياسات الأجزور لمنافسيها في النشاط أو في نفس التخصص الأعمال ؛ العامل الرابع الذي يجب مراعاته أثناء التخطيط لسياسة الأجزور في المؤسسة هو فعالية القوانين و التشريعات السائد أين تنتمي المؤسسة ، حيث تعمل هذه الأخيرة بالقوانين و التشريعات التي تنظم لعلاقات العمل و التي تقوم بتنظيم لسياسة الأجزور حسب القطاع التابعة له المؤسسة ، و مراعاة أيضا الوضعية القانونية للمؤسسة إن كانت عمومية تابعة لقطاع الدولة ، أو مؤسسة خاصة ملك لأرباب العمل ، فكل هذه العوامل تجعل من السياسة الأجزور سياسة مرنة و تراعي جميع الظروف التي تعمل حولها المؤسسة في الوقت الراهن ؛ هناك عامل آخر يؤثر في سياسة الأجزور في المؤسسة و هو القدرة و الدور الفعال للنقابات العمالية ، حيث تقوم هذه الأخيرة بدور التفاوض الدائم حول معدلات الأجزور الخاصة بالعمال ، أي إن كانت النقابات العمالية نشطة و فعالة في التفاوض و الضغط على المؤسسة و تأخذ الدور الرقابي على الممارسات التنظيمية للمؤسسات ، فهذا ينعكس بالإيجاب على العمال و المستخدمين فيما يخص الأجزور الشهرية المقدمة لهم من طرف المؤسسة أو أرباب العمل ،

حيث تعمل النقابات على إرساء العدالة في تخطيط الأجور لكل وظيفة على حدى ، و هذا مع مراعاة معدلات الأجور في السوق و المنافسة و العوامل الإجتماعية و الإقتصادية للدولة ؛ ففي نفس السياق تلعب هذه العوامل الإقتصادية و حالة سوق العمل دور مهم بصفقتها تؤثر على مستويات الأجور التي تدفعها المؤسسات في الوقت الراهن ، ففي حالة الركود الإقتصادي و زيادة مستوى البطالة في المجتمع تجعل من العمال و المستخدمين يشعرون بالرضا عن الأجور و عن العمل الحالي لأنه في هذه الحالة يصبح من الصعب إيجاد عمل في الظروف الإقتصادية الصعبة للدولة ، و إن حدث العكس فيما يتعلق بالإنعاش الإقتصادي تظهر لنا المنافسة بين المؤسسات الكبرى في مسألة دفع الأجور الجاذبة لليد العاملة المؤهلة و ذات الكفاءات العالية في سوق العمل ، و هذا لتعزيز و تقوية الموارد البشرية الخاصة بها ؛ و في نفس الظروف الإقتصادية و الإجتماعية الجيدة تظهر لنا الكفاءات النادرة و ذات المهارة المهنية العالية و التي هي أيضا تلعب دور فعال في تحديد الأجور في المؤسسة ، فمن الطبيعي أن ندرة بعض الإختصاصات في السوق العمل يؤدي إلى زيادة الطلب على الأجور المرتفعة ، و هذا للإستقطاب هذه الكفاءات التي تعود بالفعالية على المؤسسة الحديثة التي تعمل على الإحتفاظ بها من خلال تقديم العديد من الإمتيازات المادية و المعنوية ، أما في حالة الوفرة في بعض التخصصات المهنية فهذا يؤدي إلى إنخفاض في الأجور المخصصة لهم في السوق العمل ؛ من بين أهم العوامل المؤثرة على سياسة الأجور المعتمدة في المؤسسة الحديثة هي واقع و إرتباط المؤسسة بالعولمة في الوقت الراهن ، حيث ظهرت الشركات المتعددة الجنسيات و هذا ما تم التطرق إليه في السابق في هذه الدراسة ، حيث تم تغيير كبير في التخطيط لسلم الأجور في العديد من المؤسسات الكبرى ، و هذا في مختلف القطاعات الكبرى ، كقطاع الطاقة و المحروقات ، الإلكترونيات و تكنولوجيا المعلومات و الإتصال ، والخدمات المالية التي تعرف توسع كبير في هذه النشاطات في المرحلة الراهنة .

الجدول رقم 17: علاقات التضامن بين العمال المتعاقدين المبحوثين و العمال الدائمين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا	نعم	علاقات التضامن بين العمال الفئة السوسيو مهنية	
			التكرار	النسبة
78	45	33	المنفذون	
			التكرار	النسبة
			29,5%	40,2%
24	11	13	العمال المؤهلين	
			التكرار	النسبة
			11,6%	9,8%
10	1	9	المشرفين Superviseurs	
			التكرار	النسبة
			8,0%	0,9%
112	57	55	المجموع	
			التكرار	النسبة
			49,1%	50,9%
			100,0%	

إن المؤسسة هي عبارة عن مجموعة من الأفراد الذين يتحددون في مراكز مختلفة من خلال التقسيم الاجتماعي و المهني للعمل ، و لكن الأساس يبقى في تحقيق الأهداف المبرمجة مسبقاً و التي هي بمثابة الدوافع و الحوافز التي تدفع الأفراد إلى العمل حولها و محاولة مواكبتها في نهاية كل مشروع عملي و برنامج التي تعمل عليه المؤسسة ككل و بفضل هؤلاء الأفراد الذين يقيمون علاقات إجتماعية و مهنية بالرغم من الاختلاف في الوضعية المهنية لهم ، ففي الفضاء المهني يلتقي هؤلاء العمال و المستخدمين الذين يشكلون جماعياً مجتمع منظم حيث يشتركون في نفس مجموعة المهام و المعتقدات الأساسية و كذلك يتبادلون في المصالح المشتركة التي تضمن لهم الإنسجام تحت سقف المؤسسة و مع جملة أهدافها الشاملة لكل الفئات المهنية مهما كانت وضعيتهم القانونية ، ففي هذا الوضع تظهر لنا إشكالية سوسيولوجية مهمة و هي المتعلقة بالقدرة على التعاون في العمل و إنتاج التضامن الاجتماعي و هو ذلك التساند القائم بين الأفراد، خاصة في الفترات الحرجة إذ يعتبر الرابط الأساسي لبقاء هذا التلاحم بين عناصر المجتمع المختلفة نتيجة تقسيم العمل الاجتماعي و المهني في المؤسسة و في المجتمع ككل ، و عليه سنتناول حول الوضعيات المهنية المختلفة في المؤسسة و هذا بإعتبارهم متغيرات محددة في تحليل العلاقات التي تنتج في فضاءات العمل و في مختلف الوضعيات المهنية المختلفة في المؤسسة، فيتعلق الأمر هنا بملاحظة مستوى التعايش بين الأفراد من مختلف الوضعيات المهنية في وسط نفس فضاءات العمل التي تنتج لنا التحولات في تقسيم العمل الذي يعكس لنا درجات التعاون و

التضامن في العمل في المؤسسة محل الدراسة ، حيث يقدم الجدول الإحصائي نسب متقاربة نوعا ما فيما تعلق بمظاهر التضامن بين المبحوثين المتعاقدين و زملائهم الدائمين في المؤسسة سوناطراك ، إذ تقدم النسبة المقدرة بـ 49,1% و الموزعة حسب مختلف الفئات المهنية و التي تشير إلى طبيعة العلاقات الإجتماعية التي تقوم على التعاون و التضامن في العمل بين مختلف الوضعيات المهنية في مركب غاز البترول **GP1Z** ، حيث هذه الحالة تعكس الممارسات التضامنية فيما بين العمال المتعاقدين و زملائهم الدائمين من جهة ، و هذا يظهر بوضوح في فضاءات العمل في هذا المركب حيث تقتصر الأعمال اليومية للعمال المتعاقدين في العمل ضمن فرق عمل ذات تنسيق من طرف المسؤولين الدائمين و حتى من فئة المشرفين المتعاقدين ، حيث أن حالة التوجه التضامني تظهر لنا أن العمل الحالي بالنسبة لهم هو مصدر للتضامن و التعاون بين الأفراد من مختلف الوضعيات المهنية و الذين يعتبرون هذا السلوك الإجتماعي ذو أهمية كبرى في بعض المواقف المهنية التي تستدعي التدخل من طرف العديد من العمال سواء المتعاقدين فيهم أو الدائمين في هذا المركب ؛ هذا لا ينفي النسبة المتبقية المقدرة بـ 50,9% التي تعكس حالات الفردانية الموجودة عند بعض المتعاقدين و زملائهم الدائمين في المركب ، حيث هذا يؤسس لعلاقات إجتماعية إما تكون قائمة على المصلحة الخاصة للفرد في العمل ، أو ظهور علاقات إجتماعية تكون ذات طابع مهني فقط و عدم الإنخراط و الإدماج ضمن الجماعة عند بعض المبحوثين المتعاقدين و زملائهم الدائمين في العمل الحالي ، أو نتجت هذه العلاقات الإجتماعية ذات الطابع المهني بين الأفراد من مختلف الوضعيات المهنية ، من طبيعة و محتوى العمل و المهام التي لا تتطلب التدخل الجماعي و العمل ضمن الجماعة ، بحيث هذه الحالة تساعد في خلق الطبقية و التفرقة داخل فضاءات العمل في المركب محل الدراسة ، و التي تؤدي في المدى الطويل إلى ظهور صراعات مهنية التي تنشأ بين هاتين الوضعيتين ، فتوجد التفرقة بين هاتين الوضعيتين المهنتين العاملة في نفس محيط العمل يؤدي إلى تغيرات و تحولات على مستوى التعاون و التضامن بينهم في العمل ، لأن السلوك التضامني في فضاء العمل ينتج من الظروف المواجهة و التبعية المشتركة المفروضة عليهم في العمل ، ففي هذا السياق تظهر لنا وضعيتين مختلفتين تؤدي إلى ظهور ممارسات و إستراتيجيات خاصة بكل وضعية مهنية التي تساهم في الهشاشة و الضعف في التماسك و الإنسجام في جماعات العمل في المؤسسة ، و كذلك تؤدي هذه الوضعية الحالية بين مختلف الوضعيتين المهنتين إلى هشاشة العلاقات الإجتماعية بين العمال التي تنتج لنا ضعف في الشعور بالإنتماء لجماعة العمل عند المبحوثين المتعاقدين و عدم ظهور الأهداف المشتركة التي تستدعي التعاون و التضامن بين جميع الفئات

السوسيومهنية من مختلف الوضعيات المهنية في المركب محل الدراسة ، كل هذا يؤثر بالسلب على إستقرار العمال المتعاقدين و خلق التوترات و بعض الصعوبات في فضاءات العمل ، و التي تنتج لنا كذلك سلوكات سلبية تؤثر في عملية إدماج هذه الفئات المهنية المتعاقدة في الوسط المهني للمؤسسة ، فتصبح هذه الأخيرة مكان لا يساعد على الإستقرار والعمل و خلق السلوكات الفردانية و عدم الإنسجام في جماعات العمل في الوقت الراهن .

من خلال التحليل السوسولوجي لإشكالية التضامن بين العمال الدائمين و المتعاقدين في المؤسسة محل الدراسة ، تفتح لنا هذه الإشكالية فضاء واسع من النقاش و التوضيح حول هذه المسألة السوسولوجية التي هي نتاج تباث أو هشاشة العلاقات الإجتماعية التي تحدث في المؤسسة في الوقت الراهن ، فالقيمة الأساسية التي تظهر اليوم في المجتمع أو في المؤسسة بالأخص و ذات إهتمام كبير في سياقات كثيرة و هي إشكالية التضامن الإجتماعي بين الأفراد سواء في المجتمع أو في مؤسسة معينة ، و هذا بالتوازي مع تطور الفردانية التي أصبحت المظهر الذي يميز الأفراد ضمن سياقات مختلفة في هذا الواقع الإجتماعي و بالأخص في فضاءات العمل حيث يعاد إنتاج لعلاقات التضامن عند بعض العمال وفق السياق التنظيمي و المؤسسي الذي يواجه العامل في مساره المهني اليومي ، و عليه تقوم المؤسسات الحديثة بالقيام ببرامج مهنية و إجتماعية موجهة لتعزيز الشعور بالتضامن في العمل و القضاء على الفردانية في ميادين العمل في الوقت الراهن ، لأن التضامن الإجتماعي في المؤسسة بمثابة مشروع يبنى بمرور الوقت ، فهو مسألة جماعية يجب إعطاءها القيمة الرمزية و الإجتماعية من أجل أن تصبح مصدر إلهام للجميع العمال في المؤسسة الحديثة ؛ إن مفهوم التضامن يظهر لنا بعض التعقيد و التعدد في المعاني ، فهو يقودنا إلى مستويين إثنين : " المستوى الأول معياري يتعلق بطبيعته التعاقدية لواجب معين تبادلي و الذي يتضمن بعد إلزامي ، و يشير هذا الشكل من التضامن غالباً ما يكون مؤسسياً ، و على سبيل المثال : التضامن القائم بين المسؤول و العمال الأجراء وفق العقود التي توحدهم ، فالقرارات الخاصة بأحد الطرفين تدفع إلى التقيد بالمسؤولية لطرف الآخر . ففي هذا المعنى يعتبر مفهوم التضامن قبل كل شيء مصطلح قانوني الإجتماعي ؛ المستوى الثاني الإيجابي سيشمل الحركات المساعدة المتبادلة التي تدفعنا نحو أولئك الذين نعتبرهم رفقاء مثل العائلة ، الجماعات المحلية و الإنسانية ، و التي لا تخضع للتعاقد الرسمي ببداهة ، و لكنها مدفوعة بالمصادر الأخلاقية أو الأنثروبولوجية . ففي وسط المؤسسات الصغيرة تظهر ممارساتهم مشابهة لعمل الأسرة في الغالب الأحيان . هذا الشكل من التضامن سيأتي بعد ذلك تحت مظاهر : التبرع أو الكرم ، أو إذا كان الأمر أكثر تبادلاً فإن المساعدة التبادلية

تظهر في يد العون عندما يكونون أيضا في علاقة غيرية نوعا ما⁴⁸⁹. و عليه يبدو جليا أن التضامن كمظهر من أشكال السلوك الإجتماعي في المراحل السابقة و الآتية من الوقت الراهن ، أصبح يتوقف على فكرة الإنسجام بين العناصر المكونة له التي تنتج لدى الفرد شعور بالتضامن تجاه الآخرين ليشكل كُلاً منسجم في المجتمع أو في المؤسسات مهما كان نشاطها ، لأنه لا يوجد مجتمع إنساني بدون مظهر التضامن بين أعضائه ، فهو يعبر عن الكيفيات التطبيقية للوحدة و الإنسجام لجماعة معينة ، و يقودنا هذا الأخير إلى التعبير ما بين العناصر التي تظهر أنثروبولوجية و كذلك يؤدي إلى الإرتباط و العلاقة العضوية بين الأفراد التي تستدعي الحفاظ عليها و تحقيق الإنسجام في البناء الإجتماعي . في الواقع إن ظاهرة التضامن التي تحدث في المجتمع على العموم و بالأخص في المؤسسة الحالية محل الدراسة على سبيل المثال ، تستدعي هذه الحالة إلى الوقوف على العوامل التي أدت تكوين جماعات متضامنة من مختلف الوضعيات المهنية ، و أخرى فردانية بذاتها تتحدد وفق المنصب العمل ، فهذا الأمر يرتبط من الوهلة الأولى بنظام تقسيم العمل الإجتماعي و المهني في المؤسسة على العموم ، فطبيعة نظام العمل المحدد وفق برامج و إستراتيجية شاملة محددة مسبقا من طرف الإدارة العليا لأي مؤسسة كانت ، يقود بالأفراد في العمل إلى التعاون و التضامن العضوي نتيجة الإختلاف و التنوع في المهام التي تؤدي إلى علاقات إجتماعية مترابطة ، فالعمال و المستخدمين هم في حالة تخصص في المهام و في نفس الوقت في علاقة تكاملية في العمل ، و هذا ما تطرق إليه السوسيولوجي إميل دوركايم في السابق حول إشكالية تقسيم العمل الإجتماعي و ظهور التضامن العضوي في المجتمعات الحديثة ، ففي دراسة الحالية لعب نظام تقسيم العمل دور أساسي في إنتاج التضامن العضوي بين المبحوثين المتعاقدين و زملائهم الدائمين ، و هذا نظرا للتكامل الناتج بينهما في سيرورة العمل اليومي بالرغم من مظاهر الإختلاف في المهام و في الأعمال في وسط الفضاءات المهنية في المؤسسة ، فالعمل المأجور الذي له معنى و قيمة رمزية و إجتماعية هو العمل التي يتم بفضل التعاون كل الأطراف ، و الذي يعني إشراك عمل الفرد مع أعمال الآخرين لبلوغ الأهداف المشتركة ، حيث يؤدي هذا التعاون إلى خلق شعور التضامن من أجل تجاوز الصعوبات المواجهة في العمل ؛ إن ظهور لمظاهر التضامن الإجتماعي في المؤسسات الحديثة بين مختلف الفئات السوسيو مهنية بمختلف الوضعيات المهنية ، لا ينفي وجود للعلاقات الفردانية على مستوى الإجتماعي لأي مؤسسة كانت ، و هذا نظرا للتحويلات و التغيرات التي

⁴⁸⁹ PAUGAM (Serge), *Le salarié de la précarité .Les nouvelles formes de l'integration professionnelle*, Paris , PUF, 2000 ,p 153, p157.

مست النظام الإجتماعي و الإقتصادي للمجتمعات المعاصرة ، حيث أن فئة العمال و المستخدمين القدماء تعرف في الظرف الحالي هدم للهويات المهنية في ميدان الصناعة ، حيث أصبح الواقع يدل على التغير في العلاقات الإجتماعية بين الأفراد في العمل ، فلم يعد هناك حماس في العمل و العناية الرمزية بين العمال فيما بينهم ، فنلاحظ اليوم إلى التفتت في منظومة العلاقات المهنية الإجتماعية التي كانت في السابق تعتبر المؤسسة كالعائلة الثانية مع الأولى البيولوجية ، إذ أصبحت المؤسسات الحديثة في الوقت الراهن مكان للمنافسة والندية بين الأفراد في العمل ، حيث كل فرد في منصب عمله يهتم بذاته فقط ، فالمرحل السابقة لسيرورة العمل تحت الظروف القاسية و الشاقة التي كانت تدفع بالعمال و المستخدمين إلى التضامن أصبحت مظاهر منسية مؤرخة في التاريخ النضال العمالي ، التي عرفت هدم للهويات الجماعية التي كانت مفتاح الفعالية و نجاعة التنافسية للمؤسسات في الفترة السابقة .

الجدول رقم 18: طبيعة العلاقات بين العمال المتعاقدين المبحوثين و الإطارات المسيرة موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	علاقات مهنية	علاقات هادئة و تعاونية	علاقات صراع و توثر	طبيعة العلاقات بين العمال	
				التكرار	النسبة
78	24	41	13	التكرار	المنفذون
%69,6	%21,4	%36,6	%11,6	النسبة	
24	24	0	0	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%21,4	%0,0	%0,0	النسبة	
10	1	0	9	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	0,9%	%0,0	%8,0	النسبة	
112	49	41	22	التكرار	المجموع
%100,0	%43,8	%36,6	%19,6	النسبة	

إن علاقات العمل في المؤسسة تتشكل على عدة عوامل التي تعمل هذه الأخيرة إلى توجيه السلوكات و الذهنيات العمال و المستخدمين نحو الأهداف العامة للمؤسسة و كذلك الأهداف الشخصية المرتبطة بالمسار المهني للعامل في المؤسسة الحديثة ، ففي الواقع تنشأ علاقات العمل كغيرها من العلاقات الأخرى بناء على العلاقات الإنسانية و الإجتماعية ، و حتى تحت شكل علاقات مهنية خالصة ، فالأساس في هذه العلاقات هي الطبيعة التي تأخذها نتيجة إلتقاء العمال و المستخدمين في فضاءات العمل في المؤسسة ، و الذي يجعل هذا الفضاء المهني من هذه العلاقات ، علاقات تبادلية و تعاونية

في بعض المواقف المواجهة ، و في مقام آخر تنتج فيه بإعتباره فضاء يحتوي على العديد من الذهنيات العقلانية و غير عقلانية للعمال و المستخدمين ، علاقات صراع بين الطرفين في العمل ، بين المسؤولين ذوي السلطة و القرار و بين العمال البسطاء المنفذون الذين يمارسون هم أيضا حيز من السلطة و لكن في بعض المناصب الحساسة حسب طبيعة ميدان النشاط المهني الممارس في المؤسسة ذات التأثير القوي على مستوى الإقتصاد الوطني و حتى العالمي على العموم ، و عليه تظهر في المؤسسة الحديثة مهما كان نشاطها و طرق عملها و طبيعة الموارد البشرية الخاصة بها ، علاقات إنسانية ذات طبيعة إجتماعية بين العمال و المستخدمين فيما بينهم ، و بالخصوص تظهر نتيجة إصطدام مختلف الذهنيات و التمثلات التي تهيك للسلوك التنظيمي في المؤسسة ، كعلاقات التي تنتج بين المسؤولين في الهرم التسلسلي و بين العمال المتوقعة في القاعدة الهرم السلطة ، و لتحديد طبيعة العلاقات القائمة بين الطرفين في المؤسسة الحديثة على العموم ، إرتأينا التطرق إلى العلاقات التي تحدث ما بين المبحوثين المتعاقدين و بين الإطارات المسيرة في المؤسسة محل الدراسة ، حيث قدم لنا الجدول الإحصائي تباين في النسب التي تعكس حالة العلاقات العامة التي تحكم واقع العمل في مختلف الوحدات من المؤسسة محل الدراسة ، فمن خلال العمل على وتيرة طبيعة التنظيم المعمول به في هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة و بين أعضاء مؤسسة سوناطراك ، تنتج من وراء ذلك علاقات ذات طابع مهني محض بين المبحوثين المتعاقدين و الإطارات المسيرة الدائمين ، و التي كانت نسبتها تعادل 43,8% من مجموع الكلي لمجتمع البحث المدروس ، و التي تعكس هذه العلاقات المهنية تواجد لمنطق عقلائي يتحكم في سلوك الأفراد في المؤسسة التي تفرض عليهم التعلم الثقافي و المهني لمعرفة ضروريات العمل و متطلباته اليومية أثناء تأدية الأعمال الموكلة لكلى العمال و المستخدمين من مختلف الوضعيات المهنية ، و هذا يدل على دور الكبير الذي تلعبه المؤسسة في تنشئة المهنية للأفراد في العمل ، و لهذا نجد بعض الصرامة في تنفيذ المهام و الأعمال وفق البرنامج المخطط له من طرف الإدارة العليا التي تضمن هذه الإطارات المسيرة ، و من جهة أخرى إن لظهور الصرامة و التنفيذ المخطط له من طرف المبحوثين المتعاقدين في العمل ، ما هو إلا إنعكاس للعقلانية التي تحكم السلوك التنظيمي لدى هؤلاء المبحوثين بالرغم من الإكراهات التي نجدها في طريقة التسيير اليومي للأعمال الواجب القيام بها في المركب محل الدراسة ؛ إن سيرورة العمل الخاصة ببعض المبحوثين المتعاقدين تتطلب عملية تنسيق بين فرق العمل في مختلف الوحدات المركب مجال الدراسة ، و هذا يمثل دور رؤساء الفرق في توجيه و العمل بطريقة محكمة في الإتصال بين مختلف المستخدمين من العمال و الإطارات المسيرة في نفس الوقت ، لتأدية و

تنفيذ المهام الأساسية لسيرورة العمل اليومي على مدى القصير أو المتوسط ، إن لهذه الممارسات المهنية التي تستدعي تدخل العديد من المستخدمين سواء كانوا دائمين أو متعاقدين وفق البرنامج المسطر من طرف الإطارات المسيرة التقنية في مجال المحروقات بالأخص ، ماهي إلا علاقات تعاونية بين مختلف هذه الفئات المهنية من مختلف الوضعيات المهنية في المؤسسة ، حيث تساعد هذه العلاقات ذات الطابع الإنساني خارج إطار العمل المتفق حوله ، على الاندماج في الجماعة و العمل ضمنها و الذي يسعى العمال المتعاقدين من خلالها للوصول إلى تحقيق الاندماج المهني و الإجتماعي داخل المؤسسة و خارجها ، حيث طبيعة هذه العلاقات التعاونية شكلت لنا نسبة معتبرة تعادل 36,6% من مجموع النسبة الكلية لمجتمع البحث ، و هذا يدل على أن المؤسسة تحافظ على إنتاج الروابط الإجتماعية المنتجة من وراء العمل ضمن الجماعة المهنية ، من خلال الممارسات المهنية اليومية التي تستدعي في بعض المواقف تدخل جميع الأطراف للوصول إلى نتائج إيجابية تعود بالفائدة على المركب و على مؤسسة سونطراك الأم على العموم . ففي سياق الدراسة الحالية و حول إشكالية العلاقات القائمة بين العمال المتعاقدين والإطارات المسيرة في نفس فضاء المهني ، تظهر لنا علاقات إجتماعية أخرى و هي علاقات الصراع و التوتر بين الطرفين في المؤسسة حول العديد من المواقف المواجهة في العمل اليومي ، حيث جاءت نسبة 19,6% لتعكس لنا بعض العلاقات القائمة على عدم التوافق و الصراع بين مختلف الأطراف في العمل اليومي في المؤسسة محل الدراسة ، حيث تنتج هذه الصراعات لعدة عوامل تكون في غالب الأحيان خارج عن نطاق الفرد ، أو هي بمثابة العلاقة الإكراهية الحتمية التي تنتج بين الطرفين من العمال العاديين و الإطارات في العمل ، كما أن الصراع في المؤسسة ينتج على العموم من الاختلاف في وجهات النظر و في طرق التفكير بين العمال المتعاقدين و الإطارات المسيرة من جهة ثانية ، نظرا لعدم التوافق في الذهنيات المعرفية لكل فئة على حدى ، و كذلك في بعض المرات تكون العلاقات الصراع و التوتر كنتيجة لتراكم و التدني في الظروف العمالية في المؤسسة ، و يمكن أيضا يكون الصراع بين الطرفين نتاج للإختلاف و التنوع في القيم و المعتقدات الخاصة بالعمال و المستخدمين في العمل ، و التي هذه الحالة يصعب على المسيرين و المسؤولين تسييرها بالرغم من الكفاءة و الخبرة المكتسبة في العمل ، لأن طبيعة القيم و المعتقدات الخاصة بالأفراد هي نتاج لعملية التنشئة الإجتماعية في المجتمع ، إضافة إلى التنشئة المهنية التي إكتسبها الفرد في المؤسسة و التي تعتبر التنشئة الثانية بعد الأولى خلال مساره الإجتماعي في المجتمع و في نفس الوقت في المؤسسة ، حيث تعمل هذه التنشئات على تنمية بعض القيم و المعتقدات التي تتجدد و تُكتسب من طرف الأفراد العاملين في

المؤسسة ، و لهذا لا يستطيع المسيرين و المسؤولين عن الموارد البشرية التحكم في الحالة الذهنية المعقدة التي يتميز بها العمال و المستخدمين في المؤسسة الحديثة في الوقت الراهن ، و بالأخص في المؤسسة محل الدراسة ، كذلك يمكن أن تظهر العلاقات الصراع في العمل نتيجة عدم التشارك في المعلومات التي تنظم العمل اليومي في المؤسسة ، فإحتكار بعض المعلومات المهمة في العمل من طرف إحدى الطرفين يؤدي إلى نشوء علاقات غير متجانسة التي تؤدي في النهاية إلى النزاعات و الصراعات اليومية في العمل ، كما أن بعض الممارسات الإجتماعية في المؤسسة تعتبر كمصدر لصراع بين العمال و المستخدمين في المؤسسات الكبرى ، مثل الرغبة للوصول إلى المشاريع الشخصية ذات المصالح الذاتية للفرد في العمل ، و التي تؤدي في غالب الأحيان إلى الصراع و التوثر في العمل .

من خلال التحليل السوسيولوجي لطبيعة العلاقة التي تجمع بين مختلف الأفراد من وضعيات مهنية مختلفة ، تؤدي بنا هذه الحالة إلى إعتبار المؤسسة بصفة عامة عبارة عن المكان الذي يعرف ديناميكية في طبيعة العلاقات التي تنتج بين مختلف الفاعلين في الوسط المهني الخاص بهم ، فالعلاقات في العمل أو العلاقات المهنية تعني نظام الذي منه العمال و المستخدمين من مختلف الفئات السوسيو مهنية يتبادلون وجهات النظر و يقدمون ممارسات التي تحدد القواعد و المعايير التي تسيروها وفقها العلاقات المهنية في المؤسسة ، و التي تعمل هذه الأخيرة بتنظيم الهياكل و المصالح التنظيمية لتجعل من العلاقات بين الأفراد مرنة و قابلة للفهم و التبادل المعلومات و التي تسعى من خلالها للوصول إلى فعالية في نظام الإتصال بين جميع الأعضاء المعنيين بالوضعيات المهنية المواجهة في العمل اليومي أو حسب البرنامج المخطط حوله للمدى المتوسط و الطويل في العمل خاصة في المؤسسات الكبرى الحديثة في الوقت الراهن ، حيث تشكل العلاقات إحدى العناصر الأساسية للوصول إلى الفعالية التنظيمية على المدى الطويل ، فمن أجل التواصل بين مختلف الفاعلين في المؤسسة ، يجب تطوير و تنمية العلاقات الإجتماعية التي تصبح علاقات مهنية في سياق معين من سيرورة سير و تطور المؤسسة الحديثة ، و التي تؤدي هذه الحالة إلى معرفة و فهم التناقضات و النقائص في عملية التواصل العلائقية بين مختلف الفاعلين في العمل ، و لهذا يظهر في الوقت الحالي تنوع و إختلاف في طبيعة العلاقات القائمة بين مختلف الأطراف في العمل ، و هذا ما أظهرته نتائج الدراسة الحالية كانت فيها العلاقات بين المبحوثين المتعاقدين و الإطارات المسيرة تعكس صورة التنوع و الإختلاف في طبيعة العلاقات الناتجة في فضاءات العمل المختلفة ، فكانت العلاقات ذات الطبيعة المهنية هي صورة الظاغية بين الطرفين في المؤسسة محل الدراسة ، فالعلاقات المهنية بين الأفراد تسمح بحوار إجتماعي فعال في المؤسسة و الذي يؤدي هو

أيضا إلى تحسين وضعية العمال فيما تعلق بظروف العمل في المؤسسة ، و يفتح قنوات الإتصال بين العمال و المستخدمين من مختلف الفئات السوسيو مهنية و بين المسؤولين في أعلى الهرم التسلسلي للهيكل التنظيمي للمؤسسة ، حيث هذا الجو في العمل الذي يشجع المشاركة و التبادل الآراء بين مختلف الوضعيات المهنية يؤدي على المدى الطويل إلى إنتاج علاقات تعاونية و تضامنية بين مختلف الأطراف في العمل ، و الذي ينتج من خلال هذه العلاقات القدرة على العمل في الجماعة و الفرق العمالية في المؤسسة و التي تؤدي إلى الفعالية الإقتصادية و خلق محيط يساعد على تحقيق أهداف العمل المسطرة من المؤسسة و كذلك للوصول إلى وضعية مهنية تشجع على التعاون و العمل الجماعي بين الأفراد فيما بينهم في المؤسسة ، فكل هذه العلاقات التعاونية التي تنتج في المؤسسة ، كانت من بين المظاهر الأساسية لطبيعة العلاقات بين المبحوثين المتعاقدين والإطارات المسيرة و التي لاحظناها في المؤسسة محل الدراسة ؛ إن واقع العلاقات التي تحدث في المؤسسة ما بين الأفراد بمختلف وضعياتهم المهنية و فئاتهم السوسيو مهنية يطرح لنا هذا السياق إشكالية الديناميكية الحيوية للمؤسسة فيما تعلق بالعلاقات التي تجمع مختلف الأطراف في الفضاءات العمل ، فالهدف الأساسي الذي يظهر لنا هو كيفية تحسين الأفراد للخاصية العلائقية و التواصلية التي تجمعهم مع الآخرين في العمل ، و هذا من أجل خلق الفعالية التنظيمية فيما تعلق بالقدرة التي يكتسبها العمال و المستخدمين في القيادة و التحكم الفعلي في السلوك و الممارسات التنظيمية فيما يخص السلطة التي يعمل بها المسيريين و المسؤولين تجاه الأفراد الآخرين في مواقف العمل اليومي في المؤسسة في هذا الوقت الراهن ، فالأساس في إكتساب السلطة في العمل هو ليس فقط العمل بأوامر تنفيذية فقط تجاه العمال و المستخدمين في القاعدة الهرم التسلسلي ، و لكن بالأساس فتح الحوار الإجتماعي بين مختلف الفئات السوسيو مهنية من أجل التصرف و الفهم ما الذي يريده و يهدف إليه المسؤولين في أعلى الهرم السلطة ، حيث هذه الوضعية تخدم المصالح العامة للمؤسسة و تحاول الوصول إلى الأهداف المسطرة من المؤسسة ، و بالتوازي مع هذه الوضعية التطورية الديناميكية للعلاقات التي تنشأ في المؤسسة مهما كان ميدان نشاطها ، تظهر لنا بعض الإختلالات في النظام العلاقات في المؤسسة ، و هي التي تعكس حالات الصراعات و النزاعات و التوتّر بين العمال والمستخدمين فيما بينهم أو حتى مع المسؤولين و الإطارات في فضاءات العمل ، و هذا ما ظهر لنا في ميدان الدراسة الحالية ، حيث نجد علاقات تميز بالصراع و عدم التوافق بين الأفراد من مختلف الوضعيات المهنية الموزعة عبر فئات سوسيو مهنية ، وعلى العموم تظهر هذه العلاقات الصراعية في الغالب بسبب الوضعية المهنية التي تحكمها السلطة اللاعقلانية و بعض الممارسات الشخصية التي

تحدث في ميدان العمل بين طرفين في ظرف تنظيمي مؤسسي معين في المؤسسة ، كما تظهر أيضا نتيجة عدم التوافق و عدم الثبات في وضعية و موقف يجمع بين طرفين مختلفين في الوضعية المهنية أو من نفس الفئة السوسيو مهنية ، و التي تنتج في نهاية المطاف إختلال وظيفي يؤثر بالسلب على سيرورة العمل اليومي في المؤسسة ، و من جهة أخرى إن تجنب الصراعات و عدم تسويتها بصفة نهائية هي على الغالب سبب من أسباب ظهور العلاقات الصراعية في المؤسسة ، بإعتبار في بعض الحالات أن الصراع و التوتّر بين مختلف الأفراد هو نتيجة تراكم اللاتوافق و الإختلال الوظيفي في وضعيات العمل في المؤسسة من جهة أخرى يحدث الصراع و التوتّر في العمل كنتيجة لتملك السلطة الشرعية من طرف الإطارات الذين يريدون الوصول إلى أهداف ذات مصالح ذاتية شخصية و هذا على حساب العمال الآخرين في نفس المصلحة في ميدان العمل في المؤسسة ، و بالتالي ينتج لنا عدم التوافق في المصالح المشتركة التي تجمع الإطار و العامل في المؤسسة و لهذا تظهر الصراعات و التوتّرات كنتيجة لهذه الحالة التي تحدث على العموم في المؤسسة ، كما أن التنوع في المورد البشري في المؤسسة هو أيضا سبب في ظهور الصراعات و التوتّر في بعض المواقف ، ففي بعض المؤسسات الكبرى التي لا تزال تشغل الأجيال المخضرة ذات الخبرة المهنية الكبيرة و الجيل الشباب الموظف الجديد في المؤسسة ، فإن عجزت المؤسسة على تسيير هذه الوضعية الحساسة بين الجيلين ، يظهر لنا صراعات و توتّرات بين هذه الأجيال الذين يمتلكون وجهات نظر مختلفة التي تنتج لنا عدم التنسيق و عدم الإنسجام في العمل ، و تعتبر هذه الإشكالية حديثة الطرح السوسيوولوجي و التي وجب على المؤسسات معالجتها من خلال إيجاد حل توفيق بين الأجيال ، حيث هذه الأخيرة – الأجيال – الورقة الرابعة في المؤسسة للوصول إلى الفعالية التنظيمية و الإنتاجية ، و هذا لو إستطاعت المؤسسة التوفيق و حل أزمة الأجيال في المؤسسة في الوقت الراهن .

الجدول رقم 19: الفروقات ما بين المهام و طبيعة عمل المبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	طبيعة العمل غير ملائمة مع المؤهلات	طبيعة المهام تتوافق مع منصب العمل	لا يوجد فروقات	نعم هناك فروقات	الفروقات بين المهام وطبيعة العمل	
					الفئة السوسيو مهنية	المنفذون
78	11	31	21	15	التكرار	المنفذون
%69,6	%9,8	%27,7	%18,8	%13,4	النسبة	
24	11	13	0	0	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%9,8	%11,6	%0,0	%0,0	النسبة	
10	8	2	0	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%7,1	%1,8	%0,0	%0,0	النسبة	
112	30	46	21	15	التكرار	المجموع
%100,0	%26,8	%41,1	%18,8	%13,4	النسبة	

إن نجاح و فعالية طرق العمل اليومية للعمال خلال مساره المهني يرتبط بقدرتهم على التأقلم و التكيف مع منصب العمل الملائم حسب مؤهلاتهم و كفاءاتهم المهنية ، و عليه تعمل المؤسسة الحديثة في الوقت الراهن على العمل حول هذه المسألة و هذا بتنظيم و تهيئة المحيط الملائم و المساعد على خلق التكيف المناسب للعمال و المستخدمين في مختلف الوضعيات المهنية ، فتعتبر قدرة الفرد على التأقلم و التكيف المهني خاصية أساسية في واقعه المهني الذي يعرف هو الآخر حركية سريعة و مستمرة في المؤسسة ، و هذا يستدعي من العامل الإعتماد على مجموعة الكفاءات المهنية الخاصة به :

savoir-être و savoir-faire في وسط الواقع المهني الحالي في المؤسسة ، و التي تعتبر هذه الأخيرة من عوامل الأساسية لظفر بمنصب عمل في الوقت الراهن ، و هذا نظرا لكون المؤسسة تعمل على تكييف و تبسيط مناصب العمل وفق الكفاءات المهنية الموجودة في سوق العمل ، فمن بين أهم الخصوصيات للكفاءات التي تبحث عنها المؤسسات الكبرى في الوقت الراهن هي القدرة على التكيف و التأقلم المهني : Adaptabilité professionnelle السريع لدى العامل و المستخدم في منصب المراد العمل فيه ، و لهذا فإن المؤسسة تقوم بتحليل سلوكيات الأفراد خلال مرحلة توظيفهم الأولى للإنتقاء الأفضل لليد العاملة التي تتميز بالقدرة على التأقلم و التكيف السريع في مناصب عملها و في بيئتها المهنية الجديدة ، حيث تعتبر هذه الخصائص الموجودة عند بعض العمال و المستخدمين هي مفتاح و وسيلة لتطور الذاتي و الصعود في المسار المهني و تسييره وفق المتطلبات التنظيمية المعمول بها في

كل مؤسسة ؛ و عليه و وفق هذا الطرح الإشكالي لمسألة تطابق محتويات و متطلبات منصب العمل مع مؤهلات و كفاءات المهنية للعمال و المستخدمين ، كان هذا من بين إهتماماتنا في هذه الدراسة التي تخص فئة العمال و المستخدمين المتعاقدين في المؤسسة محل الدراسة ، حيث قدم لنا الجدول الإحصائي بمختلف المؤشرات الخاصة بمتغير مدى تطابق و من عدمه لمؤهلات المهنية مع الوضعية منصب العمل ، إذ جاءت النسب متقاربة بعض الشيء ، حيث تمثل نسبة 41,1% من تصريحات المبحوثين المتعاقدين ممن إعتبروا أن طبيعة المهام تتوافق مع منصب العمل الحالي ، و هذا دليل على عمل المؤسسة محل الدراسة على تكييف و تبسيط مناصب العمل مع كفاءات و مؤهلات المهنية لبعض العمال و المستخدمين ، و هذا بتوفير برامج لتخطيط و تنظيم لبعض مناصب العمل ، بإضافة إلى عملية توظيف الفعالة لليد العاملة القادرة على التكيف و التأقلم السريع مع متطلبات بعض مناصب العمل ، حيث يتميز هؤلاء المبحوثين المتعاقدين على القدرة على تحليل بطريقة سريعة الوضعية المهنية المواجهة في اليوم ، و كذلك قدرتهم على تحليل المحيط حيث هم يعملون و هذا من خلال الإنصات و إدراك وفهم وجهات النظر المختلفة حول مواقف العمل اليومية في المؤسسة ، و هذا خير دليل على قدرتهم على إستقبال و تحدي أي تغيير ممكن الحدوث في أي لحظة في المؤسسة ، من خلال قبولهم تحديات جديدة في العمل و تبني سلوك جديد و العمل وفق طرق معيارية جديدة تتوافق مع متطلبات الوقت الراهن ، و هذا ما تسعى إليه المؤسسة محل الدراسة و غيرها من المؤسسات العاملة في مجال المحروقات ، إضافة إلى كون هذه الفئة من العمال بالرغم من وضعيتهم الهشة و المؤقتة فإنهم بذلك يرفعون التحدي و يسبرون مواقف القلق و التوتر في مرحلة الأزمات ، فهم يتميزون بمرونة في طريقة العمل مع مختلف المصالح و الفرق المهنية ، و هذه هي الكفاءات التي تبتغيها المؤسسة محل الدراسة في الوقت الراهن ؛ في مقابل هذا تظهر لنا وضعية أخرى لحالة العمال و المستخدمين المتعاقدين الذي عبروا بأن طبيعة العمل غير ملائمة مع المؤهلات الخاصة بهم و هذا ما جاءت به النسبة المقدرة بـ 26,8% التي تعكس لنا الوضعية المهنية لبعض المبحوثين المتعاقدين الذين يعرفون صعوبات و مشاكل في التأقلم و تكييف كفاءاتهم مع مناصب عملهم في المؤسسة محل الدراسة ، و التي هذه الأخيرة لم تقم بحلول و بدائل تجاه مشكلة عدم تطابق و تكييف مؤهلات و كفاءات اليد العاملة مع بعض المناصب في المؤسسة ، كما أنه قامت هذه المؤسسة بالعمل على تكييف الكفاءات و المؤهلات في بعض المناصب ، و لكنها لم تقم بسياسة شاملة تسعى من خلالها بدمج جميع الكفاءات في مناصب عملها بالتحديد الدقيق ، و من جهة أخرى غياب إستراتيجية واضحة أثناء توظيف اليد العاملة الجديدة التي لا تساعد على

التأقلم السريع مع مناصب العمل التي تتطلب مهارة و كفاءات عالية في بعض الإختصاصات ، من جهة أخرى لا ننفي وجود عوامل بشرية تتدخل في هذا الإختلال بين منصب العمل و المؤهلات الواجب توظيفها ، ففي الكثير من الحالات يرتبط هذا الإختلال بطبيعة سلوك العامل المتعاقد في محيط العمل ، فنجد مثلاً حالات عدم القدرة على إتخاذ القرارات المهنية لدى بعض المبحوثين في المواقف التي تحدث يومياً في العمل ، أيضا إيجاد صعوبة في رفع التحدي العمل بطاقة سلبية و عدم التوفيق في ممارسة النشاطات اليومية ، و كذلك وجود لحالات عدم القدرة على التأقلم مع التغيرات التي تحدث فجأة خلال المسار المهني بالتوازي مع التغيير المستمر لمنصب العمل ، و هذا الذي ينتج لنا سلوك سلبي تجاه التغيرات الجديدة التي تعرفها المؤسسة و التي تستدعي تدخل جميع الفئات من مختلف الوضعيات المهنية ، كما أن الوضعية المهنية الحالية التي تعكس حالات اللاإستقرار في المسار المهني و الهشاشة المهنية للعمل بالعقود المحددة المدة هي من بين العوامل التي تساعد المبحوثين في إخراج و العمل بطريقة مهنية تؤدي بهم إلى التوفيق بين متطلبات المنصب العمل و المؤهلات و الكفاءات الخاصة بهم ، فالهشاشة المهنية تعمل بالسلب في بعض الحالات لعدم قدرة المبحوث المتعاقد التخطيط و رسم المشاريع المهنية المستقبلية الطويلة المدى في المؤسسة محل الدراسة ، و هذه تعتبر إحدى مظاهر السلوك السلبي و عدم القدرة على الإندماج و التكيف مع متطلبات مناصب العمل في المؤسسة ؛ في نفس السياق إعتبر بعض المبحوثين المتعاقدين بأنه يوجد فجوة بين متطلبات بعض مناصب العمل و المؤهلات و الكفاءات المهنية الخاصة بهم بإعتبارهم عمال متعاقدين ، و هذا ما جاءت به النسبة 13,4% من مجموع المجتمع المدروس ، و في هذه الحالات ينبغي على المؤسسة مراجعة طرق تنظيم و هيكلية بعض مناصب العمل حتى تتلائم مع كفاءات المهنية لبعض المبحوثين في المؤسسة محل الدراسة ، أو أن عدم التطابق هذا راجع إلى عدم تحيين في برامج و بطاقات المهنية لبعض مناصب العمل ، ففي الوقت الراهن نلاحظ الوثيرة السريعة في طرق و أشكال تصميم محتويات العمل المهنية و بالأخص في المؤسسات الكبرى ، فالهدف الأساسي هو تقليص أو القضاء على هذه الفجوة التي تحدث عند بعض العمال والمستخدمين المتعاقدين على الخصوص ، فتحيين محتوى العمل و محاولة تكييفه مع مؤهلات العمال ليس هو عملية إختيارية ، بل هي عملية حتمية ضرورية تقتصر على ملائمة و إعطاء فرصة للعمال و المستخدمين إبراز و العمل الفعلي بفعالية لكفاءاتهم المهنية و تطويرها بواسطة التكوين المتواصل في منصب العمل و هذا ما سنتطرق إليه لاحقاً ؛ في الأخير هناك من إعتبر من بعض المبحوثين و التي تقدر نسبتهم بـ 18,8% أنه لا يوجد لفروقات بين مناصب العمل و الكفاءات و

مؤهلات المهنية الخاصة بهم في المؤسسة محل الدراسة ، التي تعمل على مدى القصير و الطويل لتنمية و تطوير كفاءات اليد العاملة لكل الفئات المهنية من مختلف الوضعيات الإجتماعية ، فبالرغم من كونهم عمال و مستخدمين متعاقدين إلا أن المؤسسات المقولائية و الخاصة التابعين لها تعمل على تنظيم محتويات مناصب العمل و ملائمتها مع الواقع الفعلي للمؤهلات و الكفاءات اليد العاملة من العمال المتعاقدين .

من خلال هذا التحليل يبدو جلياً أن المؤسسات الحديثة الكبرى تسعى الكل بمجهوداتها الكبيرة في المساهمة في تطوير و تنمية الكفاءات و المؤهلات المهنية لعمالها الأجراء في العمل ، و هذا من خلال العمل على تنمية خاصية القدرة على التأقلم و التكيف لدى العمال مع متطلبات الواقع المهني في الوقت الراهن ، و هذا لأن المهن و مناصب العمل تعرف نوع من التطور السريع في محتوياتها ، فالبعض منها عرف تحول جذرياً ، فعلى العمال و المستخدمين مهما كانت وضعيتهم المهنية التعلم و معرفة تكوين أنفسهم بالذات بصفة دائمة ، و عليهم مجابهة و التأقلم مع التحولات و التغيرات التي تمس واقع العمل المأجور في الوقت الراهن ، فهذا يعتبر رهان و مشروع وجب عليهم تحقيقه طيلة مساهم المهني في المؤسسة التي أصبحت هي أخرى تطرح مناصب عمل تتميز بالمرونة و الحركة المستمرة التي تتطلب كفاءات و مؤهلات مهنية دقيقة في بعض المجالات و الميادين ، و عليه يجب على العمال و المستخدمين إمتلاك القدرة على التوفيق بين مختلف المهن و المناصب العمل في سياقات متنوعة تتميز بوتيرة سريعة ، فواقع العمل يعرف اليوم إعادة في الهيكلة و الترتيب بإستمرار ، حيث هذا الأخير يتموقع في محيط يتميز بعناصر قابلة للمراجعة و النظر فيها من طرف أرباب العمل و مسؤولي المؤسسات ، و هذا يتطلب بالأساس القدرة على التأقلم و التكيف الفاعلين للبقاء ضمن منظومة العمل المأجور الراهنة ، و أيضاً وجب على العامل اليقظة المستمرة تجاه هذه التحولات و التغيرات لهدف التعلم و التبادل و التشارك مع مختلف الفئات المهنية في المؤسسة ، فهذه الحالة تمثل الواقع اليومي لهؤلاء المستخدمين تجاه التطورات التكنولوجية أيضاً و بالأخص عملية التألية الشاملة التي تعرفها المؤسسات في كيفية تنظيم طرق علمها الإنتاجي ، و التي أصبحت تستدعي العمل بالكفاءات و المعارف المهنية العالية الجودة وفق للمتطلبات الواقع المهني في المرحلة الراهنة .

الجدول رقم 20: الترقية المهنية بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا	نعم	الترقية المهنية	
			الفئة السوسيو مهنية	
78	76	2	التكرار	المنفذون
			النسبة	
%69,6	%67,9	%1,8		
24	10	14	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	
%21,4	%8,9	%12,5		
10	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
			النسبة	
%8,9	%0,0	%8,9		
112	86	26	التكرار	المجموع
			النسبة	
%100,0	%76,8	%23,2		

إن المؤهلات و الكفاءات الخاصة بالمأجورين هي محددة بدقة في عقود العمل المتفق عليها بينهم و بين أرباب العمل و المؤسسات ، فهذه الكفاءات يمكن تطويرها و ترقيتها من طرف مسؤولي المؤسسة مهما كان ميدان عملها ، حيث يقترح هؤلاء المسؤولين على العمال و المستخدمين مسؤوليات جديدة من خلال عملية الترقية الداخلية في المؤسسة ، و التي تكمن في مدى قبول الأفراد التغييرات التي تمسهم في مستوى المناصب العمل المراد العمل فيها بعد الترقية ، حيث تعني هذه العملية التدرج الممكن في المؤسسة ، فيتعلق الأمر بتغيير في المؤهلات بالتوافق الملائم لمؤهلات عالية في مجال تصنيف الوظائف ، فالترقية تفرض في الكثير من المرات تغير معين في العمل المهني الفعلي ، و في المسؤوليات الجديدة و حتى فيما يخص شبكة الأجور تعرف نوع من الزيادة نتيجة لهذه الترقية ، فعلى العموم تتطلب هذه العملية توفر بعض الشروط المهنية من خلال تثمين الخبرة المهنية و المدة الفعلية للعمل في نفس المؤسسة ، أو من خلال النتائج المحققة و الفعالية التي يقدمها العمال المأجورين لصالح المؤسسة ، حيث تقوم هذه الأخيرة بتوفير عملية الترقية كوسيلة من وسائل التحفيز و الديناميكية لصالح المستخدمين ، فهي بذلك تقوم بمكافأة نوعية العمل المقدمة من طرف المأجورين كمؤشر للمظاهر التقدير و الإعراف بهم ، من خلال إعطائهم الفرصة و المجال لإمكانية الصعود و الظفر بمستوى عالي في السلم الهرمي للهيكل التنظيمي للمؤسسة ؛ و عليه فإن كانت المؤسسات الكبرى في الوقت الراهن توفر و تحفز مستخدميها الدائمين بواسطة فرص الترقية المهنية ، فماذا عن الوضعية التي تواجهها فئة العمال و المستخدمين المتعاقدين بعقود محدودة المدة فيما يخص مسألة الترقية المهنية في المؤسسات المقاولاتية و الخاصة التي نحن بصدد دراستها سوسيو لوجيا ، فكان هذا الهدف الأساسي من وراء هذا المتغير لمعرفة درجات

الإندماج المهني لهؤلاء الباحثين من خلال مؤشر الترقية المهنية لصالح هذه الفئة ، حيث يصرح أغلبية الباحثين بعدم وجود إمكانيات الترقية المهنية و الصعود في الهرم التسلسلي في هذه المؤسسات ، و هذا التي تعكسه نسبة 76,8% من مجموع المجتمع المدروس ، و هذه الحالة تمثل الوضعية الصعبة الذي يعيشها الباحثين المتعاقدين الذين يعملون بعقود محدودة المدة ، و التي لا توفر الحوافز و الإمتيازات الرمزية و المادية الكافية لهم ، حيث يبقى معظم الباحثين المتعاقدين في مناصب عملهم لمدة أطول قد تصل إلى العشرة سنوات دون تغيير المنصب المهني أو الصعود و الترقية ، فهم يمثلون الفئة المحرومة بتمثل هذه الإمتيازات عكس زملائهم العمال الدائمين التابعين لشركة سوناطراك ، الذين يمتلكون إمكانيات الترقية و الصعود المهني في المؤسسة ، فحالة جل الباحثين المستجوبين تعكس حالات اللإستقرار في المسار المهني و الهشاشة المهنية التي لا تقدم لهم نظام من الحوافز و الإمتيازات المهنية كالترقية المهنية التي تعتبر عامل من عوامل الإندماج المهني الإيجابي في فضاء العمل اليومي في المؤسسة ، فبالرغم من هذا صرح باقي الباحثين المتعاقدين بوجود إمكانيات الترقية المهنية و التي إستفاد منها البعض منهم و بالأخص الفئة المهنية المشرفون عن الفرق العمل في هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة العاملة في مركب غاز البترول ، و هذا التي تعكسه نسبة 23,2% من مجموع المجتمع المدروس ، حيث يعتبر هؤلاء الباحثين بالرغم من قلتهم من فئة المحظوظين الذين إستفادوا من الترقية المهنية بالرغم من وضعيتهم الهشة و المؤقتة ، و التي تمثل هذه الفرصة بالنسبة لهم الحافز و العامل المؤدي إلى الإندماج المهني بالرغم من نسبته و بمثابة المكافأة من هذه المؤسسات التي تعتمد في ذلك على أساس الخبرة المهنية و القدرات العملية لهؤلاء الباحثين الذين إستفادوا من هذه الترقية المهنية ، و لكن يبقى الهدف الأساسي لأغلبية الباحثين المتعاقدين هو الحصول على منصب عمل دائم إما في نفس هذه المؤسسات أو الإنتقال إلى مؤسسة أخرى و هذا إن توفرت الفرص أمامهم في الوقت الراهن .

من ما تم التطرق إليه حول إمكانية الترقية لدى العمال المتعاقدين خلال مساهم المهني في المؤسسات محل الدراسة ، يقودنا هذا إلى إعتبار بصفة عامة أن الترقية المهنية للمستخدمين هي عامل من عوامل التحفيز و الديناميكية التي تقوم المؤسسة الحديثة بواسطتها بمكافأة نوعية و جودة العمل المقدم من طرف المأجورين و إعطاءهم الفرصة و إمكانيات الوصول إلى منصب عالي في مستوى السلم الهرمي الخاص بالمؤسسة ، غير أن هذه السياسة المتعلقة بالترقية المهنية تتوقف حسب طبيعة كل مؤسسة على حدى و تتوقف أيضا حسب الوضعيات المهنية الخاصة بالعمال و المستخدمين ، حيث هذا يؤدي ببعض المؤسسات في المرحلة الراهنة إلى إعتقاد و توفير فرص الترقية لمستخدميها الدائمين و هذا

يندرج ضمن سياستها التنظيمية و القانونية المعمول بها ، فهي تختص ببعض الوضعيات المهنية دون غيرها في بعض المؤسسات ، و في الإتجاه المقابل نلاحظ في الآونة الأخيرة أن المؤسسات الكبرى و بإعتمادها على سياسة توظيف بعقود محدودة المدة للمستخدمين المتعاقدين الذين لا يتمتعون بفرص و إمكانيات الترقية المهنية إلا في بعض الحالات الإستثنائية حسب نوع المؤسسة و طبيعة نشاطها في الواقع ، و هذا ما لمسناه في دراستنا هذه التي عكست لنا بعض الإستثناءات في ما يخص الترقية المهنية التي تحصل عليها فئة من العمال المتعاقدين دون غيرهم ، حيث تعرف هذه الفئات نوع من الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل خلال مسارهم المهني المعتبر المتوقف على سياسة و قرار المؤسسة في مسألة تجديد العقود العمل الخاص بهم ، و على العموم تتأثر هذه الفئة المهنية من سياسة التمايز التي تعمل بها بعض المؤسسات فيما يخص طرق و وسائل التحفيز المعتمدة من طرفها ، و هذه المظاهر و الحالات لا تؤدي بالمتعاقدين بالإندماج المهني بصفة كلية ، فإندماجهم و فعاليتهم في العمل اليومي تتوقف على العديد من المؤشرات كالترقية المهنية مثلاً ، فتظهر حالات الإنسحاب المهني و عدم الإستقرار في العمل لدى هذه الفئة من العمال نتيجة هشاشة نظام التحفيز المعتمد في المؤسسة في الظرف الحالي . و على العموم تعتبر الترقية المهنية بمثابة الوضعية التي تجمع أفضل الموظفين التي يمتازون بالخبرات المتعددة و الكفاءات المهنية المناسبة لسد الفراغ في إحدى الوظائف و المناصب التي تتطلب بعض الخبرة و المهارة لتحقيق الأداء المهني العالي ، كما تعتبر أيضاً وسيلة لتحفيز و تحريك المستخدمين تجاه العمل في محيط تنافسي الذي يلعب دور مهم في تنمية و تطوير الأداء المهني و تحسين الإنتاجية و الفعالية التنظيمية ، و هذا نظراً لإرتباط المسؤولية المهنية الكبيرة بالمناصب العليا المراد الوصول إليها عن طريق الترقية المهنية للمستخدمين في المؤسسة الحديثة ، إضافة إلى كونها عامل من عوامل تحقيق الأهداف النفسية لدى العمال ، و هذا من خلال رفع الروح المعنوية لهم و المساهمة في تحقيق الشعور بالإستقرار المهني و الرضا المهني تجاه المؤسسة و تجاه المسؤولين الذين يعملون على تقدير و مكافأة جهودهم في العمل المهني في الظرف الحالي .

الجدول رقم 21: عملية التكوين بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا	نعم	عملية التكوين	
			الفئة السوسيو مهنية	
78	66	12	التكرار	المنفذون
			النسبة	
%69,6	%58,9	%10,7		
24	8	16	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	
%21,4	%7,1	%14,3		
10	3	7	التكرار	المشرفين Superviseurs
			النسبة	
%8,9	%2,7	%6,2		
112	77	35	التكرار	المجموع
			النسبة	
%100,0	%68,8	%31,2		

في ظل الواقع المهني الحالي الذي يتميز بالحركية المستمرة في ميادين نشاط معين للمؤسسة الصناعية ، و التي وجب عليها مسايرة هذه الديناميكية من خلال تطوير و بناء الكفاءات و المؤهلات التي تعمل بها لرفع و الوصول إلى درجة من الفعالية و النجاعة الإنتاجية التنظيمية ، و كذلك محاولة المؤسسة في هذا الظرف المتوقع في ظل المحيط الخارجي الذي يؤدي بها إلى تكريس قدراتها البشرية و المادية للوصول إلى مستوى يسمح لها بالبقاء في وسط العولمة التي تفرض هذه الأخيرة على المؤسسات عملية التنافس المستمرة التي بدورها تؤثر على المؤسسة و مواردها البشرية من حيث تطوير كفاءاتها و قدراتها المهنية للبقاء في الفعالية الإنتاجية و التنظيمية ، و عليه و وفق هذا المنطق الإقتصادي المحض تركز المؤسسة في الظرف الحالي على عملية التكوين باعتبارها سياسة تنموية و تطويرية تنتج لنا كفاءات و مؤهلات عالية المستوى و بإمكانها مجابهة التغيرات و التحولات التي تؤثر في الواقع المهني للمؤسسات الكبرى ، بواسطة عملية التكوين نستطيع معرفة درجة الاندماج المهني للمأجورين في المؤسسة ، فهي سيرورة تسعى من خلالها المؤسسة إلى تنمية و تطوير المعارف و الكفاءات و savoir-faire التي لا يمكن الإستغناء عنها أثناء ممارسة نشاط مهني معين أو مهنة معينة في ظرف نشاط معين للمؤسسات في الظرف الحالي ، إضافة إلى إعتبار سيرورة التكوين عبارة عن مجموعة من الأفعال و الوسائل و المناهج و وسائل دعم التي توفرها المؤسسة للعمال و المستخدمين لتحفيزهم على تحسين معارفهم و سلوكياتهم و إتجاهاتهم و قدراتهم المعرفية الضرورية للبلوغ و الوصول إلى تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة ، إضافة إلى كونها تساعد الأفراد على تكلمة و ملائمة وظائفهم الحالية و المستقبلية مع الواقع الفعلي المهني الداخلي للمؤسسة ؛ و عليه و بغية معرفة هل قامت المؤسسات المقاولاتية و

الخاصة بتكوين مستخدميها العمال المتعاقدين خلال مساهم المهني المتواضع ، مثلما تقوم مؤسسة سوناطراك بعمليات تكوين بمختلف أنواعه لعماله الدائمين في الوقت الراهن ، حيث يعكس لنا الجدول التالي وضعية المبحوثين المتعاقدين و حالة إستفادتهم من التكوين المهني المستمر أثناء العمل أو خارجه ، إذ يعتبر التكوين بمختلف الأنواع ضروري و يساعد على الإستقرار المهني للعامل و تحضيره لكل التغييرات و التحولات المحتملة في المؤسسة ، و هذا ما جاءت به النسب الغير متقاربة و تعرف نوع من الإختلافات في تصريحات المبحوثين المتعاقدين ، حيث عبر الكثير منهم بعدم إستفادتهم من عملية التكوين خلال مساره المهني بإعتبارهم عمال متعاقدين ، و هذا الذي تمثل في نسبة 68,8% من مجموع المجتمع المدروس ، و هذا يدل على إهمال هذه السيرورة من طرف مسؤولي المؤسسات المقاولاتية و الخاصة التي ينتمي إليها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، كما أن بعض مناصب العمل في هذه المؤسسات التي تعمل بالتعاقد مع شركة سوناطراك لا تتطلب تكوين ذو جودة عالية أو إعتبارها مناصب بسيطة تتطلب فقط بعض الأقدمية و الخبرة المهنية لدى هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ،من جهة أخرى تمثل سيرورة تكوين المستخدمين مهما كانت وضعيتهم المهنية عملية إجبارية و ضرورية لإدماج المستخدمين في مناصب عملهم و لمواكبة واقعهم المهني الذي يتطلب في بعض المناصب الحساسة تكوين قاعدي و مستمر للتحكم الأفضل و الملائم لهذه المناصب ، و هذا ما تقوم به شركة سوناطراك في مركب غاز البترول مع مستخدميها العمال الدائمين ، عكس التجاهل و عدم القيام بهذه السيرورة التي تساعد العمال على الإدماج المهني في الواقع المهني و في المؤسسات محل الدراسة ، و أيضا من بين أسباب عدم القيام هذه المؤسسات بتكوين بعض مستخدميها المتعاقدين يرجع لطبيعة مدة العمل الممارس من طرف هؤلاء المتعاقدين ، و هذا كون أن العمل يكون متفق عليه بفترة زمنية محددة مع شركة سوناطراك ، و التي تتراوح ما بين السنة إلى سنتين من العمل ، حيث طوال هذه الفترة لا تقوم هذه المؤسسات التي يتبع لها المتعاقدين بعملية تكوين بعد توظيفهم ، لكون طبيعة المناصب العمل التي لا تتطلب تكوين عالي و دقيق لأغلبية المبحوثين المتعاقدين ، إلا إستثناء لبعض المناصب التي تتطلب بعض التكوين المستمر في منصب العمل بعد عملية التوظيف و هذا ما تعمل به هذه المؤسسات التي تعمل في مجال الصيانة و الأمن الصناعي و الإنتاج ، و التي يستوجب على العمال و المستخدمين المتعاقدين الإستفادة من سيرورة التكوين في مناصب عمل في هذه الميادين ، و هذا ما تقوم به فعلاً هذه المؤسسات التي قامت بتوظيف هؤلاء المتعاقدين ، ففي هذا السياق عبرت الأقلية من المبحوثين المتعاقدين بأنهم إستفادوا من عملية التكوين المستمر في منصب العمل المتخصص ، و الذي عكسته لنا نسبة 31,2% من مجموع المجتمع

المدرّس ، و هذا من أجل تحيين معارفهم المهنية المطلوبة في العمل ، و كذلك لتطوير كفاءات جديدة و الوصول إلى درجة من الإستقلالية المهنية في العمل ، و الملائمة و التأقلم مع التطورات التكنولوجية ، التنظيمية و السوسيوإقتصادية التي يجب التكيف معها في ظرف الحالي ، بإضافة إلى الأهمية الكبرى التي توفرها عملية التكوين لهؤلاء المبحوثين و هي الوصول إلى درجة عالية من الإندماج المهني والإجتماعي التي تسعى من خلاله هذه الفئة من العمال تحقيقه في الوقت الراهن ، و كذلك لحل إشكالية اللاإستقرار المهني و الهشاشة المهنية التي يعايشها المبحوثين المتعاقدين خلال مسارهم المهني في العمل.

من خلال ما سبق التطرق إليه حول إمكانيات الإستفادة من عملية التكوين بالنسبة للمتعاقدین بعد مرحلة توظيفهم في مناصبهم ، يبدو جلياً أن المؤسسات التي قامت بتوظيف معظم هؤلاء المتعاقدین الذين لم يسبق لهم الإستفادة من علمية التكوين في المركب محل الدراسة ، بالرغم من وجود تشريعات أوجبت على المؤسسات تكوين مستخدميها بمختلف وضعياتهم المهنية دائمين كانوا أو متعاقدین في حالة هذه الفئة من المبحوثين ، فإن هذه المؤسسات لم تراعي هذه الإلتزامات و القوانين ، و هذا لإقتصار عمل معظم المبحوثين على أعمال بسيطة لا تستدعي التكوين المستمر في الميدان إلا بعض الإستثناءات لحالة بعض المبحوثين كما يبين الجدول السابق ، و هذا ما يؤثر على سيرورة إندماجهم المهني الكلي في المؤسسة ، حيث يهدف التكوين بصفة عامة على تقريب و ملائمة مؤهلات و كفاءات العمال مع مناصب عملهم المختلفة ، و يعتبر الطريقة الفعالة للإندماج المهني لهؤلاء المتعاقدین ، حيث يظهر لنا أن حالة اللاإستقرار في العمل و الهشاشة المهنية أثرت بشكل كبير على صعوبة الإندماج المهني التي يعتبر نسبي في هذه الحالة و لا يحقق تطلعات و رغبة هذه المؤسسات في الوصول إلى مستوى عالي في مسألة الإندماج المهني لهذه الفئات من العمال ، و بهذا تصبح جاذبة للكفاءات و المؤهلات العالية ، و إمكانيات ظهور الرفض و الإنسحاب العمالي لهؤلاء المتعاقدین ، و عدم التطلع من طرفهم في البقاء مدة أطول في هذه المؤسسات ، كما يتأثر في هذه الحالة المتعاقدین في حالات الشعور بعدم الإلتزام و الإغتراب المهني في بعض مناصب العمل ؛ و على العموم و في إطار التطور الإستراتيجي للمؤسسة ، تعتبر عملية التكوين سيرورة تهدف إلى أهداف متنوعة : أولاً أهداف ترتبط بالسياق الإقتصادي و الذي يهدف من خلالها التكوين إلى تحقيق النجاح و الفعالية في الإنتاج و هذا من خلال رفع من مستوى المؤهلات و الكفاءات البشرية خاصة في ميادين العمل الإستراتيجية ، و ثانياً يوجد أهداف ترتبط بسياق حالة المستخدمين و الذي يهدف إليه التكوين على إعتباره كوسيلة لترقية و تطور الأفراد في وسط

المؤسسة و هذا من خلال الإثراء الفردي لليد العاملة بالمعارف المهنية و المعرفية حول محتوى العمل الخاص بهم ، و تنمية روح التطور و الرغبة في العمل التي من خلالها يستطيع الفرد التدرج و الصعود في مساره المهني في المؤسسة . إن لعملية التكوين أدوار مختلفة كتحقيق الملائمة بين القدرات البشرية المهنية و الواقع الفعلي للعمل ، و أيضا يساعد هذا الأخير على تكيف و تحيين مؤهلات المستخدمين تجاه المهام المحددة بدقة و المرتبطة بالتغير في الوظيفة مستقبلاً .

الجدول رقم 22: محيط العمل الخاص بالمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

الفئة السوسيو مهنية	محيط العمل		المجموع
	محيط ملائم للعمل و الإستقرار	غير ملائم و لا يساعد على العمل و الإستقرار	
المنفذون	التكرار	28	78
	النسبة	%25,0	%69,6
العمال المؤهلين	التكرار	1	24
	النسبة	%0,9	%21,4
المشرفين Superviseurs	التكرار	7	10
	النسبة	%6,2	%8,9
المجموع	التكرار	36	112
	النسبة	%32,1	%100,0

يعتبر محيط العمل أين يعمل المأجورين بمختلف وضعياتهم المهنية مؤشر على الصحة النفسية و الإجتماعية العلائقية التي تؤثر في حالات الرضا الوظيفي و الراحة النفسية و الفعالية الإنتاجية للمأجورين في المؤسسة ؛ فمحيط العمل يعني مجموعة العناصر المادية و البشرية التي على الأرجح تؤثر على المستخدمين أثناء ممارستهم لمهامهم اليومية ، إضافة إلى إعتبره على أنه مجموع الظروف التي توفر الأمن و السلامة للعمال في ميدان العمل ، فحالة محيط عمل جيد و مستقر هو يرتبط بالحالة النفسية المتغيرة للمأجورين ، حيث تتوقف تطلعاتهم فيما يخص جودة الحياة في العمل على الوضعية الإجتماعية و النفسية التي توفرها المؤسسة لعمالها فيما يتعلق بمحيط العمل ، الذي يعتبر الملاذ الثاني بعد العائلة حيث يقضي المستخدمون معظم أوقاتهم في ممارسة عملهم اليومي ، كذلك أن هذه التطلعات المتعلقة بالمستخدمين في المؤسسة حول محيط العمل المثالي ، تتجسد في العديد من العوامل التي وجب على المؤسسة توفيرها إن كانت تهدف إلى الفعالية في الإنتاج و في القدرات المهنية و بناء للكفاءات الفردية و الجماعية ، فمؤشرات محيط العمل الجيد فيما يخص العلاقات الإنسانية و الإجتماعية تمثل أحد

عوامل الإدماج المهني و الإجتماعي للمستخدمين في المؤسسة ، و التي تتمثل هذه المؤشرات في :

العمل بروح الجماعة ، متغير الثقة بين العمال فيما بينهم و تجاه المسؤولين ، المشاركة في القرارات المتخذة في العمل ، و أخيرا و الذي يعتبر مؤشر هام للإندماج المهني و هو الإعتراف الرمزي بالعمل المؤدى من طرف العمال و المستخدمين في المؤسسة ، حيث كل هذه العوامل تمثل بالنسبة لهم المحيط و البيئة التي تساعد على العمل و الإستقرار أو عكس ذلك و التي تمثل فضاء للتوتر و الصراعات و اللاعقلانية التنظيمية و التي لا تساعد على العمل لدى بعض العمال و المستخدمين ، و عليه ووفق هذا الطرح حول محيط العمل و عوامله التي تساعد على الإدماج المهني لدى العمال في المؤسسة ، قمنا بالتساؤل حول هذه المؤشرات التي قدمت لنا الجدول الإحصائي التالي ، و الذي جاءت فيه النسب غير متقاربة فيما بينها ، حيث إعتبر بعض المبحوثين المتعاقدين أن المحيط الداخلي للعمل غير ملائم و لا يساعد على العمل و الإستقرار ، و الذي عكسته لنا نسبة 67,9% من مجموع المجتمع المدروس ، حيث تعتبر نسبة معتبرة تدل على الحالة النفسية المتدهورة التي يعيشها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في وسط هذا المحيط الذي لا يساعد على الإستقرار، فهم بهذا الوضع يعكسون حالات اللاإستقرار و الهشاشة المهنية التي أصبحت تمس أيضا محيط العمل في المؤسسة محل الدراسة ، فوضعيتهم المهنية لا يتم الإعتراف بها كعمل يتمتع من وراءه المتعاقدين بكامل الحقوق و الواجبات ، إضافة ظهور حالات القلق و التوتر نتيجة عدم التنبؤ بمسارهم المهني الهش الذي لا يستدعي إلى حالات القبول المهني و الإعتراف الرمزي من الآخرين بفتة العمال المتعاقدين في هذا المحيط ، إذ يعتبرون من الفئات الغير معترف بها بصفة إيجابية نظرا لإرتباطهم المهني بالعقود المحدودة المدة التابعة للمؤسسات المقاولاتية و الخاصة و الوطنية التي تعمل بالتعاقد مع شركة سوناطراك ، حيث هذه الأخيرة توفر لمستخدميها الدائمين محيط عمل مثالي و منظم للعمل و الترقى في تنمية الكفاءات الفردية و الجماعية في الميدان ، و هذا عكس فتة العمال المتعاقدين الذين يعبرون بالسخط و عدم الرضا عن محيط عملهم في مركب غاز البترول محل الملاحظة من طرفنا ، فهذه الحالات التي تميز وضعية عدم الرضا النفسي عند بعض المتعاقدين حول محيط العمل و البيئة الداخلية له ، لا تنفي وجود بعض المتعاقدين في حالة النفسية و الإجتماعية جيدة و تتميز بالرضا الوظيفي في العمل ، و يعكسون لنا حالات الإدماج المهني في المؤسسة بالرغم من نسبيته و هذا نظراً لإرتباطه بوضعية المهنية التي تعكس حالات اللاإستقرار و الهشاشة المهنية الناتجة عن العمل بعقود عمل محددة المدة ، و التي تؤثر أيضا على الإدماج المهني في العمل ، في ذات السياق حول المحيط العمل الذي يحفز المتعاقدين عن العمل و تنمية مؤهلاتهم المهنية في المؤسسة

، جاءت النسبة المقدرة بـ 32,1% لتعكس لنا هذه الحالة التي في تصريحاتهم حول هذا المحيط الذي يساعدهم على العمل و الإستقرار المهني بالرغم من وضعيتهم الهشة ، و هذا كون هؤلاء المبحوثين المتعاقدين يتمتعون بخبرة مهنية معتبرة في العمل و هذا ما تم ملاحظته في هذه الدراسة ، إضافة إلى كونهم يمتلكون نظرة و تخطيط مستقبلي حول وضعيتهم المهنية و الإجتماعية في المؤسسة ، حيث يسعون للحصول إلى عقد عمل غير محدد المدة في المؤسسات الحالية أو في مؤسسة أخرى ، فهم في هذه الحالة من أجل إكتساب الخبرة المهنية و التعلم المستمر لمهارات المهنة و العمل الموكل إليهم ، إضافة إلى كون معظمهم و الذي يقدر بـ 7 حالات ينتمون إلى الفئة المهنية الخاصة بالمشرفين الذين يمتلكون مسؤوليات معتبرة بعض الشيء و سلطة القرار فيما تعلق بتنظيم العمل و تأديته ، فهم يمتلكون رؤساء لفرق العمل في المركب و يوكل إليهم برامج عمل متوسطة و طويلة المدى من طرف المؤسسات الوطنية التابعين لها ، و لهذا يعتبرون أن محيط العمل الجيد هو البيئة التي تساعد تحقيق الأهداف المسطرة من المؤسسة ، و كذلك هو الفضاء الذي يسمح لتكوين هوية مهنية إيجابية تكون بتوافق مع أهداف المؤسسة و إستراتيجياتها الطويلة و المتوسطة المدى ، كما أنهم يمتلكون نظرة و قيمة إيجابية تجاه عنصر العمل ، فهو مقدس في نظرهم بالرغم من هشاشة وضعيتهم المهنية في المؤسسة في الوقت الراهن مع التحولات و التغيرات التي أصبحت تؤثر مباشرة في سوق العمل و في صيغ العمل الجديدة الموجودة في المجتمع المأجور في الجزائر أو خارجها.

في هذا السياق نستخلص أن الجو والبيئة المحيطة بالعمل مباشرة هي عامل من عوامل الإدماج المهني في المؤسسة ، و بالأخص المحيط الإجتماعي للعمل و التنظيمي كذلك ، و الذي يعتبر هذا المحيط كمؤشر الذي يسمح بتقييم الحالة النفسية و الإجتماعية للمأجورين في العمل مهما كانت وضعيتهم المهنية : عمال دائمين أو متعاقدين ، فيجب على المؤسسة في هذه الحالة تحليل و معرفة كيف يشعر و يتعامل المأجورين مع ظروف العمل و تجاه العلاقات الإجتماعية التي تحدث فيما بينهم ، و أيضا و يجب عليها معرفة هل محيط العمل يساعد على الإستقرار و العمل و تكوين مسار مهني متواصل ، أو هو عبارة عن بيئة تتميز باللاإستقرار في العمل و ينتج لنا الهشاشة في المسار الإجتماعي والمهني و لا يؤدي إلى الإدماج المهني بصفة كلية و هذا ما لمسناه في هذه الدراسة ، التي تختص بفئة العمال المتعاقدين الذين يعانون نتيجة تراكم هذه المظاهر التي وجب علينا الوقوف أمامها سوسيولوجياً كظاهرة حديثة ظهرت نتيجة التحولات و التغيرات في صيغ العمل المأجور في المجتمع المأجور العالمي و

بالأخص في الجزائر ، فالمظهر الملاحظ من وراء هذه التغيرات و التحولات في المجتمع المأجور المحلي ، هو طغيان عقود العمل المحددة المدة مقارنة بعدد المناصب الدائمة التي تعرف مؤخراً تراجع نظراً للمرونة في طرق تنظيم العمل من طرف المؤسسات ، و التي أصبحت تؤسس لواقع مهني أصبح يتميز بالديمومة في الحالة التكوينية له ، فالعمل التعاقدية هو مظهر من هذه المظاهر التي أصبحت تميز واقع العمل في الجزائر و التي تؤدي إلى اللإستقرار المهني و الهشاشة المهنية في علاقات العمل المأجور في الوقت الراهن .

الجدول رقم 23: درجة الإرتياح و الشعور أثناء العمل بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا أشعر بشيء يذكر أعمل و لا أبالي	هناك تدمر و ملل و عدم الإرتياح في العمل	هناك إرتياح كبير و رغبة في العمل	درجة الإرتياح أثناء العمل	
				الفئة السوسيو مهنية	
78	18	20	40	التكرار	المنفذون
				النسبة	
%69,6	%16,1	%17,9	%35,7	التكرار	العمال المؤهلين
24	0	24	0	النسبة	
%21,4	%0,0	%21,4	%0,0	التكرار	المشرفين Superviseurs
10	0	3	7	النسبة	
%8,9	%0,0	%2,7	%6,2	التكرار	المجموع
112	18	47	47	النسبة	
%100,0	%16,1	%42,0	%42,0		

تعتبر حالات الإرتياح النفسي و الشعور بالراحة النفسية Le bien-être الجيدة في العمل مفاهيم أساسية جامعة ذات دلالات واسعة المنشأ ، فهي تقترب من الحالة الصحية الفيزيائية و العقلية للمستخدمين في العمل ، و التي تمثل بالنسبة للمؤسسة إحدى العوامل الأساسية للوصول إلى النجاعة التنظيمية و الفعالية في الإنتاج ، فالحالة النفسية في المؤسسة تشير إلى الشعور العام بالرضا و التطور الشخصي في و عن طريق العمل التي يتغلب في العديد من الأحيان على الحالة الصحية و العقلية للعامل في المؤسسة . تركز الحالة النفسية للمستخدمين على كيفية و مدى تصور المواقف و الإكراهات الشخصية و الجماعية في الوسط المهني ، فالمعنى المقدم لهذا الواقع الذي يختص بكل فرد على حدى

تجاه النتائج الفيزيائية و البيكولوجية و العاطفية و السيكوسوسيولوجية ، و يتوقف أيضا هذا الواقع على مستوى و درجة معينة من الفعالية التنظيمية والإنتاجية للمؤسسة ؛ في الواقع إن الراحة النفسية في العمل تشتمل على الحالة النفسية و الذهنية و البيكولوجية التي تتميز بالديناميكية و بالرضا التسقي بين السلوكات و الحاجات و التصورات المستخدمين من جهة ، و بين الإكراهات و المتطلبات الوسط المهني للعمل من جهة أخرى ، حيث يشعر المستخدمون بالراحة النفسية في العمل عن طريق العديد من العوامل التي تمثل المعالم المعرفية و الإجتماعية للعامل ، فتتمثل مثلاً في الصحة الجسدية ، الهدف من وراء العمل ، قيمة الأجور ، محاولة التخلص من القلق و التوتر ، ظروف العمل ، العلاقات ما بين المستخدمين فيما بينهم و مع مسؤوليهم في المؤسسة ، كل هذه تؤثر في الراحة النفسية للعامل في العمل في الوقت الراهن ؛ و عليه و بغية معرفة درجة الإرتياح و الراحة النفسية للمبشرين المتعاقدين في هذه الدراسة ، قدم لنا الجدول التالي وضعية البيكوسوسيولوجية الحالية لهؤلاء المبشرين ، حيث جاءت النسب متساوية في بعض المؤشرات التي تعكس لنا درجات الإرتياح النفسية وعدمه من طرف المبشرين في هذا الدراسة ، فالنسبة الأولى تمثلت بـ 42,0% من المجموع الكلي ، و التي عبر هؤلاء المبشرين بأن هناك إرتياح كبير و رغبة في العمل ، بالرغم من عدم الإستقرار المهني و الهشاشة المهنية التي يعرفونها في الظرف الحالي، و هذا لم يؤثر في معنويات جل المبشرين المتعاقدين الذي يرون هناك تحسن و تطور في مساهم المهني ، و كذلك يمثل هؤلاء المبشرين فئة المشرفين الذي توكل لهم مسؤوليات كبيرة في تنظيم العمل و الإشراف على العمال و المستخدمين ، كما أن البقية هم من فئة المنفذون الذين عبروا هم أيضا بإيجاب و تقاؤل تجاه الوضع و الظروف المحيطة بالعمل في المركب غاز البترول ، و يعتبرون العمل في هذا المركب بمثابة المكسب الهام نظراً لوضعيتهم الإجتماعية السابقة و الآنية و التي ترتبط بالوضعية المهنية للمبشرين ، فهم في حالة من التطور الشخصي بفضل العمل المأجور و ترتبط حالتهم الإندماجية في الإستمرارية و تجديد عقود عملهم في المؤسسات التي قامت بتوظيفهم و تعيينهم في هذا المركب ، فهم يحاولون تحقيق الإندماج المهني من وراء الراحة النفسية الجيدة و تحسن الوضعية الإجتماعية لهم من خلال العمل المأجور الحالي ؛ فيما يخص النسبة الثانية و التي جاءت بـ 42,0% و هي بالتقريب نفس النسبة السابقة ولكن تختلف في الحالة الشكلية ، حيث عبر بعض المبشرين المتعاقدين في هذه الحالة على التدمر و الملل و عدم الإرتياح في العمل ، و هذا نتيجة بعض الظروف الداخلية و حتى الخارجية التي تؤثر في نفسية العامل المتعاقد ، فهم في وضعية سلبية تجاه العمل ، و التدمر من الوضعية المهنية التي تعكس حالات اللإستقرار و الهشاشة الناتجة من وراء

العمل بعقود عمل محددة المدة ، و هذا يمكن أن يؤثر بالسلب على الراحة النفسية و الحالة الذهنية لهؤلاء المتعاقدين ، و التي تؤثر أيضا في عملية اندماجهم المهني في المؤسسة ، كما أن هذه الحالة التي تؤدي إلى عدم الرضا من الناحية النفسية و الإجتماعية راجعة أيضاً إلى الضغوط العمل الممارسة من طرف المسؤولين المؤسسات التي يتبع لها هؤلاء المتعاقدين ، و بالأخص فئة المنفذين هي التي تعاني من الحالات التدهور النفسي و الإجتماعي ، و كذلك هذا راجع على بعض الأمور الشخصية في الحياة الإجتماعية لبعض المتعاقدين و التي هي أيضا تؤثر بالسلب على الراحة النفسية لهم في العمل ، كما أن البقاء و التبات في الوضعية المهنية التي لم تتغير رغم مرور السنوات هي كذلك لها التأثير السلبي على المسار المهني و الإجتماعي لبعض العمال المتعاقدين في هذه المؤسسات محل الدراسة ، و هذا يؤدي بشكل عام إلى فقدان التقدير و الإعتبار الإجتماعي لهؤلاء المتعاقدين الذين يعبرون بالسلب و عدم الإهتمام بمعنى المقدم للعمل المأجور كنتيجة لعدم الإستقرار في العمل و التهديد المستمر بالتسريح في أي لحظة و الهشاشة المهنية التي يعرفونها في مساهم المهني و الإجتماعي ، و الذي يؤثر على عملية الإندماج المهني لهؤلاء المتعاقدين الذين عبروا بالسلب تجاه هذه الوضعية المهنية التي لم تساعدهم على التبات و الإستقرار في الحالة النفسية و الإجتماعية الخاصة بهم في العمل و في المجتمع على العموم ؛ أما ما تبقى من تصريحات المبحوثين المتعاقدين حول إشكالية الراحة النفسية و الإجتماعية في الوسط المهني فجاءت غير منسجمة في لا تعكس فعلاً الوضعية و الحالة البسيكولوجية للمبحوثين ، حيث جاءت النسبة المقدرة بـ 16,1% من المجموع الكلي تعكس لنا الواقع الفعلي لبعض المبحوثين الذين عبروا باللامبالاة و عدم الإهتمام بالحالة النفسية لديهم تجاه وضعيتهم المهنية الحالية ، فالأهم بالنسبة لهم هو إمتلاك عمل مأجور يسمح لهم بتقاضي الأجر الشهري بالرغم من قيمته المتواضعة ، و إكتساب من وراء هذا العمل لبعض الإمتيازات كالحمايات الإجتماعية و الحق في التقاعد فقط ، دون الإستفادة من إمتيازات أخرى كالعلاوات و الترقية المهنية و التكوين المستمر ، فكل هذه الأشياء تحمي المتعاقد و تساعده على الإندماج المهني الكلي ، و لكنه بدونها يبقى الأجير المتعاقد مقيد و خاضع لسياسة المؤسسات المقاولاتية و الخاصة و الوطنية التي تعمل بالتعاقد على المشاريع مع شركة سوناطراك ، و التي تمثل هذه السياسة بالنسبة للمتعاقد نموذج و مظهر من مظاهر العمل بالعقود المحدودة المدة التي لا تساعد المتعاقدين على الإستقرار المهني و الإجتماعي و يبقى إندماجه المهني متعلق و مرتبط بطبيعة هذه العقود و إمكانيات التجديد أو إحتمالية التسريح بدون مقابل يذكر ، حيث هذا يؤثر أيضا على المسار المهني و الإجتماعي لهؤلاء المتعاقدين في هذه المؤسسات ، و على العموم يمثل هؤلاء المبحوثين الفئة

المهنية ذو الخبرة المعتبرة و الوفية تجاه المؤسسة نظرا لبقاءهم في العمل الحالي بالرغم من طبيعة العقود المبرمة بينهم و بين المؤسسة ، فالأهم بالنسبة لهم هو إكتساب عمل مأجور و الهروب من ظاهرة البطالة التي تميز المجتمع المحلي لمدينة وهران ، فهم في هذه الوضعية المهنية منذ عدة سنوات و يعكسون و يمثلون النموذج من العمال المهنيين الذين يركزون على العمل فقط رغم الظروف الشاقة من حوله ، و يريدون إكتساب المهارات المهنية و العملية في ميدان العمل و التحقيق الإندماج المهني الكلي في المؤسسة ، و يكونون نظرة إيجابية حول المؤسسة و تجاه العمل المأجور بصفة عامة .

من خلال ما تم التطرق إليه حول الراحة النفسية و الإجتماعية للمبحوثين ، يظهر لنا بصفة عامة أن العمل المأجور بإختلاف مظاهره و الذي يعتبر عن البعض كمصدر للربح المال فقط و وسيلة لإشباع الحاجيات البيولوجية الإستهلاكية ، و لكن في الوقت الراهن تغيرت وجهات النظر حول العمل و هذا بإحتلاله المكانة الثانية بعد الأولى العائلة البيولوجية للمأجورين الذين يحاولون تقديم معنى إيجابي تجاهه ، فهو يسمح بالتطور الشخصي و تحقيق الذات بالنسبة لهم ، و يقدم للمأجورين مكانة إجتماعية معتبرة في المجتمع و الإحساس بأنهم أفراد نافعين في المجتمع ، و في هذا السياق يطرح اليوم مسألة الراحة البيولوجية و الإحساس السليء تجاه العمل و العوامل التي تساعد في ذلك ، فمن بين المظاهر التي تدل على الراحة النفسية هي الشعور بالإنتماء لدى المأجورين في العمل و التطور الشخصي له ، و الحاجة إلى الإعتراف بهم في المؤسسة و هذا دافع لتحفيزهم على العمل و البقاء والإستقرار في المؤسسة ، و كذلك طريقة التعامل الذي يحطى بها المأجورين من طرف مسؤوليهم في العمل ، إضافة إلى محاولة المؤسسة الحديثة في الوقت الراهن خلق جو من العلاقات الإجتماعية قائمة على التبادل الإحترام و المساواة و الإعتراف فيما بينهم بالجهود المبذولة من طرفهم في العمل و مكافأة هذا الجهد بإمميزات رمزية و مادية نتيجة لهذا الجهد و النشاط الفعال في العمل ، كما أن من بين عوامل الراحة النفسية التي توفرها المؤسسة لمستخدميها و هي تهيئة و توفير ظروف العمل الملائمة للعمل بإتقان مهني و إكتساب و تطوير الكفاءات الفردية و الجماعية في العمل ، و في نفس الوقت يجب على المؤسسة من خلال توفير الظروف الجيدة محاربة القلق و التوتر في العمل و تحسين الحالة الصحية البيولوجية لمستخدميها ، و أهم عامل من عوامل الراحة النفسية للمستخدمين في العمل و هو توفير مناصب عمل مستقرة و ثابتة التي تؤدي بالفرد إلى تكوين مسار مهني طويل المدى و الإستثمار في المشاريع المستقبلية تجاه العمل ، و تكوين نظرة إيجابية تجاه المؤسسة بتقديم الجهود الأفضل مما لديه في العمل

، و محاولة تطوير من كفاءاته المهنية الفردية في العمل و التنسيق الأفضل مع مسؤوليه المباشرين ، و التوفيق بين الحياة المهنية و الحياة الخاصة في المجتمع في الوقت الراهن .

الجدول رقم 24: تمثل المؤسسة الحالية بالنسبة للمبحوثين و متغير الفئة السوسيو مهنية

المجموع	إجابات أخرى	مكان يتم فيه الروابط و علاقات الصداقة	مكان يتم فيه الاعتراف بك	مكان حيث يتم فيه التعلم المستمر	مكان للقلق و الصراعات	مكان لإكتساب الأجر فقط	تمثل المؤسسة الحالية	
							الفئة السوسيو مهنية	
78	9	10	4	12	9	34	التكرار	المنفذون
%69,6	%8,0	%8,9	%3,6	%10,7	%8,0	%30,4	النسبة	
24	0	0	0	14	8	2	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%0,0	%0,0	%0,0	%12,5	%7,1	%1,8	النسبة	
10	0	0	6	4	0	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%0,0	%0,0	%5,4	%3,6	%0,0	%0,0	النسبة	
112	9	10	10	30	17	36	التكرار	المجموع
%100,0	%8,0	%8,9	%8,9	%26,8	%15,2	%32,1	النسبة	

من خلال الملاحظات اليومية للواقع الداخلي للمؤسسة تظهر لنا بعض العوامل و التأثيرات التي تساعد على إنتاج و خلق التصورات و التمثلات الفردية لدى الفرد تجاه الفضاء المهني بحيث يمارس عمله اليومي ، حيث هذه الحالة تستدعي التطرق إليها و محاولة فهم و إدراك الطبيعة المعرفية و الفكرية لفئة العمال و المستخدمين و ما يقدمونه من مجموعة القيم و المبادئ التي تتميز بالحركة و الديناميكية حسب الوسط و المحيط الذي يمارسون فيه حياتهم اليومية في الخارج و في نفس الوقت في الفضاء المهني في المؤسسة ، حيث تعتبر مجموعة التمثلات و التصورات بمثابة الفضاء المهيكل للمعرفة الوجدانية المترتبة بالفرد طيلة مساره الإجتماعي و المهني في المجتمع و في المؤسسة أيضاً ، فهذا النظام من التمثلات هو الإطار الأولي الذي يساعد التفكير و المعرفة المترتبة بالعناصر و المواضيع المواجهة في المعيش اليومي للفرد في المجتمع ، و هذا بما تحمله و تقدمه من دور و وظائف تسعى إلى الوصول إلى سيرورة الإتصال و التوافق بين مختلف الأفراد في المجتمع و المؤسسة كذلك ، فالتمثلات هي عبارة المعيار السوسيو لوجي التي يساعد الفرد على فهم و إدراك الواقع الخارجي و من خلاله يتم التمركز بواسطته ضمن العالم الحياة الواسع و محاولته خلق الروابط و تطويرها بينه مع مختلف الفاعلين

في المجتمع ، فنظام التمثلات و التصورات الفردية هو عبارة عن حوصلة معرفية تساعد على ضبط المواضيع المواجهة في الواقع المعيش اليومي في المجتمع بالنسبة للفرد ، بعبارة أخرى أن التمثلات الإجتماعية لها علاقة وطيدة مع الأشياء و الأحداث الإجتماعية المواجهة في الواقع اليومي المعاش ، كموضوع العمل المأجور على سبيل المثال و الفضاء المهني الذي ينتمي إليه الفرد العامل الذي يمارس عمله اليومي ، و عليه يقوم هذا الأخير بتكوين تفكير و نظرة خاصة حول هذا الواقع المهني المعاش في الحياة اليومية ، و لكن يرتبط تمثلهم حوله وفق التغيرات و التحولات و الظروف الخارجية و الداخلية ، و لهذا و بغية الإقتراب و تحليل بعض المتغيرات السوسولوجية لدراسة الحالية ، و جب علينا ربط العلاقة بين موضوع التمثلات و الواقع المهني كمعطى جديد بالنسبة للبعض العمال و المستخدمين الذين يقضون معظم أوقاتهم اليومية فيه ، و لهذا فالأهمية المرتبطة بنظام التمثلات ضروري للتحليل و الوقوف إليه و هذا بإعتباره سيرورة ديناميكية و حركية تتميز بنوع من التغير و التحول في نظامها على العموم ، و التي تؤثر بالسلب أو بالإيجاب على السلوكات و الممارسات الأفراد في المؤسسة ، و هذا بالتركيز على ما الذي يجب الوقوف إليه بإعتباره الفرد عضو يتفاعل و يتأثر بالمحيط التنظيمي من خلال ممارسته عمله المأجور اليومي في المؤسسة ؛ و عليه قدمت لنا هذه الدراسة إختلاف كبير في طبيعة التمثلات الفردية للعمال و المستخدمين المتعاقدين حول موضوع المؤسسة بإعتبارها الفضاء المهني الذي يقضي فيه هؤلاء المبحوثين جل أوقاتهم اليومية بعد فضاء العائلة ، فهم بذلك يكونون نظرة تصويرية معرفية حول الماهية الأساسية التي تقدمها المؤسسة حسب وجهة نظرهم ، و لهذا جاءت النسب في الجدول الإحصائي التالي غير متقاربة و تعرف تنوع في التصريحات حسب تمثّل و تصور كل فرد على حدى ، فجاءت النسبة الأعلى و المقدرة بـ 32,1% من المجموع الكلي ، و التي تعكس حالة العمال المتعاقدين الذين يعتبرون المؤسسة حيث هم يعملون بمثابة المكان الذي يتم فيه إكتساب الأجر فقط ، فهم بذلك يدخلون مع المؤسسة في علاقات أداتية محضة حيث يتم التبادل بين هؤلاء المبحوثين و المؤسسة بمقابل أجر و مبلغ مالي معتبر بالرغم من تواضع القيمة المالية له بإعتبارهم عمال متعاقدين عكس العمال الدائمين التابعين لشركة سوناطراك التي تقدم إمتيازات مادية و أجور لا يمكن مقارنتها مع باقي المؤسسات و بالأخص هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة و الوطنية التي يتبع لها هؤلاء المبحوثين بصفتهم عمال متعاقدين ، و لهذا يعتبرون الفضاء المهني هو بمثابة الفوائد المادية التي ترجع على الفرد في شكل راتب و أجر شهري فقط ، و هذا طبيعي نظراً لأن الأجر عنصر لا يكمن تجنبه فهو أمر بديهي من خلال توفير الحاجيات الأولية للفرد و به يستطيع الفرد التصرف و الممارسة الإجتماعية بكل حرية و إستقلالية الفردية للحفاظ

على المكانة و الدور الفعال في المجتمع بإعتباره عامل في مؤسسة معينة مقارنة بالآخرين الذين يعرفون حالة البطالة الطويلة المدى في المجتمع المحلي لمدينة وهران ؛ في المقام الثاني جاءت النسبة المقدره بـ 26,8% كثاني أكبر نسبة و التي تعكس حالة المبحوثين الذين يعتبرون المؤسسة كمكان الذي يتم فيه التعلم المستمر، حيث هذا يدل على الإستثمار الجيد في العمل من حيث أخذ المبادرة و التعلم المزيد من المعارف المهنية و التطبيقية في منصب العمل ، و هذا دليل على تبني هؤلاء المتعاقدين مشروع التطور الشخصي من خلال الصورة المعرفية و الفكرية التي يكونها الأفراد تجاه المؤسسة ، فهي بمثابة المكان لإكتساب المعارف الخاصة بهم في العمل و التي تساعدهم على التحكم الأفضل بمنصب العمل ، حيث تؤدي هذه المعارف المكتسبة بالفرد إلى تراكم الخبرات المهنية و التطبيقية التي تحتاجها المؤسسة ، و بهذا يتم الإحتفاظ بهم من طرف هذه المؤسسات التي تقوم بتجديد عقودهم نظراً للحاجة الضرورية إليهم ، بإعتبارهم عمال متعاقدين مميزين و جدين في العمل ، و في بعض الأحيان يقدم لهم مسؤوليات عالية مثل الإشراف على مجموعة و الفرق العمل المؤهلين ، و كذلك يمارسون بعض السلطة في إتخاذ القرارات الهامة في العمل بالرغم من وضعيتهم المهنية ، و هم بذلك يحققون الإندماج المهني الكلي في المؤسسة و خارجها في المجتمع ككل ، بإعتبارهم فاعلين إجتماعيين إيجابيين و متفائلين بالمستقبل في العمل و يمتلكون مكانة إجتماعية بالرغم من قيمتها المتواضعة فهي تمثل الواقع الفعلي و المعاش اليومي لهم في المجتمع ؛ في نفس السياق يوجد بعض المبحوثين في المؤسسة الحالة من إعتبر هذه الأخيرة كمكان للقلق و الصراعات بين مختلف الأطراف في العمل ، و التي تعكسه النسبة المقدره بـ 15,2% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و هذا راجع للعديد من الأسباب التي تخلق الصراع بين العمال المتعاقدين فيما بينهم أو مع مرؤوسيهام المشرفين و الإطارات المسيرة و العليا في المؤسسة محل الدراسة ، حيث يحدث الصراع في الفضاء المهني بسبب المشاكل حول العمل اليومي في المركب ، فهي صراعات داخلية تنظيمية تمس مستوى فعالية التنظيم الممارس و المعمول به في المؤسسة ، من جهة أخرى ينتج الصراع بسبب عدم التوافق في الأفكار و في الذهنيات الخاصة بالعمال فيما بينهم حول عناصر العمل اليومي ، و هذا راجع لتعدد و إختلاف في الذهنيات و القيم المتبناة و المعمول بها إجتماعياً في المؤسسة و خارجها ، ففي هذه الحالة لا تستطيع المؤسسة التنبؤ و التحكم في هذه الصراعات إلا بعد حدوثها ، فهي من بين الأمور الروتينية في العمل اليومي في المؤسسة ، من جهة أخرى تعتبر الوضعية المهنية الهشة و المؤقتة التي ينتمي إليها معظم المبحوثين في هذه الدراسة هي مصدر المشاكل و الصراعات أيضا و هذا يعكس لنا الصراع في المصالح بين هؤلاء المبحوثين الذين

يمتلكون مشاريع ذاتية خاصة بهم لا تتوافق مع الأهداف العامة للمؤسسات التي قامت بتوظيفهم بعقود محدودة المدة ، فهذا يؤدي في غالب الأحيان إلى الرفض و الإنسحاب المهني لهؤلاء المتعاقدين نظراً لتضارب و عدم الإنسجام مع أهداف هذه المؤسسات ، كما يمكن أيضاً أن نلاحظ الصراعات القائمة على مستوى توزيع السلطة و ممارستها و علاقتها بإتخاذ القرارات التنظيمية تجاه هذه الفئة المهنية من العمال و المستخدمين في العمل ، و عليه على هذه المؤسسات خلق جو مناسب للعمل و تهيئة الظروف الملائمة التي لا تدعو إلى القلق و التوتر ، كفتح قنوات الإتصال و التعاون ما بين الإطارات و العمال المنفذون و المؤهلون عن طريق وساطة المشرفين عن جماعات العمل ، و كذلك التطرق إلى المشاكل اليومية الإجتماعية التي تؤرق العمال المتعاقدين في حياتهم اليومية ، و بالأخص تسوية وضعيتهم المهنية من عمال متعاقدين و ترسيمهم كعمال دائمين وفق التنظيم و القانون المعموم به من طرف هذه المؤسسات ، و هذا بالتوازي مع تحفيزهم بإمتيازات مادية و معنوية كمكافأة لهم عن المجهود المبذول من طرفهم في العمل ، و في سياق آخر إن جملة هذه الصراعات الذي عبر عنها معظم المبحوثين المتعاقدين تؤثر بالسلب على الحالة النفسية و الإجتماعية الخاصة بهم ، و لا تساعد هؤلاء المبحوثين على بناء هوية مهنية قوية تكون في إنسجام مع أهداف العامة لهذه المؤسسات ، كما أنها لا تساعد أيضاً على الإندماج المهني الكلي لهذه الفئة المهنية الهشة في مسارها المهني و الإجتماعي ، كما لا تساعد على التثبات و الإستقرار المهني و تخلق نوع من الحركية و الدوافع التي تؤدي بالفرد بالتفكير في مغادرة و تغيير العمل في مؤسسات أخرى إن أتاحت له الفرصة ؛ إضافة إلى هذه المظاهر التي جاءت بها تمثلات و تصورات المبحوثين المتعاقدين حول ماهية المؤسسة محل الدراسة ، فنجد أيضاً من إعتبر المؤسسة حيث هم يعملون كمكان يتم في الإعتراف و التقدير من المسؤولين عليهم في العمل و لكن جاءت النسبة متواضعة بعض الشيء فهي تمثل فقط 8,9% من المجموع الكلي من عينة المجتمع المدروس ، فهذا الإعتراف و حالات التقدير لهذه الأقلية التي معظمها من فئة المشرفين يساعد على بناء الهوية المهنية القوية و الثابتة بالنسبة للفرد ، و هو مصدر للتحفيز و بناء العلاقات الإجتماعية الجيدة بين المتعاقدين و بقية الزملاء في المركب و من مختلف الفئات المهنية ، كما أنه يساعد على الراحة النفسية الجيدة و مصدر للتثبات و الإستقرار المهني بالرغم من هشاشة المسار المهني و الإجتماعي لهذه الأقلية من المبحوثين المتعاقدين ، حيث تعمل هذه المؤسسات التي يتبع لها هؤلاء المبحوثين إلى الإعتراف و التقدير في حالات إستثنائية على المجهود المبذول من طرف العمال المتعاقدين و كمكافأة على تحقيق النتائج المرجوة و المخطط لها سابقاً ، و أيضاً كتعويض على نوعية و جودة العمل الممارس

من طرفهم حيث تتطلب بعض المناصب نوعية في العمل الممارس للوصول إلى الأهداف المسطرة من طرف هذه المؤسسات ، التي تعمل من وراء هذا الإعتراف و التقدير للوصول إلى الفعالية التنظيمية و الإنتاجية الواجب تحقيقها وفق البرامج و السياسات المبرمجة مسبقاً من طرف المسؤولين و الإطارات العليا ، من جهة أخرى هذا الإعتراف بالرغم من الأقلية التي عبرت عنه ، يساعد على تقوية و تحقيق عملية الإدماج المهني بالنسبة لهذه الفئة المهنية التي تسعى من خلاله إلى الإستقرار و التثبات في المسار المهني و الإجتماعي و تحقيق الذات و تكوين هوية مهنية قوية تكون متوافقة مع الأهداف العامة لهذه المؤسسات في الواقع الفعلي للعمل ؛ فيما يخص النسبة المتبقية و التي تمثل 8,9% من المجموع الكلي لعينة المجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا تصريحات المبحوثين المتعاقدين الذين عبروا بأن المؤسسة حيث هم يعملون تمثل بالنسبة لهم مكان يتم فيه إنتاج الروابط الإجتماعية و علاقات الصداقة فيما بينهم ، و هذا أمر طبيعي بإعتبار الفضاء المهني بمثابة المكان الذي ينتج الرابط الإجتماعي و هذا من خلال التنشئة المهنية التي يكتسبها هؤلاء المبحوثين في المؤسسة ، و عن طريق ممارسة عملهم اليومي و حضور الإجتماعات حول حصيلة العمل الأسبوعي و الشهري في المؤسسة ، و كذلك ينتج الرابط الإجتماعي بين المبحوثين المتعاقدين أثناء فترات الراحة و الغذاء و التي تتم بصفة جماعية في الفضاءات المخصصة للعمال في المركب محل الدراسة ، إضافة إلى هذا يعتبر العمل المأجور في الوقت الراهن يساعد على التعاون و الإشتراك الفرد مع زملائه الآخرين في الفضاء المهني فهو يحقق الوظيفة الإجتماعية له من خلال إنتاج علاقات تبادلية تساعد في توسيع شبكة العلاقات الإجتماعية بين الأفراد في ميدان العمل ، و هو أيضا مصدر للإزدهار الشخصي و أهم في ذلك يساعد على الإدماج الإجتماعي و يشكل شكل من الأشكال الأساسية للرابط الإجتماعي و هذا ما تثبته هذه الدراسة الحالية حول العمال المتعاقدين و الوضعية المهنية الخاصة بهم ، فهم بذلك يشكلون جماعات مختلفة تكون الواقع المهني التي تقوم عليه هذه المؤسسات ، التي لازالت تحافظ على مظاهر التثبات في إنتاج الرابط الإجتماعي بواسطة علاقات العمل بين المتعاقدين فيما بينهم و بين زملائهم الدائمين في شركة سوناطراك ، حيث أن هذا الرابط الإجتماعي يعرف خصوصيات التثبات و التقوية من خلال التعاون و التضامن و العمل في جماعات و فرق مهنية كضرورة حتمية يتطلبها الواقع المهني الخاص بالمبحوثين بمختلف التخصصات المهنية في المؤسسات محل الدراسة .

من خلال ما سبق ذكره نستطيع قول إن لنظام التمثلات يقدم لنا إمكانية التغير و التحول في سيرورته في هذه الدراسة على أن العمال و المستخدمين المتعاقدين الحاليين في المؤسسة يقدمون تمثلات خاصة بهم حول واقعهم المهني في المؤسسة ، و هذا بالتوازي مع الوضعية المهنية التي يحتلونها في المؤسسة ، حيث تظهر هذه التمثلات كنظام معين من التبادل المعمم المحمل حول الفوائد الاقتصادية من وراء هذا العمل المأجور في هذه المؤسسة ، بحيث تتدخل جملة من العناصر التي تدفع بالفرد بإشباع غاياته الذاتية التي لا يمكن أن نقصها من العامل هذا الأخير ، كالأجر مثلاً و المصالح الرمزية المتجسدة في تكوين المسار المهني و روح الجماعة في العمل و الإعتراف في المؤسسة ؛ كما أننا لا يمكن نفي المظاهر السلبية التي جاءت في تصريحات بعض المبحوثين المتعاقدين الذين عبروا بأنها مكان للقلق و الصراعات و هذا ما تم معاشته من طرفهم في هذه المؤسسة ، كما أن البعض منهم يقوم بتملك لفضاءاتها من خلال عملية التعلم المستمر و التكوين كفاءاته الفردية و الجماعية التي تسمح له بتكوين هوية مهنية قوية متعارف عليها من طرف الآخرين ، و هذا بالتوازي مع محاولة تحقيقهم للإندماج المهني و الإجتماعي الكلي في المؤسسة و في المجتمع ككل . إضافة إلى هذا أصبحت المؤسسة تمثل الفضاء المهني الذي ينتج الروابط الإجتماعية بين المبحوثين فيما بينهم و بين زملائهم الدائمين ، حيث يساعد الثبات و الإستقرار في العلاقات الإجتماعية على تحقيق عملية الإندماج المهني أيضاً في الوقت الراهن و هذا هو الهدف الأساسي لمعظم هؤلاء المبحوثين المتعاقدين و تحسين وضعيتهم المهنية في الظرف الحالي أو في المستقبل القريب .

الجدول رقم 25: تقييم الوضعية المهنية للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	تقييم سلبي	تقييم إيجابي	تقييم الوضعية المهنية	
			الفئة السوسيو مهنية	
78	38	40	التكرار	المنفذون
			النسبة	
%69,6	%33,9	%35,7		
24	22	2	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	
%21,4	%19,6	%1,8		
10	4	6	التكرار	المشرفين Superviseurs
			النسبة	
%8,9	%3,6	%5,4		
112	64	48	التكرار	المجموع
			النسبة	
%100,0	%57,1	%42,9		

إن الوضعية المهنية الخاصة بالأفراد تعرف نوع من التغير و التحول في مضمونها القانوني و التشريعي التي تعمل به المؤسسة الحديثة ، وهذا من خلال العمل بمرونة و ديناميكية تجاه الصيغ التقليدية لتنظيم العمل المأجور و تظاهراته الإجتماعية في المجتمع المأجور ، حيث أصبحت المؤسسة اليوم تعتمد على أشكال جديدة من الصيغ العمل المأجور و تؤسس لها مرجعية تشريعية التي تدل على التحولات و التغيرات التي مست سوق العمل و حالة الإقتصاد المحلي و العالمي في الوقت الراهن ، فمن بين الصيغ الجديدة التي أصبحت المؤسسة تعتمد عليها هي العمل بعقود محدودة المدة التي أدت إلى تراجع العمل الدائم و ظهور أزمة في التنظيم العمل المأجور ، و عليه اليوم نشهد تزايد الهشاشة المهنية و اللإستقرار الذي يميز فئة من العمال و المستخدمين الذين أصبحوا يتأقلمون مع هذه الوضعية المهنية التي تستدعي الوقوف إليها كمظهر جديد من مظاهر و أشكال العمل في الوقت الراهن ، حيث هذه الوضعية المهنية أصبحت تؤثر على الحالة البسيكولوجية و الإجتماعية للأفراد ، و أيضا على القيمة الرمزية و الإجتماعية التي تحتلها في المجتمع مقارنة بالقيمة الرمزية الذي يأخذها العمل الدائم في المجتمع المأجور ، و عليه تساءلنا في هذه الدراسة على القيمة الرمزية و التقييم المقدم لهذه الوضعية المهنية الحالية بالنسبة لفئة المتعاقدين ، و هذا من خلال التأثير الكبير التي تعرفه حالتهم الإجتماعية نتيجة العمل و الإستمرار و البقاء في هذه الوضعية المهنية التي تستدعي تقييم رمزي من طرف مستخدميها المتعاقدين في المؤسسة ؛ و عليه كان لعملية التقييم لهذه الوضعية المهنية التي تتميز بالهشاشة و اللإستقرار في المسار المهني و الإجتماعي ، أثر على الحالة النفسية و الإجتماعية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين في هذه الدراسة ، حيث أن معظم المبحوثين المتعاقدين قاموا بتقييم سلبي تجاه

وضعتهم المهنية الحالية التي جاءت نسبته المقدرة بـ 57,1% من المجموع الكلي ، حيث هذه الوضعية بالنسبة لهم لا تسمح لهم بالإستفادة بالعديد من الإمتيازات و الفوائد ، و هذا من خلال تدهور الحالة المادية لهم نظرا لتدني أجورهم الشهرية ، إضافة إلى الغموض الذي يطغى على مسألة تجديد عقودهم المحددة المدة من طرف المؤسسات التابعين لها ، و كذلك هذه الوضعية المهنية الحالية لهم لا تسمح بالتطور الشخصي و تكوين مسار مهني و إجتماعي ، فهم في حالة اللإستقرار و الهشاشة المهنية ، كما أنها بالنسبة لهم لا يمكن بواسطتها إمتلاك مكانة إجتماعية مرموقة في المجتمع لهذا أظهرت لنا تصريحات البعض من المبحوثين المتعاقدين أن هذه الوضعية المهنية لا تقدم قيمة رمزية عالية ، فهم في حالة عدم الإعتراف بها من طرفهم ، و لهذا كان تقييمهم لها بالسلب و عدم الإهتمام الكلي بوضعيتهم فهم في حالة من الحركية للبحث عن منصب شغل دائم مثل زملائهم التابعين لشركة سوناطراك ؛ في نفس السياق جاءت النسبة الثانية المقدرة بـ 42,9% من المجموع الكلي و التي تعكس لنا حالة التقييم الإيجابي للوضعية المهنية لبعض المبحوثين المتعاقدين ، و الذين يرون هذه الوضعية بكل جدية و تفاؤل بالمستقبل ، فهم يحاولون الإندماج المهني الكلي بالرغم من هذه الوضعية المهنية المتواضعة ، و التي ساعدتهم بالرغم من نسبتها فيما يخض الإمتيازات و الفوائد المادية و المعنوية ، فهم يقدمون تقييم إيجابي رمزي لقيمة العمل المأجور الحالي بصفة عامة ، بالنسبة إليهم هذه الوضعية المهنية بالرغم من كونها وضعية هشة و مؤقتة و مرتبطة بمدة العقد المتفق عليه ، فهي أفضل من حالة البطالة التي عايشوها سابقاً ، إضافة أيضاً إلى كونهم واعون بمسألة نقص التوظيف و التشغيل في المرحلة الراهنة ، والصعوبة التي يجدها الفرد في إيجاد منصب عمل مهما كانت صيغته (المؤقت أو الدائم) في الوقت الراهن ، فهم في دراية جيدة بمصير الأفراد الآخرين الذين مازالوا يواصلون البحث عن الشغل في المجتمع المحلي لمدينة وهران ، من جهة أخرى يمتلك هؤلاء المبحوثين نظرة واسعة مستقبلية حول مسارهم المهني و الإجتماعي ، و يحاولون أثناء عملهم هذا تكوين هوية مهنية قوية و إيجاد الطرق و الوسائل لبناء كفاءاتهم المهنية التي تتطلب المزيد من السنوات في بعض التخصصات ، و التي يعتبرونها الحل الأساسي لخروج من هذه الوضعية المهنية و ذلك بإيجاد منصب شغل دائم بفضل تراكم الخبرة المكتسبة من خلال العمل بصيغة عقود المحددة المدة .

الجدول رقم 26: تقييم بقية أفراد المجتمع للمبوحين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	يقيموني بالسلب و نوع من السخرية	البحث الدائم عن الأشياء الجديدة و العمل الدائم	يعتبروني عامل و فقط	تقييم بقية أفراد المجتمع	
				الفئة السوسيو مهنية	
78	20	21	37	التكرار	المنفذون
				النسبة	
%69,6	%17,9	%18,8	%33,0		
24	2	17	5	التكرار	العمال المؤهلين
				النسبة	
%21,4	%1,8	%15,2	%4,5		
10	0	10	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
				النسبة	
%8,9	%0,0	%8,9	%0,0		
112	22	48	42	التكرار	المجموع
				النسبة	
%100,0	%19,6	%42,9	%37,5		

إن الواقع العمل المأجور في الظرف الحالي عرف تغيرات و تحولات مست المستخدمين في وضعيتهم المهنية بالدرجة الأولى ، فالمؤسسات الكبرى اليوم لم تعد تعتمد على توظيف الأفراد بصيغة العقود الدائمة ، حيث حل محلها التوظيف المؤقت بصيغة العقود المحددة المدة ، و هذا راجع للمرونة في سياسة التشغيل بتوازي مع إعادة تنظيم الإقتصاد المحلي و الدولي ، إضافة إلى ظاهرة العولمة التي جعلت من المؤسسات تغير أماكن عملها و تعتمد على التشغيل المؤقت و بعدد كبير نظرا لطرف التنظيم الإنتاجية الحديثة ، إضافة إلى تقليص التدخل البشري في عملية الإنتاج الشاملة ، فكل هذه الظروف أدت إلى تدهور ظروف العمل المأجور الدائم حيث أصبحت المؤسسة اليوم تعمل بنظام العقود المحدودة المدة التي أصبحت المظهر الشائع و المعمم في الكثير في المؤسسات الاقتصادية ، حيث هذا يؤدي إلى الهشاشة المهنية و اللاإستقرار في المسار المهني و الإجتماعي للمستخدمين ، و كذلك يخلق لنا نوع من عدم الإعتراف و تدني في قيمة هذه العقود المؤقتة التي لا تقدم الجو المناسب لتحقيق الإندماج المهني للعامل ، و تؤدي به إلى التدهور في المكانة الإجتماعية الرمزية في المجتمع ، و عليه و بقية معرفة نظرة الآخرين للمستخدمين المتعاقدين في المجتمع ، و ماهي القيمة التي يقدموها لهم بإعتبارهم فئة هشة و هذا عكس القيمة الرمزية المرموقة التي يحتلها العمل المأجور الدائم في المجتمع المحلي و العالمي أيضاً ، فماهو التقييم الذي يقدمه أفراد المجتمع لفئة العمال المتعاقدين في الوقت الراهن في هذه الدراسة ؟ ، و عليه قدم لنا الجدول التالي نسب غير متقاربة و تعرف نوع من الإختلاف و التنوع في الإجابات

المبحوثين المتعاقدين حول واقعهم المهني ، و هذا ما جاءت به النسبة المقدرة بـ 42,9% من المجموع الكلي و التي تعكس حالة المبحوثين المتعاقدين الذين إعتبروا أن أفراد المجتمع يحاولون معرفة و البحث الدائم عن الأشياء الجديدة و هل العمل الخاص بهؤلاء المبحوثين هو العمل الدائم أو عمل مؤقت بعقد محدد المدة ، و هذا يعكس لنا حالة المتعاقدين الذين يبحثون بإستمرار و بكل الطرق و الوسائل عن إيجاد منصب عمل دائم و هذا هو واقع الفعلي لحياتهم اليومية ، و هذا لكون الوضعية المهنية التي هم فيها لا تساعد كثيراً في تحقيق الإندماج المهني و الإجتماعي ، و لا تساعد على التطور الشخصي و الترقية و التمتع بالراحة النفسية و الإجتماعية و غيرها من النتائج التي هي وراء هذه الوضعية المهنية المؤقتة في المؤسسة في الوقت الراهن ؛ على صعيد آخر تظهر لنا النسبة المقدرة بـ 37,5% من المجموع الكلي من عينة المجتمع المدروس ، أن أفراد المجتمع يعتبرون بعض المبحوثين المتعاقدين أنهم مجرد عمال لا أقل و لا أكثر من ذلك ، و هذا نظراً لوضعية سوق العمل التي تعرف نقص في مناصب العمل و تزايد ظاهرة البطالة خاصة فئة الجامعيين الذين لم يجدوا عمل إلى غاية الآن ، و هذا ما يأخذه في الحسبان أفراد المجتمع الذين يرون في العمال المتعاقدين أنهم إستطاعوا الحصول على عمل معين ، و هذا بالرغم من وضعيته المهنية المؤقتة و الذي لا يسمح لهؤلاء المبحوثين بالقيام بالعديد من الأشياء ، و كذلك يجهل أفراد المجتمع الآثار المترتبة عن وضعية الهشاشة المهنية و اللإستقرار التي تميز هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، إضافة إلى تدني مستوى الأجور و غيرها من الفوائد المالية و تدني القيمة الرمزية لهذه الوضعية المهنية في المجتمع و التي تؤثر على الحالة البسيكولوجية و الإجتماعية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ؛ ففي نفس السياق تبقى القيمة الرمزية للعمل بالعقود المحددة المدة متدنية و غير معترف بها عكس العمل المأجور الدائم ، و لهذا يقوم بعض الأفراد من المجتمع بتقييم سلبي و إصدار أحكام السخرية و عدم الإعتراف و التقدير و الإحترام تجاه بعض المبحوثين المتعاقدين في هذا الدراسة ، و هذا التي تعكسه لنا النسبة المقدرة بـ 19,6% من المجموع الكلي و التي تعتبر نسبة معتبرة بعض الشيء و هذا راجع لكون هؤلاء الأفراد من المجتمع سبق لهم و أن تعايشوا مع نفس الحالة المهنية التي يوجد فيها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، أو أن هؤلاء الأفراد يمارسون عمل مأجور دائم في مؤسسات مختلفة ، أو أنهم لا يمتلكون ثقافة تقدير العمل و إحترامه كقيمة رمزية جيدة و هذا بالرغم من طبيعته المؤقتة و الهشة ، فهم يرون أن العمل التعاقدية لا يمثل نموذج العمل المأجور الكامل و الجيد و لا يمتلك قيمة رمزية معتبرة في المجتمع الحالي ، و هذا ما يؤثر أيضا على الحالة النفسية و المعنوية لبعض المبحوثين المتعاقدين ، و الذين يسعون من وراء هذا الإحتقار و عدم التقدير و عدم الإحترام تجاههم و تجاهل

المسؤولين لوضعيتهم المؤقتة ، إلى البحث المتواصل على مناصب شغل دائمة التي تؤدي إلى الإستقرار و ضمان و تكوين هوية مهنية قوية و مسار مهني و إجتماعي في مستوى تطلعاتهم .

الجدول رقم 27: الأشياء التي تشغل الوضعية الحالية للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	إجابات أخرى	عدم تجديد للعقد العمل المحدود و التخلي عنك	حالات الشك و اللايقين من المستقبل	الحالة المتواضعة للأجر المكتسب	اللاإستقرار في العمل و في الوضعية المهنية	الأشياء التي تشغل الوضعية الحالية		الفئة السوسيو مهنية
						التكرار	النسبة	
78	7	29	10	13	19	التكرار	المنفذون	
%69,6	%6,2	%25,9	%8,9	%11,6	%17,0	النسبة		
24	1	3	8	7	5	التكرار	العمال المؤهلين	
%21,4	%0,9	%2,7	%7,1	%6,2	%4,5	النسبة		
10	1	0	4	5	0	التكرار	المشرفين Superviseurs	
%8,9	%0,9	%0,0	%3,6	%4,5	%0,0	النسبة		
112	9	32	22	25	24	التكرار	المجموع	
%100,0	%8,0	%28,6	%19,6	%22,3	%21,4	النسبة		

نلاحظ خلال الآونة الأخيرة تطور الشغل المؤقت و مناصب العمل الغير الدائمة في وسط الكثير من المؤسسات التي أصبحت تعتمد بالأساس على التوظيف بصيغة عقود محددة المدة مقارنة بالتوظيف الدائم الذي أصبح نادر في الظرف الحالي في المجتمع المحلي و العالمي أيضاً ، حيث يجب على المؤسسة مجابهة التحولات و التغيرات التي مست ظروف الإقتصادية و الإجتماعية ، فإن كانت ظاهرة البطالة الطويلة المدى تميز المجتمعات الحديثة في الوقت الراهن ، التي أصبحت تؤرق إهتمامات الأفراد خلال مساهمهم الإجتماعي في المجتمع ، و هذا يشمل أيضاً مناصب العمل المؤقتة و الهشة و التي تستدعي هي أيضاً الوقوف أمام هذه الوضعية التي تؤدي إلى حالات الهشاشة المهنية لمسار الفرد في العمل و إلى اللاإستقرار و اللاإستمرارية في العمل بالنسبة لفئة العمال التي تسهم هذه الظاهرة التي أصبحت تميز المؤسسات في الوقت الراهن ، و حيث هذه الوضعية المهنية تنتج لنا نتائج و آثار غير مرغوب فيها من طرف فئة المتعاقدين التي تسهم بالدرجة الأولى هذه الظاهرة ، فالهشاشة المهنية تؤثر على حياة الفرد المأجور و على حالته المادية و الصحية أيضاً ، فالعمل المؤقت يخلق حالات القلق و عدم الراحة البسيكولوجية و يؤثر على الحالة النفسية و الذهنية للمتعاقدين العاملين بصيغة العقود

المحدودة المدة ، حيث يظهرون الرغبة في الحصول على العديد من المتطلبات الأساسية من المؤسسة التي تشغلهم ، و عليه تمثل الحالة الذهنية و النفسية الموضوع الأساسي الذي يندرج ضمن إهتماماتنا بهذه الفئة و ما الذي يشغلهم من الأمور في الوقت الراهن و خلال فترة معاشتهم لوضعيتهم المهنية الهشة و المؤقتة ؛ و من خلال هذا يقدم لنا الجدول التالي أهم المواضيع و الأشياء التي يولي إليها إهتمام أكبر من طرف المبحوثين المتعاقدين في هذه الدراسة الحالية ، حيث الشغل الشاغل لبعض هؤلاء المتعاقدين و هو أهم موضوع الذي يجب على الفرد الإهتمام به في الوضعية الحالية و هو المتعلق بمدى إمكانية المؤسسات في عدم تجديد للعقد العمل المحدود و التخلي عنهم في أي لحظة ، و هذا ما تعكسه لنا النسبة المعتبرة بـ 28,6% من المجموع الكلي ، فهذه المؤسسات التي تشغل هؤلاء المتعاقدين تستطيع العمل بالفراغ القانوني الذي ينظم عقد العمل المحدد المدة ، تسريح العمال و عدم تجديد لعقد العمل في أي لحظة و بدون سبب معين ، و هذا ما لمسناه من تصريح المبحوثين الذين يرون هذا بالظلم و الإجحاف في حقوقهم التي يضمنها قانون العمل في الجزائر ، فاللاإستمرارية في العمل و عدم الإستقرار المهني هي التي تميز وضعية المهنية لفئة المتعاقدين في الظرف الحالي ، و هذا و ما تم التطرق إليه في الجدول السابق الذي يخص طريقة تجديد لهذه العقود التي كشف لنا أنها تتم بطريقة آلية و مستمرة ، و لكن هذا لا يفي بإمكانيات التسريح في أي لحظة ممكنة ، و يبقى هذا من آثار العمل بصيغة العقود المحدودة المدة ، التي تؤثر على الحالة البيكولوجية و الإجتماعية لهؤلاء المتعاقدين ؛ من جهة أخرى جاءت تصريحات بعض المبحوثين المتعاقدين لتؤكد تندي قيمة العمل بالعقود محدودة المدة التي لا توفر و تقدم إمتيازات مادية معتبرة و يعتبر بالنسبة لهم أن الأجر لا يقدم الإضافة المالية الجيدة بإعتباره غير كافي و لا يستطيع الفرد القيام بمشاريع و أعمال أخرى بقيمة هذا الأجر ، و الذي يعتبر حسب هؤلاء المبحوثين كمصدر مالي يلبي فقط الحاجيات الأولية لهم و لأسرهم ، و هذا ما يجب التطرق إليه من طرفهم و مناقشته في العمل و خارج العمل ، فهو الموضوع الأساسي المتحدث حوله عند بعض المبحوثين المتعاقدين في الوقت الراهن ، و هذا ما تؤكد لنا النسبة المعتبرة بـ 22,3% من المجموع الكلي لعنية المجتمع المدروس ؛ في السياق آخر يقدم لنا الجدول الإحصائي النسبة التي تقارب بعض الشيء النسب السابقة و التي تمثلت بـ 21,4% و التي تعكس لنا الموضوع الأساسي المتحدث حوله و الذي يعتبر بمثابة الشغل الشاغل لبعض المبحوثين المتعاقدين و هو المتعلق بالوضعية المهنية الحالية التي تعكس لنا حالة اللاإستقرار في العمل و في الوضعية المهنية التي تتميز بالهشاشة و اللاإستمرارية و الشك حول مصير هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، الذين يرون بأن الوضعية الحالية لا تمثل الوضعية

المثالية للعمل المأجور و لا تقدم الدعم الكامل المعنوي و الإجتماعي لهم في المجتمع ، و هذا لا ينفي رغبتهم في ممارسة نشاط معين و لكن ليس على شكل عمل بالعقود المحدودة المدة ، التي يعتبرها البعض بعقود الإستعباد و الشقاء بدون مقابل يذكر ، فلا قيمة الأجر مرتفعة و لا مسار مهني مضمون و لا حمايات إجتماعية كاملة ، فهذه كلها عوامل تجعل من المتعاقد أسير و مرتبط بصيغة هذا العمل الذي يؤثر على الصحة النفسية المعنوية و الإجتماعية في الطرف الحالي ، لذلك يعتبر من بين الأشياء التي تشغل المتعاقدين اليوم و التي يولي إليها هؤلاء المبحوثين الأهمية القصوى بإعتبارها تمثل مصير و مستقبل مساره المهني و عملهم المأجور في هذه المؤسسات محل الدراسة ؛ كما أن هذه الوضعية المهنية لا يمكن من خلالها التنبؤ و التخطيط للمستقبل الذي يظهر لهم أنه مبهم و يمثل حالات اللائقين في المسار المهني و الإجتماعي الخاصة بهم ، حيث هذا يعكس لنا النسبة المعتبرة المقدره بـ 19,6% من المجموع الكلي ، و التي تمثل حالة الأشياء التي يولي إليها بعض المبحوثين المتعاقدين الأهمية القصوى و هي التي تخص حالات الشك و اللائقين من المستقبل و المصير الذي يمكن للمتعاقد الوقوع فيه ، فهو في وضعية مهنية لا تضمن له الترقى و الصعود المهني و لا يمكنه من خلالها التخطيط للمستقبل البعيد ، و لهذا يعتبر البعض أن مستقبل العمل المأجور بالنسبة له في الأهم في مساره المهني و الإجتماعي ، حيث يهدف هؤلاء المبحوثين إلى البحث و الحصول على منصب عمل دائم الذي يقدم الإمتيازات المالية الكافية و الحماية الكاملة و هو بالنسبة لهم العمل المأجور المثالي الذي ينبغي عليهم الحصول عليه بمختلف الطرق إن أتاحت الفرصة لذلك ، فوضعيتهم المهنية تبقى مترتبطة بالمدة التي يضمنها عقد العمل المحدود و في إمكانيات التجديد التي هي في يد المؤسسات المقاولاتية و الخاصة و الوطنية التي تعمل بالتعاقد مع شركة سوناتراك ، حيث الوضعية المهنية الحالية للمبحوثين المتعاقدين يجب النظر فيها و بالأخص مسألة الإدماج المهني الآلي التي لا تعمل به هذه المؤسسات ، بالرغم من مرور عدة سنوات و هؤلاء المتعاقدين يعملون بصيغة عقود محدودة المدة ، و هذا ما يؤثر في إندماجهم المهني و الإجتماعي في المؤسسة و في المجتمع ككل ، و الذي يعتبر الإشكالية الراهنة التي تمثل الأساس المعرفي و العلمي لدراستنا هذه .

الجدول رقم 28: ممارسة النشاط النقابي للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا	نعم	ممارسة النشاط النقابي	
			الفئة السوسيو مهنية	
78	48	30	التكرار	المنفذون
			النسبة	
%69,6	%42,9	%26,8		
24	23	1	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	
%21,4	%20,5	%0,9		
10	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
			النسبة	
%8,9	%0,0	%8,9		
112	71	41	التكرار	المجموع
			النسبة	
%100,0	%63,4	%36,6		

أدت الظروف التي شهدها المجال الإقتصادي و الإجتماعي في الجزائر خلال سنوات الثمانينات و التسعينات إلى إجراء إصلاحات في جميع المجالات السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية و التي شكل صدور دستور 1989 النواة الأولى لتجسيد الفعلي لهذه التغيرات و هذا بالتوازي مع التوجه الجديد في المجال الإقتصادي الذي عرف هو أيضا تبني و العمل بسياسة إقتصادية ذات توجه مفتوح عكس الإقتصاد الموجه الأحادي في السابق العهد ، ليتم فيما بعد بفسح المجال أمام بعض الأطراف التي أخذت على عاتقها تنظيم المسائل المتعلقة بالعلاقات المهنية و الإجتماعية ، و يسمح للدولة بالتدخل فقط في القضايا التي تتعلق بالنظام العام و تنظيمه ، حيث تضمنت المادة 56 من الدستور على مبدأ الحرية النقابية و تكوين أو الانضمام إلى أي تنظيم نقابي في إطار التنظيم المعمول به ، و هذا مع التأكيد على ممارسة حق التفاوض الجماعي بكل حرية ، و الذي يخلق جو مناسب للمشاركة الفعلية للعمال في إصدار و تقرير مبادئ و قواعد للعلاقات المهنية و الإجتماعية مع أرباب العمل ، و هذا ما تم العمل به بالتوازي مع تجسيد و صدور القوانين خلال سنوات 1990 و التي أقرت فيه و إعترفت للعمال بحق التفاوض الجماعي في ظل التعددية النقابية بواسطة فتح قنوات الحوار بين الشركاء الإجتماعيين و أرباب العمل في إطار تشريعي منظم ، و يشجع على الحوار الديمقراطي بين النقابات المتعددة و الدولة التي تعمل على الحفاظ على السلم الإجتماعي الذي يعمل على تحقيق الأمن و الإستقرار في علاقات العمل في مختلف المؤسسات الوطنية و الخاصة التي تضم العديد من العمال و المستخدمين بمختلف الوضعية المهنية الذين أصبحوا يتمتعون بحق الممارسة النقابية بكل حرية و بالإرادة الشخصية لهم ، و هذا لضمان و تحقيق بعض المطالب و الأهداف المبتغي الحصول عليها في الظرف السابق و الحالي ؛

و عليه كان علينا التطرق إلى إشكالية ممارسة الحق النقابي للعمال المتعاقدين كعامل من عوامل تحقيق الإدماج المهني و الاجتماعي في المجتمع المأجور ، من خلال جملة المطالب و الأهداف التي تبدو قانونية و شرعية في نظرهم و التي يضمنها قانون العمل الجزائري و قانون الخاص بالمتعاقدين في مادته 13 التي تعطي الحق بالممارسة النقابية لهذه الفئة من العمال في المؤسسة ، و مع هذا تبقى هذه الممارسة فعل إرادي شخصي و ليس إجباري ، فهو حق مكتسب بالنسبة لبعض المتعاقدين الذين يمارسون و ينضمون إلى النقابة العمالية للمؤسسة و هذا ما لمسناه في الدراسة الحالية ، حيث يعكس لنا الجدول التالي نسب غير متجانسة و غير متقاربة حول هذه الإشكالية التي تمثل بعض الممارسات المهنية الذي يضمنها القانون قبل كل شيء ، و ثانياً بإعتبار النقابة العمالية هي هيئة رسمية معترف بها التي تدافع على حقوق العمال بمختلف الفئات المهنية و تسعى للوصول إلى الأهداف المبتغاة من طرف العمال التي تكون تتماشى مع الأهداف العامة للمؤسسة ؛ و عليه جاءت النسبة المقدرة بـ 63,4% من المجموع الكلي و التي تعكس لنا حالات أغلبية المبحوثين المتعاقدين الذين لا يمارسون الحق النقابي و لا يهتمون بالإنتماء إلى نقابة المؤسسة بالرغم من وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة التي لا تؤدي إلى الإستقرار المهني و الاجتماعي ، و اللإستمرارية في علاقات العمل التي يمكن أن تنتهي بمجرد إنتهاء مدة العقد المحدود المدة ، و بالرغم من النقائص العديدة التي تعرفها هذه الفئة من العمال ، حيث هذا يدل على الخوف من التسريح بمجرد المطالبة بحقوقهم الشرعية ، بإضافة إلى كون بعض النقابات العمالية في الجزائر لها سمعة سيئة في الرأي العام و في ميدان النشاط النقابي ، فهذا الذي يؤدي بالمتعاقدين إلى عدم الإنتماء إلى النقابة ، فهم يركزون على العمل و تنمية كفاءاتهم المهنية و إكتساب بعض السنوات في العمل التي تمثل لهم الخبرة المناسبة للحصول على منصب عمل دائم في مؤسسات أخرى ، و بالأخص في شركة سوناطراك مثل زملائهم في العمل التابعين لها ، فكل هذه الأهداف بالنسبة لفئة المتعاقدين هذه تبقى تتماشى مع الأهداف العامة للمؤسسة و لا تكون في تعارض محتمل بسبب الإنتماء إلى نقابة المؤسسة و هذا حسب بعض المبحوثين المتعاقدين الذين ينظرون إلى النقابة بأنها لا تسعى إلى تحقيق مطالب العمال ، و كذلك يرون في الممارسة النقابية ممارسة تؤدي إلى نتائج غير مرجوة من طرف هؤلاء المتعاقدين كالتسريح مثلاً أو تغيير منصب العمل أو عدم تجديد عقد العمل عند الإنقضاء مدة العمل ؛ إن هذا لا ينفى أبداً وجود بعض المبحوثين المتعاقدين الذين يمارسون الحق النقابي و ينتمون إلى هذا التنظيم ، و هذا ما تعكسه النسبة المتبقية التي تقدر بـ 36,6% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و هذا يدل على أن هؤلاء المبحوثين واعون بالحق النقابي و ما تمثله النقابة في

نظرهم ، فهم يسعون تحقيق من وراء النقابة مطالبهم الشرعية و التي تقتصر بالنسبة إليهم على الحق في الحصول على منصب عمل دائم في هذه المؤسسات التي يتبعون لها ، أضف إلى ذلك مطالبهم التي تبدو ضرورية و هي الزيادة في الأجور و الحق في الإستفادة من العلاوات و التعويضات المختلفة التي لا تقدمها هذه المؤسسات لهم إلا في الحالات الإستثنائية ، إضافة إلى مطالب أخرى ذات طابع إجتماعي كمنح و العلاوات المتعلقة بالوضع الإقتصادية الإجتماعية للعامل مثل تقديم قروض مالية للعامل من المؤسسة ، و العلاوات السداسية و السنوية ، أو ما يعرف بالمسؤولية الإجتماعية للمؤسسة و التي هي غائبة في نظر هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ؛ إن وعي هؤلاء المبحوثين بالممارسة الحق النقابي هو يرجع بالأساس إلى إرتفاع نسبي في المستوى التعليمي و المهني لبعض المبحوثين بالرغم من الفئة المهنية التي ينتمون إليها ، و بالأخص نلاحظ في الجدول أن الفئة المهنية الخاصة بالمشرفين كلها يمارسون الحق النقابي دون تمييز ، و هذا بإعتبارهم مسؤولين عن فرق العمل و يحتكون مباشرة بالإطارات من مختلف المؤسسات خاصة بالإطارات العليا لشركة الأم سوناطراك ، و يدركون المعنى الحقيقي للممارسة النقابية في المؤسسة ، كونهم يمتلكون الخبرة المهنية المعتبرة و الكفاءات اللازمة للقيام و إتخاذ القرارات و ممارسة بعض السلطة الممنوحة لهم بالرغم من نسبتها كونهم عمال متعاقدين ، فهم بذلك يمثلون العمال المتعاقدين المثاليين في نظر مسؤولي هذه المؤسسات التي تقوم بالإحتفاظ بهم في العمل ، للوصول إلى الأهداف المسطرة و الفعالية الإنتاجية و التنظيمية و بواسطتهم يقوم مسؤولي هذه المؤسسات بإعطاء الصورة الجيدة حول طرق تسيير هذه المؤسسات و حول الصورة الخارجية لهذه المؤسسات ، التي مازالت إلى غاية الآن تعمل بنظام العقود المحدودة المدة ، و هذا أصبح المظهر الجديد لصيغة العمل المأجور في المجتمع المأجور في الجزائر .

4. المسارات المهنية و سيرورة الإدماج الإجتماعي

تسعى المؤسسة في الوقت الراهن في ظل التغيرات و التحولات التي مست الواقع المهني و التنظيمي لها و لمستخدميها إلى المحافظة على هذا المورد البشري من خلال تقوية و تعزيز السلوك الوظيفي الذي يمكن من خلاله بتكوين و التخطيط لمساره المهني الوظيفي الذي يضمن لهم التوافق مع أهداف المؤسسة و طموحاتها و سياساتها التنموية ، و هذا لتحقيق الفعالية التنظيمية و الإنتاجية حيث تقوم المؤسسة بتطوير سياسة و برامج للتخطيط المسارات المهنية الذي يعكس الواقع المهني و الإجتماعي للعمال و المستخدمين من مختلف الوضعيات المهنية التي تسعى من خلال هذا الوصول إلى درجة معينة من الإدماج المهني و الإجتماعي في المؤسسة و في المجتمع ككل ، حيث يأخذ تكوين المسار المهني أهمية قصوى لدى العمال و المستخدمين نظراً للتطورات و التحولات التي مست العمل المأجور في محتواه و في صيغته الجديدة التي أصبحت تمثل الواقع الفعلي له ، و الذي تأثر هو أيضاً بالتغيرات التي مست أنماط الحياة و القيم و تركيبة القوى العاملة و هذا بالتوازي مع التطورات التكنولوجية و إعادة هيكلة سوق العمل المأجور ، و لهذا يعتبر تكوين مسار مهني من بين التحديات الجديدة التي يجب على العمال و المؤسسة أن تتعامل معها نظراً لظهور صيغ جديدة للعمل التي أصبحت تعكس الحالة الواقعية المهنية لهذه الفئات المهنية التي أصبحت تمثل الشرائح المهنية الأقل تكلفة التي يجب توظيفها من طرف المؤسسة في الوقت الراهن ، حيث في هذه الحالة يعد تكوين مسار مهني معين للفئات المهنية التي تعمل بال عقود المحدودة المدة رهان و تحدي جديد الواجب الوصول إليه ، بالإضافة إلى تحقيق الإدماج المهني في المؤسسة ، التي تسعى من خلال هذا تسيير المسار المهني لعمالها المتعاقدين إلى تحقيق الأهداف العامة لها من خلال الرفع من الإنتاجية و الفعالية التنظيمية و كذلك المحافظة على الخبرات المكتسبة من طرف هؤلاء المتعاقدين و جذب الكفاءات إليها ، و هذا بالتوازي مع محاولة تحقيق العمال لطموحاتهم و أهدافهم المهنية كتكوين مسار مهني جيد على سبيل المثال ، الذي يعتبر " بأنه مجموعة من الأنشطة المحددة و المتابعة حركية الأفراد المهنية داخل و خارج المؤسسة بطريقة تسمح له ببلوغ أعلى مستوى ممكن من المهارة و النجاح ضمن الهرم التنظيمي أو الإجتماعي و ذلك بالأخذ بعين الاعتبار لقدراتهم و تأهيلهم"⁴⁹⁰ . و عليه إرتأينا في هذه الدراسة معرفة خصوصيات التي تميز المسار المهني للعمال المتعاقدين الذين يحاولون بكل الطرق تكوين مسار مهني جيد وفق الظروف المحيطة به التي تتميز بالهشاشة في ميدان الشغل و اللاإستقرار في هذا المسار المهني ، فهم في حالة من اللاتيقين في مسألة

⁴⁹⁰ PERETTI (Jean Mari), *Ressources humaines et gestion du personnel*, Paris , ED Vuibert, 2007,p50.

تكوين مسار مهني الذي يؤدي بهم إلى الاندماج الكلي في المؤسسة ، و يلعب الدور الفعال في عملية الإستقرار المهني و الإستمرارية في العمل التي تتوقف على مدى إستجابة المؤسسة لطموحات العمال المتعاقدين في هذه الوضعية المهنية التي تستدعي الوقوف أمامها ، و عليه طرح التساؤل المرتبط بالفرضية الثانية كالتالي : ماهي الخصوصيات التي تميز المسار المهني للعمال المتعاقدين من خلال تأثرهم بالظروف الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل المأجور ، و هذا من خلال محاولتهم للخروج من هذه الوضعية المهنية و تحقيق الاندماج المهني المضمون في المؤسسة محل الدراسة ؟

الجدول رقم 29: المظاهر الإيجابية التي يقدمها العمل التعاقدى بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا	نعم	المظاهر الإيجابية للعمل المتعاقد	
			التكرار	النسبة
78	28	50	التكرار	
			النسبة	%44,6
24	24	0	التكرار	
			النسبة	%0,0
10	4	6	التكرار	
			النسبة	%5,4
112	56	56	التكرار	
			النسبة	%50,0

إن المجتمع المأجور في الوقت الراهن لم يعد يعتبر أن البطالة الشاملة و الطويلة المدى هي المشكل الأساسي الذي يجب معالجته من طرف الدولة ، لكن في هذا السياق ظهرت العديد من الظواهر التي أصبحت تميز المجتمع المأجور اليوم ، مثل الظاهرة الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل و ما يترتب عليه بالكثير من الآثار السلبية التي تؤثر على العامل في وضعيته المهنية و الإجتماعية في المجتمع ، كما أنها تؤثر على المحيط الداخلي للمؤسسة الذي يظهر لنا حالات الرفض و الإنسحاب من طرف العمال المتعاقدين بالأساس ، و الصعوبة التي يجدونها في تكوين مساهم المهني و في سيرورة الاندماج المهني في المؤسسة التي أصبحت تؤسس لعلاقات عمل قائمة على عدم المساواة أمام العمل الحالي ، و في مسألة إهتمامها الكبير بتوظيف بعقود محدودة المدة التي أصبحت تغطي على سوق

العمل في الظرف الحالي ، فمن بين أهم النتائج المترتبة من هذه الظاهرة أو العمل الهش و المؤقت هي أنها تخلق لنا حالات من التناوب ما بين فترات العمل تارة و فترات البطالة تارة أخرى ، و كذلك تظهر لنا على إثر هذه الهشاشة المهنية و اللاإستقرار في العمل و في المسار المهني ، صعوبات تمس الحالة الإجتماعية للمتعاقدين التي تعكس لنا حالات عدم القدرة المادية أو الأجر المتواضع الذي يكتسبه الفرد ، بإضافة إلى ظهور حالات القلق و التوتر و الإضطراب في الصحة الذهنية و المعرفية للعمال المتعاقدين ، فكل هذه الآثار تمثل المعاناة التي يتعرض لها هؤلاء المتعاقدين ، فهم بذلك يحاولون الحصول على منصب عمل دائم إن سمحت الفرصة لذلك ؛ و عليه يظهر لنا أن لهذه الصيغ من العمل المأجور مظاهر سلبية بكثرة كما لا ينفي هذا المظاهر الإيجابية التي يكتسبها المتعاقدين من وراء العمل بعقود محدودة المدة ، و هذا يمثل جوهر تساؤلاتنا في هذه الدراسة ؛ و عليه جاءت النسب متساوية من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، حيث قدرت النسبة بـ 50,0% التي تعكس حالات الرضا عن العمل تحت عقود محدودة المدة و التي بالنسبة لبعض المبحوثين المتعاقدين يقدم هذا العمل الحالي بعض المظاهر الإيجابية ، التي تكمن من خلالها على أنهم تحصلوا على منصب عمل مأجور بالرغم من محدوديته فيما يخص الأجر المتواضع و اللاإستقرار المهني و الغموض في المستقبل المسار المهني ، إضافة إلى القلق و الخوف من إمكانيات التسريح و عدم تجديد العقود بعد إنقضاء مدة العمل ، فكل هذه المظاهر لا تنفي المظاهر الإيجابية التي ينتجها العمل التعاقدية ، و التي تتمثل أيضا في محاولتهم إكتساب الخبرة المهنية اللازمة التي تعتبر المفتاح الأساسي للحصول على منصب عمل دائم في مؤسسات أخرى أو البقاء في المؤسسة و العمل بهذه الخبرة المكتسبة في الظروف و المواقف التي تستلزم وجود عمال مؤهلين ذوي خبرة مهنية معتبرة ، إضافة إلى هذا يساعد العمل التعاقدية الحالي للمتعاقدين بتنمية و تطوير كفاءاتهم و مهاراتهم المهنية من خلال العمل اليومي في المؤسسة ، أضف إلى ذلك أنهم في حالة نشاط و ليسوا في بطالة بالمقارنة مع أفراد آخرين الذين لازالوا يبحثون على منصب عمل مأجور ، نظراً للوضعية المعقدة التي يشهدها واقع التشغيل و الشغل في المجتمع المحلي لمدينة وهران من خلال الشح في المناصب و تزايد العمل الهش و المؤقت مقارنة بالتراجع الكبير لمناصب الشغل الدائمة التي أصبحت تؤخذ و من نصيب فئات إجتماعية الذين يستعملون كل الوسائل لظفر بمنصب عمل مأجور دائم و هذا الشيء الملاحظ اليوم في الواقع التشغيل و الشغل في الجزائر بصفة عامة ؛ و بنفس النسبة التي جاءت متساوية مع النسبة السابقة ، يقدم لنا الجدول التالي النسبة المقدرة بـ 50,0% من المجموع الكلي و التي تعكس لنا آراء و وجهات نظر بعض المبحوثين المتعاقدين الذين يرون في الحالي بأنه

يتميز بالمظاهر السلبية أكثر من الإيجابية ، فالعمل التعاقدى حسب هؤلاء الباحثين يتميز قبل كل شيء بالهشاشة التي يعرفها في الوضعية المهنية الخاصة بهم ، إضافة إلى الغموض الذي يميز المسار المهني أثناء محاولة تكوينه و الإستمرار في العمل ، كذلك أن هذا الأخير - العمل التعاقدى - يؤثر على المتعاقدين في مسألة الإستقرار المهني و الإستمرارية الغير مضمونة بالنسبة لهم ، فهم في حالة شك و اللاتيقين فيما يخض إمكانيات تجديد عقودهم المحدودة المدة ، فهم خاضعين لهذه العقود التي من الواجب على المؤسسة تجديدها و الإحتفاظ بهم كعمال متعاقدين غير دائمين ، و من جهة أخرى و هي محدودية المردود المادي أي الأجر الشهري الذي يستفيد منه الباحثين المتعاقدين ، فهو لا يلبي تطلعات و مشاريع الإجتماعية لهذه الفئة ، فهو مجرد أجر شهري يوفر الحاجيات الأولية الإستهلاكية للعامل المتعاقد و أفراد أسرته فقط ، حيث لا يستفيد هؤلاء الباحثين المتعاقدين من المنح و العلاوات التي لا تمنحها المؤسسة لعمالها ، و هذا عكس زملائهم الدائمين التابعين لشركة سوناطراك ، أضف إلى ذلك التذني و عدم الإعتراف و الإحترام بالقيمة الرمزية للعمل التعاقدى هذا ، ففي المجتمع يعتبر عمل مأجور غير مضمون و يتميز بعدم الإستقرار و يؤثر على الحالة البسيكولوجية و الإجتماعية للواقع المعاش للمتعاقدين في المجتمع ، فهو مصدر القلق و التوتر و بعض الإضطرابات الذهنية لبعض الباحثين المتعاقدين ، من جهة أخرى لا يستطيع هؤلاء الباحثين القيام بالتخطيط لمشاريع مستقبلية و الإستثمار فيها كإستثمار مسكن مثلاً أو سيارة أو غيرها من الحاجيات التي أصبحت ضرورية في الوقت الراهن ، نظراً للتعدد و الصعوبات التي أصبحت تميز واقع الحياة اليومية للأفراد في المجتمع . كما أن العمل التعاقدى الذي أصبح الوجه الطاغي لصيغة العمل المأجور في الظرف الحالي هو في الواقع عمل ظرفي يتوقف على مدى التوافق بين المؤسسات المقاولاتية و الخاصة و الوطنية التي تتعاقد مع شركة سوناطراك حول القيام بمشاريع لفائدة هذه المؤسسة ، فإن تم الإنتهاء من المشروع تقوم المؤسسة إما بتسريح العمال المتعاقدين أو الإحتفاظ بهم لمشاريع أخرى ، و هذا الذي يجعل من المسار المهني لهؤلاء المتعاقدين مرهون بهذه المشاريع و مرهونة أيضاً بمدة العقود المحدودة المدة ، فكل هذه تمثل السلبيات التي تنتج من وراء العمل التعاقدى في مختلف المؤسسات في الوقت الراهن .

الجدول رقم 30: تقييم المسار المهني بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	هناك تدني في الوضعية و اللاإستقرار في المسار	هناك تراجع و وضعية غير آمنة	هناك تطور و تقدم في المسار	تقييم المسار المهني	
				الفئة السوسيو مهنية	
78	22	29	27	التكرار	المنفذون
				النسبة	
%69,6	%19,6	%25,9	%24,1		
24	18	2	4	التكرار	العمال المؤهلين
				النسبة	
%21,4	%16,1	%1,8	%3,6		
10	0	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
				النسبة	
%8,9	%0,0	%0,0	%8,9		
112	40	31	41	التكرار	المجموع
				النسبة	
%100,0	%35,7	%27,7	%36,6		

إن المسار المهني هو الحالة و الوضعية التي تقدم لنا مجموعة الوظائف و الأعمال المتتابعة التي ينتقل إليها الفرد خلال العمر الذي يقضيه في مؤسسة معينة أو مؤسسات عديدة ، فهو يكون إما عموديا عبر الإنتقال في المستويات التنظيمية من قاعدة الهيكل التنظيمي إلى غاية الوصول إلى أعلى مستوى و يتم ذلك من خلال عملية الترقية المهنية إن أتاحت الفرصة لذلك ، أو يكون المسار المهني أفقياً عن طريق تغيير المنصب من مصلحة إلى أخرى ، فمن خلال التوجه الحديث لتسيير المسارات المهنية من طرف مسؤولي المؤسسة ، ينبغي على القائمين بتسيير المسارات المهنية أن يتفهموا هذه العملية و ذلك برسم المسار المهني طيلة حياة المهنية المستخدمين في المؤسسة مع مراعاة و الوقوف أمام الإختلافات في الإحتياجات و الإهتمامات التي تخص العمال في كل مرحلة من مراحل حياتهم المهنية ، و هذا لتحقيق و مكافأة لجهودهم المبذولة خلال سنوات عملهم في المؤسسة . إن المسار المهني هو تلك المجموعة من الوظائف أو المناصب المهنية التي يمكن للعامل مهما كانت وضعيته ، أن يشغلها و يصل إليها خلال سنوات عمله في مؤسسة أو مؤسسات أخرى ، فهذه الوظائف المتتابعة و المترابطة في بعض الأحيان هي تعبر عن المسار المهني و تكون تحت شكل ترقية مهنية أو تغيير في منصب العمل ، أو في وضعية مهنية من حالة غير مستقرة و مؤقتة إلى وضعية دائمة و مستقرة ، و هذا ما يميز مسار المهني لفئة العمال المتعاقدين على سبيل المثال و بالأخص في هذه الدراسة الحالية التي تحاول تحليل و معرفة المسار المهني لهؤلاء المتعاقدين الذين يمرون بمراحل عديدة للوصول إلى مبتغاهم المهني ، و هو

الوصول إلى منصب شغل دائم في المؤسسة حيث هم يعملون ، و عليه تساءلنا على الكيفية التي يقيم بها المتعاقدين مساهم المهني و الإجتماعي من خلال قضائهم سنوات عملهم السابقة و الآنية في مختلف المؤسسات في الوقت الراهن ، فكان الجدول التالي يعبر عن الإختلاف و عدم التقارب في النسب المئوية من المجموع الكلي ، حيث جاءت النسبة الأعلى التي تقدر بـ 36,6% تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يعبروا من خلالها بأن مساهم المهني عرف تطور و تقدم ملحوظ في الوضعية المهنية و الإجتماعية ، و هذا بالرغم من الوضعية الحالية المؤقتة و الهشة التي يعايشونها في حياتهم اليومية المهنية ، حيث هذا يفسر أن معظم هؤلاء المبحوثين المتعاقدين عرفوا في مرحلة سابقة أعمال متدهورة و شاقة التي كانت تستدعي تغيير والبحث عن منصب عمل آخر مهما كانت وضعيته المهنية : دائم أو مؤقت ، فهذا لا يهم بالنسبة إليهم ، إضافة إلى أنهم تعايشوا في مرحلة سابقة من مساهم الإجتماعي مع ظاهرة البطالة التي أصبحت المسألة الأساسية التي تؤرق طالبي العمل في السوق العمل في المجتمع المحلي لمدينة وهران و في كل أقطار الجزائر على العموم ، بإضافة إلى أن هؤلاء المبحوثين المتعاقدين يمثلون الفئة المهنية الخاصة بالمشرفين الذين يمتلكون خبرة معتبرة في ميدان العمل و هذا لكونهم مشرفين و مسؤولين عن الفرق العمل المختلفة و يمتلكون سلطة إتخاذ القرارات التي تخص العمل اليومي ، فهم بذلك يعكسون لنا الحالة التي وصل إليها بعض المبحوثين المتعاقدين في مساهم المهني الذي يرون أنه في حالة تطور و تقدم مستمر خلال السنوات الماضية و الحالية فيما يخص وضعيتهم المهنية و الإجتماعية في المجتمع ؛ في سياق مختلف جاءت النسبة المقدرة بـ 35,7% من المجموع الكلي التي تعكس حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يرون في مساهم المهني بأنه عرف نوع من التذني في الوضعية الحالية و اللإستقرار في العمل ، حيث هذا يدل على أن الحالة السابقة لهم و تجاربهم السابقة في العمل المأجور كانت أحسن من الوضعية الحالية ، حيث سبق لهؤلاء المبحوثين أن إشتغلوا في مناصب عمل دائمة في مؤسسات أخرى و تم تسريحهم من العمل لظروف خارجة عن نطاقهم كإغلاق الكلي للمؤسسة التي كانت ذات طابع خاص و ذات مسؤولية محددة ، كما هناك البعض منهم من كان يمارس أعمال حرة في ميدان التجارة و غيرها من الأعمال التي كانت أفضل من الوضعية الحالية بالتقريب ، حيث اليوم و في هذا الطرف يواجهون حالات الهشاشة المهنية و اللإستقرار في المسار المهني ، فالبرغم من هذه الظروف يواصلون هؤلاء المبحوثين المتعاقدين العمل بصيغة هذه العقود المحدودة المدة ، و لكن يبقى هدفهم الأساسي الحصول على منصب عمل دائم كما في السابق بالنسبة للبعض منهم ؛ و على صعيد مماثل للحالة السابقة لبعض المبحوثين المتعاقدين جاءت النسبة الأخيرة المقدرة بـ 27,7% من المجموع

الكلي ، و التي تعكس الحالة المماثلة لسابقتها و التي تشير إلى حالة التراجع و الوضعية الغير الأمنة في الوقت الراهن مقارنة بالفترة السابقة بالنسبة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، الذين يعيشون حالات اللأمن في الوظيفة و الهشاشة في المسار المهني الغير مستقر و الغير واضح المعالم في المؤسسة الحالية ، التي لم تستطيع توفير الظروف الملائمة لتكوين المسار المهني لمستخدميها المتعاقدين ، حيث يرتبط هؤلاء المبحوثين مع المؤسسة بعقود محدودة المدة التي أصبحت غير ضامنة و مبهمة فيما يخص المسار المهني و الإجتماعي بالنسبة لبعض المبحوثين ، و هذه الحالة تستدعي النظر و التطرق إليها كون أغلبية العمال قضوا سنوات عديدة و هم في نفس هذه الوضعية المهنية و يخشون التسريح المفاجئ و عدم القدرة على إيجاد عمل آخر في الظرف الحالي ، فلهذا يعتبر العمل المأجور بالرغم من وضعيته المؤقتة كأفضل حل مقارنة بالحالة البطالة التي يشهدها العديد من طالبي الشغل في الوقت الراهن ، نظرا لقلّة عروض العمل و بالأخص شح مناصب العمل المأجور الدائم ، و هذا ما أصبح يميز واقع العمل المأجور في المجتمع الجزائري في الظرف الحالي .

الجدول رقم 31: العلاقة تجاه المؤسسة الحالية و الوضعية المهنية للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	علاقة ترابطية و تعزيز للهوية المهنية	علاقة مهنية لا أكثر	عدم الثقة و الحذر الدائم	علاقة تعاون و الثقة المتبادلة	العلاقة الوضعية المهنية الحالية تجاه المؤسسة الفئة السوسيو مهنية	
					التكرار	المنفذون
78	20	21	24	13	التكرار	المنفذون
%69,6	%17,9	%18,8	%21,4	%11,6	النسبة	
24	0	13	0	11	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%0,0	%11,6	%0,0	%9,8	النسبة	
10	10	0	0	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%8,9	%0,0	%0,0	%0,0	النسبة	
112	30	34	24	24	التكرار	المجموع
%100,0	%26,8	%30,4	%21,4	%21,4	النسبة	

في الكثير من الأحيان ترتبط النتائج و الفعالية التي تحقها المؤسسة في نشاط معين بالدرجة الإلتزام التنظيمي L'engagement لمستخدميها في مجال المهني الخاص بهم ، حيث هو بمثابة الرهان

الضروري الذي يجب على المؤسسة توفير المحيط الملائم الذي يسمح لمستخدميها بالالتزام التنظيمي الفعال ، الذي يميز إرادتهم للتطور و التقدم الإيجابي الذي يخدم المؤسسة في تطورها هي أيضاً ، فالأساس في الإلتزام التنظيمي يكمن في التطور المستمر للمستخدمين الذي يجعل منه وسيلة دائمة ، ففي الكثير من الأحيان يدخل المستخدمون في علاقة تبادلية مع المؤسسة مقابل أجر مادي شهري فقط ، فلا يوجد عندهم مشروع للتطور و الإستمرار في تنمية كفاءاتهم المهنية و مؤهلاتهم بإستمرار ، و هذا ما يجعل من المؤسسة بمثابة المكان الذي يتم فيه العمل و التبادل مقابل أجر مادي لا غير من ذلك ، فهذه الحالة تجعل من المؤسسة في تبات و سكون فيما تعلق بالعلاقة التي تجمع الطرفين و التي تجعل من مسألة الإلتزام التنظيمي كما أشرنا سابقاً مجرد شعور بديهي و غير واقعي و فعال ، إن هذه الوضعية تستلزم الوقوف أمامها و هذا بالبحث في العلاقة الحقيقية التي تجمع المستخدمين و مؤسستهم و كيف ينظر هؤلاء العمال إليها ، فالنظرة التقليدية للمؤسسة بإعتبارها مكان لكسب الأجر المادي فقط ، لا تخدم المؤسسة و لا تجعل من العمال يكونون كفاءاتهم و ينمونها ، إضافة إلى عدم القدرة على تكوين هوية مهنية قوية تكون في توافق مع الأهداف العامة للمؤسسة و إستراتيجياتها التنموية ، و لهذا نلاحظ في الأونة الأخيرة و بالتوازي مع أزمة العمل المأجور و تطور الصيغ الجديدة لعقود العمل المؤقتة و الغير الدائمة ، ظهور أشكال من العلاقات المتنوعة التي تربط المؤسسة مع مستخدميها ، و بالأخص في حالة دراستنا هذه التي تمس فئة العمال المتعاقدين ، فماهي طبيعة الإرتباطات و الكيفية التي يقومون بها بالإلتزام التنظيمي مع مؤسستهم التي تشغلهم ، و ماهي العلاقة التي تجمع هذه المؤسسات مع المبحوثين المتعاقدين في هذا الظرف الحالي ، أهي علاقة تبادلية مادية فقط أو هناك علاقة خاصة تجمع الطرفين في الوضعية المهنية الحالية ؟ ؛ و في هذا السياق يقدم لنا الجدول الإحصائي نسب متقاربة بعض الشيء حيث تظهر لنا طبيعة العلاقات و طبيعة الإلتزام التنظيمي للمبحوثين المتعاقدين تجاه المؤسسة التابعين لها ، حيث جاءت النسبة المقدرة بـ 30,4% و هي أعلى نسبة من المجموع الكلي ، و التي تعكس لنا طبيعة العلاقات التي تجمع المتعاقدين تجاه مؤسستهم ، و هي بالنسبة لهم علاقات مهنية لا أكثر ، فلا يوجد مشروع التطور الشخصي بالنسبة لهم و لا يهتمهم أوضاع المؤسسة و حالتها الحالية ، إضافة إلى تعاملهم مع مسؤولي المؤسسة بالجدية التي تخلق جو مهني لا أقل و لا أكثر من ذلك ، فالهدف الأساسي بالنسبة لهم يكمن في تحقيق أهداف المؤسسة و تنفيذ برامجها المهنية ، فالأهم بالنسبة لهم أيضاً هو محاولة إثراء معارفهم المهنية عن الطريق العمل الجدي ، و تكوين و تطوير كفاءاتهم المهنية و هو الأمر الضروري بالنسبة لهم في الوقت الراهن لمحاولة الخروج من وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة ،

حيث هذا يؤدي بهم بالإلتزام المهني و التنظيمي تجاه المؤسسة بمختلف مصالحها و التعامل بطريقة مهنية مع طريقة التسيير المعتمدة من طرف المؤسسة ، فهم بذلك يشكلون نموذج المتعاقدين المثاليين الذي تعمل المؤسسة على الإحتفاظ بهم قدر المستطاع و تعمل على تجديد عقودهم المحددة بطريقة مستمرة ، مما يساعدها على تحقيق البرامج و الأهداف المسطرة من طرفها و الوصول إلى الفعالية التنظيمية التي تتوافق مع أهدافهم و أهدافها العامة ، و عليه فلا تدخل هذه الفئة من المبحوثين المتعاقدين في جو الصراعات و التوتر و النزاعات اليومية في العمل ، فهي تعمل بكل جدية و لا تهتم بالظروف المحيطة بالمؤسسة في الوقت الراهن ؛ فبنفس التوجه صرح بعض المبحوثين المتعاقدين بأن العلاقة التي تجمعهم مع المؤسسة التابعين لها هي علاقة ترابطية و تساعد على تعزيز تقوية الهوية المهنية ، فالمؤسسة بالنسبة لم مصدر لتنمية الكفاءات و المهارات المهنية و إكتساب الخبرة اللازمة خلال سنوات العمل المتتالية ، فالعمل المأجور في هذه المؤسسات يمثل عنصر لتكوين الهوية المهنية و يساعد على الإندماج المهني و الإجتماعي في المجتمع ، و هذا بالرغم من بقائهم في نفس الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة التي لا تضمن الإستقرار و الثبات في المسار المهني ، و لكن هذا لا ينفي أبداً مدى الإلتزام التنظيمي تجاه المؤسسة و العمل على تحقيق أهدافها و في نفس الوقت تحقيق المشاريع الشخصية الخاصة بهم ، كالحصول على الترقية المهنية إن أتيحت الفرصة لذلك ، أو السعي للحصول على منصب عمل دائم في المؤسسة الحالية أو في مؤسسات أخرى ، و هذا بإعتبارهم يمتلكون الخبرة المهنية اللازمة لذلك ، كما أن هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ينتمون إلى الفئة المهنية الخاصة بالمشرفين ، فعملهم يقتصر على مراقبة و الإشراف على عمل فرق العمل الموجودة في المركب ، حيث العمل في نشاط المحروقات الخاص بمؤسسة سوناطراك يحتاج لعمال مؤهلين و ذو كفاءة عالية ، و لهذا يتم الإعتماد على هؤلاء المشرفين المتعاقدين من أجل تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة التابعين لها ، فهم يمثلون بالنسبة لهذه المؤسسات الحل الأفضل لضمان عمل المنفذين و الإشراف عليهم و تنظيم طرق عملهم اليومي حسب البرنامج المسطر مسبقاً ، و طبيعة هذه العلاقة التي تجمع هؤلاء المتعاقدين بالمؤسسة تعكسها لنا النسبة المقدرة بـ 26,8% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس في هذه الدراسة ؛ على صعيد آخر جاءت النسبة المقدرة بـ 21,4% من المجموع الكلي التي تعكس لنا طبيعة العلاقة التي تجمع بعض المتعاقدين تجاه المؤسسة التابعين لها ، و هي تمثل علاقة التعاون و الثقة المتبادلة لبعض المبحوثين المتعاقدين تجاه المؤسسة ، و هذا بالرغم من وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة التي لا تساعد على الإستقرار المهني و تكوين المسار المهني المضمون و أيضا يبقى الإندماج المهني الخاص بهم مرتبط

بالعقود المحدودة المدة التي تجمع الطرفين ، فكل هذا لا ينفي وجود علاقة تعاون و تبادل الثقة بين المؤسسة و بعض المبحوثين المتعاقدين ، و هذا لكون هؤلاء المبحوثين المتعاقدين تحصلوا على مناصب عملهم الحالية عبر الإنتقاء من بين العديد من المترشحين أثناء عملية التوظيف ، و لهذا فهؤلاء المبحوثين المتعاقدين هم محظوظون بالعمل في هذه المؤسسات بالرغم من تدني وضعية العمل و صعوبتهم في بعض المجالات ، و لهذا يقدم هؤلاء المبحوثين كل التقدير و الإحترام تجاه المؤسسة حيث هم يعملون ، لكون لولا هذه المؤسسة لما تم توظيفهم و الحصول على منصب عمل مؤقت ، و هذا لكون الحصول على منصب عمل مؤقت أو دائم في الوقت الراهن يعتبر إنجاز كبير و بالأخص بالنسبة للمبحوثين بدون مستوى معتبر ، فهم يدخلون في علاقة تعاون تجاه المؤسسة التي تمثل بالنسبة إليهم الملاذ الأخير و المكان المفضل بعد العائلة التي يقضي فيه معظم أوقاتهم و يحاولون البقاء في العمل الحالي قدر المستطاع ، من خلال العمل الجدي و الانضباط من أجل إمكانية تجديد عقودهم المحددة المدة و الإحتفاظ بهم لمدة أطول في المؤسسة ؛ في الأخير يقدم لنا الجدول الإحصائي هذا النسبة المقدرة بـ 21,4% من المجموع الكلي و التي عكست لنا طبيعة العلاقة التي تجمع بقية المبحوثين المتعاقدين تجاه مؤسساتهم التي تشغلهم ، و التي تدل على حالات عدم الثقة و الحذر الدائم ، حيث ينتج هذا من خلال التوترو القلق الدائم نتيجة الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة التي يعاني منها هؤلاء المبحوثين ، حيث أن حالات الهشاشة المهنية و اللاإستقرار في المسار المهني الذي تم معاشته من طرفهم في الفترات السابقة و الأنية هي التي تؤثر على الحالة البسيكولوجية و الإجتماعية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، إضافة إلى كون العمل ضمن عقود المحدودة المدة لا يقدم ضمانات للمتعاقدين فيما يخص إمكانيات تجديد العقد أو عدم تجديده و هذا الذي يؤثر في المسار المهني لهؤلاء المبحوثين ، و الذي يتولد لديهم حالات عدم الثقة و الحذر المستمر تجاه المؤسسة و مسؤوليها ، ففي بعض المواقف يجب على العامل الدائم أو المتعاقد على الخصوص مواجهة كل مظاهر الإهانة و الخضوع و التنافس و عدم الثقة و سوء الإحترام التي أصبحت تميز الواقع الفعلي للعمل المأجور في الظرف الحالي نتيجة التحولات و التغيرات التي مست المجتمع المأجور في كليته و في نظامه ، و الذي أثر في سلوكات المسؤولين تجاه عمالهم و مستخدميهم و بالأخص تجاه المتعاقدين الذين يعتبرون في بعض الأحيان أقل قيمة مقارنة بالمستخدمين الدائمين ، فالعمل تحت عقود محدودة المدة لا يقدم القيمة الرمزية العالية في المجتمع ، بالرغم من الكفاءة و المهارة التي يظهرها بعض العمال المتعاقدين في الميدان العمل ، و لكن يبقى هذا هو واقع العمل المأجور في المجتمع الجزائري في الظرف الحالي .

الجدول رقم 32: المكانة الإجتماعية للعمل المتعاقد للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	مكانة إجتماعية متوسطة	مكانة إجتماعية منخفضة و متواضعة	مكانة إجتماعية مرتفعة	المكانة الإجتماعية للعمل المتعاقد	
				الفئة السوسيو مهنية	
78	29	38	11	التكرار	المنفذون
				النسبة	
%69,6	%25,9	%33,9	%9,8		
24	1	6	17	التكرار	العمال المؤهلين
				النسبة	
%21,4	%0,9	%5,4	%15,2		
10	0	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
				النسبة	
%8,9	%0,0	%0,0	%8,9		
112	30	44	38	التكرار	المجموع
				النسبة	
%100,0	%26,8	%39,3	%33,9		

يعتبر العمل المأجور خلال السنوات السابقة و الأتية بمثابة الوسيلة و العنصر الذي به يستطيع الأفراد التموقع و إيجاد مكانة إجتماعية في المجتمع ، فهو عنصر يساعد على التطور الشخصي و تحقيق الذات و وسيلة للكسب المادي ، حيث يستطيع الفرد من خلاله ممارسته اليومية تلبية حاجياته الأولية في الحياة فهنا تكمن الوظيفة الإقتصادية له ، و ينمي حالات الرضا النفسي و تحقيق الذات ، و هذا ما يعكس الوظيفة البسيكولوجية له ، و في نفس الوقت يمثل الحصول على عمل معين و الإستفادة من المزايا المتعلقة به ، بمثابة العنصر الذي بواسطته يستطيع الفرد توسيع شبكة العلاقات الإجتماعية و إنتاج علاقات تبادلية قائمة على المنفعة المتبادلة ، فهو عامل من عوامل إنتاج الروابط الإجتماعية في المجتمعات الحديثة ، و هذا ما يعكس لنا الوظيفة الإجتماعية التي تكمن في تجسيد و خلق علاقات التعاون و التضامن و الإشتراك مع الآخرين في القيم و المعتقدات السائدة في فضاء العمل ، فأمام هذه الوضعية الحالية التي يقدمها العمل المأجور للفرد في المجتمع ، فإن الإقصاء و حرمان الفرد من هذا العنصر في الحياة تعني إقصائه من جملة المكتسبات و العلاقات الإجتماعية و الروابط في المجتمع ، وحيث تؤدي حالة الإقصاء منه إلى حالات الفرادنية و الإنعزال و سوء التقدير و التراجع الإجتماعي و عدم إمتلاك مكانة إجتماعية معينة في المجتمع ، فكل هذه تعكس حالة الحرمان من العمل المأجور في الوقت الراهن ، فإذا كان عنصر العمل المأجور يحتل مكانة إجتماعية في المجتمع و يساعد ممارسيه على التطور الشخصي و تنمية و تحقيق الذات و خلق الرابط الإجتماعي ، فماهي المكانة الإجتماعية

التي يحتلها العمل المؤقت و الهش في المجتمع ، و هذا نظراً لهشاشة منظومته التي تجعل الفرد يدخل في حالات اللايقين و الشك ، اللإستقرار في المسار المهني و لايساعد على الإندماج المهني و الإجتماعي المضمون ، فهذا يمثل بالنسبة لنا إشكالية و يجب التطرق إليها من خلال التساؤل التالي :

ماهي المكانة الإجتماعية التي يحتلها الفرد من خلال ممارسته للعمل المؤقت التعاقدية الذي ينتج لنا حالة الهشاشة المهنية و اللإستقرار و الإختلال في وظيفة العمل الإندماجية بالنسبة لممارسيه المتعاقدين في المؤسسة محل الدراسة ؟ ؛ في هذا السياق يقدم لنا الجدول الإحصائي إختلاف في النسب التي تعكس الإختلاف في نظرة المبحوثين المتعاقدين حول القيمة الرمزية و المكانة الإجتماعية الذي يقدمها العمل التعاقدية المؤقت لهم ، حيث جاءت النسبة المقدرة بـ 39,3% من المجموع الكلي تعكس حالة بعض المبحوثين المتعاقدين الذين عبروا بأن العمل التعاقدية الحالي يقدم مكانة إجتماعية متواضعة في المجتمع ، فهي لا تحقق تطلعات هؤلاء المبحوثين ، فهو لا يمثل لهم العمل المأجور المثالي و الكامل من حيث الحقوق و الإمتيازات المادية و المعنوية ، فهو يقدم محدودية في الأجر الشهري المتواضع التي لا يلبى جميع متطلبات الحياة اليومية ، بل هو فقط يلبي الحاجيات الأولية للفرد و عائلته ، أضف إلى ذلك أنه يمثل التدهور و عدم الراحة البسيكولوجية و الخوف من التراجع الإجتماعي نتيجة لإحتمالات التسريح المفاجئ و عدم تجديد العقود عند إنقضاء مدة العمل في هذه المؤسسات محل الدراسة ، فعلى العموم هو مصدر للقلق و التوتّر النفسي لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و الذين لم يستطيعوا الحصول على مكانة إجتماعية مرتفعة و ذات قيمة رمزية بسبب الوضعية المهنية التي يعايشونها يومياً ، فالعمل المأجور المثالي بالنسبة لهم هو العمل الدائم الذي يلبى جميع المتطلبات الحياتية اليومية ، و بواسطته يستطيع الفرد تحقيق الإندماج المهني و الإجتماعي المضمون في المؤسسة و في المجتمع ككل ، حيث هذا يتطابق مع تحليل السوسولوجي روبرت كاستال حول المكانة التي يأخذها العمل المأجور في المجتمع في الظرف الحالي ، حيث يقول : " يعتبر العمل مركز المسألة الإجتماعية . و من أجل توضيح بطريقة واضحة جداً ، فالعلاقة الثابتة في العمل تحت شكل شغل *Emploi* تقدم للفرد التمهيدي للإندماج في المجتمع ، بينما العلاقات الغير ثابتة في العمل كالبطالة و الترسيم المؤقت ، كل هذه تعيد النظر أو تمنع الفرد للدخول للظروف المكتسبة ، و هذا لإكتساب مكانة و الإعتراف به كفرد في المجتمع"⁴⁹¹ ؛

على صعيد آخر جاء يقدم الجدول الإحصائي التالي النسبة المقدرة بـ 33,9% من المجموع الكلي

⁴⁹¹ CASTEL (Robert) , *la montée d'incertitude , travail , protection et statut de l'individu* ,Paris ,Editions Le Seuil ,2009 ,p 23.

للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين إعتبروا أن الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة تقدم مكانة إجتماعية مرتفعة في المجتمع ، حيث تجعل الفرد مندمج في المؤسسة و في المجتمع أيضاً ، فهؤلاء المبحوثين المتعاقدين يمثلون حالات الرضا المهني بالعمل التعاقدى بالرغم من الهشاشة التي تمسهم في مساهم المهني و عدم الإستقرار و اللإستمرارية في العمل ، حيث هم خاضعين و تتوقف حالتهم المهنية على إمكانيات تجديد العقود المحدودة المدة التي تربطهم مع المؤسسة ، فبالرغم من هذه الظروف الغير ملائمة إلا أنهم يقدرون قيمة الرمزية للعمل المأجور الذي يحتلون بواسطته مكانة مرتفعة في المجتمع ، من جهة أخرى تعكس لنا هذه الحالة الخاصة بهم نتيجة لمعايشتهم لظاهرة البطالة الطويلة المدى في الفترات السابقة خلال مساهم المهني و الإجتماعي في حياتهم طيلة السنوات التي مضت ، و التي شكلت لهم دافع و مصدر للتحفيز تجاه العمل المأجور التعاقدى بالرغم من السلبيات و المحدودية التي يقدمها للعمال المتعاقدين ، و على العموم يعتبر هؤلاء المبحوثين الذين عبروا عن المكانة الإجتماعية التي يقدمها العمل التعاقدى و التي في نظرهم تعتبر مكانة مرتفعة مقارنة بالمكانة الإجتماعية المتواضعة التي يحتلها الأفراد الذين يعايشون فترات البطالة في الوقت الراهن ، إضافة إلى الصعوبة التي واجهت هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في إيجاد و الحصول على منصب العمل بالرغم من طبيعته المؤقتة و الهشة و الصيغة التي تجمع بينه و بين المؤسسة و هي عقود محدودة المدة ، فكل هذه الظروف أثرت بالإيجاب على نفسية هؤلاء المبحوثين الذين كانوا في وضعية إجتماعية منخفضة بسبب التأثيرات البطالة و إنتقلوا في المرحلة الراهنة إلى مرحلة العمل المأجور التعاقدى ، فهم لا يبالون بالوضعية المهنية الهشة و المؤقتة التي لا تساعد على الإندماج المهني المضمون في المؤسسة ، فهم يرون من الوضعية الحالية وضعية سمحت لهم في إيجاد مكانة إجتماعية مرتفعة في المجتمع ، بالإضافة إلى كون هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ينتمون إلى الفئة المهنية الخاصة بالمشرفين ، حيث تساعد مكانتهم المهنية في المؤسسة على تعزيز و تقوية مكانتهم الإجتماعية في المجتمع ، و هذا نظراً للقيمة الرمزية التي تقدمها مكانتهم المهنية في المؤسسة و في المجتمع أيضاً ، و هذا بإعتبارهم مسؤولين على فرق العمل و تقدم لهم المؤسسة بعض السلطة في إتخاذ القرارات و تنظيم برامج العمل المتفق عليها في المؤسسة ، فهم يعتبرون بأن العمل التعاقدى قدم لهم قيمة رمزية في المؤسسة و مكانة إجتماعية مرتفعة في المجتمع ، و على العموم يعتبر العمل المأجور وسيلة للتطور الشخصي و مصدر للإنتماء إلى الجماعة و يساعد الأفراد على الإندماج الإجتماعي في المجتمع و هذا من خلال إعطائه لمكانة إجتماعية معينة في المجتمع ككل ؛ في مقام آخر جاءت آخر نسبة التي تقدر بـ 26,8% من المجموع الكلي ، التي تعكس حالة المبحوثين

المتعاقدين الذين يرون أن العمل التعاقدى الحالي يقدم لهم مكانة إجتماعية متوسطة ، فلا هي مرتفعة و لا هي منخفضة من وجهة نظرهم ، و هذا يرتبط بالواقع المعاش من طرفهم في الحياة اليومية ، فبالنسبة إليهم يعتبر العمل التعاقدى كغيره من صيغ الأعمال الأخرى ، و الذي يسعى من خلاله هؤلاء المبحوثين تحقيق بعض المشاريع المهنية و الشخصية في مساهم المهني و الإجتماعي ، من خلال العمل المستمر و قدرتهم على تنمية كفاءاتهم و مهاراتهم في العمل الذي يفتح لهم طريق الحصول على عمل مأجور دائم في المؤسسة الحالية أو في مؤسسات أخرى ، و هذه الحالة ما هي إلا إنعكاس للواقع المعاش و الوضعية الإجتماعية القائمة على العمل المأجور التعاقدى بالنسبة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، فهم في دراية بأهمية العمل المأجور مهما كانت صيغته دائم أو مؤقت ، فهو يسمح لهم بالتموقع و أخذ مكانة إجتماعية في المجتمع في الوقت الراهن .

الجدول رقم 33: مصير الوضعية المهنية بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	بنوع من القلق و الغموض في العمل	بتفاؤل و جدية في العمل	مصير الوضعية المهنية	
			التكرار	النسبة
78	23	55	التكرار	المنفذون
			النسبة	%49,1
24	8	16	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	%14,3
10	0	10	التكرار	المشرفين
			النسبة	%8,9
112	31	81	التكرار	Superviseurs
			النسبة	%72,3
المجموع			التكرار	
			النسبة	

إن التساؤل الأساسي حول وضعية المهنية المؤقتة و حالات الهشاشة المهنية التي يعايشها الأفراد في المؤسسة و في المجتمع ككل ، يقودنا إلى الأخذ بالحسبان التغيرات و التحولات التي مست نظام العمل المأجور في المجتمعات المسماة بالمجتمع المأجور ، فكل هذه التحولات و التغيرات السابقة الذكر أصبحت تؤثر على سياسات المؤسسة فيما تعلق بمسألة التوظيف و جلب اليد العاملة من سوق العمل ، فعلى العموم تعمل هذه المؤسسات بصيغ جديدة لتنظيم العمل المأجور التي أصبحت توظف و تشغل الأفراد بعقود محدودة المدة التي لا تساعدهم على الإستقرار في المسار المهني و لا في تطور الشخصي

و تنمية روح المبادرة و التخطيط لمشاريع مستقبلية من طرفهم و التي تعتبر كورقة رابحة في مسار المهني للعامل و في نفس الوقت تساعده على تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة و لمستقبله الطويل المدى ، و عليه فإن مسألة مصير العمال و المستخدمين العاملين بعقود محدودة المدة ، تستدعي الوقوف أمامها و معرفة التأثيرات التي مست العمال في سلوكياتهم المهنية و الإجتماعية ، و مالذي ينتظر هؤلاء من المؤسسة التي توظفهم ، و ماهي أهم المساهمات التي يقدمها الفرد للمؤسسة و في المقابل ما هي الإمتيازات التي توفرها المؤسسة لهذه الفئة من العمال و المستخدمين المتعاقدين في الوقت الراهن ، و عليه كيف ينظر المبحوثين المتعاقدين لحالتهم المهنية الحالية و لمساهمهم المهني في المؤسسة محل الدراسة ؟ ؛ في هذا السياق يقدم لنا الجدول الإحصائي بعض النسب الغير متقاربة و تشهد إختلاف ملحوظ ، حيث جاءت الفئة الأكبر التي تقدر بـ 72,3% من المجموع الكلي ، و التي تعكس لنا حالة أغلبية المبحوثين المتعاقدين الذين يرون مصير الوضعية المهنية الحالية لهم بكل تفاؤل و جدية في العمل ، حيث أنهم واعون بدور المؤسسة المهم في من خلال توظيفهم بها من خلال الإختيار العقلاني لهم القائم على معايير و شروط التي يجب أن تكون في المترشحين ، كما أن حالة التفاؤل هذه لهؤلاء المبحوثين هي نتيجة الرغبة الإرادية في العمل الجدي و محاولة تنمية قدراتهم المهنية في ميدان العمل ، و إكتساب المزيد من الخبرة المهنية خلال السنوات التي مضت عليهم و في الظرف الحالي الذي يستدعي منهم المزيد من العمل و الجدية لتحقيق هدفهم الأساسي و هو الحصول على منصب عمل دائم ، إضافة إلى كون البعض من هؤلاء المبحوثين المتعاقدين هم من فئة المشرفين الذين يمتلكون بعض السلطة في إتخاذ القرارات و مراقبة و تنظيم عمل الفرق المهنية الموجودة في المركب ، بإضافة إلى إحتكاكهم مع المسؤولين و الإطارات المسيرة في شركة سوناطراك و مع مختلف المؤسسات المقاولاتية و الخاصة و الوطنية التي تقوم بتوظيفهم و تشغيلهم عندها في الوقت الراهن ، و عليه فبالرغم من محدودية العمل تحت عقود المحدودة المدة التي تؤثر على الإستقرار و الهشاشة في المسار المهني و الإجتماعي لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، إلا أنهم يمتلكون نظرة إيجابية عن العمل المؤقت الحالي و يقدمون قيمة رمزية له ، و هذا يرجع أيضا لمعايشتهم حالة البطالة التي أثرت فيهم كثيرا و يعتبرون العمل الحالي أفضل بكثير من البقاء بدون منصب عمل يذكر ، فالعمل المأجور ساعدهم و لو بقليل في تكوين علاقات إجتماعية واسعة و خلق الروابط مع مختلف الزملاء في العمل أو خارجه ، و ساعدهم أيضا و لكن بالنسبة للأقلية منهم بتكوين عائلات خاصة بهم ، و هذا الشيء يجعل من العمل الحالي برغم من حالته المؤقتة كمصدر للعديد من المشاريع التي حققها و لا يزال يعمل على تحقيقها هؤلاء المبحوثين

المتعاقدين في الوقت الراهن ؛ في المقابل جاءت النسبة المقدرة بـ 27,7% من المجموع الكلي ، و التي تعكس حالة عدم الرضا بالوضعية المهنية الحالية التي تجعل من بعض المبحوثين المتعاقدين ينظرون إلى مصير هذه الوضعية بنوع من القلق و التوتر و الغموض في العمل ، نظرا لإرتباط مصير هؤلاء المبحوثين المتعاقدين بعقود العمل المحدودة المدة التي تم الإتفاق عليها من طرف المبحوثين المتعاقدين و المؤسسة التي تشغلهم ، فهم بذلك يشعرون بحالات اللأمن و اللإستقرار في العمل الحالي ، التي ينتج لنا الهشاشة المهنية و حالات الرضا و عدم الراحة البسيكولوجية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، إضافة أيضاً إلى النظرة السلبية لهم تجاه العمل الحالي بصفة عامة ، فهو حسب هؤلاء المبحوثين المتعاقدين لا يسمح لهم بالتطور الشخصي و تنمية روح المبادرة و العمل بكل جدية ، و لا يساعد أيضا على الإندماج المهني المضمون و الإندماج الإجتماعي في المجتمع ككل ، كون أنه لا يقدم القيمة الرمزية العالية في المجتمع المأجور المحلي و حتى العالمي ، نظراً للتدهور في المردود المادي و في الحالة المعنوية لبعض المبحوثين المتعاقدين الذين يرون فيه مرحلة مرور و إنتقال في حالة إيجاد منصب عمل دائم الذي يضمن جميع الحقوق و الإمتيازات المادية والمعنوية و يساعد على تقوية الراحة النفسية و الإجتماعية للمبحوثين المتعاقدين في الظرف الحالي .

الجدول رقم 34: حالة توفير منصب عمل دائم بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	حسب خصوصيات هذا العمل	أرفض و لا أقبل العمل	أفكر و بعدها أقرر	أقبل مباشرة دون تفكير	الفئة السوسيو مهنية	
					توفير منصب عمل دائم	المنفذون
78	7	6	37	28	التكرار	المنفذون
%69,6	%6,2	%5,4	%33,0	%25,0	النسبة	
24	0	0	22	2	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%0,0	%0,0	%19,6	%1,8	النسبة	
10	3	3	4	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%2,7	2%,7	%3,6	%0,0	النسبة	
112	10	9	63	30	التكرار	المجموع
%100,0	%8,9	%8,0	%56,2	%26,8	النسبة	

يعتبر العمل المأجور الدائم الذي يتمثل تحت شكل عقود غير محدودة المدة و الذي تعمل به

المؤسسات كثيرة بإختلاف طبيعة نشاطها ، حيث يتوقف هذا العمل الدائم على قدرة المؤسسة المالية و الرغبة المتبادلة بين أرباب العمل و المستخدمين ، حيث تمثل صيغة العمل الدائم ورقة رابحة للمؤسسة التي تحاول جذب اليد العاملة الناذرة أو ذات الكفاءات العالية في الميدان المهني ، فهي بهذه السياسة تقدم للمستخدمين إمكانيات العمل عندها لمدة طويلة ، فهي مرتبطة بعقد غير محدد المدة مثل العقود الأخرى المؤقتة و المحددة المدة التي أصبحت المظهر الطاغي في سوق العمل و التي تعتمد عليه معظم المؤسسات في الوقت الراهن مع التغيرات و التحولات التي مست منظومة العمل المأجور، و عليه أصبح من بين الأشياء الناذرة اليوم الحصول على منصب عمل دائم إلا في المؤسسات الكبرى ذات السمعة العالية في المجتمع المأجور ، بإضافة إلى أنه في عادة يرتبط العمل الدائم الغير محدد بالمدة ، بفئة من العمال و المستخدمين الذين يتميزون بمؤهلات و كفاءات عالية ومن خريجي الجامعات أو المعاهد التكوينية ، و بهذا تفتح المؤسسة فضاءها المهني لهم عن طريق توظيفهم و محاولة الإستفادة من خبرتهم المهنية في العمل و من جملة المعارف النظرية و الميدانية التي يمكن تقديمها للمؤسسة من وراء توظيفهم و تهيئة الظروف الملائمة لتكبيفهم مع الواقع المهني العملي في وسط المؤسسة ، فمنصب العمل الدائم يسمح للمستخدمين الجدد أو القدامى بتحسين الحالة المادية لهم من خلال التباث في الأجر الشهري و العلاوات و المنح المختلفة و غيرها من الإمتيازات المادية التي يوفرها العمل الدائم للمستخدمين ، دون نسيان إمكانيات التطور الشخصي و الترقية المهنية في المناصب العليا ، و التحفيز المستمر من المسؤولين ، حيث كل هذا يؤثر بالإيجاب على الراحة البسيكولوجية للمستخدم الدائم و على حالته الإجتماعية التي تعرف تحسن و تطور في المجتمع ، بإضافة إلى التحفيز المتنوعة التي تقدمها المؤسسة لمستخدميها للرفع من المعنويات و الحالة النفسية لهؤلاء العمال ، فالأساس بالنسبة لهم يكمن في حصولهم على منصب عمل دائم في مؤسسة معينة ، بالرغم من الطرق و الإختلالات التي تعرفها سياسة التوظيف الدائم للعديد من المترشحين ، فهذا يدل على الصعوبة الكبيرة في الحصول على منصب عمل دائم في الوقت الراهن في المجتمع المأجور على العموم و بالأخص في المجتمع الجزائري ، الذي يعرف أزمة في التشغيل و تزايد معدلات البطالة و عدم التوافق بين المؤهلات المترشحين الجامعيين مع الواقع المهني الحقيقي و غيرها من الإختلالات التي تؤثر بالسلب على نفسية طالبي الشغل و على المؤسسة التي تفرض عليهم بعض العراقيل البيروقراطية التي أصبحت السلوكات المعتادة خلال كل عملية توظيف تقوم بها أي مؤسسة وطنية كانت أو خاصة فيما يخص مسألة التوظيف و التشغيل ، نظراً لغياب الرقابة و التأطير من وكالات التشغيل التي حتى هي لا تقوم بعملها على أحسن وجه ، فهي كذلك

تساهم في الإختلال الذي مس عمليات التوظيف و التشغيل لطالبي الشغل ذوي الخبرة المعتبرة أو المترشحين لأول مرة ، هذا و بالتوازي مع تراجع المعتبر لمنصب العمل الدائمة التي حل محلها التشغيل المؤقت بالعقود المحدودة المدة ، و التي تجعل من منصب العمل الدائم بمثابة الإنجاز الكبير و المكتسب الهام لمن إستطاع الحصول عليه ، فهو يمثل العمل المأجور المثالي الذي يفتح العديد من الآفاق بالنسبة للمستفيدين منه في الوقت الراهن ، و هذا عكس حالة العمال و المستخدمين المتعاقدين الذين يشهدون وضعية مهنية صعبة تؤدي إلى حالات الهشاشة المهنية و اللإستقرار في المسار المهني و الإجتماعي ، بالإضافة إلى تدني مستوى الأجور و محدوديتها ، و عدم وجود للمظاهر التحفيز المعنوي و المادي و غيرها من الآثار التي تؤثر بالسلب على الحالة النفسية و الإجتماعية للمتعاقدن في الظرف الحالي ؛ و عليه كان علينا لزماً التطرق إلى مسألة التوظيف الدائم و إمكانية الحصول على منصب عمل دائم فماهي آراء و أجوبة المبحوثين المتعاقدن إن أتيحت لهم فرصة الحصول على منصب عمل دائم ؟ ، و جاء الجدول الإحصائي بنسب غير متقاربة و تعرف نوع من الإختلاف في التصريحات المبحوثين المتعاقدن في هذا الدراسة ، حيث قدم لنا الجدول التالي نسبة 56,2% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة بعض المبحوثين المتعاقدن الذين لا يقبلون بمنصب عمل دائم إلا بعد التفكير و معرفة طبيعة هذا العمل و ماذا يقدم لهم مقارنة بالعمل التعاقدن الحالي ، و هذا يرجع للأقدمية المكتسبة عند هؤلاء المبحوثين المتعاقدن الذين يحبذون البقاء و الإستمرار في المنصب الحالي بالرغم من صيغته المؤقتة و الهشة و التي لا تساعد الكثير من المتعاقدن في الإندماج المهني و الإجتماعي ، حيث يرون أن التغيير نحو منصب العمل الدائم يستلزم مراعاة تطابق المؤهلات و الكفاءات مع المنصب الجديد ، و هذا الذي يدفع هؤلاء المبحوثين في التفكير قبل إتخاذ قرار التغيير ، بإضافة إلى أن المنصب الدائم الجديد يؤثر أيضا على هؤلاء المتعاقدن الذي يجب عليهم التأقلم و التكيف السريع مع المنصب الجديد الدائم و هذا يشكل عند البعض منهم مشكلة و عائق أساسي و تحدي أكبر بالنسبة لهم ، و لهذا يحبذ البعض منهم التفكير قبل الحصول على منصب عمل دائم ، و الذين يحاولون معرفة كل التفاصيل حول طبيعة هذا المنصب الدائم و ماهي المؤسسة التي وفرت هذا العمل الدائم ، و كل هذه الأشياء هي التي تجعل من هؤلاء المبحوثين المتعاقدن يقومون بالتفكير قبل إتخاذ القرار التغيير نحو هذا العمل الدائم ؛ في المقابل جاءت النسبة المقدرة بـ 26,8% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة بعض المبحوثين المتعاقدن الذين يقبلون مباشرة بالمنصب العمل الدائم إن أتيحت الفرصة لذلك ، فهم بدرية جيدة بالظروف التي يعايشونها مع العمل تحت العقود المحدودة المدة التي تؤثر على وضعيتهم

المهنية و على حالتهم النفسية و الإجتماعية ، إضافة إلى محدودية المردود المادي الذي تقدمه المؤسسة لهم شهرياً بدون الإستفادة من الإمتيازات المالية كالمنح و العلاوات الإضافية و عدم وجود مظاهر التحفيز المادية و المعنوية التي لا تقدمها المؤسسة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، حيث كل هذه العوامل و المظاهر تؤثر على حالة النفسية لهؤلاء المتعاقدين الذين يأخذون قرار التغيير نحو منصب عمل دائم بطريقة مباشرة و لا رجعة في ذلك ، و هذا بسبب الإمتيازات و الأشياء الإيجابية التي يقدمها العمل الدائم في مختلف المؤسسات الوطنية ، بإعتبارها قبل كل شيء عمل بعقد غير محدود المدة ، و يوفر الحماية اللازمة للمستخدمين فيما تعلق بالإستفادة من نظام التأمينات الإجتماعية المتعددة ، و ضمان التقاعد بعد مرور السنوات الآتية ، إضافة إلى ضمان الإستفادة من الإمتيازات المادية كالمنح و العلاوات ، و المعنوية منها كالتحفيز بإمكانيات الترقية و الصعود في الدرجات التسلسلية الهرمية في المؤسسة ، و إمكانيات التطور الشخصي و تنمية الكفاءات اللازمة من وراء أخذ المبادرة و إتخاذ بعض القرارات حول النشاط اليومي الممارس في المؤسسة ، و كل هذا يعتبر مكسب أساسي بالنسبة للمتعاقدن في حالة قبول منصب عمل دائم ، الذي يؤثر بالإيجاب على الحالة النفسية و الإجتماعية للمتعاقدن و الذي يسمح لهم بالتخطيط لمشاريع شخصية في المستقبل ، و يسمح لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين أن يكونوا مسار مهني ثابت و يشعرون بالأمان و الإستقرار المهني كنتيجة لإكتساب عمل مأجور دائم في الوقت الراهن في ظل الأزمة التي تمس منظومة العمل المأجور و التغيرات و التحولات الهيكلية التي أترث عليه بالتراجع و النقصان الذي يعرفه نظام التشغيل الدائم و هذا بالتوازي مع تزايد التوظيف المؤقت و الهش الذي يعتبر الحل الحتمي لبعض المستخدمين و العمال في الظرف الحالي ؛ في المقابل جاءت النسبة المعتبرة المقدره بـ 8,9% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة الأقلية من المبحوثين المتعاقدين الذين لا يقبلون بالمنصب العمل الدائم إلا بمعرفة خصوصيات هذا العمل الدائم المقترح ، و هذا يدل على محاولة تكييف و ملائمة كفاءات و مؤهلات هؤلاء المبحوثين المتعاقدين مع المنصب العمل الجديد مهما تكن وضعيته المهنية ، فالأساس يكمن في المعرفة بكل التفاصيل الدقيقة حول منصب العمل الدائم في حالة توفر إمكانية لتغيير منصب العمل ، و هذا يدل أن هؤلاء المبحوثين المتعاقدين يتميزون بذهنيات عقلانية و سلوكات منطقية ، فالأهم بالنسبة لهم ليس منصب العمل الدائم في أي مؤسسة مهما كان نوعها ، و لكن المسألة الأساسية بالنسبة لهم تكمن في الحفاظ على وتيرة المهنية في العمل التي تم إكتسابها في العمل الحالي التعاقدني ، و أيضا يحاولون معرفة خصوصيات العمل الدائم المقترح ، حيث يجربون مواصلة بطريقة إستمرارية ببناء و تنمية كفاءاتهم المهنية و المهارات اللازمة التي تساعد على

التطور الشخصي و تنمية الذات ، و معرفة أيضا هل لهذا العمل الدائم سياسة تحفيز و إمتيازات مادية و خاصة سياسة تحفيز معنوية و يسمح لهم بالترقية و الصعود في السلم الهرمي، دون نسيان قيمة الأجر الشهري الذي يستفيد منه في حالة قبول هذا المنصب الدائم ، و عليه وجب عليهم معرفة كل التفاصيل حول طبيعة العمل الدائم المقترح قبل إتخاذ قرار التغيير و قبول هذا المنصب الدائم في حالة توفره ، كما أن هذه الأقلية من المبحوثين المتعاقدين يعتمدون على إزدواجية التخطيط للمستقبل ، فمن جهة هم واعون بأهمية العمل التعاقدى التي ساعدهم و لو بالقليل في إكتساب الكفاءات المهنية و تنمية الذات و غيرها من الأشياء الإيجابية لوضيقتهم المهنية الحالية ، و في نفس الوقت يطمحون للحصول على منصب عمل دائم و لكن وفق الشروط و المتطلبات التي يحبونها في المنصب العمل الدائم ، و لهذا يظهر عندهم إزدواجية في التخطيط و سلوك عقلائي ذو طبيعة حسابية ؛ فيما يخص النسبة الأخيرة و التي تقدر بـ 8,0% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة بقية المبحوثين المتعاقدين الذين يرفضون و لا يقبلون منصب العمل الدائم الجديد في حالة توفر إمكانية التغيير ، و هذا يعكس مدى الإرتباط القوي بين هؤلاء المبحوثين المتعاقدين و المؤسسة حيث هم يعملون ، فهم يرون في العمل التعاقدى بمثابة عمل كغيره من الأعمال الأخرى ، فبالرغم من محدوديته فيما يخص الأجر الشهري و عدم وجود إمكانيات الترقية المهنية و التطور الشخصي و تنمية الذات و نقص في الإمتيازات المادية و خاصة المعنوية ، فكل هذه المظاهر لم تؤثر في عملية إتخاذ القرار المتعلق بتغيير منصب العمل الحالي بمنصب عمل دائم ، بإضافة إلى كون هؤلاء المبحوثين المتعاقدين الذين يحبون البقاء في المؤسسة الحالية ، يسعون في إكتساب الخبرة المعتبرة و تنمية كفاءاتهم المهنية التي تجعل منهم عمال مهنيين حيث المؤسسة الحالية تحفظ بهم قدر المستطاع نظراً لمؤهلاتهم المهنية المكتسبة و السلوكات المهنية التي تتميز بالجدية و الإنضباط في العمل الحالي ، كما أن المؤسسة تقوم بتجديد لعقودهم عملهم المحددة المدة بطريقة آلية و بإستمرار ، فهذا الأمر جعل منهم تفضيل البقاء في المؤسسة الحالية على تغيير المؤسسة بالحصول على منصب عمل دائم ، من جهة أخرى فإن جو العمل الحالي التي يتم بفضل التعاون و التضامن و إعتبارهم لفرق العمل حيث يعملون بمثابة العائلة ، فهذا الأمر جعل منهم الإستمرار في العمل الحالي و البقاء فيه دون التفكير في تغييره بمنصب عمل دائم ، فهم يسعون إلى التطور الشخصي و تنمية قدراتهم المهنية و إكتساب الخبرة المعتبرة التي تجعل منهم عمال متعاقدين مؤهلين و ذو كفاءات عالية التي بواسطتهم يتم تحقيق الأهداف المسطرة من المؤسسة و الوصول إلى فعالية الفردية و الجماعية في سيرورة العمل اليومي في الوقت الراهن .

الجدول رقم 35: حالة الرضا بالوضعية المهنية الحالية للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

الفئة السوسيو مهنية	حالة الرضا بالوضعية المهنية الحالية		
	راضي بهذه الوضعية	غير راض بهذه الوضعية	المجموع
المنفذون	46	32	78
	%41,1	%28,6	%69,6
العمال المؤهلين	0	24	24
	%0,0	%21,4	%21,4
المشرفين Superviseurs	8	2	10
	%7,1	%1,8	%8,9
المجموع	54	58	112
	%48,2	%51,8	%100,0

تظهر في المؤسسة الحديثة و حتى الكلاسيكية منها إشكاليات من الواجب الإهتمام بها ، كحالات الرضا المهني من عدمه بالنسبة للعمال و المستخدمين ، و هذا لأن التطرق إلى هذا الموضوع يعتبر عنصر مهم في التحليل و الفهم و إدراك المواضيع الأساسية التي تؤسس للسوسيولوجية العمل و التنظيم في الوقت الراهن ، لأن هذا الموضوع هو بمثابة الأساس و القاعدة التي هيكلت و إنطلقت منها العديد من الدراسات و الأبحاث التي إهتمت بمسألة الرضا المهني من عدمه في الواقع المهني الحديث خلال طيلة فترة من الزمن ، و في نفس الوقت يعتبر هذا الموضوع إشكالية راهنة التي تحاول المؤسسات الكبرى الحديثة معالجتها و تحليلها ، و توفير الظروف اللازمة لرفع من قيمة مستوى الرضا المهني و نظام التحفيزات المعنوية و المادية للعمال المستخدمين ، و التي من فضله تحاول المؤسسة بلوغ و الوصول إلى درجة معنية من الفاعلية التنظيمية و بالأخص في سلوكيات الأفراد و تحقيق النجاحة المؤسسية و التنظيمية للمؤسسة في الوقت الراهن ، و هذا من خلال محاولتها المستمرة في الزيادة الإنتاجية بفضل سياستها الجاذبة للعمال و المستخدمين بفضل إدراج سياسة التحسين المستمر لظروف العمل التي تؤدي إلى حالة الرضا المهني في العمل ، و لكن هذا الواقع المهني المعقد يخلق لنا حالات متناقضة حول موضوع الرضا المهني ، حيث تظهر لنا حالات الرضا بفضل العوامل و الظروف المواجهة في المؤسسة ، و في نفس الوقت نجد حالات عدم الرضا المهني في العمل أيضا و الذي يستدعي الوقوف أمام هذه الإشكالية الهامة و الأساسية بالنسبة لأي مؤسسة كانت ، التي تحاول كما قلنا سابقاً بإدراج و العمل بسياسة من الحوافز المعنوية و المادية للرفع من مستويات و درجات الرضا

الوظيفي تجاه العمل و محاولة تحسين الظروف التي تساعد على العمل المهني و التطور الشخصي و تؤدي بالفرد إلى الشعور بالرضا المهني و هذا هو الأساس و المبتغى من المؤسسة الحديثة ، و عليه تؤثر حالات الرضا عن العمل و عدم الرضا على سيرورة الإدماج المهني للعمال و المستخدمين في المؤسسة ، حيث يحاول كل فرد في المؤسسة الوصول إلى النموذج المثالي للإندماج المهني في المؤسسة و الذي يعني به سارج بوقام بأنه النموذج " الذي يقدم للعامل التأمين المزدوج للاعتراف المادي والرمزي المرتبط بالعمل، وللحماية الناتجة عن منصب العمل" ⁴⁹² ؛ في هذا السياق إن حالة الرضا و عدم الرضا تجاه الوضعية المهنية الحالية للعمال المتعاقدين في هذه الدراسة تمثل لنا إشكالية راهنة ضرورية و يجب علينا الإهتمام بها ، و معرفة الظروف التي تؤدي إلى حالات الرضا و عدم الرضا للمبشرين المتعاقدين في المؤسسة محل الدراسة ، وبالأخص معرفة درجة إندماجهم المهني في المؤسسة و علاقته بإشكالية الرضا عن الوضعية المهنية الحالية ؛ يقدم لنا الجدول الإحصائي التالي نسب مقارنة بعض الشيء و التي تعكس لنا حالة المبشرين المتعاقدين و الذين عبروا عن حالات الرضا و عدم الرضا تجاه الوضعية المهنية الحالية الخاصة بهم بإعتبارهم عمال متعاقدين ، حيث جاءت النسبة الأولى و التي تقدر بـ 51,8% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة عدم الرضا عن الوضعية المهنية لبعض المبشرين المتعاقدين في المؤسسة محل الدراسة ، حيث هذه الحالة ترتبط بظروف العمل المحيطة بهؤلاء المبشرين المتعاقدين ، فالعمل المأجور المؤقت و الوضعية المهنية الهشة التي تميز هؤلاء المبشرين المتعاقدين يعبرون بعدم الرضا تجاه هذه الظروف المحيطة بهم في العمل ، كسياسة الأجور المتواضعة التي لا تلبي كل الحاجيات الأساسية لهؤلاء المبشرين المتعاقدين ، فالأجر بالنسبة لهم لا يمثل المردود المثالي المعبر التي بواسطته يستطيع العامل المتعاقد تلبية كل الأمور الشخصية و العائلية و التخطيط لمشاريع مستقبلية ، فهو مصدر لحالة عدم الرضا الذي يظهرها هؤلاء المبشرين المتعاقدين في هذه الدراسة ، إضافة إلى ظروف أخرى تتمثل في عدم وجود لنظام التحفيز المعنوي و المادي لهؤلاء المبشرين المتعاقدين ، فلا يستفيدون من الإمتيازات المادية كالمنح و العلاوات التي لا توفرها المؤسسة لهم ، بالإضافة إلى عدم الإستقرار في العمل الذي يتوقف على سياسة غير واضحة فيما يخص إمكانية تجديد العقود محدودة المدة التي يعمل من خلالها هؤلاء المبشرين المتعاقدين في الطرف الحالي ، فهذا يؤثر على الحالة النفسية و الإجتماعية لهم و التي تخلق نوع من القلق و التوتر التي يؤدي

⁴⁹² PAUGAM (Serge) , *Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques*. In: Revue française de sociologie, n°40-4,1999, p.720 .

بهم إلى حالة عدم الرضا تجاه هذه الوضعية التي لا تساعدهم على الإستقرار في العمل و في إمكانية تكوين مسار مهني مضمون في السنوات القادمة ، كما أن هذه الظروف التي تؤدي إلى عدم الرضا تؤثر بالسلب في مسألة إندماج المهني في المؤسسة ، و الذي ينتج لنا نموذج من الإندماج المهني الذي يسميه سارج بوقام بالإندماج الإقصائي (*P'intégration disqualifiante*) الذي " يعكس أزمة الاندماج المهني لأنه يجمع بين عدم الرضا الوظيفي و لإستقرار منصب العمل. ويمكنها أن تنعكس في شكل صراعات ومشاكل في العلاقات داخل المؤسسة. فالعمال المصنفين ضمن هذا النموذج لديهم شعور بالانتماء لجماعات عمل و هوياتهم المهنية فيها مهددة، سواء لأن وضعياتهم المهنية فيها أدنى من الآخرين، أو لأن الجماعة في حد ذاتها محكوم عليها بالزوال. فالمعاناة في العمل لا يمكن تعويضها في هذه الحالة بالأمل في تحسين الأوضاع المهنية " ⁴⁹³ ؛ على صعيد آخر جاءت النسبة المعتبرة المقدرة بـ 48,2% من المجموع الكلي و التي تعكس حالة بعض المبحوثين المتعاقدين الذي عبروا عن الرضا تجاه الوضعية المهنية الحالية ، فبالرغم من عدم الإستقرار المهني و الهشاشة المهنية و صعوبة ضمان تكوين مسار مهني في المؤسسة محل الدراسة ، إلا أنهم يعتبرون أن الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة ساعدتهم على تحقيق بعض الأشياء الإيجابية ، مثل إمكانيات التطور الشخصي و تحقيق الذات ، و إمكانية الترقية المهنية بالرغم من عدم ضمانها و تحقيقها إلا لبعض الإستثناءات التي تحدث خلال مسار المهني الخاص بهم ، بإضافة إلى إعطائهم الفرصة لتكوين كفاءاتهم المهنية و تطويرها في العمل ، و إكتساب الخبرة اللازمة التي تفتح لهم آفاق مستقبلية أخرى كالحصول على منصب عمل دائم في مؤسسات أخرى ، و كذلك تعكس حالة الرضا لدى هؤلاء المبحوثين المتعاقدين إمكانيات توليهم مسؤوليات و العمل كمشرفين لفرق العمل المختلفة الموجودة في المؤسسة محل الدراسة ، و التي تقدم لهم هذه الحالة ممارسة بعض السلطة و النفوذ و الإحتكاك مع المسؤولين و الإطارات العليا من مختلف المؤسسات العاملة مع شركة سوناطراك ، كما أن هذه الفئة من العمال المتعاقدين يمتلكون الإرادة و الرغبة في العمل و الإنضباط فيه مع مرور سنوات العمل في هذه المؤسسات ، و لكن بالرغم من حالة الرضا هذه تبقى وضيعتهم المهنية هي نفسها أي تتميز بالإستقرار في العمل و في إمكانية تكوين مسار مهني مضمون في المؤسسة محل الدراسة ، و هذه الحالة يتطرق إليها السوسيولوجي الفرنسي سارج بوقام التي بالنسبة إليه تؤثر على الإندماج المهني للعامل في المؤسسة ، حيث هذه الحالة لبعض المبحوثين المتعاقدين

⁴⁹³ PAUGAM (Serge) , *Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques*. In: Revue française de sociologie, n°40-4, 1999, p 724.

تتطابق مع نموذج الإدماج المهني الذي يسميه سارج بوقام بالاندماج غير المؤكد (l'intégration incertaine) " و هو مرتبط بصيغة من الاندماج المهني الضعيف أو المحدود جداً، حيث يكون لإستقرار منصب العمل مصحوباً بالرضا الوظيفي. والأمر يتعلق في هذه الحالة بالعمال الذين يعملون في ظروف عمل جيدة ولديهم علاقات جيدة مع زملائهم والمشرفين عليهم ومديريهم في العمل، غير أنهم يدركون جيداً إمكانية فقدان مناصب عملهم. كما يتعلق الأمر هنا أيضاً بالعمال بصيغة العقود المحدودة المدة خاصة في ظل احتمال عدم تجديد عقود عملهم، وأيضاً العمال في مؤسسات مستقبلها غير مضمون " 494 .

5. طبيعة العلاقات و الروابط الإجتماعية في المجتمع

يعتبر العمل المأجور في المجتمعات الحديثة مصدر لإنتاج الرابط الإجتماعي و هو من بين العوامل الأساسية للإندماج الإجتماعي في المجتمع ، و لكن مع الظروف الراهنة و تزايد ظاهرة البطالة الطويلة المدى و التحولات في صيغ العمل الجديد التي تؤدي إلى الهشاشة المهنية و الإجتماعية التي تؤثر على وضعية الأفراد في المجتمع ، حيث يفقد الفرد السند الأساسي المتمثل في علاقته مع الآخرين و الروابط الإجتماعية الناتجة عن ذلك و التي يعاد النظر فيها في الوقت الراهن ، حيث أن فقدان العمل المأجور بالنسبة للأفراد و تطور حالتهم المهنية المؤقتة و الهشة التي شهدت تغير في صيغ العمل الجديدة التي أصبحت تعتمد عليها المؤسسات الكبرى اليوم مثل عقود المحدودة المدة التي تؤثر في علاقات الأفراد في العمل من خلال التهديد المستمر بالتسريح و عدم التجديد العقود ، و إستحالة تكوين مسارات مهنية مضمونة ، فكل هذه الأمور تدفع بنا إلى مراجعة و إعادة النظر في الدور الإندماجي للعمل المأجور و إعادة النظر في دوره الأساسي كعنصر حيوي في الحياة المرتبط بالنشاطات الإنسانية ، بحيث تطور في المعاني المرتبطة به ، إذ يعتبر في كتابات دومنيديدا كعامل الذي ينتج الرابط الإجتماعي في المجتمعات الحديثة ، و مصدر للإزدهار الشخصي . فهو " الذي يسمح بالإندماج الاجتماعي و يكون شكل من بين الأشكال الأساسية للرابط الاجتماعي " 495 و هذا من خلال العلاقة الذي يقيمها الفرد مع الآخرين . في هذا الإطار يؤكد روبرت كاستال على أن الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي لا يؤدي إلى نفس الشكل التي تأخذها المشاركة الإجتماعية . إن الإدماج المهني يحدد مكانة الفرد في نظام

⁴⁹⁴ PAUGAM (Serge) , *Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques*. In: Revue française de sociologie, n°40-4,1999, p 722.

⁴⁹⁵ MEDA (Dominique), *Le travail .une valeur en voie de disparition*, Paris , Flammarion, 1996,p 22.

الترايط المتبادل ، و يقدم له هذا الأخير منفعة إجتماعية و الإكتفاء الذاتي ، ولكن الإندماج الإجتماعي وحده في الواقع شكل متزايد للأفراد في المجتمع . في هذا الصدد يقوم سارج بوجام بطرح الفرضية التي تشير إلى أن الضعف في الإندماج المهني يشكل خطر الذي يؤدي إلى صعوبات الإندماج في النظام الإجتماعي في كليته ، حيث يشير إلى أنه " كلما كان الفرد مندمج بقوة في وسط المجال المهني ، كلما كانت لديه فرصة لأن يكون معترف به لأجل مساهمته في النشاط الإنتاجي و ذو قيمة في المجتمع ، و عليه كانت لديه فرص كثيرة بالأخص ليستمتع بالأمن تجاه المستقبل . هذه الظروف هي مواتية لإنخراطه في الفعل الجماعي ، و في تطوره العائلي و في مشاركته المنتظمة في أمور حيه السكني . عندما الفرد لا يمكنه الإستفادة من هذه الظروف و يجب عليه مواجهة الهشاشة المهنية ، فهو يخاطر لمعرفة بالأخص الصعوبات في المجالات الأخرى للإندماج⁴⁹⁶ . و عليه و بغية التطرق إلى الشطر الثاني من الفرضية الثانية جاء تساؤلنا حول مدى إندماج المبحوثين المتعاقدين في المجتمع ، و العلاقات الإجتماعية التي ينتجونها مع الآخرين في ظل الهشاشة المهنية التي يعرفونها و اللاستقرار في العمل و في محاولة تكوين مسار مهني مضمون ، فماهي طبيعة العلاقات و الروابط الإجتماعية التي تربط المبحوثين المتعاقدين مع أفراد المجتمع ، و هل تؤثر وضعية الهشاشة المهنية على تحقيق الإندماج الإجتماعي الخاص بهم في المجتمع ككل ؟

⁴⁹⁶ PAUGAM (Serge) , *le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'integration professionnelle* , Paris , PUF , 2000 , p 388.

الجدول رقم 36: تقييم العلاقات الإجتماعية مع الوسط الإجتماعي للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	علاقات محدودة و غير جيدة ينقصها عامل الثقة	علاقات تبادلية نفعية عادية مع أفراد المجتمع	علاقات إجتماعية جيدة مع المعارف و الأصدقاء	علاقات جيدة مع الاسرة و محيطها (الأقارب)	تقييم العلاقات الإجتماعية	
					الفئة السوسيو مهنية	المنفذون
78	9	10	30	29	التكرار	المنفذون
%69,6	%8,0	%8,9	%26,8	%25,9	النسبة	
24	14	10	0	0	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%12,5	%8,9	%0,0	%0,0	النسبة	
10	1	0	3	6	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%0,9	%0,0	%2,7	%5,4	النسبة	
112	24	20	33	35	التكرار	المجموع
%100,0	%21,4	%17,9	%29,5	%31,2	النسبة	

تعرف المجتمعات الحديثة خلال السنوات التي مضت و في الفترة الحالية تقسيم العمل الإجتماعي الذي ينتج لنا مظاهر التضامن بين الأفراد ، حيث هذا التضامن يسمح بخلق الرابط الإجتماعي و الذي يعني الإندماج الإجتماعي في المجتمع ، حيث يعتبر السيورة التي تدمج الأفراد في جماعة معينة . فهو عنصر أساسي لضمان و تحقيق الإنسجام لهذه الجماعة و بالعيش مع بعض في المجتمع ، في الواقع إن الرابط الإجتماعي الذي يربط الأفراد بإعتبارهم أعضاء في نفس الجماعة ، فهو ليس بعنصر مفروض عليهم و لكن هو مبني عن طريق الجماعات حيث يستطيع الأفراد التطور فيها من حيث العلاقات الإجتماعية التي يكونها مع الأفراد الآخرين في المجتمع ، حيث أن تحقيق مظاهر الرابط الإجتماعي يمر بما يسمى بحالات الإندماج ، حيث هذه الأخيرة هي الأماكن التي تنتج فيها الروابط و مختلف العلاقات الإجتماعية التي تسمح للأفراد بالإندماج الإجتماعي في المجتمع الذي يشهد في الوقت الراهن علامات و مظاهر الفردانية المفرطة التي أصبحت تميز المجتمعات الحديثة كذلك ، فمن أهم العوامل الأساسية التي تساعد على الإندماج الإجتماعي و هو عنصر العمل المأجور الذي يلعب الدور الأساسي لإدماج الأفراد في الوسط المهني و في المجتمع ككل ، و هذا بالرغم من إعادة النظر في وظيفته الإندماجية ، حيث تأثر كثيراً بالتحويلات و التغييرات التي مست منظومته و أشكال تنظيمه في المؤسسات ، و عليه نشهد

حالات الإقصاء و الهشاشة التي أصبحت تمس الأفراد في وضعيتهم المهنية و الإجتماعية في المؤسسة و المجتمع ككل ، إذن إرتأينا من هذا المقام معرفة الوضعية الإجتماعية للمبوحثين المتعاقدين فيما يتعلق بعلاقاتهم الإجتماعية و الروابط الإجتماعية التي يكونها هؤلاء المبوحثين مع بقية أفراد المجتمع ، و هذا لمعرفة هل الحالة الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل تؤثر على الإندماج الإجتماعي في المجتمع بالنسبة لهم في الظرف الحالي؛ في هذا السياق يقدم الجدول الإحصائي النسب التي تبدو متقاربة بعض الشيء فيما بينها ، و لكن تشهد إختلاف في المظاهر التي تقدمها حول نوع العلاقات الإجتماعية التي يكونها المبوحثين المتعاقدين في المجتمع ، حيث جاءت النسبة الأولى المقدره بـ 31,2% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة المبوحثين المتعاقدين الذين يكونون علاقات جيدة مع الأسرة و محيطها (الأقارب) ، و هذا الأمر طبيعي نظراً لكون الأسرة الخلية الأولى التي تساعد على الإلتواء الإجتماعي للأفراد ، فهي بمثابة الفضاء الذي يضبط الإندماج الإجتماعي ، حيث تعتبر المكان الأول الذي يسمح بتكوين ظروف ملائمة للإندماج الإجتماعي للأفراد ، فالأسرة عنصر الذي يساعد على التنشئة الإجتماعية الأولى للفرد الذي من خلالها يكتسب هذا الأخير القيم و القواعد و المعايير التي تساعده في الإلتواء إليها و تحقيق الإندماج الإجتماعي في المجتمع ، فهي عبارة عن المكان الذي يتم فيه التعلم الأدوار الإجتماعية ، و تسمح للأفراد بإكتساب نظام القيم التي تساعدهم على التصرف و ممارسة أفعالهم الحياتية اليومية في المجتمع ، كما أنها تغرس في الأفراد المعايير و القواعد السلوك التي تساعدهم على التمتع و إيجاد المكانة الإجتماعية في المجتمع ، و في الأخير تعتبر الأسرة الخلية الأولى التي تساعد على تناقل اللغة و العادات و التقاليد الموجودة في المجتمع ؛ فيما يخص العلاقات الإجتماعية الأخرى و التي يكونها المبوحثين المتعاقدين مع الأفراد في المجتمع ، جاءت النسبة المقدره بـ 29,5% من المجموع الكلي و التي تعكس طبيعة العلاقات القائمة بين المبوحثين المتعاقدين و بقية أفراد المجتمع و التي هي عبارة عن علاقات إجتماعية جيدة مع المعارف و الأصدقاء ، وهذا يدل على التبات و الديمومية في العلاقات الإجتماعية التي تجمع هؤلاء المبوحثين مع بقية الأفراد الآخرين في المجتمع ، و هذا بالرغم من الوضعية المهنية و الإجتماعية الغير مستقرة في مجال العمل الذي يتميز بالهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل و تدهور الحالة النفسية الإجتماعية بسبب هذه الوضعية التي يعايشها المبوحثين المتعاقدين في الوقت الراهن ، و لكن كل هذه العوامل لم تؤثر على هؤلاء المبوحثين فيما يخص تكوين علاقات إجتماعية جيدة مع جماعات المعارف و الأصدقاء ، فهذا التبات في هذه العلاقات الإجتماعية في المجتمع يساعد هؤلاء المبوحثين المتعاقدين على الإندماج الإجتماعي في المجتمع و

يساعد أيضا على الإستمرارية و خلق الروابط الإجتماعية في المجتمع ، بالرغم من الهشاشة في الوضعية المهنية و اللإستقرار في المسار المهني ، و هذا يقودنا إلى ملاحظة عدم الإرتباط بين الإندماج المهني الضعيف لهؤلاء المبحوثين في المؤسسة و سيرورة إندماجهم الإجتماعي في المجتمع ، فهذه العلاقة غير واضحة المعالم ، حيث نستطيع قول أن وضعية الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين لا تؤثر على الإندماج الإجتماعي لهم في المجتمع في الوقت الراهن ، و هذا يؤكد على أنه في مرحلة الأزمة في العمل و ضعف الإندماج المهني يؤدي بالأفراد في تعزيز و تقوية العلاقة بينهم و بين الجماعات الإجتماعية و يكونون علاقات إجتماعية قائمة على الثقة المتبادلة التي تقوي الروابط الإجتماعية التي تخلق لنا سلوكات التضامن الإجتماعي بين فئة المتعاقدين في العمل و بقية أفراد المجتمع المحلي لمدينة وهران في الظرف الحالي ؛ كما هذا لا ينفي تأثير وضعية الهشاشة المهنية للمبحوثين المتعاقدين على واقع العلاقات الإجتماعية التي يكونها هؤلاء المبحوثين مع بقية أفراد المجتمع و يؤثر أيضا على إندماجهم الإجتماعي في المجتمع ، و هذا ما جاءت به النسبة 21,4% من المجموع الكلي و التي تعكس حالة المبحوثين المتعاقدين الذين ليس لديهم علاقات إجتماعية أو يعرفون محدودية في عملية تكوين علاقات إجتماعية ، فهذه الحالة تعكس لنا علاقات محدودة و غير جيدة ينقصها عامل الثقة بين المبحوثين المتعاقدين و مختلف الجماعات الإجتماعية في المجتمع ، في هذه الحالة التي تعكس لنا الوضعية الإجتماعية التي يميل أفرادها المبحوثين إلى مظاهر الفردانية أصبحت تميز المجتمعات الحديثة و تهدد عملية خلق الروابط الإجتماعية في المجتمع ، حيث هنا يمكننا قول أن ضعف الإندماج المهني لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين و وضعيتهم الهشة و الغير المستقرة ، ساهمت في عملية عدم قدرة هؤلاء المبحوثين في الإندماج الإجتماعي المضمون في المجتمع ، و الذي يؤكد على فرضية سارج بوقام حول حالة الإندماج المهني الضعيف وعلاقته و تأثيره على الإندماج الإجتماعي في المجتمع ، و هذا تم التطرق إليه سابقاً ؛ في الأخير جاءت النسبة المقدرة بـ 17,9% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يعتبرون أن العلاقات الإجتماعية التي يكونونها مع بقية أفراد المجتمع هي في الحقيقة علاقات تبادلية نفعية عادية قائمة على تبادل المصالح حول مشاكل معينة و قضايا إجتماعية و فقط ، أي ليس هناك إرادة فعلية في خلق هذا النوع من الروابط الإجتماعية بينهم و بين أفراد المجتمع ، و هذا الذي يؤثر على إندماجهم الإجتماعي في المجتمع ، فالشغل الشاغل الذي يفكر فيه هؤلاء المبحوثين المتعاقدين هو كيفية الخروج من الوضعية الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل ، و همهم الوحيد هو الحصول على منصب عمل دائم التي يساعد على الإندماج المهني

المضمون و يساعد في نفس الوقت في الإندماج الإجتماعي أيضاً ، فهم تقريبا في حالة الفردانية التي أصبحت تظهر في المجتمعات الحديثة في الوقت الراهن ، فهم في هذه الحالة لا يهتمون تكوين و خلق الروابط الإجتماعية خارج العمل ، فإن الهدف الأساسي لهم هو تحقيق الإندماج المهني و التخلص من الوضعية المهنية الحالية التي تعكس مظاهر الهشاشة واللاإستقرار في العمل في الظرف الحالي .

الجدول رقم 37: حالة الوقوع في أزمة مالية و معنوية و إمكانية الدعم بالنسبة للمبجوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا أتلقى الدعم الكافي	نعم أتلقى الدعم الكافي	نعم في بعض المرات	حالة الأزمة و إمكانية الدعم الفئة السوسيو مهنية	
				التكرار	النسبة
78	24	31	23	التكرار	المنفذون
				النسبة	%20,5
24	14	0	10	التكرار	العمال المؤهلين
				النسبة	%8,9
10	1	4	5	التكرار	المشرفين Superviseurs
				النسبة	%4,5
112	39	35	38	التكرار	المجموع
				النسبة	%33,9

إن وضعية الهشاشة المهنية و اللاإستقرار في العمل تؤدي إلى العديد من النتائج السلبية التي تمس بالأخص العمال و المستخدمين الذين يعيشون هذه الوضعية خلال السنوات التي يعملون بها تحت هذه الوضعية التي أصبحت دائمة بالنسبة لهم ، و التي تؤثر أيضا على حالتهم الإجتماعية من حيث قدرتهم المادية و التي ترجع إلى محدودية الأجر الشهري المقدم لهم من المؤسسة التي لا تقدم لهم إمتيازات مالية أخرى كالمنح و العلاوات و غيرها من التحفيزات المادية ، كما أن الهشاشة المهنية تؤثر كذلك على الحالة البسيكولوجية للفرد العامل التي تمسه وضعية العمل المؤقتة و الغير المستقرة ، و التي تسبب له في الكثير من المرات حالات التوتر و القلق و عدم الجدية في العمل و ضعف الإندماج المهني و الإجتماعي في المجتمع ، فكل هذه الأمور ترتبط بالفرد العامل تحت هذه الوضعية المهنية الهشة و المؤقتة التي لا تساعد أيضا على التطور الشخصي و تنمية روح المبادرة و الإبتقان في العمل و تحمل المسؤوليات و غيرها من المشاكل التي تتراكم على حياة الفرد المتعاقد في المؤسسة و خارج العمل في

المجتمع المأجور ، و التي تمثل حالة المعاناة في العمل لفئة المتعاقدين الذين يعملون بعقود محدودة المدة في الوقت الراهن ؛ و عليه تساءلنا عن إمكانية حدوث أزمة مادية أو معنوية أو غيرها من المشاكل التي يمكن أن يقع فيها العمال المتعاقدين في الظرف الحالي و هل يتلقى المساعدة من أفراد العائلة و من المقربين ، و هذا لأن الوضعية المهنية الحالية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين تؤثر بالسلب على حالتهم البسيكولوجية و الإجتماعية بإعتبار أن العمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يقدم إمتيازات مادية و معنوية كبيرة مقارنة بالعمل المأجور الدائم ، فإن ما يميز هذه العقود المحدودة هي الوضعية المهنية الغير مستقرة و التي تعرف نوع من الهشاشة اللإستقرار في المسار المهني و غيرها من الأثار السلبية التي تؤثر بالسلب على ذهنيات هؤلاء المتعاقدين و بالأخص تؤثر في حالتهم النفسية و الإجتماعية ، و خاصة عند الوقوع في مشكلة معينة أو في ظرف طارئ ، فهذا ما كان يمكن أن نتساءل عليه في هذه الدراسة الحالية ؛ في هذا السياق يقدم لنا الجدول الإحصائي نسب مئوية متقاربة و لا تعرف إختلاف كبير ، و لكن تمثل هذه النسب حالات المبحوثين المتعاقدين الذين يعبرون عن إمكانية تلقي الدعم الكافي من عدمه في حالة وقوع أزمة مادية و معنوية بالنسبة لهم ، حيث جاءت النسبة المعتبرة المقدرة بـ 34,8% من المجموع الكلي و التي تعكس لنا حالة بعض المبحوثين المتعاقدين الذين عبروا بأنهم لا يتلقون الدعم الكافي من العائلة و المقربون إليهم في حالة وقوع أزمة مالية و معنوية ، و هذا يدل على حالة الهشاشة الإجتماعية التي يعرفونها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الظرف الحالي ، فهم يعايشون هذه الوضعية الصعبة في الفضاء المهني لهم و كذلك في المجتمع ، فعلاقتهم مع أفراد العائلة و المقربين إليهم يجب إعادة النظر فيها و تقييمها ، و التي تشهد تغير في الذهنيات و في السلوكات العامة لهم ، كما أن أقلية من هؤلاء المبحوثين المتعاقدين يعيشون في أسر نووية ليس لها علاقة مباشرة مع أعضاء العائلة الممتدة الكبيرة التي تعرف نوع من التضامن و التعاون فيما بينها و بالأخص في الأزمات الممكنة الحدوث ، كما أن حالة عدم تلقي الدعم الكافي بالنسبة لهؤلاء المبحوثين تعكس في الكثير من الحالات عن الوضعية الإجتماعية المتواضعة التي يعيشها المقربين و أصدقاء هؤلاء المبحوثين المتعاقدين و التي لا تسمح لهم بالمساعدة و الدعم الكافي في الأزمات و المشاكل الإجتماعية و بالأخص في حالة أزمة مادية و مالية ، و التي تجعل هؤلاء المبحوثين المتعاقدين يصارعون متاعب الحياة اليومية لوحدهم فقط دون مساعدة كبيرة من الآخرين ، و هذا يتبث لنا بأن الوضعية المهنية الهشة و المؤقتة و التي لا توفر الأجر الشهري الكافي تتعكس بالسلب و تؤثر في الحالة الإجتماعية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الوقت الراهن ؛ في المقام الثاني يقدم لنا الجدول الإحصائي النسبة المتقاربة مع

النسبة السابقة و التي تقدر ب 33,9% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة بعض المبحوثين المتعاقدين الذين عبروا بالإيجاب حول مسألة الأزمة التي يمكن يقعون فيها ، حيث في هذه الحالة يتلقى هؤلاء المبحوثين الدعم من أفراد العائلة و المقربين إليهم و لكن في بعض المرات و ليس في الكثير من الأحيان ، و هذا يعكس لنا حالات التضامن الإجتماعي مع هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في حالة الوقوع في أزمة و بالأخص في المشاكل ذات الطبيعة المادية و المالية ، حيث هؤلاء المبحوثين المتعاقدين يتشاركون نفس الوضعية المهنية لسابقيهم و التي تؤثر على الحالة الإجتماعية الخاصة بهم في المجتمع ، و هذا ناتج عن التدهور في الحالة المادية لهم و في الحالة النفسية التي لا تساعد هؤلاء المبحوثين في تجاوز الصعوبات التي يواجهونها في المجتمع و في العمل على العموم ، و عليه هذا ما يتبث كما قلنا سابقاً أن الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة التي يعرفونها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين تتعكس بالسلب و تؤثر على الوضعية الإجتماعية التي يعرفونها بالتوازي مع الظروف المعيشية الخاصة بهم في المجتمع ، فالهشاشة المهنية و اللاإستقرار في العمل و التدهور في المردود المادي هي ما يميز وضعية بعض هؤلاء المبحوثين المتعاقدين و الذين يسعون للخروج من هذه الوضعية من خلال مواصلة البحث عن منصب عمل دائم في المؤسسة الحالية أو في مؤسسات أخرى ، و هذا بإعتبارهم من بين العمال المتعاقدون الذين يملكون خبرات طويلة في العمل المهني الخاص بهم ، حيث هذا ما يمثل التحدي الأكبر بالنسبة لهم في المرحلة الراهنة ؛ في الأخير جاءت النسبة المقدرة ب 31,2% من المجموع الكلي و التي تعكس حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يتلقون الدعم الكافي في حالة الوقوع في أزمة مالية أو تدهور في الحالة المعنوية نتيجة للمشاكل الممكن أن تحدث في العمل و خارج العمل أيضاً ، فبالنسبة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين يمتلكون علاقات حسنة مع بقية أفراد عائلاتهم و المقربين إليهم و حتى الأصدقاء ، و التي تتعكس هذه الوضعية بالإيجاب عليهم حيث يتم التضامن معهم و الوقوف إلى جانبهم لمواجهة هذه المشاكل و بالأخص الأزمات المالية ، نظراً لتدني الأجر الشهري الخاص بهم و في حالة الأزمات التي تؤثر على حالتهم النفسية و التي من خلالها يتلقون الدعم الكافي المتمثل في رفع المعنويات و محاولة تحفيزهم على مواصلة العمل الجدي و القيام بغرس فيهم روح المبادرة و التشجيع المستمر على العمل و إكتساب الخبرة اللازمة التي تعتبر المفتاح الذي يفتح لهم آفاق مستقبلية و يساعدهم على التخطيط لمشاريع شخصية و مهنية و التي تتطلب بعض الوقت لتحقيقها وبالأخص في الظرف الحالي ، و هذا بإعتبارهم في وضعية مهنية هشة و مؤقتة حيث يحاولون بكل الطرق الخروج منها بإيجاد منصب عمل دائم في المؤسسة الحالية أو في مؤسسات أخرى في الظرف الحالي .

الجدول رقم 38: الارتباط و تشارك نفس القيم و المعتقدات مع جماعة معينة بالنسبة للمبحوثين
موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا	نعم	الارتباط و تشارك نفس القيم والمعتقدات الفئة السوسيو مهنية	
			المنفذون	العمال المؤهلين
78	23	55	التكرار	
%69,6	%20,5	%49,1	النسبة	
24	12	12	التكرار	
%21,4	%10,7	%10,7	النسبة	
10	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%0,0	%8,9	النسبة	
112	35	77	التكرار	المجموع
%100,0	%31,2	%68,8	النسبة	

يعتبر الإدماج الاجتماعي سيرورة التي تساعد على تشارك القيم المتعارف عليها و الأهداف المشتركة بين الأفراد من خلال تفاعلهم في وسط مجتمع معين أو جماعة إجتماعية معينة ، فالإندماج الاجتماعي يسمح بتجاوز التنوع و إختلاف الأفراد بإكتساب القيم و الأهداف المشتركة ، في ذات السياق يعبر الإدماج الاجتماعي على قدرة الفرد في الدخول في جماعة إجتماعية معينة التي تحدد القواعد و النظام الاجتماعي و تقدم له القيم الواجب إكتسابها ، كما أن الإدماج الاجتماعي يسمح للأفراد المندمجين ضمن المجتمع أو في وسط جماعة إجتماعية معينة بإتبات و تعزيز و تقوية العلاقات الاجتماعية التي تتطور و تصبح في حالة مستمرة و دائمة بين مختلف أعضاء المجتمع الواحد و الفرد الذي يهدف إلى الإدماج الاجتماعي من خلال تبني القيم و المعتقدات و القواعد التي تقوم عليها الجماعة أو المجتمع ككل ؛ و عليه تساءلنا في هذه الدراسة حول الحالة المبحوثين المتعاقدين و مدى إندماجهم الاجتماعي في جماعة إجتماعية أو في المجتمع ككل ، و هذا من خلال معرفة مدى تشارك هؤلاء المبحوثين في بعض القيم و القواعد و المعتقدات التي تساعد على الإدماج الاجتماعي ، و بالأخص معرفة وضعيتهم الاجتماعية في المجتمع في الوقت الراهن ، و هل وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشاشة المهنية و عدم الإستقرار في العمل تؤثر في عملية إندماجهم الاجتماعي في المجتمع ؛ في هذا السياق يقدم لنا الجدول الإحصائي نسب غير متقاربة و تعرف نوع من الإختلاف في تصريحات المبحوثين المتعاقدين في المؤسسة محل الدراسة ، حيث جاءت النسبة الأكبر المقدرة بـ 68,8% من

المجموع الكلي ، و التي تعكس حالة المبحوثين المتعاقدين الذين عبروا بأنهم يتشاركون نفس القيم و المعتقدات و الأهداف مع جماعة إجتماعية مختلفة في المجتمع ، فتمثل هذه الجماعة جماعة الرفاق و الأصدقاء الذين يكونون مع هؤلاء المبحوثين المتعاقدين جماعة متماسكة تؤدي إلى الإنسجام الإجتماعي فيما بينهم ، حيث تفرض عليهم إكراهات من أجل الإندماج و التأقلم و التكيف مع أعضاء هذه الجماعة ، فهؤلاء المبحوثين المتعاقدين همهم الوحيد هو الحاجة إلى الإلتزام و القبول من طرف هذه الجماعة الإجتماعية ، حيث يكونون علاقات إجتماعية مستمرة و تتميز بالديمومة و الثبات و الإستقرار الذي يساعد هؤلاء المبحوثين إلى الإندماج الإجتماعي في المجتمع ، وهذا بالتوازي مع ضعف إندماجهم المهني نتيجة لحالة الهشاشة المهنية و عدم الإستقرار في العمل و صعوبة تكوين المسار المهني ، فكل هذه الظروف لم تؤثر بالسلب على حالة إندماجهم الإجتماعي في المجتمع ككل ؛ في سياق مغاير جاءت النسبة المتبقية و التي تقدر بـ 31,2% من المجموع الكلي و التي تعكس لنا حالة بعض المبحوثين المتعاقدين الذين لا يعرفون تشارك في القيم و المعايير و المعتقدات الخاصة بجماعة إجتماعية معينة ، فهم يتميزون بالإندماج و العزلة في المجتمع ، فهم بذلك يعكسون حالة الفردانية التي أصبحت تميز المجتمعات الحديثة في الوقت الراهن ، فهم يفضلون الحرية و الإستقلالية لبناء حياتهم اليومية حسب المعتقدات و القيم الخاصة بهم بالذات ، حيث يحبون القيام بممارسات إجتماعية لوحدهم أو مع أفراد عائلاتهم فقط ، و يمكن إعتبار هذه الحالة ناتجة من الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة و التي تؤثر على الحالة البسيكولوجية لهم و التي تؤثر عليهم و بالأخص في علاقاتهم الإجتماعية مع الآخرين في المجتمع في الظرف الحالي ، فهم بذلك يفضلون السلوك الفردي الذي يؤدي بهم إلى المبادرة الفردية و الإستقلالية في كيفية معايشة الواقع الإجتماعي و بذلك يفضلون البقاء لوحدهم في ممارسة مختلف النشاطات الإجتماعية بعيدين كل البعد عن الجماعة و أعضائها ، كما أن الشغل الشاغل الذي يهمهم في اللحظة الآتية هو كيفية الخروج من الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة ، من وراء الهدف الأساس لهم و هو إيجاد منصب عمل مأجور دائم .

الجدول رقم 39: طريقة تحقيق الأهداف الشخصية بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	ليس لدي أي هدف شخصي وأعمل فقط	لا زلت أعمل على تحقيق هذه الأهداف	لم أستطع تحقيق الأهداف الأساسية الخاصة بي	بمساعدة الآخرين	فردية و شخصية	طريقة تحقيق الأهداف الشخصية	
						الفئة السوسيو مهنية	
78	11	24	7	7	29	التكرار	المنفذون
						النسبة	
24	0	16	0	8	0	التكرار	العمال المؤهلين
						النسبة	
10	0	10	0	0	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
						النسبة	
112	11	50	7	15	29	التكرار	المجموع
						النسبة	

إن العمل في المؤسسة الحديثة بالنسبة للأفراد يكمن في إمكانية العمل و تحقيق الأهداف المهنية التي يتم التخطيط عليها مسبقاً من طرف مسؤولي المؤسسة ، و أمام هذا الجانب التنظيمي ينبغي على العمال و المستخدمين الوصول إلى تحقيق الأهداف المهنية التي تساعد في الوصول إلى الفعالية الإنتاجية و التنظيمية للمؤسسة ، و لكن يحتفظ العمال و المستخدمين بهامش من الحرية التي تدفع بهم إلى التخطيط لمشاريع شخصية التي تريد تحقيقها بالتوازي مع الأهداف المهنية الخاصة بالمؤسسة ، حيث أن ممارسة نشاط معين مأجور يفتح آفاق التخطيط لمشاريع شخصية من طرف هؤلاء العمال و المستخدمين في الظرف الحالي ، فالعمل المأجور الدائم يساعد على التطور الشخصي و تنمية الذات و تطويرها و السماح للأفراد بتكوين هوية مهنية و إجتماعية تكون متوافقة مع الأهداف العامة للمؤسسة ، لكن هل يحقق الأفراد الممارسين لنشاط معين مأجور فقط الأهداف المهنية الخاصة بالمؤسسة ؟ ، هذا التساؤل البسيط يدفع بنا إلى محاولة معرفة حالة المبحوثين المتعاقدين فيما يخص تحقيق أهدافهم الشخصية من وراء العمل التعاقدية هذا ، و هل يسمح هذا الأخير مثل العمل الدائم بتوفير إمكانيات التطور الشخصي و تحقيق الأهداف الشخصية المراد الوصول إليها خلال المسار الإجتماعي لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و هذا ما سيشكل عنصر التحليل في هذه الدراسة الحالية ؛ في هذا السياق يقدم

لنا الجدول الإحصائي معطيات ميدانية تتميز بالإختلاف و عدم التقارب في النسب ، حيث كانت النسبة الأكبر و التي تقدر بـ 44,6% من المجموع الكلي و التي تعكس لنا حالة بعض المبحوثين المتعاقدين الذين يعبرون حول مسألة تحقيق الأهداف الشخصية بأنهم لا يزالون يعملون على تحقيق هذه الأهداف ، ففي الوقت الراهن يعمل هؤلاء المبحوثين المتعاقدين بإزدواجية في السلوك ، فمن جهة يفرض عليهم العمل في المؤسسات محل الدراسة تحقيق الأهداف المهنية التنظيمية لبلوغ الفعالية و النجاعة في المؤسسة ، و من جهة أخرى يسعى هؤلاء المبحوثين المتعاقدين تحقيق أهدافهم الشخصية في المؤسسة أو خارجها ، فهم يسعون في غالب الأحيان إلى مواصلة البحث الدائم على منصب عمل دائم في المؤسسة أو في مؤسسات أخرى ، فهذا يمثل الهدف الأساسي لكل هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و بعد ذلك يواصلون العمل على تحقيق باقي أهدافهم الشخصية التي إستطاعوا أن يقوموا بالتخطيط لمشاريع مستقبلية و العمل على التطور الشخصي ، بالرغم من الحالة الهشاشة المهنية و اللإستقرار في المسار المهني و التي لم تؤثر هذه الوضعية على ذهنية و سلوك هؤلاء المبحوثين الذين يمتلكون نظرة واسعة لتفكير في الأهداف المسطرة من طرفهم في الوقت الراهن ؛ في سياق مغاير جاءت النسبة المقدرة بـ 25,9% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس، و التي تعكس لنا حالة بعض المبحوثين المتعاقدين الذين إستطاعوا تحقيق بعض من الأهداف الشخصية الخاصة بهم بطريقة فردية و شخصية ، فهم بذلك عن طريق القدرة على تحمل الصعاب و تخطيها إستطاعوا تحقيق الأهداف الخاصة بهم بالرغم من وضعيتهم المهنية الهشة و المؤقتة التي لا توفر لهم السياق الملائم لذلك ، و بالرغم من ذلك إستطاعوا تحقيق بعض من الأهداف الشخصية المتمثلة في تكوين أسرة عن طريق الزواج ، أو الحصول على التقدير و الإحترام من بقية زملائهم في العمل و خارجه ، إضافة إلى الحصول على مكانة إجتماعية جيدة في المجتمع ، و هذا ما يمثل جملة الأهداف الشخصية المسطرة من طرفهم على سبيل المثال ، في المقابل يبقى الهدف الأسمى في نظرهم و الأهم بالنسبة لهم هو الحصول على منصب عمل دائم في المؤسسة أو في مؤسسات أخرى ، و هذا يمثل الهدف الأهم الوحيد بالنسبة لجميع المبحوثين المتعاقدين بدون إستثناء في الوقت الراهن ؛ على صعيد آخر جاءت النسبة المقدرة بـ 13,4% من المجموع الكلي و التي تعكس حالة بعض المبحوثين المتعاقدين الذين إستطاعوا تحقيق أهدافهم الشخصية و لكن بمساعدة أفراد آخرين في المجتمع ، و هذا دليل على إكتساب هؤلاء المبحوثين على شبكة من المعارف و العلاقات الإجتماعية التي ساعدتهم في تحقيق بعض الأهداف الشخصية ، بالتوازي مع إستمرارية العمل على تحقيق الأهداف المهنية الخاصة بالمؤسسة ، و هذا يدل على الدور الفعال لشبكة المعارف و العلاقات الإجتماعية في

المجتمع الجزائري ، كما أن وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة لم تؤثر عليهم بالسلب تجاه قدرتهم على إكتساب شبكة من العلاقات الإجتماعية في المجتمع ، و هذا عكس بعض المبحوثين زملائهم الذين يشهدون حالات الفردنة و العزلة في المجتمع نتيجة لوضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة ، حيث هنا نلاحظ أن عملية الإدماج المهني الضعيف لبعض من هؤلاء المبحوثين يؤثر في سيرورة الإدماج الإجتماعي في المجتمع بالنسبة لهم و هذا ما تم التطرق إليه سابقاً في هذه الدراسة ؛ في المقابل يقدم لنا الجدول الإحصائي المعطيات الميدانية المتبقية فيما يخص مسألة كيفية تحقيق الأهداف الشخصية بالنسبة للمبحوثين المتعاقدين المتبقين و هذا بالتوازي مع تحقيق الأهداف المهنية الخاصة بالمؤسسة و الواجب عليهم الوصول إليها تبعاً لبرامج و المشاريع التي تم التخطيط عليها مسبقاً من طرف مسؤولي المؤسسة ، حيث جاءت باقي النسب المتقاربة بعض الشيء من خلال الجدول الإحصائي ، و الذي يقدم لنا النسبة المقدرة بـ 9,8% من المجموع الكلي و التي تعكس حالة بعض المبحوثين المتعاقدين الذين لا يبالون بالأهداف الشخصية حيث ليس لديهم أي هدف شخصي فهم يعملون عملهم المأجور التعاقدية و فقط ، فهم بذلك يمتثلون لأوامر رؤوسهم و للمشرفين عليهم ، حيث يعملون عملهم و يحاولون بذلك كسب إحترام و تقدير الآخرين من خلال العمل الجدي و المتواصل ، كما أن الأهداف المهنية الخاصة بالمؤسسة الأهداف الواجب تحقيقها و التي تؤدي إلى الفعالية و النجاعة التنظيمية لهم و للمؤسسة أيضاً ، إضافة إلى محاولة تكوينهم و تنمية قدراتهم العملية و الكفاءات اللازمة من خلال العمل الصارم اليومي لهم في مختلف وحدات المركب محل الدراسة ، و الهدف الأساسي هو إكتساب الخبرة المعتبرة الذي تفتح لهم الآفاق المهنية المستقبلية كالترقية مثلاً أو تغيير منصب عمل المؤقت الحالي إلى منصب عمل دائم ، و هذا بالإضافة إلى هدفهم الآخر و هو القدرة على الإدماج المهني في المؤسسة و محاولتهم للإندماج الإجتماعي في المجتمع ككل ، و هذا ما لمسناه من خطاباتهم خلال الدراسة الميدانية معهم ؛ أما فيما يخص النسبة الأخيرة و التي تقدر بـ 6,2% و التي تعكس لنا حالة بقية المبحوثين المتعاقدين الذين لم يستطيعوا بواسطة العمل التعاقدية هذا تحقيق أهدافهم الخاصة بهم ، و هذا راجع إلى أن وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة و أن حالات اللاإستقرار في المسار المهني الغير واضح المعالم ، فكل هذه العوامل أثرت في نفسية و في الحالة البسيكولوجية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، كما أثرت في عملية الإدماج المهني في المؤسسة و الذي بدوره أثر على الحالة الإجتماعية الخاص بهم في المجتمع ، و بذلك يصبح هؤلاء المبحوثين المتعاقدين مهددين بالإقصاء من المجتمع بسبب الهشاشة المهنية التي يعيشونها و حالة اللاإستقرار في العمل المأجور التي تهدد مسارهم المهني في المؤسسة الحالية .

الجدول رقم 40: كيفية قضاء وقت الفراغ بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	إجابات أخرى	أعمل ساعات إضافية في المؤسسة	الذهاب في النزهة و الترويح عن النفس	أخذ الراحة و البقاء مع العائلة	بالعمل في مجالات أخرى خارج المؤسسة	كيفية قضاء وقت الفراغ	
						التكرار	النسبة
78	15	0	16	47	0	التكرار	المنفذون
%69,6	%13,4	%0,0	%14,3	%42,0	%0,0	النسبة	
24	0	0	14	10	0	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%0,0	%0,0	%12,5	%8,9	%0,0	النسبة	
10	0	0	4	6	0	التكرار	المشرفين
%8,9	%0,0	%0,0	%3,6	%5,4	%0,0	النسبة	Superviseurs
112	15	0	34	63	0	التكرار	المجموع
%100,0	%13,4	%0,0	%30,4	%56,2	%0,0	النسبة	

شهدت السنوات التي مضت تطور الحركة العمالية في العديد من البلدان العالم و بالأخص في أوروبا و في الغرب ، حيث لم تتوقف عن المطالبة بتقليص أوقات العمل المفروضة عليهم جراء أساليب الصرامة و الإنضباط من طرف المؤسسات الإقتصادية الكبرى ، و من خلال هذا نجحت النقابات العمالية في إكتساب معاهدات و قوانين إجتماعية من أجل تقليص مدة العمل اليومي و الأسبوعي و السنوي . ففي كل مرحلة من مراحل النضال العمالي يقوم أرباب العمل بالمقاومة و التصدي للذين يمثلون بالنسبة لهم مخاطر و التي تنتسب في كبح الإنتاج و التطور المؤسسات فيما يخص التنافسية و الفعالية في ميادين السوق الإقتصادية العالمية ، و لهذا فإن التحولات و التغييرات الإجتماعية لا يمكن تجنبها و بالأخص في أوقات الأزمات و الظروف الإقتصادية المتدهورة . خلال سنوات القرن الحالي أصبحت الطبقة العاملة تشتغل بمعدل متوسط نصف الوقت المخصص للعمل ، فهو بالتالي يعتبر أقل بكثير من الوقت السابق خلال سنوات القرن 19 م ، بالإضافة إلى مكاسب عمالية أخرى كالعطل المدفوعة الأجر التي أصبحت إجبارية لصالح العمال ، و هذا بالتوازي مع تمديد و الإطالة التي يعرفها النظام التعليمي من جهة ، و من جهة أخرى إكتساب الوقت المخصص للحياة الخاصة للفرد ، حيث أصبح الوقت المخصص للعمل في الوقت الراهن يعرف نوع من التواضع و التقليص و أصبح في فرنسا مثلاً يساوي 35 ساعة في الأسبوع بالنسبة لعامل مأجور بتوقيت كامل ؛ في الواقع إن النقابات العمالية و الأحزاب التي تدافع عن الحركة العمالية و مطالبها تواصل بإستمرار بالمطالبة بتقليص وقت العمل من طرف

أرباب العمل و المؤسسات الصناعية ، فتعتبر هذه المطالب بالشرعية و القابلة للتحقيق نظراً للزيادة المستمر للإنتاجية و التي لم تتوقف منذ بداية حركة التصنيع في أوروبا و بالأخص عند الإعتاد على التقنيات المعلومات و الإتصال التي أصبح من الضروري تقليص الحاجة إلى العمل البشري ، حيث يمكن للأفراد العمل بشكل أقل مع إستمرارهم في التسابق من أجل الإنتاج والإستهلاك . إن من صالح المؤسسات الكبرى تخفيض وقت العمل مقابل الزيادة في أيام الراحة ، و هذا الذي يؤدي بنتائج إيجابية على المؤسسة فيما يخص الإنتاجية و الفعالية التنظيمية و القضاء على ظاهرة التعب و المعاناة مع أنماط الإنتاج و سلوك الرفض السلبي تجاه العمل و كذلك التغيب و التسرب اليد العاملة ، فكل هذه المظاهر أصبحت على العموم من الماضي ، و هذا بمحاولة المؤسسات الكبرى في تحفيز المستخدمين بالتوفيق ما بين وقت العمل النظامي و وقت الراحة الضرورية ، و هذا مع زيادة معتبرة في وقت الفراغ ، حيث جعلت هذه المعادلة في تحسين الراحة النفسية للمستخدمين و تنمية روح المبادرة و العمل بجدية و بروح معنوية كبيرة ، إضافة إلى تحسين الصحة الجسدية و النفسية التي تجعل من المستخدمين يشعرون بالرضا تجاه العمل المأجور و يكتسبون القدرة على التنظيم الفعال تجاه حياتهم اليومية في العمل و في الأيام الراحة القانونية ؛ إن هذا الجدول الإحصائي يوضح المعطيات الإحصائية التي تتعلق بالوقت الفراغ الخاص بالمبوهوثين المتعاقدين و هذا لمعرفة الممارسات الإجتماعية التي يقومون بها خارج العمل و التي تساعدهم على الإندماج الإجتماعي في المجتمع و في فضاءاته العمومية ، و بصفة عامة إن التباث و الإستقرار في العلاقات المهنية و في العمل المأجور الدائم يجعل من الفرد يستثمر في أمور حياتية أخرى ، و هذا ما يؤكد لنا روبرت كاستال و الذي يشير إلى أن : " في قاعدة معينة من علاقات الإجارة التابثة و المحمية ، يمكن للعامل أن يستثمر في نشاطات أخرى ، كالترفيه ، التعليم ، الثقافة ، الإخرط في الحياة الجموعية و الإجتماعية " ⁴⁹⁷ ، و هذا الذي دفع بنا معرفة الوضعية التي يقوم عليها المبوهوثين المتعاقدين خارج أوقات العمل ، و هل تساعدهم إلى الوصول إلى درجة معينة من الإندماج و الإخرط مع مختلف الجماعات الإجتماعية في المجتمع ، و هذا من خلال معرفة قدرتهم على هيكلة و تنظيم حياتهم و ممارساتهم اليومية في وقت الفراغ الخاص بهم خارج وقت العمل القانوني في الجزائر و المحدد بأربعين 40 ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية ، فهل تؤثر الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة للمبوهوثين المتعاقدين على أوقات الفراغ خارج أوقات العمل اليومية ؟، و كيف يقوم هؤلاء المبوهوثين

⁴⁹⁷ CASTEL (Robert) , *la montées des incertitudes.travail, protections , statu de l'individu*, paris , editions du seuil, 2009, p 83.

المتعاقدين بالإستثمار بطريقة إيجابية في أوقات الفراغ في الفضاءات العمومية للمجتمع للوصول إلى درجة معينة من الإندماج الإجتماعي في المجتمع ؟ ؛ ففي هذا الصدد قدم لنا الجدول الإحصائي التالي بعض النسب الغير متقاربة تعرف نوع من الإختلاف ، حيث جاءت النسبة الأكبر و المقدرة بـ 56,2% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، والتي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يفضلون قضاء وقت الفراغ المخصص لهم بالبقاء مع أفراد الأسرة بإعتبارهم الأعضاء المقربين إليهم بعد الزملاء العمل ، و بإعتبار الفضاء الأسري بمثابة الفضاء الثاني بعد المؤسسة ، فهو يشكل لهم الملاذ الأخير حيث يقضي معظم أوقاتهم فيه ، فالتبات في العلاقات الأسرية يشكل عامل من عوامل الإندماج الإجتماعي في المجتمع مع باقي العوامل الأخرى (العمل المأجور ، المدرسة) ، و هذا بالتوازي مع التحولات و التغيرات التي مست نظام الأسرة على العموم ، و هذا لا ينفي الدور الفعال للأسرة في التنشئة الإجتماعية لأفرادها و غرس فيهم القيم و القواعد و المعايير الإجتماعية التي تساعد الأفراد على إيجاد مكانة في المجتمع ، فهي مصدر للتطور الشخصي و التنمية القدرات الإجتماعية ، و بالأخص يعتبر الفضاء الأسري بالنسبة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين المكان الذي يتم فيه تعلم الأدوار الإجتماعية ، و تعلم روح المبادرة و الروح العمل الجماعي التي تساعدهم في فضاء العمل ، فالأساس في الأسرة يقوم على العلاقات التعاونية و خلق أشكال مختلفة من التضامن مع الأعضاء و خاصة في الأزمات المختلفة و بالأخص في المشاكل و الصعوبات المادية و المالية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، لذلك يولي هؤلاء المبحوثين الأهمية القصوى لها و لأعضائها في الوقت الراهن ؛ في المقام الثاني يقدم لنا الجدول الإحصائي النسبة الثانية التي تقدر بـ 30,4% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يقضون وقت فراغهم في الذهاب في النزهة و الترويح عن النفس ، إضافة إلى ممارسة النشاطات الترفيهية الإجتماعية و الثقافية في المجتمع المحلي لمدينة وهران ، حيث يشتمل الترفيه Les loisirs على الممارسات الإجتماعية التي يمكن القيام بها في وقت الفراغ ، أي خارج الوقت المخصص للعمل المأجور ، و التي تساعد هذه النشاطات الترفيهية على تحرير الذهن من الأمور التي تشغله بصفة يومية مثل الأمور الخاصة بالوظيفة و العمل ، حيث في البعض الأعمال نلاحظ تزايد الإنشغالات المهنية الكثيرة التي تطغى على مجال الوقت الفراغ الذي يخصصه المستخدمون للراحة النفسية و الترويح عن النفس و تصفية الذهن من الإنشغالات الكثيرة نتيجة المهام المتعددة في بعض المجالات و التي تؤثر بالسلب على الراحة البسيكولوجية للمستخدمين في بعض المؤسسات في الوقت الراهن ، لكن هذا لم يظهر في دراستنا هذه حيث أن بعض هؤلاء المبحوثين المتعاقدين يفضلون

ممارسة النشاطات الترفيهية و في بعض الحالات يقومون بالترويح عن النفس بممارسة الرياضة و بعض النشاطات الثقافية و الخروج في نزهة مع أفراد العائلة أو بمفردهم و هذا بالتوازي مع تنوع الفضاءات العمومية في مدينة وهران و تزايد بناء الأماكن الترفيهية خلال هذه السنوات الحالية ، من جهة أخرى إن المؤسسات التي توظف هؤلاء المبحوثين لم يوفرنا نظام من الحوافز الموجهة لهؤلاء المتعاقدين فيما يخص الإستفادة من النشاطات الإجتماعية و الثقافية التي تقوم بها بعض المؤسسات في الوقت الراهن كآلية لتشجيع العمال على العمل و الإستقرار في المؤسسة ، و تحفزهم و ترفع من معنوياتهم في وقت فراغهم ، و التي تحاول بعض المؤسسات في الوقت الراهن معرفة الحالة النفسية و الإجتماعية لمستخدميها ، لتحديد الطريقة التي منها يجب معاملتهم في وقت العمل دون الضغط عليهم بالإكراهات التنظيمية و المؤسسية و التي تؤثر بالسلب على نفسية المبحوثين المتعاقدين ، فكل هذه الوسائل التي تعمل المؤسسات الكبرى أن توفرها لمستخدميها و هذا من أجل المشاركة في تحسين ظروف الحياة و العمل في المؤسسة و خارجها حتى تصل إلى غاية الحياة الخاصة للمستخدمين ، لكن هذا الأمر و هذه السياسة التحفيزية هي غائبة عن المؤسسات التي تعمل فيها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و هذا يدل على محدودية الوضعية المهنية التي تنتج لنا الهشاشة المهنية و اللاإستقرار في العمل و التي تؤثر في عملية إندماجهم المهني ، و لهذا يفضل بعض المبحوثين المتعاقدين القيام بممارسات إجتماعية يحاولون من خلالها الإندماج الإجتماعي المضمون في المجتمع و بمؤسساته المختلفة تعمل على إدماج هؤلاء المبحوثين المتعاقدين كالفضاء الأسري و مختلف الجماعات الإجتماعية كجماعة الرفاق و الأقارب ، و شبكة المعارف و العلاقات الإجتماعية التي تساعد هي أيضا في إدماج المبحوثين المتعاقدين في المجتمع ككل .

الجدول رقم 41: الحالة الإجتماعية في المجتمع بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	منعزل و فرداني في المجتمع	مدمج في المجتمع	الحالة الإجتماعية في المجتمع	
			التكرار	النسبة
78	25	53	التكرار	المنفذون
			النسبة	%69,6
24	11	13	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	%21,4
10	0	10	التكرار	المشرفين
			النسبة	%8,9
112	36	76	التكرار	Superviseurs
			النسبة	%32,1
%	%	%	التكرار	المجموع
			النسبة	%100,0

إن الإندماج الإجتماعي عبارة عن سيرورة دمج و تحديد الأفراد في الكل الإجتماعي الذي هو المجتمع الكلي أو مجموعة الجماعات الإجتماعية حيث يكون يضمن على الأقل الإنسجام الإجتماعي فيما بين الأفراد أو الجماعات الإجتماعية ، و عليه فإندماج الأفراد في المجتمع يتوقف على مدى إكتسابهم القيم و المعايير و القواعد التي تساعدهم على إنتاج ممارسات إجتماعية مختلفة ، بالإضافة إلى تحديد الأدوار الإجتماعية التي تجعل من الأفراد فاعلين إجتماعيين في وسط النظام الإجتماعي الذي يسعى إلى تحقيق الإنسجام الإجتماعي في المجتمع ؛ إن تطور المجتمعات يؤدي بشكل عام إلى تطور النزعة الفردانية و التي تعني إكتساب و تصرف الفرد بكل حرية مطلقة حيث يأخذ موقف تجاه القيود و الإكراهات الإجتماعية الناتجة من وراء الإرتباط بالمجتمع أو مع جماعة إجتماعية معينة ، فعلى الصعيد السوسيلوجي لواقع تطور الفردانية في المجتمع ، نربط هذا التطور بالتحويلات و التغيرات التي تمس العلاقات الإجتماعية مع مختلف الجماعات المرجعية للإنتماء ، و هذا من خلال الحراك الكبير في البنيات الأسرية و الإجتماعية و بالتطرق أيضا إلى مفاهيم التغير و الفردانية التي لها علاقة مباشرة مع ما يجري في المجتمع في الوقت الراهن ، كحالات ممارسة النشاط المهني المأجور التي يتميز بالهشاشة المهنية و اللاإستقرار في العمل حيث يصبح الإندماج الإجتماعي نسبي و غير مضمون في المجتمع و هذا بالتوازي مع تدهور العلاقات الإجتماعية في العمل التي تؤدي بدورها إلى ضعف في الإندماج المهني في المؤسسة ، و الذي ينتج لنا هذا حالات الإقصاء و العزلة و تطور الفردانية المفرطة بالنسبة للأفراد

في المجتمع كما يحدث في بعض المرات في المؤسسة ؛ في هذا السياق تطرقنا إلى مسألة الإدماج الاجتماعي في المجتمع بالنسبة لمبعضنا المتعاقدين و حالات الفردانية و العزلة التي يشعر بها هؤلاء الباحثين ، و محاولة ربط العلاقة بين الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة و اللإستقرار في العمل مع عملية الإدماج الاجتماعي في المجتمع بالنسبة لهؤلاء الباحثين ، و هذا من خلال معرفة حالتهم الاجتماعية في المجتمع هل يعتبرون فاعلون مندمجون في المجتمع أو هم في حالة من الإقصاء و الفردانية و العزلة كنتيجة لوضعيتهم المهنية الصعبة في المؤسسة في الوقت الراهن ؛ يقدم لنا الجدول الإحصائي المعطيات الميدانية حول إشكالية الإدماج الاجتماعي في المجتمع بالنسبة للمبعضين المتعاقدين و إمكانية ظهور مظاهر للفردانية في بعض الأحيان عند أقلية من هؤلاء الباحثين ، حيث جاءت النسبة الأولى و هي الأكبر مقارنة بالنسبة المعتبرة الباقية ، حيث قدرت النسبة الأولى بـ 67,9% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة معظم الباحثين المتعاقدين الذين يشعرون و يعتبرون أنفسهم بأنهم مدمجون إجتماعياً في المجتمع ، و هذا من خلال تطوير العلاقات الاجتماعية مع بقية الأفراد الآخرين في المجتمع ، و بإعتمادهم على الفضاء المنزلي الأسري الذي يجد فيه هؤلاء الباحثين العوامل التي تساعد على الإدماج الاجتماعي ، و من جهة أخرى إن لضعف الإدماج المهني في المؤسسة كان لهم الدافع الكبير لمحاولة إندماجهم في المجتمع ، ففي حالة هؤلاء الباحثين المتعاقدين لم تؤثر وضعيتهم المهنية على سيرورة إندماجهم الاجتماعي في وسط الجماعات الاجتماعية و في الفضاءات العمومية الموجودة في المجتمع ، حيث تلعب هذه الأخيرة دور فعال في سيرورة الإدماج الاجتماعي للأفراد و التي تؤدي بصفة عامة إلى الإنسجام الاجتماعي في النظام الاجتماعي و مؤسساته التي تساعد الفرد على الإدماج الاجتماعي ، و بهذا إستطاع هؤلاء الباحثين خلق الروابط الاجتماعية و العلاقات مع الجماعات الاجتماعية التي تساعد على الإدماج الاجتماعي في المجتمع ؛ و في الإتجاه المعاكس جاءت النسبة التي تقدر بـ 32,1% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس و التي تعكس حالة بقية الباحثين المتعاقدين الذين يشعرون و يعتبرون أنفسهم بأنهم في حالة فردانية و العزلة في المجتمع ، و هذا نظراً للتدهور في العلاقات الاجتماعية و عدم قدرتهم على التباث و الإستقرار في خلق الروابط الاجتماعية ، كما أن حالة الفردانية هذه جاءت كنتيجة لتدهور في الوضعية المهنية المؤقتة و الهشاشة المهنية التي تميز بعض الباحثين المتعاقدين ، فهم في هذه الحالة نتيجة التأثير السلبي للوضعية المهنية الخاصة بهم التي لا تساعد على الإدماج المهني المضمون في المقام الأول ، و في المقام الثاني الضعف و عدم القدرة على الإدماج الاجتماعي في المجتمع بالنسبة لهم ،

ففي هذه الحالة أترث الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل على وضعيتهم الإجتماعية في المجتمع و بهذا لم يستطيعوا أيضا تحقيق الإندماج الإجتماعي المضمون في المجتمع ككل في الظرف الحالي .

6. الهشاشة المهنية و تأثيرها على الفضاءات الإجتماعية و الأسرية

إن التحولات الجذرية التي مست واقع الشغل و المرتبطة بالتغيرات في تنظيم العمل المأجور التي أصبح يتميز بالمرونة و التكثيف لمحتوى العمل و نزعة الفردانية لتسيير الموارد البشرية ، فكل هذه المظاهر أترث بقوة على وظيفة الإندماج عن طريق العمل و بالتوازي مع تطور الهشاشة المهنية Précarité ، و التي تعني غياب الضمانات حول مدة العمل . إن الشغل المؤقت و الهش يقدم حالة نسبية من الإعتراف الإجتماعي و بالنسبة للأفراد الذين يعملون تحت هذه الأعمال التي تتميز بالهشاشة المهنية فهم في حالة غموض و ضعف في تكوين هوية مهنية ذات قيمة ، فهم يخضعون لأشكال مختلفة من الإندماج المهني الذي أصبح غير مضمون و حالات عدم الأهلية في الإندماج . في الوقت الراهن أصبحت المؤسسة تعمل بصيغ متنوعة حسب الإطار القانوني المحدد لها : كالعامل بالعقود المحدودة المدة ، و التي لا تسمح بتكوين جماعات في العمل ، حيث أن العمال و المستخدمين تحت هذه العقود التي تنتج لنا الهشاشة المهنية ، يبحثون قبل كل شيء للإحتفاظ على عملهم الذي أصبح مرهون بصيغة هذه الأعمال التي تؤدي إلى الهشاشة في المسار المهني و حالات اللإستقرار في العمل . إن هذه الفئة من العمال و المستخدمين يحاولون القيام بتراكم العديد من الوظائف التي تُكتسب من خلال الخبرات المعتبرة و لكن دون تحقيق ذلك ، حيث يمثل هذا العائق الأساسي لهم الذي لا يسمح لهم من الخروج من الوضعية الإجتماعية التي تقترب من حالات التدهور المادي و المعنوي و تنتج في بعض المرات حالات الإقصاء و اللإنتساب من منظومة العمل المأجور . إن هذه الوضعية المهنية للمتعاقدين تؤثر في بعض الحالات في العزلة و الفردانية و التي تؤثر بدورها إلى التباث في العلاقات الإجتماعية مع بقية أفراد المجتمع و بالأخص مع أفراد العائلة ، بسبب عدم القدرة على تحمل الصعوبات و المشاكل اليومية المرتبطة بشبكة العلاقات الإجتماعية و الأسرية بالأخص . ومن هذا المنطلق سنتطرق في هذه الدراسة إلى معرفة : هل الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل بالنسبة للمتعاقدين تؤثر على الفضاءات الإجتماعية الأخرى كالأسرة و أفرادها و شبكة العلاقات الإجتماعية الذي يقيمها المتعاقدين مع أفراد المجتمع ؟ ، و بهذا هل يحاول المتعاقدين إظهار الجانب الإيجابي لعملهم المأجور في المؤسسة الحالية أو تقبل هذا العمل بإعتباره شكل من أشكال الإكراه التنظيمي الذي ينتج من المؤسسة ؟ فماهي

المظاهر التي يقدمها المتعاقدون تجاه عملهم المأجور في الوقت الراهن في المؤسسة محل الدراسة ؟

الجدول رقم 42: الحماية الإجتماعية الكافية و الأمن الإجتماعي لوضعية المبحوثين موزعين حسب

الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا يقدم العمل الحالي الحماية الإجتماعية الكافية	نعم يقدم العمل الحالي الحماية الإجتماعية لكن بصفة نسبية و ليست كافية	نعم يقدم العمل الحالي الحماية الإجتماعية الكافية	الحماية الإجتماعية الكافية و الأمن الإجتماعي	
				الفئة السوسيو مهنية	
78	47	24	7	التكرار	المنفذون
				النسبة	
%69,6	%42,0	%21,4	%6,2		
24	20	0	4	التكرار	العمال المؤهلين
				النسبة	
%21,4	%17,9	%0,0	%3,6		
10	0	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
				النسبة	
%8,9	%0,0	%0,0	%8,9		
112	67	24	21	التكرار	المجموع
				النسبة	
%100,0	%59,8	%21,4	%18,8		

شهد واقع العمل المأجور تحولات جذرية كبيرة خلال السنوات التي مضت و هذا ما أدى أيضا إلى ظهور نظام الحماية الإجتماعية التي هي أيضا عرفت تطور ملحوظ في نفس الوقت مع ظهور الثورة الصناعية في أوروبا و كذلك بالتوازي مع تطور الصناعة حيث كل هذه العوامل جعلت من المجتمع المأجور يعرف إختلالات و التدهور في الظروف المحيطة بالعمل على العموم . إن الإختلالات التي عرفها واقع الشغل الذي أثر كثيرا على تنظيم العمل المأجور في المؤسسات الكبرى ، هذا ما دفع بإعادة النظر في نظام حمايات الإجتماعية بمنطق عقلاني و هذا قبل ضمان الحماية و الأمن للأفراد طوال مساهمهم الإجتماعي و المهني الذي يتسم بالعديد من المظاهر كالحراك المهني و الوظيفي و الجغرافي . فأمام هذه التحديات الجديدة يجب على المسؤولين السياسيين و أرباب العمل القيام بتفضيل المرور من النظام المبني حول القوانين المرتبطة بالمكانة الإجتماعية للفرد ، نحو نظام مهيكّل حول القوانين و التشريعات المرتبطة بالفرد في حد ذاته ، و هذا للإجابة على الحاجيات المشتركة لأصحاب القرار فيما

يخص الحماية الإجتماعية ، و في نفس الوقت للإجابة على الحاجة الخاصة بالنظر إلى التنوع في
الوضعيات الإجتماعية المعاشة . إن التطرق إلى تاريخ نظام الحماية الإجتماعية يسمح لنا بتشخيص
جيد للحماية الإجتماعية باعتبارها هيكل و بناء إجتماعي ، فمن خصوصيات هذه الحماية هي التحديث
المستمر لقواعد و القوانين و المعايير التي تقوم عليها في المجتمع المأجور ، فهي النظام الموجه للعمال
المأجورين لمسايرة و تتبع حالتهم المهنية و الإجتماعية من حيث الحقوق و القوانين التي تهكيل وظيفة
هذه الحماية الإجتماعية و التي يجب أن تأخذ بالحسبان الوضعيات المهنية المختلفة و حالات
الإجتماعية التي يمكن أن نلاحظها في المجتمع المأجور في الوقت السابق و في الظرف الحالي كذلك.
إن التحولات التي شهدتها المجتمع المأجور و التي ظهرت ظواهر جديدة جراء ذلك التحول و التغيير
الجزري في علاقات العمل المأجور ، حيث جعلت من المسؤولين السياسيين يقومون بوضع سياسات من
أجل جعل نظام سوق العمل أكثر مرونة في كيفية تنظيمه للصيغ المختلفة التي يمكن أن يأخذها العمل
المأجور في الوقت الراهن ، حيث هذه السياسات هي بالأساس لإدماج الأفراد في سوق العمل ، و
القضاء على البطالة و محاولة التخفيض منها إن سمحت الظروف بذلك ، و محاولتها في تكيف الأفراد
بالعمل بهذه الصيغ الجديدة التي أصبحت المظهر الطاعي في سوق العمل حول طرق التشغيل و
التوظيف من طرف المؤسسات في الوقت الراهن ، فمن بين هذه الصيغ الجديدة للعمل المأجور هي
الإعتماد على للعمل المؤقت التي يتوقف بالأساس على العقود المحدودة المدة ، و الذي أنتج لنا فئات
مهنية و إجتماعية ترتبط في عملها بنظام هذه العقود و إمكانيات تجديدها أو لا من طرف المسيرين في
مختلف المؤسسات التي تعمل في نشاطات متعددة ؛ في سياق المجتمع المأجور في الجزائر يقدم لنا
قانون العمل العديد من المواد التي تؤكد على وجود نظام من الحماية الإجتماعية لصالح العمال و
المستخدمين العاملين في مختلف المؤسسات ، كذلك يوجد القانون الخاص بالمتعاقدين و التي يؤكد على
الإستفادة من الحماية الإجتماعية و من نظام التقاعد بالنسبة لهذه الفئة من العمال ، و عليه و بغية
التقرب من الواقع الفعلي حول الإستفادة من هذه الحماية الإجتماعية بالنسبة لهذه الفئة في المؤسسة محل
الدراسة ، يقودنا هذا إلى إعتبار أن عدم الإستفادة الكاملة من نظام الحماية الإجتماعية لصالح هؤلاء
المبحوثين المتعاقدين هو مؤشر للشهاشة المهنية الكبيرة التي تميز هذه الفئة و لا تسمح لهم في تكوين
مسار مهني مضمون و كذلك إن هذه الوضعية الهشة و المؤقتة للمتعاقدين تؤثر بالسلب على سيرورة
الإندماج المهني و الإجتماعي في المؤسسة وفي المجتمع ككل ، وهي بذلك تمثل مظهر من مظاهر
الصيغ الجديدة لتنظيم العمل المأجور في المؤسسات في الوقت الراهن ، فالتساؤل الأهم هو هل يستفيد

هؤلاء المبحوثين المتعاقدين من الحماية الإجتماعية التي ينص عليها القانون في المجتمع الجزائري ، و هذا باعتبارها كمؤشر على الهشاشة المهنية الكبيرة التي تمس هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في المؤسسة محل الدراسة ؟ ؛ و عليه يقدم لنا الجدول الإحصائي التالي نسب غير متقاربة و لا تعرف إنسجام فيما بينها ، و التي تعكس لنا آراء و تصريحات المبحوثين المتعاقدين حول إشكالية الإستفادة من الحماية الإجتماعية من وراء العمل بصيغة العقود المحدودة المدة ، أي بماذا يستفيد هؤلاء المبحوثين من وراء العمل التعاقدى الحالي في المؤسسة محل الدراسة و هذا ما سنوضحه من خلال هذا الجدول التالي ، حيث جاءت النسبة الأكبر المقدرة بـ 59,8% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يرون أن العمل التعاقدى الحالي لا يقدم الحماية الإجتماعية الكافية من طرف المؤسسة التابعين لها ، فعلى العموم إن الحماية الإجتماعية تهدف إلى مساعدة الأفراد من خلال تقديم الدعم الكافي لمواجهة حاجياته الإجتماعية و تقوم هذه السياسة بتقديم الرعاية اللازمة عن طريق الهيئات و المؤسسات الحكومية ، و تهدف أيضا إلى تحسين الظروف الإقتصادية أو الصحية أو القدرات الشخصية التي تحتاج إلى الرعاية الكاملة من طرف المؤسسة ، فالأساس الذي يضمن للعمال المتعاقدين حقوقهم من الحماية الإجتماعية هو غائب في الواقع الفعلي ، فالمؤسسات الخاصة و المقاولاتية و الوطنية التي توظف هؤلاء المبحوثين المتعاقدين لا توفر الحماية الإجتماعية الكافية و هذا حسب تصريحات بعض المبحوثين المتعاقدين ، أو يجهلون حقوقهم التي ينص عليها القانون الجزائري الخاص بفئة المتعاقدين ، فهم يعملون عملهم اليومي بكل جدية و إنضباط و لا يبحثون في الأمور التي تظهر جانبية بالنسبة لهم ، بالرغم من حقهم في الإستفادة الكاملة من الحماية الإجتماعية التي يجب على المؤسسة أن توفرها لهم ، كالحماية ضد المخاطر الإجتماعية التي تتضمن الأمراض ، الحوادث ، البطالة ، الموت..... إلخ ، و التي ينبغي على المؤسسة تأمين هؤلاء المبحوثين المتعاقدين على هذه المخاطر السابقة الذكر ، و لكن في الواقع الفعلي يستفيد هؤلاء المبحوثين المتعاقدين إلا ببعض هذه التأمينات الإجتماعية و ليس كلها عكس العمال و المستخدمين الدائمين التابعين لشركة سوناطراك ، و هذا ما ينعكس بالسلب على وضعيتهم المهنية و الإجتماعية فهم في حالة خوف و توتر دائم و تدهور في الحالة المعنوية و المادية و بالتالي تظهر لنا حالة المتزايد للهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل و التي تؤثر بالسلب على حياة المبحوثين المتعاقدين في المجتمع المأجور؛ في المقابل و بنفس الإتجاه يعتبر بعض المبحوثين المتعاقدين أن العمل التعاقدى الحالي يوفر الحماية الإجتماعية و لكن بصفة نسبية و هذا من خلال الإستفادة من بعض التعويضات الإجتماعية ناتجة من تأمين المؤسسات التي

تشغل هؤلاء الباحثين المتعاقدين على بعض الأمور التي تظهر بأنها ضرورية بالنسبة للعامل المتعاقد ، كالتأمين على المرض التي يقدم للعمال المتعاقدين حق الإستفادة من التعويضات و التكفل بمصاريف العلاج الطبي للمؤمن المتعاقد ، و كذلك التأمين على الوفاة و العجز و على حوادث العمل و الأمراض المهنية ، فكل هذه التأمينات تعكس الحماية الإجتماعية النسبية المقدمة من طرف المؤسسة لصالح عمالها المتعاقدين الذين صرحوا بنسبية هذه الحماية الإجتماعية ، حيث جاءت النسبة المقدرة بـ 21,4% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة الباحثين الذين أقرروا بالنسبية تجاه الحماية الإجتماعية و هذا كما أشرنا سابقاً ؛ أما النسبة الأخيرة و التي تقدر بـ 18,8% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة الباحثين المتعاقدين الذين يرون بأن المؤسسة التابعين لها قد وفرت الحماية الإجتماعية الكافية و لم تستغني عن بعض الأمور الأساسية في نظر الباحثين المتعاقدين ، فشملت الحماية الإجتماعية التي توفرها المؤسسة لهؤلاء الباحثين المتعاقدين كل التأمينات الأساسية : و هي التأمين على المرض و الأمومة ، التأمين على العجز ، التأمين على الوفاة ، التأمين على الشيخوخة و نظام التقاعد ، التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية ، التأمين على البطالة ، و بهذا يمكن قول أن الحماية الإجتماعية هي في الحقيقة سياسة لتحقيق الأمن الإجتماعي ، و لا بد توفر القدرة المالية للمؤسسة لتطبيق الحماية الإجتماعية الكاملة التي تساعد الأفراد في العمل و خارجه ، فعلى العمال و المستخدمين سواء الدائمين أو المؤقتين إمتلاك الوعي و الدراية الجيدة بحق الحماية الإجتماعية التي على المؤسسة أن توفرها لعمالها و مستخدميها ، و أصبح من الواجب عليهم تقدير أهمية هذا النظام في حياتهم اليومية و تحفيز بعضهم البعض بالقيام بالتصريح على نشاطاتهم و أجورهم و إنتسابهم لشبكة الضمان الإجتماعي و بالأخص في الطرف الحالي لمسايرة التحولات و التغيرات التي مست منظومة العمل المأجور سواء في السياق العالمي أو المحلي في الجزائر .

الجدول رقم 43: المنح و العلاوات الإضافية المتحصل عليها من المبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا أتقاضى هذه المنح و العلاوات الإضافية	في بعض المرات أتقاضاها	نعم أتقاضاها إضافة إلى الأجر القاعدي الشهري	المنح و العلاوات الإضافية	
				الفئة السوسيو مهنية	
78	67	11	0	التكرار	المنفذون
				النسبة	
%69,6	%59,8	%9,8	%0,0	التكرار	العمال المؤهلين
24	24	0	0	النسبة	
%21,4	%21,4	%0,0	%0,0	التكرار	المشرفين Superviseurs
10	4	6	0	النسبة	
%8,9	%3,6	%5,4	%0,0	التكرار	المجموع
112	95	17	0	النسبة	
%100,0	%84,8	%15,2	%0,0		

تعتبر المنح و العلاوات الموجهة من طرف المؤسسة بمثابة المردود المادي المقدم للعمال المأجورين لمكافأتهم و تعويضهم على بعض الأشياء التي تظهر في محيط العمل في المؤسسة ، فهي بذلك تقوم بتحفيزهم على العمل بالأخذ بالحسبان الظروف المحيطة به ، هذا لمحاولة المساواة في سياسة الأجر الموجهة إليهم ، فالمنحة هي المردود المالي التي يستفيد منه المستخدمين كمحفز لهم لتحسين المردودية في العمل مثلاً ، أو هي إعانة مالية لتقادي التعطل عن العمل كمنحة الأمومة على سبيل المثال ، أو في حالة حادث عمل و تقسيم الأرباح السنوية جراء تحقيق الأهداف المسطرة من المؤسسة كالمنحة السنوية مثلاً ، غير أن نظام المنح و العلاوات يشهد نوع من الإختلاف و عدم التباث من مؤسسة إلى أخرى و من قطاع إلى آخر ، و هذا عكس الأجر التي تحكمها مراسيم تنظيمية محددة تبعاً لنوعية الوظيفة أو العمل الممارس ، ففي الوقت الذي يستفيد منه المستخدمين من الأجر القاعدي الخاص بهم و بوضعيتهم المهنية ، تضيف إليهم المؤسسة مجموعة من المنح و العلاوات التي تختلف في طبيعتها و في غالب الأحيان تكون وفق ظروف العمل التي تحيط بالمستخدمين و التي يتم تعويضها من طرف المؤسسة في هذا السياق ، أو تقوم بتحفيز عمالها من خلال إدراج منح خاصة بذلك كمنح الأقدمية التي تقدمها لصالح العمال القداماء كمكافأة عن الإستقرار و العمل المستمر في نفس المؤسسة خلال عدد من السنوات المعتبرة و غيرها من المنح و العلاوات ؛ ففي حالة دارستنا هذه حول الهشاشة المهنية و

الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة للعمال و المستخدمين المتعاقدين ، حاولنا معرفة هل فعلا يستفيد هؤلاء المبحوثين المتعاقدين من المنح و العلاوات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين ، و الذي يحدد طبيعة العلاوات و التعويضات التي يستفيد منها هؤلاء المتعاقدين في المؤسسة مهما كانت وضعيتها العمومية أو الخاصة ، و التي تقتصر على علاوة المردوية ، التعويض الضرر ، التعويض الجزافي عند الخدمة و أخيراً تعويض الخطر و الإلزام ، فكل هذه تمثل في الواقع علاوات و تعويضات خاصة بفئة المتعاقدين و التي من الواجب على المؤسسة تقديمها لعمالها و مستخدميها المتعاقدين في المؤسسة ، فهل تقوم المؤسسات محل الدراسة بدفع هذه العلاوات و التعويضات لصالح مبحوثينا المتعاقدين ؟ ؛ إن تطرقنا إلى مسألة الإستفادة من عدمها بالنسبة للمتعاقدن الذين يشكلون عينة المجتمع المدروس ، هو إعتبار هذه المسألة كمؤشر على الهشاشة المهنية الكبيرة التي يعاني منها المبحوثين المتعاقدين في المؤسسات محل الدراسة ، و كيف تؤثر على حالتهم الإجتماعية و الأسرية و على شبكة العلاقات الإجتماعية في المجتمع ؛ في هذا السياق يقدم الجدول الإحصائي التالي المعطيات الميدانية التي تخص مسألة الإستفادة من بعض المنح و العلاوات أو عدم الإستفادة منها ، و هذا ما جاء في النسب المئوية التي تعكس حالة تصريحات المبحوثين المتعاقدين في الدراسة الحالية ، حيث جاءت النسبة المقدرة بـ 84,8% من المجموع الكلي و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين عبروا بأنهم لم يستفيدوا من بعض المنح و العلاوات التي من الواجب على المؤسسة توفيرها لهم حسب ما ينص عليه القانون ، إضافة إلى منح و علاوات أخرى لم ينص عليها القانون و التي لا يستفيد منها معظم المبحوثين المتعاقدين العاملين في هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة و الوطنية ، مثل منحة الأقدمية أو الخبرة المهنية (IEP) أو علاوة المردود الفردي (PRI) ، أو علاوة المردود الجماعي (PRC) ، فكل هذه المنح و العلاوات لا يستفيد منها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين الذين عبروا بالسلب تجاه هذه المسألة ، فهذا ينتج لنا تفاقم و تدهور في المردود المادي الشهري بالنسبة لهم ، و التي يعكس حالات الهشاشة المهنية الكبيرة التي يعاني منها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين و التي أصبحت تؤثر على الحالة الإجتماعية و المعنوية لهم و بالأخص على شبكة العلاقات الإجتماعية في المجتمع و على إندماجهم الإجتماعي في المجتمع و في الفضاءات الأسرية كذلك و هذا ما سنتطرق إليه في الجدول الموالي ؛ في المقابل جاءت النسبة المقدرة بـ 15,2% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يصرحون بأنهم يستفيدون من المنح و العلاوات الإضافية التي تقدمها المؤسسة لعمالها دون تمييز ، و بما ينص عليه القانون التعويضي للمتعاقدن و

التي تتمثل كما أشرنا إليها سابقاً: علاوة المردوية ، التعويض الضرر ، التعويض الجزافي عند الخدمة و أخيراً تعويض الخطر و الإلزام ، أما باقي المنح و العلاوات الإضافية التي أشرنا إليها مسبقاً فلا يستفيدون منها ، مثل باقي المتعاقدين العاملين في المؤسسات المقاولاتية و الخاصة التي تشغل كل هؤلاء المبحوثين المتعاقدين بعقود محدودة المدة ، فهم بذلك يعانون من الهشاشة المهنية و اللاإستقرار في العمل إضافة إلى تدني مستوى الأجور و أضف إليه محدودية الإستفادة من هذه المنح و العلاوات من المؤسسة ، و هذا يؤثر كذلك في الحالة الإجتماعية و المعنوية لهؤلاء المتعاقدين و في سيرورة إندماجهم في المؤسسة و في المجتمع ككل ، فهذا يبقى مرهون بتغيير منصب العمل الحالي بمنصب دائم أو التكيف و التأقلم و البقاء في هذه المؤسسات التي تمثل بالنسبة للبعض الملاذ الأخير لحالتهم الإجتماعية السابقة و الآنية و الذين لم يستطيعوا الخروج منها في الوقت الراهن .

الجدول رقم 44: التضامن و علاقات الثقة من الأسرة بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا	نعم	التضامن و علاقات الثقة من الأسرة	
			الفئة السوسيو مهنية	المنفذون
78	47	31	التكرار	المنفذون
%69,6	%42,0	%27,7	النسبة	
24	0	24	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%0,0	%21,4	النسبة	
10	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%0,0	%18,9	النسبة	
112	47	65	التكرار	المجموع
%100,0	%42,0	%58,0	النسبة	

في غالب الأحيان يجد الباحثين في السوسيو لوجية صعوبة في تعريف و الخروج بمفهوم موحد حول التضامن و بالأخص التضامن في الفضاء الأسري ، هذا لكونه مفهوم واسع يتضمن معناه العديد من المفاهيم المرتبطة به ، كالمساعدة ، الدعم ، التبادلات ، التبرعات و الموانسة الإجتماعية la sociabilité ، و بالرغم من الصعوبات في تعريف التضامن الأسري فهذا لا ينفى القدرة على محاولة إعطائه التعريف و المعنى الخاص به في الوقت الراهن ، حيث أنه بالمعنى الواسع يشير التضامن

الأسري إلى الإنسجام الذي بواسطته أعضاء جماعة إجتماعية معينة و التي تمثل الأسرة و شبكة العلاقات الأسرية ، يكون لديهم مصالح مشتركة فيما بينهم . هذا يعني أن التضامن هو حالة العلاقات بين الأفراد الذي يكون لديهم وعي مجتمع من المصالح التي يدرجها بشكل ملموس في مختلف السلوكات العلائقية التواصلية أو فيما يخص العلاقات التبادلية التي تنتج لنا حالات الدعم بمختلف الأشكال معنوي أو مادي ، و خاصة في الأزمات التي تمس الأفراد في واقعهم المعاش في المجتمع الحالي ؛ و عليه و بغية معرفة حالة التضامن و علاقات الإجتماعية الثابتة بين أعضاء الأسرة و مبحثنا المتعاقدين و التي فرضت علينا التطرق إلى و ربط العلاقة بين الهشاشة المهنية التي يعاني منها المبحثين و علاقتهم مع أفراد أسرهم ، فهل تؤثر وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة على واقع علاقاتهم التضامنية مع أفراد أسرهم؟؛ في ذات السياق يقدم لنا الجدول الإحصائي المعطيات الميدانية التي جمعناها من الدراسة الميدانية و التي تمثلت في النسب الموضحة في الجدول التالي ، حيث جاءت النسبة الأولى المقدر بـ 58,0% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة بعض المبحثين المتعاقدين الذين يصرحون بأن هناك التضامن و العلاقات الثابتة القائمة على الثقة المتبادلة بينهم و بين بقية أفراد أسرهم و خاصة في الأزمات التي يواجهها المبحثين في حالة التدهور المعنوي و القلق و التوتر تجاه وضعيتهم المهنية حيث في هذه الحالة يتلقون الدعم الكامل من أفراد الأسرة ، و كذلك فيما يخص الأزمات المادية التي يمكن أن يقع فيها المبحثين بإعتبارهم عمال متعاقدين بعقود محدودة المدة التي تتميز بالمحدودية في الأجر الشهري الذي يكفي فقط لتلبية الحاجيات الأولية الضرورية للعيش ، و هذا ما يؤدي بهم بتلقي الدعم الكامل من أفراد أسرهم في الحالة الراهنة ؛ أما باقي المبحثين المتعاقدين الذين صرحوا بعدم تليقهم الدعم و التضامن من بقية أفراد أسرهم ، حيث جاءت النسبة التالية لتعبر عن هذه الحالة و التي قدرت بـ 42,0% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، حيث أثرت وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة على حالة العلاقات الإجتماعية القائمة على الثقة و التضامن بين هؤلاء المبحثين المتعاقدين و بين بقية أفراد أسرهم ، و هذا ما يؤدي بالوظيفة الأساسية للأسرة التي ينبغي عليها توفير الأمان و الراحة النفسية للأفراد و توفير كل الدعم المادي و المعنوي لهم ، لكن في هذه الحالة تتبث أن التغيرات و التحولات الإجتماعية و التغير في العلاقات الإجتماعية و الأسرية في الوقت الراهن مع تزايد حالات الإنشقاق و الإختلال في النظام الأسري فكل هذه الأمور أثرت على الحالة الإجتماعية للمبحثين المتعاقدين و بالأخص على حالتهم البسيكولوجية ، و كذلك هذا ما يثبت أن الهشاشة المهنية الكبيرة أثرت على حالة المبحثين المتعاقدين و على شبكة العلاقات الأسرية و علاقات التضامن و الموانسة

الإجتماعية بينهم و بين بقية أفراد عائلاتهم في الظرف الحالي، و من هذه الحالة يمكننا إثبات الشطر الأول من الفرضية الثالثة في هذه الدراسة الميدانية ، و التي سنوضحها أكثر من خلال الجدول الموالي .

الجدول رقم 45: طبيعة العلاقات التي تجمع المبحوثين مع الأسرة موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	علاقات صراع و توثر	علاقات متوترة نوعا ما	علاقات مستقرة	طبيعة العلاقات التي تجمع المبحوثين مع الأسرة	
				الفئة السوسيو مهنية	
78	28	29	21	التكرار	المنفذون
				النسبة	
24	0	18	6	التكرار	العمال المؤهلين
				النسبة	
10	0	10	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
				النسبة	
112	28	57	27	التكرار	المجموع
				النسبة	

إن الأسرة هي نتاج عملية الإندماج الإجتماعي عن طريق علاقات الترابطية بين أعضائها و مظاهر الثقة و الإتحاد فيما يخص طبيعة نشوءها ، فلها الدور الأساسي في عملية التنشئة الإجتماعية الأولية ، حيث تعتبر سيرورة التي بدورها توفر الحاجات العاطفية و الأخلاقية و الإجتماعية و أخيرا المادية . إن عملية نقل و إنتاج المعايير و القيم في وسط الأسرة يقوم على الخضوع و التقليد في إطار التفاعلات العديدة التي تحدث في وسطها ، حيث كلما كانت هذه التفاعلات دائمة و كثيفة ، كلما كانت آثار التقليد و الخضوع الممارس من طرف الأسرة يعرف نوع من التقوية و التثبات و يأخذ أهمية في هذا الشأن . لكن في الظرف الحالي تعرف الأسرة نوع من التغيير و التحول و هذا بالتوازي مع تطور الفردانية في المجتمع التي تدفع بأعضائها إلى البحث عن الراحة الفردية البسيكولوجية و بعض من مظاهر القبول و التقدير بالنسبة للفرد في وحدانيته الذاتية في المجتمع ، و هذا الذي ينتج لنا تنوع في طبيعة العلاقات الإجتماعية الناشئة في الوسط الأسري ، فأمام هذه الأزمة التي تؤثر في حالة الأسرة الحديثة التي أصبحت تؤدي إلى عدم وضوح الأدوار الاجتماعية لأعضائها ، و عرفت المعايير نوع من الضعف و التذني و كذلك السلطة شهدت نوع من عدم الإخضاع لأعضائها ، و كل هذه الأمور ساهمت في توسيع

أشكال و مظاهر الأنوميا الأسرية في الوقت الراهن ؛ و عليه و بغية التقرب من متغيرات الدراسة الحالية و التي تتمثل هنا في طبيعة العلاقات التي تحكم الأسرة بالنسبة لحالة و الوضعية المهنية للمبوهين المتعاقدين ، حيث جاءت النسب في الجدول الإحصائي التالي غير متقاربة و تعرف نوع من الإختلاف في الحالات التي تعكس طبيعة علاقات الموجودة في الفضاء الأسري ، حيث في هذا الصدد جاءت النسبة الأكبر و التي تقدر بـ 50,9% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة المبوهين المتعاقدين الذين تربطهم علاقات متوترة نوعا ما مع بقية أفراد أسرهم في الظرف الحالي ، حيث نستخلص بأن حالة الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل و في عدم القدرة في بناء المسار المهني ، فكل هذه المظاهر أترت على العلاقات الإجتماعية الأسرية ، و بهذا نلمس بأن هؤلاء المبوهين يجيدون صعوبة في التعامل مع وضعيتهم المهنية و عدم تقبلها و هو الأمر التي يشغل بالهم مما أتر ذلك على الإستقرار في الوسط الأسري لهؤلاء المبوهين المتعاقدين ، كما أنهم يعانون من عدم التقدير و عدم الإعتراف بوضعيتهم المهنية من طرف أفراد المجتمع و كذلك من أعضاء أسرهم ، فعلى الأرجح بأن كل هذه الأسر الخاصة ببعض المبوهين المتعاقدين تأترت من الهشاشة المهنية الكبيرة التي يعاني منها هؤلاء المبوهين المتعاقدين و الذين لم يستطيعوا الخروج من هذه الوضعية المهنية التي عرفت حالة من الديمومة و التبات من خلال السنوات التي مرت عليهم في السابق و في المرحلة الحالية و التي لم تغير الشيء الكبير بالنسبة لوضعيتهم المهنية في المؤسسة محل الدراسة ؛ في نفس السياق قدم لنا الجدول الإحصائي التالي النسبة المقدره بـ 25,0% من المجموع الكلي و التي تعكس لنا بالتقريب نفس الحالة السابقة لمبوهينا المتعاقدين الذين يرون في طبيعة العلاقات الأسرية الحالية بمثابة علاقات الصراع و التوتر التي تجمعهم مع بقية أفراد أسرهم ، فهم بذلك يعانون من إزدواجية المظاهر و الآثار فمن جهة الحالة الهشاشة المهنية التي لا تساعدهم على الإندماج المهني المضمون في المؤسسة ، و من جهة ثانية طبيعة العلاقات الأسرية التي تعكس حالات الصراع و التوتر في الفضاء الأسري ، فيجب عليهم معاشة الواقع المعاش اليومي في المؤسسة أولاً و في الفضاء الأسري ثانياً ، و بذلك تؤثر هذه الحالة على الراحة النفسية و الإجتماعية لمبوهينا المتعاقدين الذين لا يجدون الأمان و التبات و الإستقرار في الحياة الأسرية كذلك في الظرف الحالي ؛ في الأخير جاءت النسبة المقدره بـ 24,1% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس و التي تعكس لنا حالة المبوهين المتعاقدين الذين تجمعهم علاقات مستقرة مع أعضاء أسرهم ، و بالتالي أصبحت الأسرة تلبي مطالب هؤلاء المبوهين فيما يخص الإستقرار و الإنسجام في الوسط الأسري الذي يعتبره هؤلاء المبوهين المتعاقدين بمكان الذي يتم فيه إكتساب القيم

و المعايير و القواعد التي تحددها التنشئة الأسرية لأعضائها و للمبوحثين في هذه الحالة ، فالبرغم من الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة التي يعاني منها هؤلاء المبحوثين فهذا لم يؤثر في الفضاء الأسري من حيث طبيعة العلاقات الإجتماعية و المؤانسة الإجتماعية التي وجدها هؤلاء المبحوثين في الأسرة ، و بالتالي خلق لنا هذا إنسجام و تباث و إستقرار في العلاقات الإجتماعية التي يقيمها المبحوثين مع بقية أفراد أسرهم في الوقت الراهن ، حيث يعتبرون بأن الأسرة بمثابة المكان الثاني المفضل إليهم الذي يقضي فيه معظم أوقاتهم و بالأخص في أيام الراحة ، و هذا يحدث بعد ممارسة لنشاط المأجور من طرف هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و بذلك تعتبر الأسرة شيء مقدس و ضروري في هذه الواقع المعاش بالنسبة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الوقت الراهن ، حيث يتوقف ممارسة نشاطهم المأجور على عنصر الأسرة التي يحتل مكانة مرموقة في ذهنيات المبحوثين المتعاقدين ، و بهذا نلاحظ ترابط العلاقة بين العمل المأجور و فضاء الأسري حيث الثاني يتوقف على الأول بإعتبارهم عنصرين ضروريين في حياة هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الوقت الراهن .

الجدول رقم 46: في حالة وجود علاقات متوترة و الصراع داخل الأسرة و الأسباب هذه الصراعات بالنسبة للمبوحثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	أسباب أخرى	أسباب حول طبيعة العمل المتعاقد الغير مستقر	أسباب حول وضعية السكن	أسباب مادية	أسباب عائلية	أسباب الصراعات داخل الأسرة	
						الفئة السوسيو مهنية	
57	0	5	30	22	0	التكرار	المنفذون
67,1%	%0,0	%5,9	%35,3	%25,9	%0,0	النسبة	
18	0	0	0	8	10	التكرار	العمال المؤهلين
21,2%	%0,0	%0,0	%0,0	%9,4	%11,8	النسبة	
10	0	0	0	10	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
11,8%	%0,0	%0,0	%0,0	%11,8	%0,0	النسبة	
85	0	5	30	40	10	التكرار	المجموع
100,0%	%0,0	%5,9	%35,3	%47,1	%11,8	النسبة	

إن الحياة الأسرية في غالب الأحيان تشير إلى بعض الصعوبات و المشاكل اليومية بين أعضائها ، و على العموم تكون أسباب الصراع في الوسط الأسري بسبب المشاكل المالية مثلاً و التي تظهر في

العديد من المرات جراء التدهور و التدني في الفوائد المادية التي يوفرها الأفراد للأسرة ، أو مشاكل تتعلق بعدم التفاهم و الإنسجام في الذهنيات الأعضاء بسبب الإختلاف السن على سبيل المثال و الذي يؤدي إلى عدم التفاهم و يحدث محادثات كلامية تهدف إلى إبراز القوة و السلطة القرار التي تكون في العادة لدى رب الأسرة إلا بعض الإستثناءات ، فهذه الظروف هي أيضا من بين الأسباب المؤدية إلى الصراعات المختلفة في الوسط الأسري ، كذلك في حالة حدوث تغيير و تحول مفاجئ في الوضعية المهنية لرب الأسرة مثلاً ، كفقدان منصب العمل أو الدخول في مرحلة بدون عمل أي يصبح رب الأسرة في حالة بطالة ، هذه الحالة تستدعي الإهتمام المتزايد حولها لتفادي المشاكل و الصراعات التي يمكن أن تحدث جراء هذا التغيير المفاجئ في الوضعية الإجتماعية ، يمكن أيضا إعتبار أن التدهور في الحالة الصحية و البسيكولوجية لعضو من أعضاء الأسرة إحدى أهم الأسباب التي تؤدي إلى الصراع في الوسط الأسري و تؤثر أيضا في العلاقات الإجتماعية التي تحدث في وسط الأسرة ، كذلك يمكن أن نعتبر أن الإختلاف و التنوع الثقافي ما بين الأجيال من بين الأسباب التي تؤدي في غالب الأحيان إلى مشاكل و صراعات في الأسرة ، بإضافة إلى عدم إحترام القيم و المعايير و القواعد التي تقوم عليها الأسرة سبب من أسباب الصراع الأسري الذي يؤدي في غالب الأحيان إلى السلوكات العنيفة الغير عقلانية ذات الطبيعة العشوائية ما بين مختلف أعضاء الأسرة الواحدة ، و هنا لا يمكننا التطرق إلى جميع مصادر الصراع في الوسط الأسري و لكن أردنا أن نشير إلى بعض أسباب الصراعات الأسرية التي تحدث عند المبحوثين المتعاقدين ، و هل يوجد علاقة بين الوضعية المهنية الخاصة بهم التي تتميز بالهشاشة المهنية و اللإستقرار في المسار المهني و المحدودية في الأجر الشهري ، مع ما يحدث في الأسرة من علاقات إجتماعية غير مترابطة و تعرف بعض الصراعات الداخلية ، فما هي الأسباب الحقيقية لهذه الصراعات في الوسط الأسري لمبحوثينا المتعاقدين ؟ ؛ في هذا الصدد يقدم لنا الجدول التالي نسب مختلفة و غير متقاربة و كل مؤشر يدل على سبب الصراع التي يحدث في الوسط الأسري للمبحوثين المتعاقدين في هذه الدراسة ، حيث جاءت النسبة الأكبر و التي تقدر بـ 47,1% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يدخلون في الصراع و العلاقات الغير المستقرة التي تدل على التوثر و القلق ، و هذا يرجع إلى أسباب مادية و نتيجة الأزمة التي يعاني منها بعض هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و هذا راجع لمحدودية الدخل الفردي لهذه الفئة من العمال ، حيث يلبي فقط الحاجيات الأولية لا يغطي جميع المتطلبات المادية التي تمثل في الوقت الراهن بمثابة الكماليات و الأشياء الإضافية الخاصة بمختلف أعضاء الأسرة ، بالنسبة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين لا

يعتبر الأجر الشهري بالمرود المادي المثالي فهو نسبي و لا يتوافق مع الجهد المبذول من طرفهم في العمل الشاق في المركب محل الدراسة ، كما أن محدوديته تتوقف على عدم الإستفادة من بعض المنح و العلاوات التي تمنح للعمال و المستخدمين و هذا ما أشرنا إليه سابقاً في الجدول رقم 49 ، حيث يقوم هؤلاء المبحوثين المتعاقدين بمقارنة بسيطة حول الأجر الشهرية التي يستفيدون منها، و الأجر الشهرية لزملائهم في العمل التابعين لشركة سوناتراك التي تعمل بشكل متواصل لتحسين الدائم لشبكة الأجر المقدمة لعمالها و مستخدميها ، و التي لا يمكن مقارنتها بشبكة الأجر الشهرية التي تقدم للعمال المتعاقدين ، حيث هنا يظهر الإختلاف الكبير بين سياسة الأجر الخاصة بالمؤسسات المقاولاتية التي توظف هؤلاء المبحوثين و مع سياسة الأجر لشركة سوناتراك التي تعتبر من بين أهم و ذات قيمة رمزية و مادية مقارنة بالمؤسسات الوطنية الأخرى ، فهذا ينتج مظاهر اللامساواة الإجتماعية في شبكة الأجر المقدمة لمختلف العمال و المستخدمين في الجزائر في الوقت الراهن ؛ في المقابل جاءت النسبة الثانية و التي تقدر بـ 35,3% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة المبحوثين المتعاقدين الذي يحدث لهم صراعات بأسباب تتعلق بالسكن ، حيث يخلق لهم أزمة في السكن كما يسميها البعض ، حيث يدخل أعضاء الأسرة مع مبحوثينا المتعاقدين في صراع و في حالات التوتّر و القلق بسبب أزمة السكن ، فهم بذلك ليس لهم سكن بمختلف أشكاله في المجتمع الحضري لمدينة وهران ، و لذلك يلجؤون لكراء السكن أو السكن عند الوالدين و هذا ما أشرنا عليه في الجدول المتعلق بطبيعة السكن ، إضافة أنه كما أشرنا سابقاً بأن الوضعية المهنية الحالية التي تتميز بالهشاشة في العمل و في تكوين المسار المهني و الإجتماعي لها تأثير على قدرة هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في إكتساب مسكن فردي خاص بهم بالذات ، و هذا راجع لمحدودية الأجر الشهري الذي لا يستطيع به هؤلاء المبحوثين في الإستثمار في بناء مسكن أو شراء مسكن خاص بهم و بأعضاء أسرهم ، و لهذا تظهر في الوسط الأسري صراعات و حالات التوتّر و القلق كنتيجة لذلك ؛ في المقام آخر جاءت النسبة الثالثة و التي تقدر بـ 11,8% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة بعض المبحوثين المتعاقدين الذين يدخلون في صراعات و نزاع مع أفراد الأسرة بسبب أمور عائلية تخص هؤلاء المبحوثين بذاتهم فقط ، و ترجع في العادة الصراعات بسبب الأمور العائلية إلى عدم التفاهم و الإنسجام بسبب التغير في الذهنيات و في السلوكات الأعضاء في الوسط الأسري ، أو تقتصر هذه المشاكل في العادة على سلطة القرار في الأسرة و التي في العادة تعطي لعضو الأكبر في حالة الأسرة الممتدة أو في حالة الأسرة النووية حيث يتم توزيعها و محاولة جعلها متساوية بين الطرفين الأب و الأم ، و غيرها من المشاكل التي تحدث يومياً

فكلها تعتبر صراعات خاصة بالأمر العائلية الشخصية للمبحوثين و لا دخل للوضع المهنية المؤقتة و الهشة في هذه المشاكل التي تعتبر طبيعية لكون الأسرة هي دائما في حالة ديناميكية فيما يخص العلاقات الإجتماعية بين أعضائها في الظروف الخاصة بهم فقط ؛ في الأخير يقدم لنا الجدول الإحصائي التالي النسبة المقدرة بـ 5,9% من المجموع الكلي و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يعانون من صراعات في الوسط الأسري بسبب الوضعية المهنية الغير مستقرة و التي تعرف نوع من الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل و في تكوين المسار المهني و الإجتماعي ، حيث كل هذه أترت بالسلب على الفضاء الأسري الذي أصبح هؤلاء المبحوثين المتعاقدين يعانون من التوتر و القلق و التدهور في الحالة المعنوية و الإجتماعية بالنسبة لهم و التي تمتد إلى غاية أفراد أسرهم الذين هم أيضا يعانون من هذه الوضعية التي إستمرت لسنوات و هم بذلك يدخلون في التساؤل الدائم حول مصير الفرد المبحوث المتعاقد في المؤسسات التي توظفهم ، حيث يتوقف عملهم على إحتتمالات التجديد من عدمه في عقود العمل التي يعمل بها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و عليه يصبح الفرد من الأسرة و بعض من هؤلاء المبحوثين في المحاولة للخروج من هذه الوضعية المهنية التي أصبحت تؤرق كل أفراد الأسرة ، حتى أصبحت تؤثر بالسلب على سلوكياتهم و ذهنياتهم المعرفية في الوقت الراهن ، و كل هذه المظاهر يمكننا من ورائها إثبات الشطر الأول من الفرضية التي تؤكد على تأثير الوضعية المهنية الغير مستقرة لهؤلاء المبحوثين على الفضاءات الإجتماعية الأخرى كالفضاء الأسري على سبيل المثال ، و هذا ما تم التطرق إليه في التحليل السابق و حتى في هذه اللحظة .

الجدول رقم 47: توضيح المظاهر الذي يقدمها عنصر العمل المأجور للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	إجابات أخرى	وسيلة تساعد على تلبية الحاجيات العائلية فقط	عنصر يضمن لك توسيع العلاقات الإجتماعية	وسيلة للإعتراف بك في المجتمع و المكانة الإجتماعية	مصدر للحماية الإجتماعية	وسيلة لتحقيق الذات و التطور الشخصي	مصدر رزق فقط	الفئة السوسيو مهنية	
								يمثل العمل المأجور الحالي على	المنفذون
78	4	27	23	7	3	0	14	التكرار	النسبة
%69,6	%3,6	%24,1	%20,5	%6,2	%2,7	%0,0	%12,5		
24	0	0	0	0	0	2	22	التكرار	النسبة
%21,4	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%1,8	%19,6		
10	0	0	0	0	7	3	0	التكرار	النسبة
%8,9	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%6,2	%2,7	%0,0		
112	4	27	23	7	10	5	36	التكرار	النسبة
%100,0	%3,6	%24,1	%20,5	%6,2	%8,9	%4,5	%32,1		

يعتبر العمل المأجور عنصر مركزي في حياة الفرد في المجتمع ، حيث يساعد على تلبية الحاجيات الأساسية لطبيعة الفرد بإعتباره كائن بشري في المجتمع ، فهو يحقق حاجيات الإستمرار في الحياة و التي تعكس الوظيفة الإقتصادية لممارسيه ، و من جهة أخرى هو مصدر للإختراع البشري و الذي يعكس الوظيفة البسيكولوجية ، و في الأخير يعكس لنا الوظيفة الإجتماعية من خلال ممارسة الفرد لعمله عن طريق التعاون و الإشتراك مع الآخرين ، فهو يساعد على الشعور بالراحة البسيكولوجية و الإجتماعية من خلال ممارسة الأفراد لمختلف الأعمال في حياتهم اليومية ، فهو يسمح لممارسيه توفير الحاجيات الأولية له و لأفراد عائلته من خلال الأجر الشهري الذي يتقاضاه ، كما أنه يساعد على إكتساب روح المبادرة و التنمية و تطوير الكفاءات الخاصة بممارسيه في مختلف الميادين ، فهو إذن مصدر للتطور الشخصي و التنمية الذاتية لممارسيه المأجورين ، و في نفس الوقت يشعر الفرد بأنه شخص نافع في المجتمع عن طريق العمل ، و في سياق آخر يقدم العمل لممارسيه فرصة تكوين هوية مهنية و إجتماعية ، و يقدم له القدرة على إحتلال مكانة إجتماعية معتبرة في المجتمع ؛ و عليه و بغية محاولتنا للإثبات الشطر الثاني من الفرضية الثالثة التي تقوم على التفكير حول العديد من مظاهر العمل الذي يمكن أن نستخلصها من

وراء خطابات المبحوثين المتعاقدين تجاه عملهم التعاقدى في الظرف الحالي ؛ و عليه يقدم لنا الجدول الإحصائي التالي المعطيات الميدانية التي تتجسد في النسب التي جاءت غير متقاربة و تعرف نوع من الاختلاف في الأجوبة المقدمة من طرف المبحوثين المتعاقدين في هذه الدراسة ، حيث جاءت النسبة الأكبر و المقدرة بـ 32,1% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا نظرة بعض المبحوثين المتعاقدين حول العمل المأجور ، حيث إعتبروه مجرد مصدر للكسب المادي فقط و الذي يتمثل في الأجر الشهري الذي تقدمه المؤسسات لهم جراء ممارستهم لعملهم اليومي في المركب محل الدراسة ، وهذا يؤكد على المظهر الكلاسيكي الذي يقدمه العمل المأجور على العموم ، فلم تتغير نظرة هؤلاء المبحوثين المتعاقدين تجاه العمل الحالي ، و بهذا فهم ينفون المظاهر الأخرى التي ترتبط من وراء ممارسة نشاط مأجور في المجتمع ، و عليه و بالرغم من هذه النظرة حول هذا العمل فهو يدل على أن الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة و اللإستقرار في العمل و الهشاشة المهنية التي يعانون منها ، لها أثر كبير في تصورات و تمثلات هؤلاء المبحوثين المتعاقدين حول العمل المأجور الحالي ، بإضافة إلى محدوديته فيما يخص القيمة الرمزية و المادية له ، فيبقى في تصورهم إلا مجرد عمل معين يضمن لهم أجر شهري و فقط ، أي حسب تصريحاتهم هذا العمل المأجور لا يقدم أشياء كثيرة بالنسبة لهم ، فهو مصدر رزق شهري و فقط و بهذا ترتبط النظرة الضيقة و الكلاسيكية و البديهية مع العمل المأجور الحالي بالنسبة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الوقت الراهن ؛ في نفس السياق جاءت النسبة المقدرة بـ 24,1% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس نظرة و تصورات المبحوثين المتعاقدين حول عنصر العمل المأجور ، الذي يمثل بالنسبة لهم بأنه وسيلة تساعد على تلبية الحاجيات العائلية فقط ، و من دونه لا يستطيع المبحوث المتعاقد العيش و الإستمرار في المجتمع ، و هذه النظرة تجاه العمل هي بنفس التوجه للمبحوثين المتعاقدين السابقين الذي يرون في العمل مصدر رزق و فقط ، فهم بذلك ينفون المظاهر الأخرى الذي يقدمها العمل المأجور في المجتمع و التي ستوضحها النسب المئوية في هذا الجدول المتعلق بالمظاهر التي يقدمها العمل المأجور لممارسيه المبحوثين المتعاقدين ، و من هذا نلاحظ أن العمل له وظيفة إقتصادية و إجتماعية في هذا السياق ، و من البديهي ووفق لتصورات المبحوثين المتعاقدين أن نعتبر العمل المأجور مصدر و وسيلة لتلبية الحاجيات العائلية ، و هذا الأمر لا يمكن نفيه و يبقى من بين المظاهر الأساسية للعمل المأجور ، و هذا يدل على الإرتباط الوثيق بين ممارسة العمل و متغير الأسرة أو العائلة التي تمثل الدافع الأساسي الذي من ورائه يواصل المبحوثين المتعاقدين العمل في المؤسسات محل الدراسة ، حيث هذا يؤكد على العلاقة الوطيدة بين عنصر العمل

المأجور و الدوافع التي تدفع الفرد في الإستمرار في العمل بدون إنقطاع ، فبالرغم من الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة التي يعاني منها كل المبحوثين المتعاقدين فهم يواصلون العمل و هذا لما يقدمه من إيجابيات نسبية التي لا يمكن مقارنتها بالسلبيات العمل التعاقدية ، فهذا لم يؤثر في نفسية هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الإستمرار في ممارسة عملهم هذا بالتوازي مع محدودياته و إحتتمالات التسريح و عدم تجديد العقد و غيرها من السلبيات التي تميز صيغة العمل بعقود محدودة المدة ، كالمحدودية الأجر الشهري على سبيل المثال ، فكل هذه السلبيات التي نجدها في العمل التعاقدية فهي لم تؤثر في الإستمرار في العمل بالنسبة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و الذي يفضلون العمل بهذه الصيغة للخروج من وضعية اللاعمل و الهروب من البطالة التي مستهم في السنوات السابقة ، حيث أصبحوا ينكفون و يتأقلمون مع وضعية المهنية للعمل التعاقدية و تجنب البقاء بدون عمل في المجتمع في الوقت الراهن و الظروف الإجتماعية و الإقتصادية التي تحيط بهم ؛ في المقابل يقدم لنا الجدول الأحصائي التالي النسبة المقدرة بـ 20,5% من المجموع الكلي و التي تعكس لنا تصور و نظرة بعض المبحوثين المتعاقدين تجاه العمل المأجور و الذين إعتبروه بأنه الوسيلة و العنصر الذي يضمن لهم توسيع العلاقات الإجتماعية و خلق الروابط الإجتماعية في المؤسسة ، و يساعد الأفراد على الإندماج المهني و الإجتماعي في المؤسسة و في المجتمع أيضاً ، حيث تعتبر المؤسسة المكان الذي يعرف التحولات والتغيرات في العديد من الأمور و لكنه يتميز بالثبات في خلق الروابط الإجتماعية و العمل في هذا السياق يتحول إلى وسيلة للإلتزام في مختلف جماعات العمل بالنسبة للعمال و المستخدمين ، حيث أن الرابط الإجتماعي بواسطة علاقات العمل يصبح عنصر قوي و فعال و مدعم في هذا السياق بفضل التشارك في المهن و بتضامن الجماعات المهنية فيما بينها في الفضاء المهني ؛ بالنسبة لبعض المبحوثين المتعاقدين يعتبر العمل المأجور بمثابة العنصر و مصدر للحماية الإجتماعية التي يقدمها لهم ، من خلال الإستفادة من الحقوق التي توفرها الحماية الإجتماعية الكاملة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و التي تتمثل في التأمينات الإجتماعية بمختلف الأشكال و الإستفادة من نظام التقاعد و من العطل المرضية و التعويض على الأخطار و الأمراض المهنية ، فهي بذلك تمثل لهم السبيل الأمثل التي تساعد هؤلاء المبحوثين في العناية بأنفسهم و بأفراد أسرهم ، و هذا من أجل الوصول إلى الحالة الإجتماعية أمثل في المجتمع بواسطة العمل الممارس ، و لهذا يقدم المبحوثين المتعاقدين الأهمية الكبرى لموضوع الحماية الإجتماعية بإعتبارها سياسة من المؤسسة و الدولة للحفاظ و الرعاية الصحية و الإجتماعية للمأجورين في مختلف الفئات المهنية ، و كل هذه الإيجابيات في نظام الحماية الإجتماعية جعل من المبحوثين المتعاقدين يقدمون

تصوراتهم حول العمل الحالي بإعتباره وسيلة للإستفادة من الحماية الإجتماعية و هذا ما تم التطرق إليه حتى الآن ، و هذا الذي تعكسه لنا النسبة المقدرة بـ 8,9% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ؛ من جهة أخرى يقدم لنا الجدول الإحصائي التالي النسبة المقدرة بـ 6,2% من المجموع الكلي و التي تعكس لنا تصور و نظرة بعض المبحوثين المتعاقدين الذي يرون في العمل المأجور الحالي بأنه وسيلة للإعتراف بهم في المجتمع و الوصول إلى مكانة الإجتماعية معتبرة في المجتمع ، فهذا يدل على أنه تم تجاوز التصورات و التمثلات البديهية التي تعتبر العمل المأجور مصدر لكسب المال فقط ، و لكن هؤلاء المبحوثين المتعاقدين يرون فيه الوسيلة التي تسمح لهم في التمتع و إيجاد مكانة إجتماعية مرموقة في المجتمع و هذا بالقيام بمقارنة بينهم و بين الوضعية الإجتماعية الصعبة للأفراد البطالين و الذين لم يستطيعوا الحصول على منصب عمل مهما تكن وضيعته في الظرف الحالي ، لهذا يقوم هؤلاء المبحوثين المتعاقدين بتقدير و إحترام العمل المأجور الحالي و هذا من خلال إكتسابهم المكانة الإجتماعية المرموقة و الحصول على التقدير و الإعتراف في المجتمع و هذا بالرغم من الوضعية المهنية الصعبة التي يعايشونها في الفترة الحالية و لكن هذه الظروف لم تؤثر في وضعيتهم الإجتماعية في المجتمع في الوقت الراهن ؛ في الأخير جاءت النسبة المقدرة بـ 4,5% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس تصورات و تمثلات المبحوثين المتعاقدين حول عملهم المأجور الحالي ، الذين يرون فيه بأنه الوسيلة التي من خلالها يتم تحقيق الذات و التطور الشخصي في المؤسسة و خارجها ، فهم بذلك يقومون من خلال العمل الحالي في المؤسسة محل الدراسة بتنمية قدراتهم المهنية و تطوير كفاءاتهم المهنية من خلال الإحتكاك بالعمال ذوي الخبرات المهنية في عملهم اليومي ، و كذلك يرون في العمل المأجور الحالي بمثابة الوسيلة لإكتساب الخبرة المهنية المعتبرة و هذا لتخطيط لمشاريع طويلة المدى ، كالحصول على الترقية مهنية مثلاً ، أو الحصول على منصب عمل دائم في المؤسسة الحالية أو في مؤسسات أخرى ، و هذا بإعتبارهم عمال متعاقدين يتميزون بالإرادة و المبادرة في تنمية قدراتهم المهنية للإستفادة منها في الأمور العملية القادمة خلال مساره المهنية و الإجتماعي في المؤسسة محل الدراسة . و عليه و بغية التقرب من الشطر الثاني من الفرضية الثالثة قمنا بالتفكير حول المظاهر التي يمكن أن نلاحظها في تصورات و تمثلات المبحوثين المتعاقدين في المؤسسة محل الدراسة ، لهذا جاءت المعطيات الميدانية مختلفة و متنوعة و حسب خطابات هؤلاء المبحوثين حول مسألة عملهم المأجور في المؤسسة و الذي قدم لنا أوجه مختلفة و متنوعة التي تتوقف على التصورات و نظرة كل مبحوث متعاقد على حدى في الظرف الحالي .

7. الهشاشة المهنية و تأثيرها على تكوين الهوية المهنية

تعكس السياسات الحالية المعتمدة في تسيير الشغل و التنظيم العمل ، حالة من اللإستقرار في التنفيذ نتيجة لتطور الوظائف الهشة و الغير دائمة التي أصبحت المعيار الذي يقاس عليه التشغيل في سوق العمل ، حيث تم تجاوز النظرة الكلاسيكية تجاه العمل الذي يعتبر مصدر للربح الإقتصادي فقط ، بل يعتبر عامل من عوامل التمتع في البناء الإجتماعي في المجتمع ، و يسمح للفرد بالإندماج في المجتمع الإستهلاكي ، فهو يؤدي إلى بناء و إكتساب هوية إجتماعية ، كما أنه يساعد الفرد على التنشئة المهنية حيث يستمر هذا الأخير في إكتساب قيم و ثقافة الوسط المهني ، من جهة أخرى يمنح للفرد إمكانية الصعود و الإنتقال في المسار المهني الذي يدعم الإندماج الإجتماعي و يثبت مكانته الإجتماعية ، و عليه تصبح المؤسسة حسب هذه مقاربة السوسيولوجية كمكان للتنشئة الاجتماعية و المكان الذي يعطي للفرد هوية و روح الانتماء إلى جماعات المهنية ، فيرى ديبار أن بناء الهويات المهنية و الاجتماعية تتم عن طريق التنشئة الاجتماعية التي " هي عملية إعطاء أو بناء لهوية معينة التي تعني روح الإلتزام و بناء علاقة مع الآخرين"⁴⁹⁸ . في هذا الصدد نستنتج أن تشكل الهوية الاجتماعية يتم بالشعور بالإلتزام إلى جماعة مرجعية معينة، و كأحسن تعبير ، يقول فيليب بارنو " بأن المؤشر الحاسم لإلتزام إلى جماعة معينة ، هو إكتساب ما يسمى " المعرفة الحدسية " للجماعة ، و الذي يسميها موريس هالبواخ " إبدأ التفكير مع الآخرين "⁴⁹⁹ . هذه المعرفة تتضمن الإهتمام على الأقل جزئياً بالماضي ، الحاضر و مشروع المستقبل الجماعة . مثلما نتحدث في اللغة الرمزية المشتركة التي تبني العلاقة بين الأعضاء " ⁵⁰⁰ ، فيما يخص العمل في الوقت الراهن يمكن أن نعتبره قبل كل شيء مصدر للتحديد في المكانة الإجتماعية و بفضله يتم تحديد أيضا الهوية الإجتماعية للفرد في المجتمع الصناعي ، و من جهة أخرى " يمكن للعمل أن يكون عامل لتطور الذاتي ، كما أنه يمكن أن يكون خيبة أمل . الشغل يمكنه أن يكون ثابت و يضمن في هذه الحالة مركز إجتماعي له قيمة في الوسط المهني ، كما أنه يمكن أين يكون غير ثابت الذي يعرض العمال الأجراء إلى اللإستقرار الإجتماعي "⁵⁰¹ . و هذا ما سنتطرق إليه في هذا الدراسة حيث ربطنا العلاقة بين تأثيرات الهشاشة المهنية و عدم الثبات في علاقات العمل و مظاهر

⁴⁹⁸ DUBAR (Claude) , *la socialisation, construction des identités sociales et professionnelle* ,paris , Armand Colin ,1991, p 27.

⁴⁹⁹ « Commencer à penser avec les autres » in HALBWACHS (Maurice) , *La mémoire collective* ,Paris ,PUF,1986, cité par BERNOUX (Philippe) , *Sociologie des entreprises* ,Paris , Seuil,1995, p183

⁵⁰⁰ BERNOUX (Philippe) , *Op.cit*, p 183.

⁵⁰¹ PAUGAM (Serge) , *Le lien social*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2008, p 45.

اللاإستقرار المهني ، و فيما يخص تكوين الهوية المهنية و الإجتماعية للعمال و المستخدمين المتعاقدين ، فإن كانت المطالب الأساسية للفرد في حالة الهشاشة الإجتماعية و هي كيفية التخلص من البطالة و الخروج من الأزمة التي يشهدها العمل في نمط تنظيمه و طرق سيره ، ففي الوقت الراهن يصبح الهاجس الأكبر هو الصعوبة في كيفية تكوين هوية مهنية إيجابية عن طريق العمل التعاقدية ، حيث تؤدي هذه الوضعية المهنية الصعبة إلى حالات الإنتقال من هوية إيجابية إلى هوية سلبية ؛ و عليه : ماهي الخصوصيات التي يتميز بها المتعاقدين أثناء ممارستهم لعملهم اليومي ، هل هم في وضعية مضمونة فيما يخص مساهمتهم في المؤسسة ، و ماهي الوضعية المهنية التي يعمل من ضمنها هؤلاء المتعاقدين في المؤسسة محل الدراسة ، و هل يكونون نظرة مستقبلية حول مصير عملهم في المؤسسة ، و هل يستطيعون بالرغم من الظروف المحيطة بوضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة ، بتكوين هوية مهنية قوية تكون في توافق مع الأهداف العامة للمؤسسة ، و ماهي الممارسات التي يمكن أن نلاحظها عند هؤلاء المتعاقدين تجاه عملهم اليومي في المؤسسة ، و هل تؤثر وضعيتهم المهنية على هذه الممارسات المهنية التي يمكن ملاحظتها عند بعض المبحوثين المتعاقدين في الوقت الراهن ؟ .

الجدول رقم 48: المشاركة في الإجتاعات التي تقوم بها المؤسسة حول سيرورة العمل بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا	نعم	المشاركة في الإجتاعات حول سيرورة العمل	
			التكرار	النسبة
78	68	10	التكرار	
			النسبة	8,9%
24	13	11	التكرار	
			النسبة	9,8%
10	0	10	التكرار	
			النسبة	8,9%
112	81	31	التكرار	
			النسبة	27,7%

في المؤسسة مهما كان ميدان نشاطها ، فإن العمل بروح الجماعة هو من بين أهم المظاهر التي

يمكن أن نجدها في الفضاء المهني ، و هذا من أجل العمل في الظروف الملائمة لذلك ، ففي وسط المؤسسة يجب أن يكون عنصر الإتصال فعال بين مختلف الأطراف في ما بينهم و بالخصوص ما بين العمال العاديين و المسؤولين و الإطارات العليا ، و على هذا و بطريقة منتظمة و دورية تقوم المؤسسة بتنظيم إجتماعات عمل التي تحدد ماهي الأهداف الواجب الوصول إليها من وراء هذه التجمعات التنظيمية في وسط الفضاء المهني ، و عليه يعتبر الإجتماع في العمل الوسيلة التي لا يمكن الإستغناء عنها في تسيير و تنظيم طرق العمل في المؤسسة ، حيث يكمن دور الإجتماعات في أنها تساعد على الإشتراك في المعلومات اللازمة حول العمل اليومي أو حسب البرنامج المتابع من طرف المسؤولين و التحقق من مدى تطبيق هذه البرامج المخطط لها مسبقاً من طرف الإدارة العليا ، و لهذا نجد وسيلة الإجتماع كأحد الحلول للمعرفة الجيدة بظروف المحيطة بالعمل في المؤسسة ، كما أنه يساعد على جمع و تحليل و تقييم الأفكار المقترجة في العمل من طرف مختلف الفئات السوسيو مهنية ، و كذلك يساعد على عملية إتخاذ القرارات التي تخص العمل و طرق تنظيمه في المؤسسة و متابعة نتائجه في الميدان عن طريقه من خلال الإجتماع على تدخل كل الفئات السوسيو مهنية المعنية بسيرورة العمل سواءً اليومية أو على مدى المتوسط أو الطويل ، أو حسب الإحتياجات و الظروف التي تطرأ على محتوى العمل و تنظيمه ، و غيرها من الأدوار المنوطة بالإجتماعات لأنها الحل الأفضل عند وقوع بعض الإختلالات التنظيمية في المؤسسة ، فيكون الإجتماع ضروري و يستدعي تدخل جميع الأطراف الموجودة في المؤسسة ، كما يعتبر على العموم من بين أهم الوسائل التي تساعد على الإندماج المهني للعمال و المستخدمين في العمل في وسط المؤسسة ، و هذا من خلال إشراكهم في سيرورة الإجتماع و في مناقشة الأفكار و الطرق التي تظهر مهمة بالنسبة للمسؤولين في المؤسسة ؛ و عليه و بغية معرفة هل يتم إشراك مبحوثينا المتعاقدين في الإجتماعات التي تخص العمل اليومي و تخص التنظيم العام لطرق العمل في المركب محل الدراسة أو هذه الإجتماعات تقتصر فقط على فئة من العمال الدائمين و الإطارات العليا و المتوسطة في المؤسسة محل الدراسة ، و هذا من خلال إعتبار الإجتماع كوسيلة التي تساعد كما قلنا سابقاً على الإندماج المهني في المؤسسة بالنسبة للمختلف الفئات السوسيو مهنية و بالأخص لمبحوثينا المتعاقدين و التي من خلالها معرفة إمكانيات تكوين هوية مهنية إيجابية تكون متوافقة مع الأهداف العامة للمؤسسة في الوقت الراهن ؟ ؛ و عليه جاء الجدول الإحصائي الذي يتضمن النسب المختلفة المتعلقة بالمعطيات الميدانية للمجتمع المدروس ، و في هذا السياق جاءت النسبة المقدرة بـ 72,3% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين لا يتم إشراكهم في

الإجتماعات التي يتم فيها مناقشة أمور العمل اليومي و حول النتائج المرجو تحقيقها في هذا الظرف في المؤسسة في مختلف المصالح و الوحدات التي تكون مركب غاز البترول الذي يعمل فيه هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و من هذا نستخلص أن الإقصاء من الإشتراك في الإجتماعات التي تخص العمل في المؤسسة ، يمكن أن تؤثر على الحالة النفسية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين و بالأخص تؤثر في عملية تكوين هوياتهم المهنية الإيجابية ، و تزيد أيضا في الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل و في تكوين المسار المهني و الإجتماعي بالنسبة لهم في الوقت الراهن في المؤسسات محل الدراسة ؛ في المقابل جاءت النسبة المقدرة بـ 27,7% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يتم إشراكهم في الإجتماعات مع بعض الإطارات المتوسطة لشركة سوناطراك و مع مسؤولي المؤسسات التي توظفهم ، حيث يتم الإجتماع بين مختلف هذه الأطراف و يكون حول سيرورة العمل الواجب تتبعها وفق البرنامج المخطط له مسبقاً ، و في بعض الأحيان يكون حول مشكلة التي من الواجب حلها و العمل عليها من خلال إيجاد الأفكار الفعالة و المثلى لحل هذه المشكلة ، و يكون في بعض الأحيان للتشارك في المعلومات حول سيرورة عمل العمال و المستخدمين في المركب ، و يتم في النهاية بالخروج بالحلول الواقعية التي تلقى القبول من طرف الجميع في المؤسسة ، و في الغالب و خلال عقد الإجتماعات يتم إشراك فئة قليلة من المتعاقدين و هم من فئة المشرفين على العمل و المسؤولين على فرق العمل بهذه المؤسسات ، قصد إعداد حصيلة حول العمل الواجب الإنتهاء منه و ماهي نسبة التقدم الممكنة في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة محل الدراسة ، و بهذا يشعر هؤلاء المشرفين بنوع من التقدير و الإحترام من وراء إشراكهم في إجتماعات مختلفة و التي تهدف للوصول إلى فعالية القرارات المتخذة حول طبيعة النشاط الممارس و الواجب الوصول إلى هدفهم الأساسي ، كما هؤلاء المبحوثين المشرفين يكون لديهم روح المبادرة و العمل في الجماعة كأفضل وسيلة للإندماج المهني في المؤسسة و محاولتهم في تكوين هوية مهنية قوية و إيجابية تكون في توافق مع الأهداف العامة للمؤسسة في الوقت الراهن .

الجدول رقم 49: الإستشارة في إتخاذ القرارات المتعلقة بسيرورة العمل للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا	نعم	الإستشارة في إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	
			الفئة السوسيو مهنية	
78	61	17	التكرار	المنفذون
			النسبة	
%69,6	%54,5	%15,2		
24	13	11	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	
%21,4	%11,6	%9,8		
10	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
			النسبة	
%8,9	%0,0	%8,9		
112	74	38	التكرار	المجموع
			النسبة	
%100,0	%66,1	%33,9		

إن عملية إتخاذ القرار في المؤسسة تشتمل على الإختيار الحل المثالي و المقبول من خلال المقارنة بين العديد من الخيارات الممكنة لتسيير المؤسسة و تنظيم سيرورة العمل اليومية من خلال القرارات التنفيذية الروتينية ، و لهذا تعتبر علمية إتخاذ القرارات في المؤسسة بمثابة العملية الضرورية و الأهم للوصول إلى الهدف المبتغى من وراء القرارات المتخذة ، فبدون هذه العملية الأساسية لا يمكن للمؤسسة أن تعمل و تعرف نوع من الجمود في حيويتها و تبقى تعمل بكل عشوائية و بسلوكات لاعقلانية و بدون أهداف فعالة تستدعي الوقوف أمامها ، حيث تعتبر هذه العملية بالسيرورة المعقدة ، نظرا لإحتمالات الوقوع في الخطأ في إتخاذ القرار و لهذا يجب على متخذي القرارات أن يكونوا أكفاء و ذوي خبرات مهنية طويلة في ميدان العمل في المؤسسة ، كما أن عند إتخاذ القرار من طرف المسؤولين و الإطارات العليا يجب مراعاة بعض الشروط و التكيف مع الظروف المحيطة بالعمل و بتنظيمه في المؤسسة ، و لذلك نجد اليوم في المؤسسات الكبرى العالمية أنها تعمل على إشراك الجميع في هذه السيرورة و بالأخص في القرارات التي تخص السيرورة اليومية للإنتاج ، و عليه تعمل هذه المؤسسات على مراعاة العديد من الشروط اللازمة للخروج بالقرار الفعال و الحيوي و القادر على إحداث الفرق عند إتخاذه ، إذن يعتبر القرار الفعال في المؤسسة بمثابة السيرورة التي من وراءها يتم إشراك و إستشارة جميع الفئات السوسيو مهنية حول مسائل المتعلقة بالعمل اليومي أو الأسبوعي أو المتوسط المدى ، و هذا من أجل الخروج بقرار جماعي يرضي جميع الأطراف في المؤسسة التي تهدف من وراء هذه السيرورة

الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة مسبقاً و الواجب على كل فرد تحقيقها و العمل ضمن الأهداف الكلية للمؤسسة في ميدان عملها في الوقت الراهن ؛ و عليه تطرقنا إلى معرفة طبيعة و واقع عملية إتخاذ القرارات التي تنظم العمل اليومي من خلال معرفة حالة المبحوثين المتعاقدين هل يتم إشراكهم و إستشارتهم فيما يخص عملية إتخاذ القرارات في المؤسسة محل الدراسة ؟ ، و في هذا الصدد يقدم لنا الجدول الإحصائي التالي نسب مختلفة حول المعطيات الميدانية التي تخص المبحوثين و إمكانية إستشارتهم في عملية إتخاذ القرارات التي تختص بالعمل اليومي و الأسبوعي المتوسط المدى في المؤسسة محل الدراسة ، حيث جاءت نسبة المقدرة بـ 66,1% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين و إمكانية إستشارتهم في عملية إتخاذ القرارات التي تنظم العمل اليومي في المؤسسة ، حيث في هذه الحالة بالنسبة لمعظم المبحوثين المتعاقدين أنهم لا يتم إستشارتهم في عملية إتخاذ القرارات حول المسائل التي تخص العمل اليومي أو الأسبوعي ، و هذا ما يؤثر في الحالة البسيكولوجية لمعظم هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، حيث هذا يزيد من مظاهر الهشاشة المهنية و اللاإستقرار في العمل و في محاولتهم لتكوين هوية مهنية قوية و منسجمة مع الأهداف العامة للمؤسسة ، و هذا ما ينتج لنا حالات الشعور بالإقصاء و الإنسحاب المؤسسي لهم ، فهم بذلك غير معنيين بعملية إتخاذ القرارات التي تتخذها المؤسسة بصفة عامة ، و كل هذه الظروف تؤثر بالسلب على الإندماج المهني لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين في المؤسسة ؛ في المقابل قدم لنا الجدول الإحصائي التالي النسبة المتبقية و التي تقدر بـ 33,9% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة بعض المبحوثين المتعاقدين الذين يتم إستشارتهم و إشراكهم في عملية إتخاذ القرارات التي تخص العمل اليومي أو الأسبوعي في المؤسسة محل الدراسة ، و عليه يتكون لدى هؤلاء البقية من المبحوثين المتعاقدين الشعور بالمسؤولية و يصبح لديهم الخبرة في إتخاذ القرارات في المؤسسة ، حيث يصبحون بمثابة المتعاقدين الذين لهم الخبرة و القدرة على إتخاذ القرارات الفعالة في المؤسسة ، و هذا بفضل إشراكهم إحتكاكهم المباشر مع المسؤولين و الإطارات العليا و المتوسطة التي هي المسؤولة على الإلتخاذ الفعلي لهذه القرارات في المؤسسة محل الدراسة ، ففي الواقع فإن معظم هؤلاء المبحوثين المتعاقدين هم من فئة المهنية المشرفين الذين يتمتعون ببعض السلطة في عملية تنظيم العمل لفرق العمل في المؤسسة ، فهذا يندرج ضمن صلاحياتهم القانونية التي تحددها المؤسسة لهم ، و بهذا يكون هؤلاء المبحوثين في حالة بيسيكولوجية جيدة التي تسمح لهم بالإندماج المهني الفعلي في ميدان العمل ، و يصبحون قادرين على تكوين هوية مهنية إيجابية تكون في توافق مع الأهداف العامة للمؤسسة ، و هذا عكس معظم المتعاقدين

الذين يكونون هوية مهنية مقصية و التي تدفع بالأفراد إلى ممارسة عملهم بطبيعة سلبية و في الغالب تكون في تناقض مع الأهداف العامة للمؤسسة في الظرف الحالي .

الجدول رقم 50: كيفية تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	على أساس التعاون و تبادل الخبرات المهنية لجميع الفئات المهنية	على أساس المهارة و الكفاءة المهنية للعمال	على أساس سياسة مبرمجة مسبقا	كيفية تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة	
				التكرار	النسبة
78	26	11	41	التكرار	المنفذون
%69,6	%23,2	%9,8	%36,6	النسبة	
24	0	15	9	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%0,0	%13,4	%8,0	النسبة	
10	4	0	6	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%3,6	%0,0	%5,4	النسبة	
112	30	26	56	التكرار	المجموع
%100,0	%26,8	%23,2	%50,0	النسبة	

إن المؤسسات مهما كان حجمها و ميدان نشاطها فهي قبل كل شيء تنظم معين ، و بذلك يمكن قول أنها منظمة التي تقوم بتنسيق عقلاني لعدد معتبر من المستخدمين و الوسائل اللازمة للعمل بهدف تحقيق الأهداف المسطرة مسبقاً من طرفها ، فهي أيضاً منظمة التي تجمع الأفراد ، الأفكار و رؤوس الأموال من أجل بلوغ الأهداف المحددة مسبقاً أثناء تخطيطها لذلك في بداية عملها ، و لهذا دائما ما يتساءل الفرد و يطرح تساؤلات حول ماهية الأهداف التي تريد المؤسسة الوصول إليها في المرحلة الراهنة لبداية نشاطها في مختلف الميادين ، حيث يجب على الأهداف أن تكون محددة و يتم معرفة قابليتها للتحقيق في الميدان بفضل الوسائل المتوفرة في المؤسسة و بفضل التدخل البشري عن طريق العمل المثالي للوصول إلى تحقيقها ، و في الغالب تكون الأهداف المحددة في المؤسسة حسب الفترة الإحتمالية لبلوغها بدون مشاكل و في الوقت المحددة بدقة من طرف المؤسسة ، و على العموم تكون هذه الأهداف ذات طبيعة إستراتيجية التي تكون في إرتباط مباشر مع النظرة الشاملة للمؤسسة التي تقوم بالتخطيط لها

و رسم معالم تنفيذها و توفير الوسائل اللازمة لتحقيقها خلال المدى الطويل ، و كذلك يمكن لهذه الأهداف أن تكون تنفيذية و تشغيلية و تكون في غالب الأحيان مقسمة على وحدات و مصالح المؤسسة و التي بدورها تقوم بتوزيعها على مختلف الفرق التي يجب تحقيقها عبر مراحل بفضل تشارك الجميع في تحقيقها و بفضلها الجهود الجماعية و تدخل كل الأطراف المؤسسة تكون الأهداف التنفيذية محققة و تعمل لصالح الأهداف العامة الإستراتيجية للمؤسسة ، و التي بدورها تحدد أهداف مختلفة تكون مرتبطة بالعمل الجماعي و تسمى الأهداف الجماعية الواجب تحقيقها في ظرف معين ، و التي عن طريقها يتم توزيع المهام لكل عامل على حدى لغرض التطور الفكري الجماعي في وسط المؤسسة و الذي ينتج من خلاله الإنسجام و التعاون في ميدان العمل ، و في الأخير عادة ما نجد الأهداف الفردية المرتبطة بذات الفرد و شخصيته في العمل ، و التي تقوم المؤسسة من خلالها بتحفيز الممارسة و العمل في حيوية و ديناميكية معينة التي تشترك في التحفيز من أجل بلوغ العامل هدفه الشخصي و المهني في نفس الوقت ؛ و عليه قمنا بالتطرق إلى مسألة الأهداف العامة للمؤسسة و كيفية تحقيقها في الميدان ، حيث قدم لنا الجدول الإحصائي التالي نسب غير متقاربة و تعرف نوع من الاختلاف ، و في هذا السياق جاءت النسبة الأكبر المقدرة بـ 50,0% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يعملون على تحقيق أهداف المؤسسة وفق سياسة مبرمجة مسبقاً ، حيث تقوم المؤسسة بإعداد برامج للعمل حسب طبيعة النشاط الممارس في المركب محل الدراسة ، حيث تكون الأهداف المشتركة و تتضمن تدخل العمال و المستخدمين من مختلف الوضعيات المهنية دائمين أو متعاقدين ، فهم بذلك يسعون لتحقيق هذه الأهداف بواسطة العمل الجماعي الذي يستدعي تدخل العمال المؤهلين الذين يعملون بالإعتماد على كفاءاتهم المهنية التي إكتسبوها من خلال السنوات التي قضوها في المؤسسة محل الدراسة ، حيث تكون عملية منظمة ببرامج متوسطة المدى و التي تتوافق مع الظروف المهنية المحيطة بالعمال و المستخدمين في المؤسسة في ظرف الحالي ؛ فيما ذهب البعض إلى إعتبار أن الأهداف العامة المسطرة من المؤسسة يتم تحقيقها و الوصول إليها بفضل التعاون و تبادل الخبرات المهنية لجميع الفئات المهنية في المركب ، و بهذا يتم الإعتماد على الكفاءات الجماعية للوصول إلى الهدف المبتغى و هذا بالتوازي مع الظروف التنظيمية المحيطة بالعمل و التي في غالب الأحيان تكون ملائمة للعمال و المستخدمين للوصول إلى الأهداف العامة للمؤسسة ، حيث الواقع الفعلي لهذه السيرورة التي بواسطتها يتم تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة ، تعكسها النسبة المقدرة بـ 26,8% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس كما قلنا سابقاً حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يعملون على

أساس التعاون و التشارك في المهام و تبادل الخبرات المهنية من الجميع الذين ينتمون إلى مختلف الفئات السوسيو مهنية و من مختلف الوضعيات المهنية الدائمين أو المتعاقدين التابعين للمؤسسات المقاولاتية و الخاصة و الوطنية التي تعمل بالتعاقد مع شركة سوناطراك حول ميادين نشاط متعددة في المركب غاز البترول الذي يجمع كل هذه الفئات المهنية في الظرف الحالي ؛ في الأخير جاءت النسبة المقدرة بـ 23,2% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يرون أن تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة يكون على أساس المهارة و الكفاءة المهنية للعمال ، حيث يعتبرون أن جل العمال و المستخدمين يمتلكون الكفاءات اللازمة و المهارات المهنية الفردية و التي بواسطتها يتم الوصول إلى تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة ، فهم بذلك يثمنون المجهود المبذول من طرف العمال من مختلف الفئات السوسيو مهنية خلال عملهم اليومي من أجل تحقيق و الوصول إلى الفعالية في العمل في المؤسسة ، فهم بذلك يربطون الأهداف العامة للمؤسسة بالأهداف الفردية المهنية ، حيث يعملون على تحقيق مزدوج في الأهداف ، فمن جهة يسعون من خلال العمل الحالي تحقيق أهداف فردية مهنية و في نفس الوقت يحققون الأهداف العامة للمؤسسة ، فهم يعتبرون الركيزة الأساسية للمؤسسة التي تعمل على تجديد عقودهم المحدودة المدة بصفة متواصلة نظراً للثراء المهني المكتسب من طرفهم خلال السنوات التي قضاها في المؤسسة الحالية .

الجدول رقم 51: حالة الوضعية المهنية و العمل اليومي في المؤسسة بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

الفئة السوسيو مهنية	حالة الوضعية المهنية و العمل اليومي في المؤسسة		
	أنت في حالة من القطيعة مع محتويات العمل المقدم لك	أنت مندمج كلياً في العمل الحالي	المجموع
المنفذون	33	45	78
	%29,5	%40,2	%69,6
العمال المؤهلين	10	14	24
	%8,9	%12,5	%21,4
المشرفين Superviseurs	0	10	10
	%0,0	%8,9	%8,9
المجموع	43	69	112
	%38,4	%61,6	%100,0

إن سيرورة الأفعال التي تؤدي إلى تكييف و ملائمة الأفراد في منصب العمل في المؤسسة ، هي العملية الأكثر شيوعاً و إستعمالاً بطريقة مباشرة من طرف المأجورين خلال ممارستهم لعملهم المأجور ، فهذه العملية تسمح لهم بالعمل بفعالية كبيرة في منصب العمل و تؤدي أيضاً إلى تزايد و إكتساب روح المبادرة و الإستقلالية من أجل التطور في العمل الممارس في المؤسسة ، و عليه تصبح عملية الإندماج المهني تتوقف على حالات التأقلم و التكيف الفعال لكفاءات العمال و المستخدمين تجاه محتويات العمل الخاص بهم في المؤسسة ، ففي بعض المواقف و الإختلالات التي تحدث في المؤسسة نجد أن العمال و المستخدمين يقومون بممارسات مهنية و إجتماعية تكون في تعارض مع الأهداف العامة للمؤسسة و بالأخص عدم قدرتهم على الإندماج المهني في المؤسسة ، و عليه و بغية معرفة الحالة التي يكون فيها مبحوثينا المتعاقدين خلال ممارستهم لعملهم اليومي في المؤسسة ، كان علينا التساؤل حول هذه المسألة التي تؤثر في تكوين هوية مهينة قوية إيجابية و تكون في توافق مع الأهداف العامة للمؤسسة ، فكيف هي حالة المبحوثين المتعاقدين مع المنصب العمل الخاص بهم ، هل هم في حالة تضمن الإندماج المهني أو هم في حالة القطيعة و الإنسحاب المؤسسي الذي يؤثر في الإندماج المهني و في سيرورة تكوين الهوية المهنية في المؤسسة محل الدراسة ؛ فهذه التساؤلات هي التي سوف نتطرق إليها من خلال هذا الجدول الإحصائي التي يقدم لنا المعطيات الميدانية ، حيث جاءت النسبة الأولى المقدرة بـ %61,6

من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يشعرون بحالات الإدماج الكلي مع العمل الحالي و مع كل الخفايا و الجزئيات التي نجدها في العمل الحالي ، فهم بذلك يعكسون حالات القدرة على التأقلم و التكيف المضمون الذي ينتج سلوكيات إيجابية تجاه العمل أو التغيرات و التحولات التي يمكن أن تطرأ على محتويات العمل الحالي الممارس من طرفهم في المؤسسة محل الدراسة ، إذن إن القدرة على الإدماج الكلي مع محتويات العمل الحالي للمبحوثين هي في الحقيقة ترجع إلى قدرتهم و كفاءاتهم المهنية و المهارات الأخرى التي يمكنها أن تصنع الفارق في المؤسسة من بين العديد من العمال و المستخدمين ، فهي ترتبط بالشخصية المكتسبة من خلال التنشئة المهنية و الإجتماعية التي يعمل بها المبحوثين في الأوقات المناسبة ، فهي بالأساس تعكس لنا حالة الإدماج المهني و إمكانيات تكوين الهوية المهنية في العمل في المؤسسة محل الدراسة ؛ و في المقابل جاءت النسبة المقدرة بـ 38,4% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين لم يستطيعوا الإدماج كلياً مع محتويات العمل الحالي ، فهم في حالة من القطيعة مع محتويات العمل المقدم لهم ، و هذا راجع لتأثيرات الهشاشة المهنية و حالات اللاإستقرار في العمل و عدم القدرة على تكوين المسار المهني في المؤسسة الحالية ، حيث هذه الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة تجعل من المبحوثين المتعاقدين إلى إنتاج ممارسات المهنية و إجتماعية تؤدي بهم إلى القطيعة و الإنسحاب المؤسسي تجاه العمل الحالي ، كما تؤثر هذه الحالة على الإدماج المهني و الإجتماعي و بالأخص خلال عملية تكوينهم و إكتساب هوية مهينة مضمونة و قوية التي تتوافق مع الأهداف العامة للمؤسسة محل الدراسة ، فهم بهذه الممارسات يتميزون بهوية مهنية مقصية التي تؤدي بهم في بعض المواقف إلى الإنسحاب المؤسسي و الرفض و عدم القدرة على الإدماج المهني و الإجتماعي في المؤسسة و في المجتمع ككل .

الجدول رقم 52: حالات الوقوع في الصراع في العمل بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا	نعم	حالات الوقوع في الصراع في العمل	
			الفئة السوسيو مهنية	
78	42	36	التكرار	المنفذون
			النسبة	
%69,6	%37,5	%32,1		
24	12	12	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	
%21,4	%10,7	%10,7		
10	3	7	التكرار	المشرفين Superviseurs
			النسبة	
%8,9	%2,7	%6,2		
112	57	55	التكرار	المجموع
			النسبة	
%100,0	%50,9	%49,1		

إن الصراعات في العمل تمثل حالة بديهية و روتينية التي يتميز بها الفضاء المهني في المؤسسة مهما كان حجمها و طبيعة نشاطها ، فهي جزء من حياة و واقع العمل في المؤسسة ، و هذا لا يمكن أن نعمه أو تركه يتراكم في المؤسسة ، فيصبح فيما بعد بالمتأبة الإختلال و حالات اللاعقلانية في تسيير المؤسسة في الظرف الحالي ، ففي الكثير من الأحيان تظهر أسباب الصراعات في العمل كأسباب بديهية تتميز بالتكرار من مؤسسة إلى أخرى ، فنجد على سبيل المثال الصراعات القائمة على إختلاف وجهات النظر و عدم الإنسجام في الأفكار بين مختلف الأفراد ، حيث يحدث هنا الصراع حول القيم و الآراء المتنوعة ، و حول طرق التفكير و غيرها ، فكل هذه المظاهر تمثل لنا حالة الصراعات القائمة على التضارب في الأفكار و وجهات النظر المختلفة في المؤسسة ، من جهة أخرى تكون في غالب الأحيان الصراعات التي تقوم على المصالح التي تمثل حالة الإختلاف و التضارب حول المصالح لكل جماعة معينة على الأخرى أو تحدث بين الأفراد فيما بينهم في وسط المؤسسة ، يمكن أيضاً تمييز الصراعات التي تقوم على الإختلاف في المواقع و المكانات المهنية في الهرم التسلسلي في المؤسسة ، حيث يحدث هذا الصراع في حالة التبادل التي يحدث بين الأفراد الذين يتمركزون على قاعدة إيدولوجية مختلفة عن البقية الآخرين في نفس المؤسسة ، حيث الكل يحتل مركز الذي توقف على نموذج معين الذي يدمج الأفراد بطريقة لاواعية و التي لم يتم مراجعته و النظر فيه من طرف الآخرين في المؤسسة ؛ و عليه يمثل هذا جانب من إهتمامنا بالحالة الراهنة للمبحوثين المتعاقدين و مدى وقوعهم في الصراعات

الموجودة في المؤسسة الحالية ، و هذا لمعرفة تأثيرات هذه الصراعات على تشكيل و بناء هوية مهنية مضمونة و إيجابية و غير مقصية ، كما أن الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة هل هي سبب من أسباب الصراعات التي تحدث في المؤسسة محل الدراسة في الوقت الراهن ، فهل هذه الوضعية المهنية تجعل المبحوثين المتعاقدين يدخلون في صراعات مهنية و شخصية في الوسط المهني الحالي ؟ ، و هذا ما سنتطرق إليه من خلال الجدول الإحصائي التالي ، حيث يقدم لنا النسبة المقدرة بـ 50,9% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة المبحوثين المتعاقدين الذين لا يدخلون في الصراعات الموجودة المؤسسة الحالية ، فهم بذلك بالرغم من وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة و التي لم تؤثر عليهم بالسلب و لم تدفعهم إلى خلق الصراعات اليومية في الفضاء المهني ، و هذا لكون أن كثرة الصراعات في العمل تؤثر أولاً على الحالة البسيكولوجية و الإجتماعية للمبحوثين المتعاقدين ، و ثانياً يصبح العامل الذي يعرف الصراعات بكثرة حديث المسؤولين و الزملاء في العمل ، حيث يتم فرض عليه القوانين الداخلية التي تنظم واقع العمل في المؤسسة الحالية ، حيث في هذه الحالة تصدر المؤسسة عقوبات إنضباطية تجاه الأفراد كثيري الصراع في المؤسسة محل الدراسة ، فهذه الضوابط و القوانين هي التي يأخذها في الحسبان هؤلاء المبحوثين المتعاقدين و الذين يعايشون حالة الهشاشة المهنية و التدهور المادي و المعنوي فكل هذه العوامل تجعل من هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في حالة إنضباط و خضوع لسياسة المؤسسة محل الدراسة ، و لهذا لم نشهد حالات الصراع و النزاعات اليومية في العمل لدى هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الوقت الراهن ؛ في المقابل جاءت النسبة المقدرة بـ 49,1% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعتبر نسبة معتبرة مقارنة بالنسبة السابقة ، حيث تعكس حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يقعون في صراعات و نزاعات في العمل ، و هذا لكون هذه الصراعات تكون حول طبيعة العمل الممارس و الظروف المحيطة به ، كما أن الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة أترت على واقعهم المهني في المؤسسة ، الذين يبتغون من ورائه الاندماج المهني المضمون و إكتساب القدرة على تكوين الهوية المهنية القوية و الإيجابية التي تتوافق مع الأهداف العامة للمؤسسة محل الدراسة ، و على هذا أترت هذه الصراعات في عملية إكتساب هوية مهينة قوية ، حيث تكون في هذه الحالة هوية مهنية مقصية التي تؤدي إلى الرفض بعض المهام و الانسحاب المؤسسي و عدم القدرة على الاندماج المهني المضمون في المؤسسة محل الدراسة في الوقت الراهن .

الجدول رقم 53: الممارسات التي يعمل بها المبحوثين في المؤسسة و متغير الفئة السوسيو مهنية

المجموع	العمل بجدية وعدم المبالاة بالوضعية المهنية الحالية	الإنسحاب و تجنب المسؤولين عن العمل	رفض و عدم العمل وفق القرارات المتخذة مسبقا	الدخول في صراعات و نزاعات في العمل	التصرف و العمل بدون هدف معين	الممارسات التي يعمل بها المبحوثين في المؤسسة	
						التكرار	النسبة
78	23	24	10	7	14	المنفذون	التكرار
						النسبة	%12,5
24	19	0	0	0	5	العمال المؤهلين	التكرار
						النسبة	%4,5
10	10	0	0	0	0	المشرفين	التكرار
						النسبة	%0,0
112	52	24	10	7	19	المجموع	التكرار
						النسبة	%17,0

في الفضاء المهني من الضروري إظهار المهارات السلوكية من طرف العمال و المستخدمين الذين يعملون وفق الإكراهات التي ينتجها الواقع التنظيمي في المؤسسة ، حيث أن السلوك المهني ذو المهارة و الكفاءات القوية يتجسد في الخصوصيات الشخصية التي تتمثل على العموم في السلوكات الواقعية التي يمكن تطبيقها و إتباعها و الخاصة بالفرد الذي يكتسب و يتصرف وفق هذه السلوكات التنظيمية ، فهذا يمثل للمؤسسة التحدي المهني الأساسي و الذي يتحدد من خلال عمليات الأولى للتوظيف و البحث عن الوظيفة بالنسبة للعمال و المستخدمين و لطالبي الشغل لأول مرة . إن السلوك المهني هو القاعدة التي يقوم عليها الفرد خلال عمله وفق الإنسجام و التنسيق في وسط المؤسسة ، و يقدم للفرد القدرة على العمل و المهارة في خلق العلاقات المختلفة في المؤسسة ، التي تنتظر من العامل الأجير ضبط إتجاهاته و سلوكه المهني وفق الوضعيات المواجهة له في العمل ، و كذلك وفق الرهانات التي تحددها المؤسسة حوله على المدى القصير أو الطويل ؛ في الوقت الراهن لا يكفي الحصول على الكفاءات المهنية و الشهادات الأكاديمية للوصول إلى حالة معينة من الإدماج في المؤسسة ، و لكن الأهم من ذلك هو تبني و الإعتماد على الإتجاهات و السلوكات التي تتوافق مع محيطه المهني مهما تكن طبيعة النشاط الممارس و الوضعية القانونية للمؤسسة . إن التكامل الذي يمكن للعامل إكتسابه من خلال تملكه للكفاءات المهنية و القدرة الميدانية على العمل ، بإضافة إلى مجموعة المعارف المختلفة ، حيث هذه

الحالة تسمح له أيضاً بإمتلاك الكفاءات المستعرضة قبل القيام بممارسة مهامه الوظيفية في المؤسسة ، حيث أننا نلاحظ أن السلوك المهني و التوجه المكيف للمؤسسة يتم إكتسابه مع مرور الوقت طوال خبرته المهنية و يتطلب بعض من حالات الفهم و الإدراك الجيد لواقع المؤسسة ، بإضافة إلى أن كل محيط عمل معين يمتلك خصوصياته الخاصة به ، و عليه يرتبط السلوك المهني للعامل الأجير وفق المحيط العمل المواجه له في المؤسسة ، و وفق الظروف المحيطة به أيضاً ، و لهذا نشهد تعدد في السلوكات المهنية التي تنتج لنا الممارسات المهنية المختلفة حسب كل وضعية مهنية و وفق الواقع الفعلي للعمل بالنسبة للعمال و المستخدمين في الظرف الحالي ؛ و عليه نلاحظ إختلاف في الممارسات السلوكية المهنية التي تحدث في المؤسسة بالنسبة للعمال و المستخدمين الذين يعانون من حالات الهشاشة المهنية و اللإستمرار في العمل و الغموض في محاولة تكوين المسار المهني في المؤسسة محل الدراسة ، حيث أن طبيعة هذه السلوكات تكون وفق الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة التي يعاني منها مبحثنا المتعاقدين في الدراسة الحالية ، فماهي طبيعة هذه الممارسات المهنية و كيف يتصرف هؤلاء المبحثين المتعاقدين في الفضاء المهني وفق الظروف المحيطة بهم في العمل في الوقت الراهن ؟ ؛ في هذا السياق يقدم لنا الجدول الإحصائي التالي بعض النسب التي تبدو غير متقاربة و تعرف نوع من الإختلاف في قيمتها المئوية ، حيث جاءت النسبة الأكبر و المقدرة بـ 46,4% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة المبحثين المتعاقدين الذين يتصرفون بممارسات مهنية عادية و وفق العمل المواجه في الفضاء المهني ، حيث يصرحون بأنهم لا يبالون بالوضعية المهنية الحالية التي تمسهم في الوقت الراهن ، و يقومون بالعمل بكل جدية و إنضباط في الفضاء المهني للمؤسسة محل الدراسة ، فهم بذلك لا يتأثرون بالوضعية المهنية المؤقتة و الهشة التي تمسهم خلال مسارهم المهني و الإجتماعي في الوقت الراهن ، فهم من خلال هذا يحاولون البقاء في المؤسسة الحالية عن طريق العمل بممارسات مهنية عقلانية و ذات قيمة و يكونون هدف معين من وراء عملهم في المؤسسة محل الدراسة ، كما أنهم هذه الممارسات المهنية العقلانية في العمل تعكس لنا حالة إندماجهم المهني المضمون في المؤسسة ، و يسعون لتكوين هوية مهنية قوية و إيجابية و غير مقصية ، و لا يتصرفون أيضاً بالإنسحاب المؤسسي و الرفض بعض المهام نتيجة لهذه الوضعية المهنية التي يعانون منها في العمل الحالي ، و الفئة من هؤلاء العمال المتعاقدين هم الذين تحبدهم المؤسسة و تقوم بتجديد عقودهم بطريقة متواصلة ، فهم في توافق مع المسؤولين و الإطارات المتوسطة للمؤسسة محل الدراسة ، و يعملون وفق الأهداف العامة للمؤسسة في الوقت الراهن ؛ كما أن هذا لا ينفي وجود الممارسات المهنية التي يقوم بها هؤلاء المبحثين المتعاقدين

لإحداث الفرق و المعارضة تجاه الوضعية المهنية الحالية التي يعاني منها هؤلاء الباحثين ، و التي عكسته لنا النسبة المقدرة بـ 21,4% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، حيث تؤثر هذه الوضعية على الحالة النفسية لهم في العمل ، و بالتالي يقومون بالتصرف بالإنسحاب و تجنب المسؤولين عن العمل ، و هذا دليل على التدهور في الحالة البسيكولوجية لهؤلاء الباحثين المتعاقدين ، الذين يلجؤون لمثل هذه السلوكات المهنية السلبية كرد فعل على عدم تقبل الوضعية المهنية التي تميزهم عن باقي زملائهم الدائمين التابعين لشركة سوناطراك ، و بهذا يحدث في بعض المهام الموجهة إليهم ظهور سلوكات غير إنضباطية و تؤدي بالإختلال في سيرورة العمل اليومي كنتيجة لهذه الممارسات الإنسحابية التي تكون في غالب الأحيان كآخر حل لديهم تجاه الوضعية المهنية التي أصبحت ثابتة و تعرف نوع الإستمرارية خلال السنوات التي مضت و السنوات القادمة في نظر هؤلاء الباحثين المتعاقدين ، فليس بالأمر الهين الحصول على منصب عمل دائم في الفترة الحالية و هذا ما يأخذه في الحسبان هؤلاء الباحثين المتعاقدين في الظرف الحالي ؛ في المقابل جاءت النسبة المقدرة بـ 17,0% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة الباحثين المتعاقدين الذين يقومون بممارسات مهنية غير متوافقة مع الأهداف العامة للمؤسسة ، حيث يقومون بالعمل بدون هدف معين ، فهم في حالة غير راضية بالوضعية المهنية المؤقتة و الهشة التي تميز هؤلاء الباحثين المتعاقدين في الوقت الراهن ، و عليه نلاحظ تأثير هذه الوضعية المهنية على حالة هؤلاء الباحثين المتعاقدين في الفضاء المهني ، و تؤثر أيضا في إمكانية تكوين هوية مهنية قوية و إيجابية ، فهم بذلك يصبح لديهم هوية مهنية مقصية كنتيجة للهشاشة المهنية و حالات اللاستقرار في العمل التي تهدد مستقبلهم في المؤسسة الحالية ؛ في نفس السياق جاءت النسبة المقدرة بـ 8,9% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس حالة الباحثين المتعاقدين الذين يقومون بممارسات مهنية سلبية تجاه عملهم الحالي ، حيث يكون هناك حالات الرفض و عدم العمل وفق القرارات المتخذة مسبقاً ، و التي تشير هذه الممارسات المهنية إلى عدم إنضباط هؤلاء الباحثين المتعاقدين ، و هي تظهر كنتيجة للواقع الفعلي لوضعيتهم المهنية التي تتميز بالهشاشة المهنية و التدهور في الحالة المادية و المعنوية لهم ، من خلال العمل بصيغة العقود المحدودة المدة ، التي تقدم لهم مظاهر سلبية تجاه عملهم و حالات الغموض حول مصيرهم المستقبلي في المؤسسة محل الدراسة ، حيث تظهر لديهم حالات القلق و التوتر التي تؤثر على حالتهم الصحية و البسيكولوجية و كذلك على الحالة الإجتماعية الخاص بهم في المجتمع ؛ في الأخير جاءت النسبة المقدرة بـ 6,2% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة الباحثين المتعاقدين الذين و

يتأثرون بوضعيتهم المهنية الحالية ، و يقومون بممارسات إجتماعية سلبية تجاه زملائهم في العمل و تجاه المسؤولين عنهم في المؤسسة محل الدراسة ، حيث هذا يدفعهم بالدخول في الصراعات و النزاعات في العمل ، و هذا كرد فعل على عدم الرضا تجاه الهشاشة المهنية التي مازالوا يعانون منها ، و التي تؤثر على إندماجهم المهني في المؤسسة و على قدرتهم على تكوين هوية مهنية قوية و إيجابية ، فهم بذلك يشعرون بحالات الإقصاء و اللامبالاة تجاه عملهم في المؤسسة التي لم تقم بترسيمهم في مناصب عمل دائمة و لا تبالي بوضعيتهم الحالية ، و لهذا يلجأ البعض منهم إلى إحداث الصراعات حول العمل اليومي كرد فعل و كإنعكاس للضغوط الممارسة عليهم من طرف المسؤولين و الإطارات المتوسطة في المؤسسة محل الدراسة ، و بهذا لا يتم خلق و التخطيط لمشاريع مهنية طويلة المدى من طرفهم ، حيث يدفعهم هذا إلى محاولة الخروج من هذه الوضعية المهنية الحالية التي تدفع بهم للبحث المستمر على إيجاد منصب عمل دائم في المؤسسة الحالية أو في مؤسسات أخرى ، و هذا بإعتبارهم من الجيل المخترم و ذو الخبرات المهنية المعتبرة و الكفاءات المهنية العالية و بالأخص في ميدان صناعة المحروقات في الوقت الراهن ، حيث تعمل المؤسسة مجهودها في التجديد المستمر لهم و لكن لا تقوم بسياسة لإدماجهم ضمن مواردها البشرية الدائمين ، فهي تحتفظ بهم للقيام بتنفيذ برامجها العملية التي تقوم بها بالتعاقد مع شركة سوناطراك حول المشاريع المتفق عليها في الوقت الراهن .

الجدول رقم 54: الهدف الأساسي وفق المسار المهني الحالي و الوضعية المهنية للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	البقاء في المنصب الحالي و العمل بصفة عادية	البحث عن عمل آخر في مؤسسة أخرى	تغيير منصب العمل بمنصب آخر في هذه المؤسسة	التوقف عن العمل نهائيا من هذه المؤسسة	الهدف الأساسي للمبحوثين من خلال المسار المهني والوضعية المهنية	
					الفئة السوسيو مهنية	المنفذون
78	28	14	36	0	التكرار	المنفذون
%69,6	%25,0	%12,5	%32,1	%0,0	النسبة	
24	16	0	8	0	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%14,3	%0,0	%7,1	%0,0	النسبة	
10	10	0	0	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%8,9	%0,0	%0,0	%0,0	النسبة	
112	54	14	44	0	التكرار	المجموع
%100,0	%48,2	%12,5	%39,3	%0,0	النسبة	

إن تحديد الأهداف الأساسية التي يقوم العمال و المستخدمين بالعمل وفقها و محاولة الوصول إليها ، تعتبر من بين الحاجيات الضرورية الواجب تحقيقها على المدى الطويل أو القصير في المؤسسة أو خارجها ، و هذا خلال السنوات التي يقضيها الفرد في العمل محاولاً تكوين مسار مهني و إجتماعي مضمون ، و الذي يقدم لصاحبه الحاجيات التقدير و الإحترام في نهاية مشواره المهني و الإجتماعي ، و عليه تعتبر الأهداف الأساسية التي يحددها الفرد في العمل من بين عوامل المحركة و الديناميكية التي تقدم له الدوافع و الحوافز لمواصلة العمل في نفس المؤسسة ، وهذا إن وجد فيها المحيط الملائم الذي يساعد على الإستقرار و الثبات في العمل في نفس المؤسسة ، و هذا ما نلمسه في محاولتنا هذه التي تخص معرفة ماهية الأهداف الأساسية التي يعمل عليها المبحوثين المتعاقدين لتحقيقها خلال السنوات القادمة ، حيث يتبادر التساؤل الأساسي بالنسبة لنا حول ماهية الأهداف التي يريد المبحوثين المتعاقدين تحقيقها و الوصول إليها من خلال عملهم في المؤسسة الحالية ؟ ؛ في هذا السياق يقدم لنا الجدول الإحصائي المعطيات الميدانية و التي تعكس النسب الموضحة فيه و التي تعرف نوع من عدم التقارب و الإختلاف في حجمها المئوي ، حيث جاءت النسبة المقدرة بـ 48,2% من المجموع الكلي و هي أكبر نسبة للمجتمع المدروس ، و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يصرحون بأن هدفهم

الأساسي هو البقاء في المنصب الحالي و العمل بصفة عادية في المؤسسة محل الدراسة ، و هذا بالرغم من الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة التي يعاني منها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، فهذا لم يؤثر على قرارهم الذي يعكس حالات الرضا و المواصلة في العمل في هذه المؤسسة ، و البقاء على نفس الوتيرة في العمل ، حيث هم يرتبطون بالمؤسسة بواسطة العقود المحدودة المدة التي تقوم المؤسسة بتجديدها أو عدم تجديدها في بعض الحالات الإستثنائية التي يحتمل وقوعها في ظروف نادرة الحدوث ، فهؤلاء المبحوثين المتعاقدين يحبون العمل في هذه المؤسسات و يسعون من خلالها الإستقرار المهني و الوصول إلى درجة معتبرة من الإندماج المهني في المؤسسة التي بدورهم يحاولون من خلال هذا تحقيق الإندماج الإجتماعي في المجتمع ككل ؛ في المقابل جاءت النسبة المقدرة بـ 39,3% من المجموع الكلي للمجتمع المدروس و التي تعكس لنا حالة المبحوثين المتعاقدين الذين يرغبون في البقاء في هذه المؤسسة ، و لكن هدفهم الأساسي يكمن في تغيير منصب العمل بمنصب آخر في المؤسسة الحالية ، و هذا نظراً لبعض الضغوط المفروضة عليهم في بعض الحالات التي تؤثر على الحالة النفسية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، كما أنهم لا يتمتعون بكامل الحرية في ممارسة مهامهم اليومية ، و هذا الأمر الذي دفع بهم إلى التخطيط لتغيير منصب العمل و لكن بشرط الإستقرار في العمل في هذه المؤسسات محل الدراسة ، كما أن المؤسسة لا تستعمل نظام التغيير في مناصب العمل المتعددة المهام ، حيث تفضل الإعتماد على سياسة البقاء في المنصب الواحد منذ توظيفهم إلى غاية خروجهم من العمل عن طريق التسريح أو إنتهاء مدة عقد العمل ، أو لخروجات الإرادية لبعض المبحوثين المتعاقدين و هذا الأمر لا يحدث إلا لظروف إستثنائية في الوقت الراهن ، لأن العمل التعاقدني الحالي هو مصدر لإكتساب الأجر و الإمتيازات المالية في بعض الحالات ، فلا نجد على العموم الخروج الإرادي أو الإستقالة من العمل الحالي بالنسبة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الظرف الحالي ؛ فيما يواصل البقية من المبحوثين المتعاقدين البحث عن عمل آخر في مؤسسة أخرى ، و هذا راجع لتأثير الهشاشة المهنية و اللاإستقرار في العمل على حالتهم البسيكولوجية و الإجتماعية ، إضافة إلى محدودية الأجر المقدمة لهم من طرف المؤسسة التي لا تساعد على تحقيق الكثير من الأشياء في المستقبل ، حيث يعتبر الأجر الشهري المقدم لهم بمثابة الوسيلة التي منها يعيش هؤلاء المبحوثين المتعاقدين فهو يوفر فقط الحاجيات الأولية للإستهلاك و تلبية بعض المطالب الضرورية لأفراد أسرهم فقط ، و لهذا يفضل هؤلاء المبحوثين البحث عن عمل آخر في مؤسسات أخرى التي تضمن لهم الأجر الشهري الكافي و المحيط الملائم الذي يشجع على العمل و الإستقرار و يساعد على الإندماج المهني المضمون و الإندماج الإجتماعي في المجتمع .

8. مناقشة نتائج الدراسة و الإستنتاجات العامة

1- معظم المبحوثين المتعاقدين يمتلكون رصيد مهني معتبر من خلال الخبرة التي إكتسبوها في السابق و من خلال عملهم في أعمال مهنية أخرى و هذا قبل توظيفهم من طرف هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة و الوطنية منها التي تعمل بالتعاقد مع شركة سوناطراك حول مشاريع مختلف في مجالات الصيانة و التهيئة المحيط و النظافة و الإطعام ،...و غيرها من النشاطات التي تولي هذه المؤسسات لها أهمية من خلال توظيفها لهؤلاء المبحوثين تحت عقود محدودة المدة .

- إن طبيعة الأعمال الممارسة من طرف معظم المبحوثين المتعاقدين قبل توظيفهم ، هي أعمال مؤقتة و غير دائمة ، حيث بفضلها يكتسب هؤلاء المبحوثين الخبرة اللازمة التي تجعل من هذه المؤسسات توافق على توظيفهم بعقود المحدودة المدة و هذا كما وضحناه سابقاً ، فهم بهذه الوضعية فقد عايشوا الهشاشة المهنية في السابق و في المرحلة الآتية ، حيث يعتبرون بمثابة العمال و المستخدمين الذين يعانون بالفعل من هذه الوضعية المهنية المؤقتة و من حالات اللإستقرار المهني و اللإستمرارية في العمل في بعض الحالات في الوقت الراهن .

- معظم هؤلاء المبحوثين المتعاقدين قد تم توظيفهم بواسطة وكالات التشغيل التي تعتبر الوسيط بين طالبي الشغل و المؤسسات التي تقدم لهذه الوكالات المحلية عروض العمل الواجب شغلها من طرف طالبي العمل في المجتمع المحلي لمدينة وهران و ما جاورها ، لكن هذا لا يفي إعتقاد هؤلاء المبحوثين المتعاقدين على العلاقات الإجتماعية التي تتجسد في الوساطة بينهم و بين مسؤولي التوظيف في هذه المؤسسات التي تقوم بتوظيفهم بعقود محدودة المدة .

- تقوم هذه المؤسسات بالإحتفاظ بمعظم هؤلاء المبحوثين المتعاقدين عن طريق سياسة تجديد عقودهم بصفة متواصلة عند إنتهاء مدة العقد ، حيث تقوم بتجديد آخر بنفس الصيغة أي هؤلاء المبحوثين المتعاقدين يبقون في نفس الوضعية المهنية التي تعكس حالات الهشاشة المهنية و للإستقرار في المسار المهني المضمون الذي يؤثر في عملية الإندماج المهني في المؤسسة و في الإندماج الإجتماعي في المجتمع ككل .

- فيما يخص الأجر الشهري المقدم لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين فهو يتميز بالمحدودية و التدني القيمة المادية له ، حيث حسب هؤلاء المبحوثين لا يساعد هذا الأجر على سد الحاجيات الشهرية كلها ، و

يخصص فقط للحاجيات الضرورية فقط ، كما أنهم لا يستفيدون من الإمتيازات المادية الأخرى كالممنح و العلاوات الإضافية ، فلا يمكن مقارنة الأجر الشهري للعمال المتعاقدين بالأجر الشهري للعمال الدائمين ، التابعين لشركة سوناطراك ، بالرغم من تنفيذهم لنفس المهام و الإشتراك في بعض الحالات في نفس الأعمال ، و لكن هذه الوضعية لم تغير من نظرة هذه المؤسسات تجاه الأجر الشهري المقدم لعمالها المتعاقدين ، حيث تنتج لنا هذه الحالة اللامساواة في سياسة الأجور المعتمدة من طرف هذه المؤسسات من جهة و من طرف شركة سوناطراك من جهة أخرى .

- في غالب الأحيان لا يتم التضامن بين معظم المبحوثين المتعاقدين و العمال الدائمين ، و التي تعكس لنا ظهور حالات الفردانية الموجودة في المؤسسة ، و التي تتجسد في خلق علاقات إجتماعية قائمة على المصلحة الفردية فقط ، و كذلك ظهور العلاقات الإجتماعية ذات الطابع المهني فقط ، أي لا يوجد سلوكات التضامن بين معظم المبحوثين المتعاقدين و زملائهم الدائمين في هذه المؤسسات التي تعمل في شركة سوناطراك في مركب غاز البترول .

- إن العلاقة بين المبحوثين المتعاقدين و الإطارات المسيرة تقوم على علاقات المهنية المحضة ، و هذا بتواجد منطق عقلاني يتحكم في سلوك المبحوثين في المؤسسة التي تفرض عليهم التعلم الثقافي و المهني الذي يساعد على الإندماج المهني المضمون في المؤسسة ، و هذا من خلال المعرفة الجيدة لمتطلبات العمل اليومي في المؤسسة التي تعمل على ضرورة تلقينهم التنشئة المهنية في العمل و هذا وفق المحيط الصارم التي تعمل به و الذي يتمثل في تنفيذ المهام و الأعمال وفق البرامج المسطرة مسبقاً من طرف هذه المؤسسات ، و من جهة أخرى تقوم العلاقات في بعض الحالات على أساس التعاون و التنسيق بين كل أطراف المصالح المخصصة للقيام بالعمل الواجب القيام به ، حيث تتطلب طبيعة بعض الأعمال على تدخل جميع الأطراف من مختلف الوضعيات المهنية دائمين كانوا أو متعاقدين في بعض الظروف المفاجئة التي تطرأ على واقع العمل اليومي في المؤسسة محل الدراسة .

- تعمل هذه المؤسسات على محاولة تكييف و تعميم طرق العمل حتى يستطيع معظم المبحوثين المتعاقدين العمل بدون أي مشاكل تخص عدم القدرة على التأقلم و التكيف مع متطلبات منصب العمل ، و بهذا يستطيع هؤلاء المبحوثين المتعاقدين من تحقيق حالة الإندماج المهني المضمون في المؤسسة ، و الإندماج الإجتماعي في المجتمع ككل .

- إن الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة التي يعيشها معظم المبحوثين المتعاقدين ، لا توفر لهم الحوافز و الإمتيازات الرمزية و المادية الكافية ، حيث نلاحظ إستمرار هؤلاء المبحوثين في العمل الحالي لمدة طويلة التي تصل في بعض الأحيان إلى عشرة سنوات دون التغيير في منصب العمل أو الإستفادة من الترقية و الصعود المهني ، فهي بذلك تعكس لنا حالة الهشاشة المهنية التي لا تقدم نظام من الحوافز و الإمتيازات المهنية كالترقية المهنية مثلاً ، و التي تعتبر من بين العوامل التي تساعد على الإندماج المهني المضمون في المؤسسة ، و لكن هذا لا ينفي عدم وجود إمكانيات الترقية و الصعود المهني الذي إستفاد منه فئة قليلة من المتعاقدين الذين ينتمون إلى فئة المهنية المشرفون على الفرق العمل في المؤسسة الحالية ، و هذا من خلال الإعتماد على الخبرة المهنية المكتسبة خلال السنوات الطويلة التي يقضونها في العمل في نفس المؤسسة ، إضافة إلى معيار الكفاءة اللازمة التي تعطي لصاحبها الحظ في الإستفادة من الترقية المهنية في هذه المؤسسات في الظرف الحالي .

- عدم الإستفادة من التكوين في المؤسسة بالنسبة لمعظم المبحوثين المتعاقدين ، و هذا راجع لطبيعة عملهم البسيط و المهام الموكلة إليهم التي لا تتطلب تكوين عالي عكس بعض العمال التابعين لشركة سوناطراك التي تقوم بتكوينهم في تخصصهم من أجل مسايرة منصب العمل و التحكم فيه من خلال المهارات و الكفاءات المكتسبة من طرفهم و بتدعيم من عملية التكوين ، و هذا لا ينفي إستفادة فئة قليلة من المبحوثين المتعاقدين من عملية التكوين التي تقوم بها هذه المؤسسات في بعض الأعمال التي تحتاج لكفاءات معرفية و مهنية عالية في مناصب عمل التي تتطلب ذلك ، و هذا لا يساعد معظم المبحوثين المتعاقدين الذين لم يستفيدوا من التكوين بإعتباره عامل من عوامل الإندماج المهني في المؤسسة .

- معظم المبحوثين المتعاقدين يعبرون بالسلب تجاه المحيط العمل الذي توفره المؤسسات لهم ، فهو في نظرهم لا يساعد على الإستمرار و العمل بكل جدية ، حيث هذا يعكس حالات اللإستقرار و الهشاشة المهنية التي أصبحت تمس محيط العمل أيضاً ، حيث وضعيتهم المهنية لا يتم الإعتراف بها كعمل بحقوق كاملة ومضمونة ، و هذا ما يخلق أيضاً حالات القلق و التوتر نتيجة عدم التنبؤ بمسارهم المهني الهش الذي لا يستدعي إلى حالات القبول المهني و الإعتراف الرمزي من الآخرين ، حيث كل هذه الأمور لا تساعد على الإندماج المهني المضمون في المؤسسة بالنسبة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين .

- يعبر بعض المبحوثين المتعاقدين على أنه هناك حالات من الإرتياح و الرغبة في العمل في المؤسسة الحالية ، و هذا بالرغم من عدم الإستقرار المهني و الهشاشة المهنية التي يعايشونها في الفترة الحالية ،

فهم يعتبرون الوضعية الحالية بمثابة المكسب الهام نظراً لوضعيتهم الإجتماعية السابقة و الحالية ، فهم بذلك يحاولون تحقيق الإدماج المهني المضمون من وراء الراحة النفسية الجيدة و تحسين وضعيتهم الإجتماعية مقارنة بحالتهم السابقة في المجتمع ، كما هذا لا ينفي أبداً ظهور حالات من عدم الرضا و عدم الإرتياح و التدمر في العمل ، من وراء الوضعية المهنية التي تعكس حالات الهشاشة المهنية و اللاإستقرار في العمل و عدم القدرة على التنبؤ بالمستقبل و بالأخص لأنهم يعملون تحت صيغة العقود المحدودة المدة التي تؤثر بالسلب على الراحة النفسية و الحالة الذهنية لهم في هذه الفترة ، و الذين يسعون من خلال هذا إلى الإدماج المهني المضمون في المؤسسة الحالية .

- يعتبر معظم المبحوثين المتعاقدين أن المؤسسة الحالية التي يشتغلون فيها هي مكان لإكتساب الأجر فقط ، فهم يدخلون مع المؤسسة في علاقات أداتية محضة حيث يتم التبادل بين هؤلاء المبحوثين و المؤسسة بمقابل أجر و مبلغ مالي معتبر بالرغم من محدوديته و تدني قيمته المالية ، و هذا الأمر يعتبر بديهي لأن الأجر الشهري هو من بين الضروريات في المرحلة الراهنة ، حيث يساعد هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في توفير الحاجيات الأساسية الأولية لهم و لأفراد أسرهم و بواسطته يستطيع الفرد التصرف و الممارسة الإجتماعية بكل حرية و إستقلالية فردية للحفاظ على كرامة الإنسان و التقدير في المجتمع ؛ فحين يعتبر بعض المبحوثين المتعاقدين بأن المؤسسة الحالية هي المكان الذي يتم فيه التعلم المستمر ، حيث هذا يدل على الإستثمار الجيد في العمل من خلال أخذ المبادرة و التعلم المزيد من المعارف المهنية و التطبيقية في منصب العمل في الوقت الراهن .

- إن الوضعية المهنية الحالية لمعظم المبحوثين المتعاقدين يتم تقييمها سلبياً من طرفهم ، حيث هذا نتيجة التدهور المادي و المعنوي الذي يمس هؤلاء المبحوثين في حالتهم الإجتماعية ، بإضافة إلى أن هذه الوضعية لا تسمح لهم بالإستفادة بالعديد من الإمتيازات المادية و الرمزية ، و الغموض الذي يحوم حول مستقبلهم المهني المرتبط بصيغة العقود المحدودة المدة ، التي لا يستطيعوا من خلالها بالتطور الشخصي و تكوين مسار مهني و إجتماعي ، فهم في حالة الهشاشة المهنية التي تؤثر على حالتهم الإجتماعية حيث لا يستطيعون إمتلاك مكانة إجتماعية مرموقة في المجتمع ، فهذه الحالة لا تقدم لهم القيمة الرمزية العالية ، فهم في حالة عدم الإعتراف بوضعيتهم الحالية في المؤسسة و في المجتمع ككل .

- معظم المبحوثين المتعاقدين يتم البحث عن الجديد الذي يخصهم و يخص وضعيتهم المهنية الحالية من طرف الأفراد المجتمع ، فهم في بحث دائم عن الأشياء الجديدة التي تخص واقعهم المهني الحالي ،

فهم بذلك يواصلون البحث المتواصل عن منصب عمل دائم و هذا يمثل واقعهم الفعلي لحياتهم اليومية ، هذا لأن الوضعية الحالية لا تساعد كثيراً على الإدماج المهني و الإجتماعي ، و لا تساعد أيضاً على التطور الشخصي و الترقية و التمتع بالراحة النفسية و الإجتماعية في الظرف الحالي .

- إن أهم المواضيع التي يتحدث حولها معظم المبحوثين المتعاقدين و التي تعتبر الشغل الشاغل الأساسي لهم ، و هو موضوع عدم تجديد لعقودهم المحدودة المدة ، و التي تستطيع من خلاله المؤسسة تسريح هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في أي لحظة ممكنة الحدوث وبدون أسباب موضوعية ، فقد برغبتها في التخلي عنهم في الظرف الحالي ، و هذا ما يعتبره هؤلاء المبحوثين المتعاقدين بالإجحاف في حقوقهم التي يضمنها قانون العمل في الجزائر ، فاللاإستمرارية في العمل و عدم الإستقرار المهني هي التي تميز حالة هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الظرف الحالي ، حيث تؤثر هذه الوضعية على الحالة البسيكولوجية و الإجتماعية الخاص بهم .

- إن أغلبية المبحوثين المتعاقدين لا يمارسون النشاط النقابي و لا يهتمون بالإنتماء إلى نقابة المؤسسة ، و هذا بالرغم من وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة ، فالرغم من كل هذه النقائص العديدة التي تعرقها فئة المتعاقدين فهم لا ينشطون في النقابة ، حيث يتولد لديهم الخوف من التسريح بمجرد المطالبة بحقوقهم الشرعية التي يضمنها القانون ، إضافة إلى كون هؤلاء المبحوثين يبحثون من وراء العمل التعاقدي إلى تنمية كفاءاتهم المهنية و إكتساب الخبرة المعتبرة التي تفتح لهم أبواب التوظيف في منصب عمل دائم في المؤسسة سوناطراك أو في مؤسسات أخرى ، كما يرون في النقابة بأنها لا تسعى إلى تحقيق مطالب العمال و يرون في الممارسة النقابية قد تؤدي إلى نتائج غير مرجوة من طرف المتعاقدين كالتسريح مثلاً أو تغيير مناصب العمل أو عدم التجديد في العقود عند إنقضاء مدة العمل .

إستنتاج الفرضية الأولى : نستنتج مما سبق ذكره حول الوضعية المهنية للمبحوثين المتعاقدين التي تعكس لنا من خلال البحث الميداني أن هذه الوضعية تمثل حالة الهشاشة المهنية التي يعايشها هؤلاء المبحوثين و التي تمسهم في وضعيتهم المادية من خلال الضعف المردود المادي الذي يتميز بالمحدودية و التواضع في الفوائد المالية ، و هذا راجع أيضاً إلى عدم الإستفادة من الإمتيازات المادية الإضافية كالمنح و العلاوات المختلفة التي لا توفرها المؤسسة لمبحوثينا المتعاقدين ، بإضافة إلى التدهور في المكانة الإجتماعية التي يمكن إحتلالها من وراء العمل بصيغة العقود المحدودة المدة ، حيث لا يقدم العمل التعاقدي للمبحوثين المتعاقدين قيمة رمزية جيدة في المجتمع ، فهو لا يمثل العمل المأجور المثالي

الذي بواسطته يستطيع الفرد تحقيق كل المشاريع المستقبلية ، و الذي يساعد الفرد على الإندماج المهني و الإجتماعي المضمون في المؤسسة و في المجتمع ككل ، في المقابل تؤدي هذه الوضعية المهنية إلى عدم الإعتراف بها كعمل بحقوق كاملة و مضمونة ، و الذي يخلق لنا حالات عدم القبول المهني و الإعتراف الرمزي من الآخرين في المجتمع ، حيث كل هذه الظروف لا تساعد المبحوثين المتعاقدين في الإندماج المهني المضمون في المؤسسة ، و بالرغم من ذلك يشعرون بحالات الإرتياح و يعتبرون الوضعية الحالية بمثابة المكسب الذي يسعون من ورائه الإحتفاظ بمنصب العمل الحالي و البقاء ضمن منظومة العمل المأجور و ما يترتب من فوائده النسبية من وراء هذا العمل التعاقدى ، أما مسألة إندماجهم المهني يعتبر إندماج مهني نسبي مقارنة بالإندماج المهني لزملائهم الدائمين ، حيث يصبح إندماجهم المهني مرهون بتحسن الوضعية المهنية الخاصة بهم و بحصولهم على منصب عمل دائم في المؤسسة الحالية أو مؤسسة أخرى . و بهذا نستطيع قول أن الفرضية الأولى قد تم إثباتها من خلال المؤشرات التي إعتدنا عليها في البحث الميداني و التي جاءت في النتائج الميدانية التي عرضناه إلى غاية الآن .

2.- يقدم العمل التعاقدى الحالي للمبحوثين المتعاقدين مظاهر إيجابية التي تعكس حالات الرضا عن الوضعية المهنية التي يعايشونها في الوقت الراهن ، فهي تسمح لهم بإكتساب الخبرة المعتبرة التي تسمح لهم خلال السنوات القادمة في إيجاد منصب عمل دائم إن أتاحت لهم الفرصة لذلك ، من جهة أخرى يساعد العمل التعاقدى هذا على تنمية و تطوير كفاءاتهم المهنية و مهاراتهم من خلال العمل اليومي في مختلف المصالح التابعة للمركب ، بإضافة إلى أنهم في الوقت الراهن هم في حالة نشاط و ليسوا في حالة بطالة لو قارناهم ببقية الأفراد الآخرين الذين لا يزالون يبحثون عن منصب عمل مهما كانت طبيعته مؤقت أو دائم ؛ في حين يعتبر بعض المبحوثين المتعاقدين أن العمل التعاقدى الحالي يتميز بالمظاهر السلبية أكثر من الإيجابيات ، فهو ينتج الهشاشة المهنية التي يعرفها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الوقت الحالي ، إضافة إلى الغموض الذي يميز المسار المهني و ظهور حالات اللاإستقرار في العمل ، و اللاإستمرارية في تكوين مسار مهني مضمون ، فهم في حالة شك و اللابيقين في إمكانيات تجديد عقودهم المحدودة المدة ، بإضافة إلى التدهور في المردود المادي أي فيما يخص الأجر الشهري الذي يتميز بالمحدودية ، و عدم الإستفادة من المنح و العلاوات الإضافية التي لا تمنحها المؤسسة لعمالها المتعاقدين ، أضف إلى ذلك التدني و عدم الإعتراف و سوء التقدير الذي يميز العمل التعاقدى في المجتمع ، و كل هذه المظاهر السلبية تؤثر على العموم على الحالة البسيكولوجية و الإجتماعية التي

تخلق حالات القلق و التوتر كنتيجة لتلك المظاهر السلبية التي يتميز بها العمل التعاقدي في الظروف الحالي في هذه المؤسسات الحالية .

- معظم المبحوثين المتعاقدين يعبرون عن مساهم المهني بأنه عرف تطوراً و تقدم ملحوظ مقارنة بالحالة المهنية و الإجتماعية التي كانوا عليها في السابق ، حيث معظم هؤلاء المبحوثين إشتغلوا في السابق في أعمال متدهورة و شاقة و التي كانت تستدعي منهم التغيير و البحث عن منصب عمل آخر ، كما أنهم تعايشوا في مرحلة سابقة من مساهم الإجتماعي مع ظاهرة البطالة التي أصبحت تمس جميع الفئات الإجتماعية مهما كان مستواهم التعليمي ، لهذا تعتبر الوضعية الحالية أفضل بكثير من الفترات السابقة فيما يخص الأمور العمل ، من جهة أخرى إن معظم هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ينتمون إلى فئة المشرفين الذين يمتلكون الخبرة المهنية المعتبرة في ميدان العمل ، إضافة إلى كونهم مسؤولين عن فرق العمل المختلفة و يمتلكون سلطة القرار فيما يخص العمل اليومي ، فكل هذه الحالات تعكس التطور و التقدم المستمر الذي عبر عنه هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في المؤسسات الحالية .

- معظم المبحوثين المتعاقدين تجمعهم علاقة مهنية محضة مع مؤسستهم الحالية ، فلا يوجد لديهم مشروع التطور الشخصي و لا يهتمهم أوضاع المؤسسة و حالتها الحالية ، حيث يتم تعاملهم مع مسؤولي المؤسسة بالجدية التي تخلق جو مهني لا أقل و لا أكثر من ذلك ، فهدفهم واحد هو تحقيق أهداف المؤسسة و تنفيذ برامجها المهنية ، و في نفس الوقت يسعون إلى إثراء معارفهم المهنية عن طريق العمل الجدي ، و تنمية و تطوير كفاءاتهم المهنية ، و الذي يعتبر هذا الأمر ضروري بالنسبة لهم و خاصة أنهم يحاولون الخروج من الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة ، فهم بذلك يقومون بالإلتزام التنظيمي و المهني تجاه المؤسسة ، و بهذا يشكلون العمال المتعاقدين المثاليين الذي تعمل المؤسسة على الإحتفاظ بهم قدر المستطاع و تقوم بتجديد عقودهم المحدودة بطريقة متواصلة ، مما يساعد هذا الأمر إلى تحقيق الاهداف المشتركة بينهم التي تتوافق مع الأهداف العامة للمؤسسة التي تسعى للوصول إلى الفعالية التنظيمية .

- معظم المبحوثين المتعاقدين يعبرون بأن العمل التعاقدي الحالي يقدم مكانة إجتماعية متواضعة في المجتمع ، فهي لا تحقق تطلعات هؤلاء المبحوثين ، فهو لا يمثل لهم العمل المأجور المثالي و الكامل من حيث الحقوق و الإمتيازات المادية و المعنوية ، فهو يقدم محدودية في الأجر الشهري المتواضع التي لا يلبي جميع متطلبات الحياة اليومية ، بل هو فقط يلبي الحاجيات الأولية للفرد و عائلته ، أضف إلى

ذلك أنه يمثل التدهور و عدم الراحة البسيكولوجية و الخوف من التراجع الإجتماعي نتيجة لإحتمالات التسريح المفاجئ و عدم تجديد العقود عند إنقضاء مدة العمل في هذه المؤسسات محل الدراسة ، فعلى العموم هو مصدر للقلق و التوتّر النفسي لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و الذين لم يستطيعوا الحصول على مكانة إجتماعية مرتفعة و ذات قيمة رمزية بسبب الوضعية المهنية التي يعايشونها يوميا ، فالعمل المأجور المثالي بالنسبة لهم هو العمل الدائم الذي يلبي جميع المتطلبات الحياتية اليومية ، و بواسطته يستطيع الفرد تحقيق الإدماج المهني و الإجتماعي المضمنون في المؤسسة و في المجتمع ككل.

- معظم المبحوثين المتعاقدين الذين يرون مصير الوضعية المهنية الحالية لهم بكل تفاؤل و جدية في العمل ، حيث أنهم واعون بدور المؤسسة المهم من خلال توظيفهم بها من خلال الإختيار العقلاني لهم القائم على معايير و شروط التي يجب أن تكون في المترشحين ، كما أن حالة التفاؤل هذه لهؤلاء المبحوثين هي نتيجة الرغبة الإرادية في العمل الجدي و محاولة تنمية قدراتهم المهنية في ميدان العمل ، و إكتساب المزيد من الخبرة المهنية خلال السنوات التي مضت عليهم و في الظرف الحالي الذي يستدعي منهم المزيد من العمل و الجدية لتحقيق هدفهم الأساسي و هو الحصول على منصب عمل دائم ، إضافة إلى كون البعض من هؤلاء المبحوثين المتعاقدين هم من فئة المشرفين الذين يمتلكون بعض السلطة في إتخاذ القرارات و مراقبة و تنظيم عمل الفرق المهنية الموجودة في المركب ، فهم يمتلكون نظرة إيجابية عن العمل المؤقت الحالي و يقدمون قيمة رمزية له ، و هذا يرجع أيضا لمعايشتهم حالة البطالة التي أثرت فيهم كثيرا و يعتبرون العمل الحالي أفضل بكثير من البقاء بدون منصب عمل يذكر ، فالعمل المأجور ساعدهم و لو بقليل في تكوين علاقات إجتماعية واسعة و خلق الروابط مع مختلف الزملاء في العمل أو خارجه ، و ساعدهم أيضا و لكن بالنسبة للأقلية منهم بتكوين عائلات خاصة بهم.

- معظم المبحوثين المتعاقدين لا يقبلون بمنصب عمل دائم إلا بعد التفكير و معرفة طبيعة هذا العمل و ماذا يقدم لهم مقارنة بالعمل التعاقدى الحالي ، و هذا يرجع للأقدمية المكتسبة عن هؤلاء المبحوثين المتعاقدين الذين يحبذون البقاء و الإستمرار في المنصب الحالي ، حيث يرون أن التغيير نحو منصب العمل الدائم يستلزم مراعاة تطابق المؤهلات و الكفاءات مع المنصب الجديد ، و هذا الذي يدفع هؤلاء المبحوثين في التفكير قبل إتخاذ قرار التغيير ، بإضافة إلى أن المنصب الدائم الجديد يؤثر أيضا على هؤلاء المتعاقدين الذي يجب عليهم التأقلم و التكيف السريع مع المنصب الجديد الدائم و هذا يشكل عند البعض منهم مشكلة و عائق أساسي و تحدي أكبر بالنسبة لهم ، و لهذا يحبذ البعض منهم التفكير قبل

الحصول على منصب عمل دائم ، و الذين يحاولون معرفة كل التفاضيل حول طبيعة هذا المنصب الدائم و ماهي المؤسسة التي وفرت هذا العمل الدائم ؛ فيما ذهب بعض المبحوثين المتعاقدين إلى قبول مباشرة بالمنصب العمل الدائم إن أتاحت الفرصة لذلك ، و هذا راجع إلى الإمتيازات و الأشياء الإيجابية التي يقدمها العمل الدائم في مختلف المؤسسات الوطنية ، بإعتبارها قبل كل شيء عمل بعقد غير محدود المدة ، و يوفر الحماية اللازمة للمستخدمين فيما تعلق بالإستفادة من نظام التأمينات الإجتماعية المتعددة ، و ضمان التقاعد بعد مرور السنوات الآتية ، إضافة إلى ضمان الإستفادة من الإمتيازات المادية كالمناح و العلاوات ، و المعنوية منها كالتحفيز بإمكانيات الترقية و الصعود في الدرجات التسلسلية الهرمية في المؤسسة ، و إمكانيات التطور الشخصي و تنمية الكفاءات اللازمة من وراء أخذ المبادرة و إتخاذ بعض القرارات حول النشاط اليومي الممارس في المؤسسة ، و كل هذا يعتبر مكسب أساسي بالنسبة للمتعاقدين في حالة قبول منصب عمل دائم ، الذي يؤثر بالإيجاب على الحالة النفسية و الإجتماعية للمتعاقدين و الذي يسمح لهم بالتخطيط لمشاريع شخصية في المستقبل ، و يسمح لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين أن يكونوا مسار مهني ثابت و يشعرون بالأمان و الإستقرار المهني كنتيجة لإكتساب عمل مأجور دائم في الوقت الراهن .

- معظم المبحوثين المتعاقدين هم في حالة عدم الرضا عن الوضعية المهنية لبعض المبحوثين المتعاقدين في المؤسسة محل الدراسة ، حيث هذه الحالة ترتبط بظروف العمل المحيطة بهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، فالعمل المأجور المؤقت و الوضعية المهنية الهشة التي تميز هؤلاء المبحوثين المتعاقدين يعبرون بعدم الرضا تجاه هذه الظروف المحيطة بهم في العمل ، كسياسة الأجور المتواضعة التي لا تلبي كل الحاجيات الأساسية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، إضافة إلى ظروف أخرى تتمثل في عدم وجود لنظام التحفيز المعنوي و المادي لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، فلا يستفيدون من الإمتيازات المادية كالمناح و العلاوات التي لا توفرها المؤسسة لهم ، بالإضافة إلى عدم الإستقرار في العمل الذي يتوقف على سياسة غير واضحة فيما يخص إمكانية تجديد العقود محدودة المدة التي يعمل من خلالها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الطرف الحالي ، كما أن هذه الظروف التي تؤدي إلى عدم الرضا تؤثر بالسلب في مسألة إندماجهم المهني في المؤسسة ، و الذي ينتج لنا نموذج من الإندماج المهني الذي يسميه سارج بوقام بالإندماج الإقصائي (l'intégration disqualifiante).

- في نفس السياق يظهر بعض المبحوثين المتعاقدين حالات الرضا تجاه الوضعية المهنية الحالية ، حيث يعتبرون أن الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة ساعدتهم على تحقيق بعض الأشياء الإيجابية ، مثل إمكانيات التطور الشخصي و تحقيق الذات ، و إمكانية الترقية المهنية بالرغم من عدم ضمانها و تحقيقها إلا لبعض الإستثناءات التي تحدث خلال مسار المهني الخاص بهم ، بإضافة إلى إعطاءهم الفرصة لتكوين كفاءاتهم المهنية و تطويرها في العمل ، و إكتساب الخبرة اللازمة التي تفتح لهم آفاق مستقبلية أخرى كالحصول على منصب عمل دائم في مؤسسات أخرى ، كما أنهم في بعض الحالات تكون لديهم إمكانيات توليهم مسؤوليات و العمل كمشرفين لفرق العمل المختلفة الموجودة في المؤسسة محل الدراسة ، و التي تقدم لهم هذه الحالة ممارسة بعض السلطة و النفوذ و الإحتكاك مع المسؤولين و الإطارات العليا من مختلف المؤسسات العاملة مع شركة سوناطراك ، حيث حالة الرضا هذه و اللإستقرار في العمل تخلق لنا حسب السوسولوجي سارج بوقام نموذج من الإندماج المهني الذي يسميه بالاندماج غير المؤكد (l'intégration incertaine) .

إستنتاج الشرط الأول من الفرضية الثانية : نستنتج مما سبق ذكره حول المسار المهني للمبحوثين المتعاقدين أن وضيعتهم المهنية تميز بالهشاشة المهنية التي يعايشونها في الوقت الراهن إضافة إلى الغموض الذي يميز المسار المهني و ظهور حالات اللإستقرار في العمل ، و اللإستمرارية في تكوين مسار مهني مضمون ، فهم في حالة شك و اللايقين و يصبح مستقبلهم المهني مرهون بإمكانيات التجديد و من عدمه في عقودهم المحدودة المدة ، كما أن قلقهم من التراجع الإجتماعي يعكسه لنا مسارهم المهني الذي عرف تطوراً ملحوظاً مقارنة بالحالة المهنية و الإجتماعية التي كانوا عليها في السابق ، حيث أنهم تعايشوا في مرحلة سابقة من مسارهم الإجتماعي مع ظاهرة البطالة ، و إشتغلوا في أعمال متدهورة و شاقة و التي كانت تستدعي منهم التغيير و البحث عن منصب عمل آخر ، حيث يعتبر في الوقت الراهن العمل التعاقدى كحل أفضل بما كانوا يعانونه في الفترة السابقة ، كما هذا لا ينفي أبداً الواقع الحقيقي للعمل التعاقدى الحالي الذي يقدم مكانة إجتماعية متواضعة في المجتمع ، فهي لا تحقق تطلعات هؤلاء المبحوثين ، فهو لا يمثل لهم العمل المأجور المثالي و الكامل من حيث الحقوق و الإمتيازات المادية و المعنوية ، كما أنه يمثل لهم التدهور و عدم الراحة البسيكولوجية و الخوف من التراجع الإجتماعي نتيجة لإحتمالات التسريح المفاجئ و عدم تجديد العقود عند إنقضاء مدة العمل في هذه المؤسسات محل الدراسة .

3- معظم المبحوثين المتعاقدين يكونون علاقات جيدة مع الأسرة و محيطها (الأقارب) ، و هذا الأمر طبيعي نظرا لكون الأسرة الخلية الأولى التي تساعد على الانتماء الإجتماعي للأفراد ، فهي بمثابة الفضاء الذي يضبط الإدماج الإجتماعي ، حيث تعتبر المكان الأول الذي يسمح بتكوين ظروف ملائمة للإندماج الإجتماعي للأفراد ، فالأسرة عنصر الذي يساعد على التنشئة الإجتماعية الأولى للفرد الذي من خلالها يكتسب هذا الأخير القيم و القواعد و المعايير التي تساعده في الانتماء إليها و تحقيق الإدماج الإجتماعي في المجتمع ؛ كما ذهب البعض من المبحوثين المتعاقدين إلى تكوين علاقات إجتماعية جيدة مع المعارف و الأصدقاء ، وهذا يدل على التبات و الديمومية في العلاقات الإجتماعية التي تجمع هؤلاء المبحوثين مع بقية الأفراد الآخرين في المجتمع ، و هذا بالرغم من الوضعية المهنية و الإجتماعية الغير مستقرة في مجال العمل ، و لكن كل هذه العوامل لم تؤثر على هؤلاء المبحوثين ، و ساعدتهم في التبات في هذه العلاقات الإجتماعية في المجتمع التي تساعد المبحوثين المتعاقدين على الإدماج الإجتماعي في المجتمع و يساعد أيضا على الإستمرارية و خلق الروابط الإجتماعية في المجتمع ، حيث نستطيع قول أن وضعية الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين لا تؤثر على الإدماج الإجتماعي لهم في المجتمع في الوقت الراهن ، و هذا يؤكد على أنه في مرحلة الأزمة في العمل و ضعف الإدماج المهني يؤدي بالأفراد في تعزيز و تقوية العلاقة بينهم و بين الجماعات الإجتماعية و يكونون علاقات إجتماعية قائمة على الثقة المتبادلة التي تقوي الروابط الإجتماعية التي تخلق لنا سلوكات التضامن الإجتماعي بين فئة المتعاقدين في العمل و بقية أفراد المجتمع .

- معظم المبحوثين المتعاقدين لا يتلقون الدعم الكافي من العائلة و المقربون إليهم في حالة وقوع أزمة مالية و معنوية ، و هذا يدل على حالة الهشاشة الإجتماعية التي يعرفونها في الظرف الحالي ، ، فهم يعايشون هذه الوضعية الصعبة في الفضاء المهني لهم و كذلك في المجتمع ، فعلاقاتهم مع أفراد العائلة و المقربين إليهم يجب إعادة النظر فيها و تقييمها ، و التي تشهد تغير في الذهنيات و في السلوكات العامة لهم ، كما أن حالة عدم تلقي الدعم الكافي تعكس في الكثير من الحالات عن الوضعية الإجتماعية المتواضعة التي يعيشها المقربين و أصدقاء هؤلاء المبحوثين المتعاقدين و التي لا تسمح لهم بالمساعدة و الدعم الكافي في الأزمات و المشاكل الإجتماعية و بالأخص في حالة أزمة مادية و مالية ، و التي تجعل هؤلاء المبحوثين المتعاقدين يصارعون متاعب الحياة اليومية لوحدهم فقط دون مساعدة كبيرة من الآخرين

، و هذا يتبث لنا بأن الوضعية المهنية الهشة و المؤقتة و التي لا توفر الأجر الشهري الكافي تتعكس بالسلب و تؤثر في الحالة الإجتماعية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الوقت الراهن.

- معظم المبحوثين المتعاقدين يعبرون بأنهم يتشاركون نفس القيم و المعتقدات و الأهداف مع جماعة إجتماعية مختلفة في المجتمع ، فتمثل هذه الجماعة جماعة الرفاق و الأصدقاء الذين يكونون مع هؤلاء المبحوثين المتعاقدين جماعة متماسكة تؤدي إلى الإنسجام الإجتماعي فيما بينهم ، فهؤلاء المبحوثين المتعاقدين همهم الوحيد هو الحاجة إلى الإنتماء و القبول من طرف هذه الجماعة الإجتماعية ، حيث يكونون علاقات إجتماعية مستمرة و تتميز بالديمومة و الثبات و الإستقرار الذي يساعد هؤلاء المبحوثين في الإندماج الإجتماعي في المجتمع ، وهذا بالتوازي مع ضعف إندماجهم المهني نتيجة لحالة الهشاشة المهنية و عدم الإستقرار في العمل و صعوبة تكوين المسار المهني ، فكل هذه الظروف لم تؤثر بالسلب على حالة إندماجهم الإجتماعي في المجتمع ككل .

- معظم المبحوثين المتعاقدين الذين يعبرون حول مسألة تحقيق الأهداف الشخصية بأنهم لا يزالون يعملون على تحقيق هذه الأهداف ، ففي الوقت الراهن يعمل هؤلاء المبحوثين المتعاقدين بإزدواجية في السلوك ، فمن جهة يفرض عليهم العمل في المؤسسات محل الدراسة تحقيق الأهداف المهنية التنظيمية لبلوغ الفعالية و النجاعة في المؤسسة ، فهم يسعون في غالب الأحيان إلى مواصلة البحث الدائم على منصب عمل دائم في المؤسسة أو في مؤسسات أخرى ، فبالرغم من الحالة الهشاشة المهنية التي لم تؤثر هذه الوضعية على ذهنية و سلوك هؤلاء المبحوثين الذين يمتلكون نظرة واسعة لتفكير في الأهداف المسطرة من طرفهم في الوقت الراهن.

- معظم المبحوثين المتعاقدين يفضلون قضاء وقت الفراغ المخصص لهم بالبقاء مع أفراد الأسرة بإعتبارهم الأعضاء المقربين إليهم بعد الزملاء العمل ، و بإعتبار الفضاء الأسري بمثابة الفضاء الثاني بعد المؤسسة ، فهو يشكل لهم الملاذ الأخير حيث يقضي معظم أوقاتهم فيه ، فالتبات في العلاقات الأسرية يشكل عامل من عوامل الإندماج الإجتماعي في المجتمع مع باقي العوامل الأخرى (العمل المأجور ، المدرسة) ، يعتبر الفضاء الأسري بالنسبة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين المكان الذي يتم فيه تعلم الأدوار الإجتماعية ، و تعلم روح المبادرة و الروح العمل الجماعي التي تساعدهم في قضاء العمل ، فالأساس في الأسرة يقوم على العلاقات التعاونية و خلق أشكال مختلفة من التضامن مع الأعضاء و

خاصة في الأزمات المختلفة و بالأخص في المشاكل و الصعوبات المادية و المالية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، لذلك يولي هؤلاء المبحوثين الأهمية القصوى لها و لأعضائها في الوقت الراهن.

- معظم المبحوثين المتعاقدين يشعرون و يعتبرون أنفسهم مدمجون إجتماعياً في المجتمع ، و هذا من خلال تطوير العلاقات الإجتماعية مع بقية الأفراد الآخرين في المجتمع ، و بإعتادهم على الفضاء المنزلي الأسري الذي يجد فيه هؤلاء المبحوثين العوامل التي تساعد على الإندماج الإجتماعي ، و من جهة أخرى إن لضعف الإندماج المهني في المؤسسة كان لهم الدافع الكبير لمحاولة إندماجهم في المجتمع ، ففي حالة هؤلاء المبحوثين المتعاقدين لم تؤثر وضعيتهم المهنية على سيرورة إندماجهم الإجتماعي في وسط الجماعات الإجتماعية و في الفضاءات العمومية الموجودة في المجتمع ، و بهذا إستطاع هؤلاء المبحوثين خلق الروابط الإجتماعية و العلاقات مع الجماعات الإجتماعية التي تساعد على الإندماج الإجتماعي في المجتمع .

إستنتاج الشطر الثاني من الفرضية الثانية:

نستنتج مما سبق ذكره حول الممارسات الإجتماعية و العلاقات التي ينتجها المبحوثين المتعاقدين في مختلف الفضاءات العمومية من أجل الإندماج الإجتماعي في المجتمع ، حيث يكونون علاقات جيدة مع الأسرة و محيطها (الأقارب) ، كما ذهب البعض من المبحوثين المتعاقدين إلى تكوين علاقات إجتماعية جيدة مع المعارف و الأصدقاء ، وهذا يدل على التبات و الديمومية في العلاقات الإجتماعية التي تجمع هؤلاء المبحوثين مع بقية الأفراد الآخرين في المجتمع ، التبات في هذه العلاقات الإجتماعية في المجتمع الذي يساعد المبحوثين المتعاقدين على الإندماج الإجتماعي في المجتمع و يساعد أيضا على الإستمرارية و خلق الروابط الإجتماعية في المجتمع ، حيث نستطيع قول أن وضعية الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين لا تؤثر على الإندماج الإجتماعي لهم في المجتمع في الوقت الراهن ، كما أنهم يتشاركون نفس القيم و المعتقدات و الأهداف مع جماعة إجتماعية مختلفة في المجتمع ، فتمثل هذه الجماعة جماعة الرفاق و الأصدقاء الذين يكونون مع هؤلاء المبحوثين المتعاقدين جماعة متماسكة تؤدي إلى الإنسجام الإجتماعي فيما بينهم ، حيث أن العلاقات الإجتماعية المستمرة و التي تتميز بالديمومة و التبات و الإستقرار تساعد هؤلاء المبحوثين في الإندماج الإجتماعي في المجتمع ، كما أن من بين الممارسات الإجتماعية التي يقوم بها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين الذين يفضلون قضاء وقت الفراغ المخصص لهم بالبقاء مع أفراد الأسرة بإعتبارهم الأعضاء المقربين إليهم ، بإعتبار الفضاء الأسري

بمثابة الفضاء الثاني بعد المؤسسة ، فهو يشكل لهم الملاذ الأخير حيث يقضي معظم أوقاتهم فيه ، فالتبات في العلاقات الأسرية يشكل عامل من عوامل الإدماج الإجتماعي في المجتمع مع باقي العوامل الأخرى (العمل المأجور ، المدرسة) ، حيث في الأخير يشعرون و يعتبرون أنفسهم بأنهم مدمجون إجتماعياً في المجتمع ، و هذا من خلال تطوير العلاقات الإجتماعية مع بقية الأفراد الآخرين في المجتمع . و عليه وفق هذا الإستنتاج نستطيع قول بأن الفرضية الثانية قد تم إثباتها من خلال جملة المؤشرات التي وضحناها في البحث الميداني ، و التي تؤكد لنا على المتغيرات التي جاءت في هذه الفرضية .

4.- معظم المبحوثين المتعاقدين يرون أن العمل التعاقدى الحالى لا يقدم الحماية الإجتماعية الكافية من طرف المؤسسة التابعين لها ، فالأساس الذي يضمن للعمال المتعاقدين حقوقهم من الحماية الإجتماعية هو غائب في الواقع الفعلي ، فالمؤسسات الخاصة و المقاولاتية و الوطنية التي توظف هؤلاء المبحوثين المتعاقدين لا توفر الحماية الإجتماعية الكافية ، و لكن في الواقع الفعلي يستفيد هؤلاء المبحوثين المتعاقدين إلا ببعض هذه التأمينات الإجتماعية و ليس كلها عكس العمال و المستخدمين الدائمين التابعين لشركة سوناطراك ، و هذا ما ينعكس بالسلب على وضعيتهم المهنية و الإجتماعية فهم في حالة خوف و توتر دائم و تدهور في الحالة المعنوية و المادية و بالتالي تظهر لنا حالة المتزايدة للهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل و التي تؤثر بالسلب على حياة المبحوثين المتعاقدين في المجتمع المأجور .

- معظم المبحوثين المتعاقدين يعبرون بأنهم لم يستفيدوا من بعض المنح و العلاوات التي من الواجب على المؤسسة توفيرها لهم حسب ما ينص عليه القانون ، إضافة إلى منح و علاوات أخرى لم ينص عليها القانون و الذي لا يستفيد منها معظم المبحوثين المتعاقدين العاملين في هذه المؤسسات المقاولاتية و الخاصة و الوطنية ، مثل منحة الأقدمية أو الخبرة المهنية (IEP) أو علاوة المردود الفردي (PRI) ، أو علاوة المردود الجماعي (PRC) ، حيث هذه الحالة تعكس حالات الهشاشة المهنية الكبيرة التي يعاني منها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين و التي أصبحت تؤثر على الحالة الإجتماعية و المعنوية لهم و بالأخص على شبكة العلاقات الإجتماعية في المجتمع و على إدماجهم الإجتماعي في المجتمع و في الفضاءات الأسرية كذلك .

- معظم المبحوثين المتعاقدين يصرحون بأن هناك التضامن و العلاقات التابثة القائمة على الثقة المتبادلة بينهم و بين بقية أفراد أسرهم و خاصة في الأزمات التي يواجهها المبحوثين في حالة التدهور المعنوي و القلق و التوثر تجاه وضعيتهم المهنية حيث في هذه الحالة يتلقون الدعم الكامل من أفراد الأسرة ، و هذا ما يؤدي بهم بتلقي الدعم الكامل من أفراد أسرهم في الحالة الراهنة .

- معظم المبحوثين المتعاقدين تربطهم علاقات متوترة نوعا ما مع بقية أفراد أسرهم في الطرف الحالي ، حيث نستخلص بأن حالة الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل و في عدم القدرة في بناء المسار المهني ، فكل هذه المظاهر أترث على العلاقات الإجتماعية الأسرية ، كما أنهم يعانون من عدم التقدير و عدم الإعتراف بوضعيتهم المهنية من طرف أفراد المجتمع و كذلك من أعضاء أسرهم ، فعلى الأرجح بأن كل هذه الأسر الخاصة ببعض المبحوثين المتعاقدين تأثرت من الهشاشة المهنية الكبيرة التي يعاني منها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين .

- معظم المبحوثين المتعاقدين يدخلون في الصراع و العلاقات الغير المستقرة التي تدل على التوثر و القلق ، و هذا يرجع إلى أسباب مادية و نتيجة الأزمة التي يعاني منها بعض هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و هذا راجع لمحدودية الدخل الفردي لهذه الفئة من العمال ، بالنسبة لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين لا يعتبر الأجر الشهري بالمردود المادي المثالي فهو نسبي و لا يتوافق مع الجهد المبذول من طرفهم في العمل الشاق في المركب محل الدراسة ، كما أن محدوديته تتوقف على عدم الإستفادة من بعض المنح و العلاوات التي تمنح للعمال و المستخدمين .

- معظم المبحوثين المتعاقدين يعتبرون العمل المأجور الحالي مجرد مصدر للكسب المادي فقط و الذي يتمثل في الأجر الشهري التي تقدمه المؤسسات لهم جراء ممارستهم لعملهم اليومي في المركب محل الدراسة ، وهذا يؤكد على المظهر الكلاسيكي الذي يقدمه العمل المأجور على العموم ، فلم تتغير نظرة هؤلاء المبحوثين المتعاقدين تجاه العمل الحالي ، حيث يبقى في تصورهم إلا مجرد عمل معين يضمن لهم أجر شهري و فقط ، أي حسب تصريحاتهم هذا العمل المأجور لا يقدم أشياء كثيرة بالنسبة لهم ، فهو مصدر رزق شهري و فقط .

إستنتاج حول الفرضية الثالثة : نستنتج مما سبق ذكره حول الهشاشة المهنية الكبيرة التي تؤثر في العلاقات الإجتماعية و الأسرية و في التدهور حالة الوضعية الإجتماعية للمبحوثين المتعاقدين الذين

يقدمون مظاهر مختلفة حول العمل المأجور الذي يقدم قيمة معينة ، حيث تتمثل الهشاشة الكبيرة التي نشهدها في الواقع هي أن العمل التعاقدى الحالي لا يقدم الحماية الإجتماعية الكافية من طرف المؤسسة التابعين لها ، و هذا ما ينعكس بالسلب على وضعيتهم المهنية و الإجتماعية فهم في حالة خوف و تؤثر دائم و تدهور في الحالة المعنوية و المادية و بالتالي تظهر لنا حالة المتزايدة للهشاشة المهنية و اللاإستقرار في العمل و التي تؤثر بالسلب على حياة المبحوثين المتعاقدين في المجتمع المأجور ، كما أنهم لا يستفيدون من بعض المنح و العلاوات التي من الواجب على المؤسسة توفيرها لهم حسب ما ينص عليه القانون ، حيث هذه الحالة تعكس حالات الهشاشة المهنية الكبيرة التي يعاني منها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين و التي أصبحت تؤثر على شبكة العلاقات الإجتماعية في المجتمع و على إندماجهم الإجتماعي في المجتمع و في الفضاءات الأسرية كذلك ، إضافة إلى أنهم تربطهم علاقات متوترة نوعا ما مع بقية أفراد أسرهم في الطرف الحالي ، فعلى الأرجح بأن كل هذه الأسر الخاصة ببعض المبحوثين المتعاقدين تأثرت من الهشاشة المهنية الكبيرة التي يعاني منها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، حيث يدخلون في الصراع و العلاقات الغير المستقرة التي تدل على التوتر و القلق ، من جهة أخرى يعتبرون العمل المأجور الحالي مجرد مصدر للكسب المادي فقط و الذي يتمثل في الأجر الشهري ، حيث يبقى في تصورهم إلا مجرد عمل معين يضمن لهم أجر شهري و فقط ، بالإضافة إلى كونه عند بعض المبحوثين كعنصر يضمن لهم توسيع العلاقات الإجتماعية في المجتمع ، و عند البعض الآخر كوسيلة للإعتراف بهم في المجتمع و المكانة الإجتماعية في المجتمع في الطرف الحالي . و بهذا نستطيع تأكيد الفرضية الثالثة التي تربط العلاقة بين الهشاشة المهنية و تأثيرها على العلاقات الإجتماعية و الأسرية بالنسبة للمبحوثين المتعاقدين ، و هذا من خلال المؤشرات الدراسة الميدانية التي قمنا بها ، و التي قدمت لنا أيضا مظاهر العمل التي نجدها في تصورات المبحوثين المتعاقدين حول العمل المأجور في الوقت الراهن.

5. - معظم المبحوثين المتعاقدين لا يتم إشراكهم في الإجتماعات التي يتم فيها مناقشة أمور العمل اليومي و حول النتائج المرجو تحقيقها ، و من هذا نستخلص أن الإقصاء من الإشتراك في الإجتماعات التي تخص العمل في المؤسسة ، يمكن أن تؤثر على الحالة البسيكولوجية لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين و بالأخص تؤثر في عملية تكوين هوياتهم المهنية الإيجابية ، و تزيد أيضا في الهشاشة المهنية و

اللاإستقرار في العمل و في تكوين المسار المهني و الإجتماعي بالنسبة لهم في الوقت الراهن في المؤسسات محل الدراسة .

- معظم المبحوثين المتعاقدين لا يتم إستشارتهم في عملية إتخاذ القرارات حول المسائل التي تخص العمل اليومي أو الأسبوعي ، و هذا ما يؤثر في الحالة النفسية لمعظم هؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، حيث هذا يزيد من مظاهر الهشاشة المهنية و اللاإستقرار في العمل و في محاولتهم لتكوين هوية مهنية قوية و منسجمة مع الأهداف العامة للمؤسسة ، و هذا ما ينتج لنا حالات الشعور بالإقصاء و الإنسحاب المؤسسي لهم ، و كل هذه الظروف تؤثر بالسلب على الإندماج المهني لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين في المؤسسة .

- معظم المبحوثين المتعاقدين يعملون على تحقيق أهداف المؤسسة وفق سياسة مبرمجة مسبقاً ، حيث تقوم المؤسسة بإعداد برامج للعمل حسب طبيعة النشاط الممارس في المركب محل الدراسة ، حيث تكون الأهداف المشتركة و تتضمن تدخل العمال و المستخدمين من مختلف الوضعيات المهنية دائمين أو متعاقدين ، حيث تكون عملية منظمة ببرامج متوسطة المدى و التي تتوافق مع الظروف المهنية المحيطة بالعمال و المستخدمين في المؤسسة في ظرف الحالي .

- معظم المبحوثين المتعاقدين يشعرون بحالات الإندماج الكلي مع العمل الحالي و مع كل الخفايا و الجزئيات التي نجدها في العمل الحالي ، فهم بذلك يعكسون حالات القدرة على التأقلم و التكيف المضمون الذي ينتج سلوكيات إيجابية تجاه العمل أو التغيرات و التحولات التي يمكن أن تطرأ على محتويات العمل الحالي ، إن القدرة على الإندماج الكلي مع محتويات العمل الحالي للمبحوثين هي في الحقيقة ترجع إلى قدرتهم و كفاءاتهم المهنية و المهارات الأخرى التي يمكنها أن تصنع الفارق في المؤسسة ، فهي بالأساس تعكس لنا حالة الإندماج المهني و إمكانيات تكوين الهوية المهنية في العمل .

- معظم المبحوثين المتعاقدين لا يدخلون في الصراعات الموجودة المؤسسة الحالية ، فهم بذلك بالرغم من وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة و التي لم تؤثر عليهم بالسلب و لم تدفعهم إلى خلق الصراعات اليومية في الفضاء المهني ، و هذا لكون أن كثرة الصراعات في العمل تؤثر أولاً على الحالة النفسية و الإجتماعية للمبحوثين المتعاقدين ، حيث هم في حالة إنضباط و خضوع لسياسة

المؤسسة محل الدراسة ، و لهذا لم نشهد حالات الصراع و النزاعات اليومية في العمل لدى هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الوقت الراهن .

- معظم المبحوثين المتعاقدين يتصرفون بممارسات مهنية عادية و وفق العمل المواجه في الفضاء المهني ، حيث يصرحون بأنهم لا يبالون بالوضعية المهنية الحالية التي تمسهم في الوقت الراهن ، و يقومون بالعمل بكل جدية و إنضباط في الفضاء المهني للمؤسسة محل الدراسة ، كما أنهم هذه الممارسات المهنية العقلانية في العمل تعكس لنا حالة إندماجهم المهني المضمون في المؤسسة ، و يسعون لتكوين هوية مهنية قوية و إيجابية و غير مقصية ، و لا يتصرفون أيضا بالإنسحاب المؤسسي و الرفض بعض المهام نتيجة لهذه الوضعية المهنية التي يعانون منها في العمل الحالي .

- كما أن الأقلية من المبحوثين المتعاقدين يقومون بالتصرف بالإنسحاب و تجنب المسؤولين عن العمل ، حيث يلجؤون لمثل هذه السلوكات المهنية السلبية كرد فعل على عدم تقبل الوضعية المهنية الحالية ، حيث تظهر سلوكات غير إنضباطية و تؤدي بالإختلال في سيرورة العمل اليومي كنتيجة لهذه الممارسات الإنسحابية التي تكون في غالب الأحيان كآخر حل لديهم تجاه الوضعية المهنية .

- تظهر بعض الحالات عند أقلية من المبحوثين المتعاقدين الذين يقومون بممارسات مهنية غير متوافقة مع الأهداف العامة للمؤسسة ، حيث يقومون بالعمل بدون هدف معين ، فهم في حالة غير راضية بالوضعية المهنية المؤقتة و الهشة التي تميزهم في الفضاء المهني ، فهم بذلك يصبح لديهم هوية مهنية مقصية كنتيجة للهشاشة المهنية و لحالات اللإستقرار في العمل التي تهدد مستقبلهم في المؤسسة الحالية.

إستنتاج حول الفرضية الرابعة : نستنتج مما سبق ذكره حول الهشاشة المهنية و علاقتها مع الأهداف الأساسية للعمل ، و مساهمة المبحوثين المتعاقدين في المؤسسة ، حيث يصبحون في حالة من الإقصاء و لا يستطيعون الإندماج مهنياً بصفة مضمونة ، حيث يصبح عملهم بدون هدف معين و كل هذه الظروف تنتج لنا هويات مهنية مقصية في العمل ، و تؤدي بمبحوثينا المتعاقدين إلى التصرف بالإنسحاب المؤسسي في بعض الحالات و إلى الرفض بعض الأعمال كردود فعل على وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة في الوقت الراهن ، و عليه و لإتبات هذه الحالات التي يمكن للمبحوثين المتعاقدين الوقوع فيها ، يظهر لنا أن هؤلاء المبحوثين المتعاقدين لا يتم إشراكهم في الإجتماعات التي يتم فيها

مناقشة أمور العمل اليومي و حول النتائج المرجو تحقيقها ، حيث تؤثر هذه الوضعية على الحالة البسيكولوجية لهم في العمل ، و تؤثر أيضا في عملية تكوين هوياتهم المهنية الإيجابية ، كما أنهم لا يتم إستشارتهم في عملية إتخاذ القرارات حول المسائل التي تخص العمل اليومي أو الأسبوعي ، و هذا ما ينتج لنا حالات الشعور بالإقصاء و الإنسحاب المؤسسي لهم ، في المقابل هذا يدفعهم بالقيام بممارسات مهنية عادية و وفق العمل المواجه في الفضاء المهني ، حيث يصرحون بأنهم لا يبالون بالوضعية المهنية الحالية التي تمسهم في الوقت الراهن ، كما أن عدد قليل منهم يقومون بالتصرف بالإنسحاب و تجنب المسؤولين عن العمل ، حيث يلجؤون لمثل هذه السلوكات المهنية السلبية كرد فعل على عدم تقبل الوضعية المهنية الحالية ، إضافة إلى أنهم يقومون بممارسات مهنية غير متوافقة مع الأهداف العامة للمؤسسة ، حيث يقومون بالعمل بدون هدف معين ، فهم بذلك يصبح لديهم هوية مهنية مقصية كنتيجة للهشاشة المهنية و لحالات اللاإستقرار في العمل التي تهدد مستقبلهم في المؤسسة الحالية . و بهذا يمكن قول أن الفرضية الرابعة تحققت و لكن بصفة نسبية و لا يمكن تعميمها على جميع الباحثين المتعاقدين ، لأن النتائج البحث الميداني ظهرت متناقضة و بالأخص فيما يخص مسألة الإنسحاب المؤسسي و حالات الرفض بعض الأعمال كردود فعل على الهشاشة المهنية التي يعاني منها هؤلاء الباحثين المتعاقدين ، حيث هذه المظاهر ظهرت عند أقلية من الباحثين و لم تمس كل العينة المبحوثة ، بإضافة أيضا أن الهوية المقصية التي تظهر نتيجة تأثير الهشاشة المهنية على حالة الباحثين المتعاقدين هي أيضا ظهرت عند أقلية من هؤلاء الباحثين و ليس عند كل العينة المبحوثة ، و عليه يمكن قول أن الفرضية الرابعة تحققت بصفة نسبية و لا نستطيع تعميم نتائج البحث الميداني على كل عينة المجتمع المدروس .

خاتمة الفصل السابع :

لقد تضمن الفصل السابع كل العمل البحثي الميداني الذي قمنا به في الميدان الذي تمثل في مؤسسة سوناطراك و بالأخص مركب غاز بالبترول رقم 1 ، حيث كانت لدينا نظرة أولية حول هذا المركب و ما يتضمنه من وحدات و مختلف المصالح من خلال تحليل الهيكل التنظيمي الذي أدرجناه في بداية هذا الفصل إضافة إلى توضيح رؤية تاريخية حول نشاط هذا المركب و البوادر الأولى التي ميزت بداية و الإنطلاق الفعلي تدريجياً خلال الفترة الزمنية السابقة له ، و بالتالي فهو يمتاز بتنوع في التركيبات البشرية و الفئات السوسيومهنية التي تعمل فيه منذ مدة معتبرة من الزمن ، و ملاحظة أخرى حيث يحتوي

أيضا على عدد معتبر من العمال المتعاقدين التابعين بالأساس إلى بعض المؤسسات المقاولاتية و الخاصة و الوطنية التي تعمل بالتعاقد مع شركة سوناطراك حول بعض المشاريع التي تتضمن نشاطات مختلفة و متعددة و التي توكل هذه الأعمال بالأساس إلى العمال المتعاقدين بمختلف الفئات السوسيو مهنية ، و هذا كان كتمهيد أولي حول ميدان الدراسة البحثية التي قمنا بها في هذا المركب ؛ كما أن البحث الميداني في هذه الدراسة كان بالأساس بدراسة واقع العمل المؤقت و تأثير ظاهرة الهشاشة المهنية على المبحوثين العمال المتعاقدين في هذا المركب ، حيث إنطلقنا من معرفة الوضعية المهنية السابقة و الأنية التي شهدها هؤلاء المبحوثين بإعتبارهم عمال ذوي خبرة معتبرة في مجالات مختلفة و التي تعمل تحت عقود محدودة المدة ، حيث يمتازون بالرصيد المهني المعتبر الذي يسمح لهم الولوج إلى عالم الشغل بإعتبار البعض منهم الجيل المخضرم ذوي كفاءات مهنية عالية و خبرة معتبرة في مجالات المحددة في المؤسسات محل الدراسة ، من جهة أخرى فقد كانت الوكالة التشغيل المحلية بمثابة الوسيط بين معظم المبحوثين المتعاقدين و المؤسسات التي تقوم بتوظيفهم وفق معايير متنوعة بالأساس ، و بصيغة العمل تحت عقود محدودة المدة الذي أصبح الوجه الطاغي لصيغة العمل المأجور في الظرف الحالي في الجزائر، كما أن هذه المؤسسات تعمل بنظام التجديد المستمر لليد العاملة التي تحتاجها لتلبية متطلبات الأعمال الواجب القيام بها وفق البرنامج المسطر من طرف المؤسسة ، حيث تشهد حالة هؤلاء المبحوثين المتعاقدين من خلال هذه الدراسة الميدانية تدهور فيما يخص المردود المادي المتمثل في الأجر الشهري الذي لا يلبى إلا الحاجيات الشهرية فقط فلا يمكن القيام بمشاريع أخرى بواسطته ، كما أنهم لا يستفيدون من الإمتيازات المادية الأخرى كالمنح و العلاوات الإضافية ؛ فما يخص جو العمل و مظاهر التضامن بين المبحوثين المتعاقدين يتضح جلياً أنهم لا يعرفون علاقات تضامنية مع زملائهم الدائمين ، حيث تعكس هذه الحالة مظاهر الفردانية الموجودة في المؤسسة ، في نفس السياق تتميز العلاقات بين هؤلاء المبحوثين المتعاقدين و الإطارات بنوع من الجدية و المظاهر المهنية المحضة ، و هذا دليل على وجود بيئة تنظيمية عقلانية تتحكم و تؤثر في سلوكات المبحوثين في المؤسسة التي تفرض عليهم التعلم الثقافي و المهني الذي يساعد على الإندماج المهني المضمون في المؤسسة ، في ما يخص عملية التكوين المبحوثين المتعاقدين ، فحسب تصريحاتهم فالمؤسسة الحالية لا تقوم بعملية تكوين موجهة لفائدة هؤلاء المبحوثين المتعاقدين في الظرف الحالي ، و هذا لا ينفي وجود أقلية منهم ممن إستفادوا من عملية التكوين الذي يعتبر عامل من عوامل الإندماج المهني في المؤسسة ، فهذه الأخيرة هي بمثابة المكان الذي يتم فيه إكتساب الأجر فقط ، و هذا حسب تمثلات المبحوثين المتعاقدين ، فهم بذلك يدخلون

مع المؤسسة في علاقات أدائية محضة حيث يتم التبادل بينهم و المؤسسة مقابل أجر مالي معتبر بالرغم من محدوديته و تدني قيمته المالية ، فيما يذهب البعض منهم بإعتبار هذه المؤسسة المكان الذي يتم فيه التعلم المستمر حيث يدل هذا على الإستثمار الجيد في العمل من خلال أخذ المبادرة و التعلم المزيد من المعارف المهنية و التطبيقية في مناصب العمل الخاصة بهم في الفضاء المهني ؛ أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن أغلبية المبحوثين المتعاقدين لا يمارسون النشاط النقابي و لا يهتمون بالإنتماء إلى نقابة المؤسسة ، و هذا بالرغم من وضعيتهم المهنية المؤقتة و الهشة ، حيث يتولد لديهم الخوف من التسريح بمجرد المطالبة بحقوقهم الشرعية التي يضمنها القانون ، كما يرون في النقابة بأنها لا تسعى إلى تحقيق مطالب العمال و يرون في الممارسة النقابية قد تؤدي إلى نتائج غير مرجوة من طرف المتعاقدين كالتسريح مثلاً أو تغيير مناصب العمل أو عدم التجديد في العقود عند إنقضاء مدة العمل ؛ فيما يخص المظاهر الإيجابية التي يقدمها العمل التعاقدى الحالي فهو يسمح لهم بإكتساب الخبرة المعتبرة التي تسمح لهم خلال السنوات القادمة في إيجاد منصب عمل دائم إن أتاحت لهم الفرصة لذلك ، فيما يذهب البعض إلى إعتبار هذا العمل التعاقدى يتميز بالمظاهر السلبية أكثر من الإيجابية ، فهو ينتج الهشاشة المهنية إضافة إلى الغموض الذي يميز المسار المهني و ظهور حالات اللاإستقرار في العمل ، و اللاإستمرارية في تكوين مسار مهني مضمون ، فهم في حالة شك و اللايقين في إمكانيات تجديد عقودهم المحدودة المدة ، و هذا ما يؤدي بهم إلى إستحالة تكوين نظرة مستقبلية حول مصيرهم في المؤسسة الحالية ، فلا يوجد لديهم مشروع التطور الشخصي و لا يهتمهم أوضاع المؤسسة و حالتها الحالية ، حيث يتم تعاملهم مع مسؤولي المؤسسة بالجدية التي تخلق جو مهني لا أقل و لا أكثر من ذلك ، فهدفهم واحد هو تحقيق أهداف المؤسسة و تنفيذ برامجها المهنية ، و في نفس الوقت يسعون إلى إثراء معارفهم المهنية عن طريق العمل الجدي ، و تنمية و تطوير كفاءاتهم المهنية ؛ لقد أظهرت الدراسة الميدانية أيضاً إلى أن العمل التعاقدى الحالي يقدم مكانة إجتماعية متواضعة في المجتمع ، فهي لا تحقق تطلعات هؤلاء المبحوثين ، فهو لا يمثل لهم العمل المأجور المثالي و الكامل من حيث الحقوق و الإمتيازات المادية و المعنوية ، فعلى العموم هو مصدر للقلق و التوتر النفسي لهؤلاء المبحوثين المتعاقدين ، و الذين لم يستطيعوا الحصول على مكانة إجتماعية مرتفعة و ذات قيمة رمزية بسبب الوضعية المهنية التي يعايشونها يومياً ، فهم في حالة عدم الرضا عن الوضعية المهنية في المؤسسة محل الدراسة ، حيث تؤدي بالسلب في مسألة إندماج المهني في المؤسسة ، و الذي ينتج لنا نموذج من الإندماج المهني الذي يسميه سارج بوقام بالإندماج الإقصائي (l'intégration disqualifiante) ، في نفس السياق يظهر بعض

المبجوثين المتعاقدين حالات الرضا تجاه الوضعية المهنية الحالية ، حيث يعتبرون أن الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة ساعدتهم على تحقيق بعض الأشياء الإيجابية ، مثل إمكانيات التطور الشخصي و تحقيق الذات ، حيث حالة الرضا هذه و اللإستقرار في العمل تخلق لنا حسب السوسبيولوجي سارج بوقام نموذج من الإندماج المهني الذي يسميه بالاندماج غير المؤكد (l'intégration incertaine) ؛ فيما يخص طبيعة العلاقات الإجتماعية التي تربط معظم المبجوثين المتعاقدين فهم في علاقة ترابطية جيدة مع الفضاء الأسري ، فالأسرة تمثل بالنسبة لهم الخلية الأولى التي تساعد على الإلتقاء الإجتماعي في المجتمع ، فهي الفضاء الذي يضبط الإندماج الإجتماعي ، فهي تساعد على التقوية و تعلم التنشئة الإجتماعية الأولى للفرد الذي من خلالها يكتسب هذا الأخير القيم و القواعد و المعايير التي تساعده في الإلتقاء إليها و تحقيق الإندماج الإجتماعي في المجتمع ، في نفس السياق لاحظنا أن معظم المبجوثين المتعاقدين لا يتلقون الدعم الكافي من العائلة و المقربون إليهم في حالة وقوع أزمة مالية و معنوية ، و هذا يدل على حالة الهشاشة الإجتماعية التي يعرفونها في الظرف الحالي ، في حين يفضلون بالرغم من هذه الوضعية قضاء وقت الفراغ المخصص لهم بالبقاء مع أفراد الأسرة بإعتبارهم الأعضاء المقربين إليهم بعد الزملاء العمل ، و بإعتبار الفضاء الأسري بمثابة الفضاء الثاني بعد المؤسسة ، فهو يشكل لهم الملاذ الأخير حيث يقضي معظم أوقاتهم فيه ، فالتببات في العلاقات الأسرية يشكل عامل من عوامل الإندماج الإجتماعي في المجتمع مع باقي العوامل الأخرى (العمل المأجور ، المدرسة) ، و في الأخير يشعر معظم المبجوثين المتعاقدين بأنهم مدمجون إجتماعياً في المجتمع ، و هذا من خلال تطوير العلاقات الإجتماعية مع بقية الأفراد الآخرين في المجتمع ؛ فيما يخص الهشاشة المهنية الكبيرة التي يتعايش معها معظم المبجوثين المتعاقدين هي أن العمل التعاقدية الحالي لا يقدم الحماية الإجتماعية الكافية ، و هذا ما ينعكس بالسلب على وضعيتهم المهنية و الإجتماعية فهم في حالة خوف و توتر دائم و تدهور في الحالة المعنوية و المادية و بالتالي تظهر لنا حالة المتزايدة للهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل ، فهذه الوضعية تؤثر أيضاً على العلاقات الأسرية عند بعض المبجوثين المتعاقدين ، حيث يعانون من عدم التقدير و عدم الإعتراف بوضعيتهم المهنية من طرف أفراد المجتمع و كذلك من أعضاء أسرهم ، فالعلاقات الغير المستقرة التي تدل على التوتر و القلق ، و هذا يرجع إلى أسباب مادية و نتيجة الأزمة التي يعاني منها بعض هؤلاء المبجوثين المتعاقدين ، و هذا راجع لمحدودية الدخل الفردي لهذه الفئة من العمال ؛ فيما يخص تمثّل المبجوثين المتعاقدين للعمل المأجور الحالي ، فمعظمهم يعتبرونه مجرد مصدر للكسب المادي فقط ، حيث لم تتغير نظرتهم تجاه العمل التعاقدية الحالي ، حيث

يبقى في تصورهم إلا مجرد عمل معين يضمن لهم أجر شهري و فقط ؛ أما فيما يتعلق بالقدرة على الإندماج الكلي مع العمل الحالي فلقد أثبتت الدراسة الميدانية أن معظم المبحوثين المتعاقدين يعكسون حالات القدرة على التأقلم و التكيف المضمون الذي ينتج سلوكات إيجابية تجاه العمل أو التغيرات و التحولات التي يمكن أن تطرأ على محتويات العمل الحالي ، فهم بالأساس يعكسون لنا حالة الإندماج المهني و إمكانيات تكوين الهوية المهنية في العمل ، حيث يتصرفون بممارسات مهنية عادية و وفق العمل المواجه في الفضاء المهني ، كما أن هذه الممارسات المهنية العقلانية في العمل تعكس لنا حالة إندماجهم المهني المضمون في المؤسسة ، و يسعون لتكوين هوية مهنية قوية و إيجابية و غير مقصية ، و لكن هذا لم ينفى وجود البعض منهم الذين يقومون بالتصرف بالإنسحاب و تجنب المسؤولين عن العمل ، حيث يلجؤون لمثل هذه السلوكات المهنية السلبية كرد فعل على عدم تقبل الوضعية المهنية الحالية ، فهم بذلك يصبح لديهم هوية مهنية مقصية كنتيجة للهشاشة المهنية و لحالات اللاإستقرار في العمل التي تهدد مستقبلهم في المؤسسة الحالية .

الخاتمة العامة :

من خلال الدراسة الحالية أردنا الإقتراب من ظاهرة تتميز بالجمود و عدم الإلمام بجوابنها المتعددة في البحث العلمي في الوقت الراهن ، و هذا ما دفعنا أولاً بتشخيص المسألة التي نريد معالجتها و فهمها و تأويلها بطريقة سوسيولوجية ، من خلال التطرق إلى مقاربات و مفاهيم سوسيولوجية حديثة مثلت لنا النموذج الأنسب من أجل دراسة ظاهرة تتميز بنوع من الحداثة و التي لم تشهد دراسات كثيرة حولها في الظرف الحالي ، حيث إنطلقنا من تساؤلات عفوية سوسيولوجية مفادها هو كيف نستطيع البحث في الحياة اليومية للعمال الصناعيين المتعاقدين في المرحلة الراهنة التي تتميز بالظاهرة الهشاشة المهنية و اللإستقرار في العمل بالنسبة لهؤلاء المبحوثين في الفضاء المهني في الوقت الراهن ، ثم بعدها حاولنا الإستفادة من الثراء المعرفي المقدم حول هذه الظاهرة ، حيث تم ربط العلاقة بين هذه الأخيرة و سيرورة الإندماج المهني و الإجتماعي بالنسبة للمبحوثين الذين تمسهم ظاهرة الهشاشة المهنية في مساراتهم المهنية و الإجتماعية في الظرف الحالي الذي يشهد تحولات و تغيرات كبرى في طرق تنظيم العمل المأجور و الصيغ الجديدة التي أصبحت يتشكل بها ، بإضافة إلى الخصوصيات التي أصبحت تميز علاقات العمل المختلفة التي ظهرت بالتوازي مع هذه التحولات و التغيرات التي مست منظومة العمل المأجور في المجتمع المحلي و العالمي للمجتمع المأجور في هذا الظرف الحالي ؛ في نفس السياق هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الإندماج المهني و الإجتماعي الذي يحاول المبحوثين المتعاقدين الوصول إليه في سياق الهشاشة المهنية و للإستقرار المهني التي أصبحت تفرضه الصيغ الجديدة التي أصبح ينظم العمل المأجور من خلالها ، حيث تعتبر هذه الظاهرة و خصوصياتها من بين الدراسات السوسيولوجية الحديثة نسبياً في المجتمع المحلي الجزائري ، و هذا إذا سلمنا بأن الإستقرار المهني الذي يتوقف على إيجاد منصب عمل دائم و ما يأتي من وراءه من فوائد مادية و معنوية و حقوق إجتماعية و الوصول و التمرکز الجيد لممارسيه في مكانة إجتماعية مرموقة و القيمة الرمزية التي ترتبط معه ، فكل هذه المظاهر تعتبر من بين أهم العوامل التي تساهم في الإندماج المهني و الإجتماعي للمبحوثين المتعاقدين في المجتمع .

جاءت الدراسة الحالية بهدف الإلمام ببعض المتغيرات التي تساعد في فهم و تحليل الوضعية المهنية المؤقتة و الهشة ، و التي أصبحت تتجسد على شكل عقود محدودة المدة التي أصبحت الوجه الطاغى في التوظيف من طرف المؤسسات في الوقت الراهن ، و هذا مع تراجع التوظيف الدائم الذي

يضمن الإستقرار و الإستمرارية في العمل و يوفر إمكانيات التطور الشخصي و تكوين مسار مهني مضمون و يسمح كذلك بالاندماج المهني و الإجتماعي المضمون في المؤسسة و في المجتمع ككل ، و لكن الأمر يبقى مختلف مع الصيغة الجديدة للعمل المأجور الذي أصبح يتميز بالهشاشة المهنية و اللاستقرار في العمل و اللاستمرارية و صعوبة ضمان تكوين مسار مهني مضمون ، بالإضافة إلى ضعف الإندماج المهني و تأثيره في نفس الوقت على الإندماج الإجتماعي في المجتمع ككل ، فكل هذه المظاهر التي تبدو جديدة في الوقت الراهن تعكس لنا حالة و وضعية المبحوثين المتعاقدين الذين أصبحوا يتعايشون في حياتهم اليومية مع مظاهر الهشاشة المهنية و الإقصاء في بعض الحالات ، و الذي وجب علينا معرفة الواقع التي ينتظم فيه هذا العمل التعاقدية ، و كذلك الإلمام بوجهات النظر التي يقدمها هؤلاء المبحوثين المتعاقدين تجاه عملهم التعاقدية اليومي ، و الظروف التي تحيط به في المؤسسة محل الدراسة ، دون نسيان إمكانيات تكوين المسار المهني الخاص بهم أو عدم القدرة على تكوينه في ظل هذه الظروف المحيط بحياة هؤلاء المبحوثين ، كما أن طبيعة العلاقات الإجتماعية التي ينتجونها و يتم خلقها من طرفهم مع بقية أفراد المجتمع الآخرين و التي تحدث أيضا في الفضاء الأسري ، فكل هذه الأمور شكلت لنا المتغيرات السوسولوجية التي كان علينا لزاما التطرق إليها في هذه الدراسة ، دون نسيان الصعوبات التي يواجهونها في محاولتهم لتحقيق الإندماج المهني و الإجتماعي المضمون في المؤسسة و في المجتمع ككل .

جاءت نتائج الدراسة الحالية لغرض فهم و تحليل المظاهر السلبية و الإيجابية التي تعكسها ظاهرة الهشاشة المهنية ، فهي بذلك تؤثر على الوضعية المهنية للمبحوثين المتعاقدين ، و على شبكة العلاقات الإجتماعية التي ينتجها مع أفراد المجتمع و بالأخص مع أفراد أسرهم ، فالهشاشة المهنية تعتبر ظاهرة متعددة الأبعاد و المظاهر التي يمكن أن تظهر نتيجة لذلك ، فعلى العموم هي تعكس حالات عدم الإستقرار المهني و في الوضعية المهنية ، إضافة إلى محدودية المردود المادي الذي يؤثر في الحياة الإجتماعية فتصبح هي أيضاً تدرج ضمن الهشاشة الإجتماعية و اللاستقرار ، كما أنها من بين أهم المظاهر التي يمكن أن تظهر كنتيجة لهذه الظاهرة هي حالة التدهور و التدني في مستوى الحماية الإجتماعية التي تخص فئة المتعاقدين هذه ، و التي تعكس لنا التدهور في الراحة النفسية للمبحوثين و في الحياة الإجتماعية لهم بشكل خاص .

فيما يخص مسألة الحماية الإجتماعية التي توفرها المؤسسة لمبوحثينا المتعاقدين و التي تظهر بأنها نسبية و لا تتضمن التأمين على كل المخاطر و المظاهر السلبية التي يمكن أن تظهر في الطرف الحالي ، حيث أظهرت بعض النتائج الدراسة الحالية بأن التأمين و الحماية الإجتماعية التي توفرها المؤسسة لمبوحثينا المتعاقدين ، هي في الحقيقة مكسب إجتماعي يضمنه القانون المتعلق بالمتعاقدين ، حيث ينص عليه القانون ، لكن لا يضمن لهم إلا جزء من هذه الحماية الإجتماعية التي تظهر نسبية و لا تشتمل على جميع التأمينات الإجتماعية اللازمة للمبوحثين المتعاقدين ، و هذا عكس المظاهر التي يقدمها العمل الدائم فيما يخص الحماية الإجتماعية الشاملة التي توفرها المؤسسة لعمالها الدائمين ، فالهشاشة المهنية تعكس أيضاً حالات اللأمن المهني الغير المضمون في حالة التسريح أو عدم تجديد عقد العمل ، و كذلك في حالات الطرد التعسفي ، حيث صيغة العمل التعاقدية هذه لا تضمن للمبوحثين المتعاقدين الأمان و الإستمرارية في العمل لأنهم يجهلون متى يتم التخلي عنهم أو عدم معرفة هل تقوم المؤسسة بالتجديد في عقودهم المحدودة المدة ، كما أن الحماية الإجتماعية النسبية التي يستفيدون منها هؤلاء المبوحثين المتعاقدين لا تقدم له التأمين على الإستقرار في المناصب العمل التي قضوا فيها سنوات طويلة من العمل لصالح المؤسسات محل الدراسة التي يعملون بها إلى غاية الآن ، و أهم مسألة هي عدم تأمينهم على البطالة التي يمكن أن يقع فيها هؤلاء المبوحثين المتعاقدين الذين يشعرون بالتوتر و القلق الدائم نتيجة الخوف من التسريح و الرجوع إلى حالة البطالة التي عايشوها في الفترات السابقة خلال مسارهم الإجتماعي .

إن المتغيرات التي تطرقنا إليها لفهم ظاهرة الهشاشة المهنية و ما يترتب عليها من آثار سلبية بالنسبة للمبوحثين المتعاقدين الذين عايشوا فترات مختلفة من هذه الهشاشة المهنية التي مستهم في فترات سابقة خلال فترات التوقف عن العمل و البطالة ، و في نفس الوقت هي تسمهم في المرحلة الأنية ، تشكل لنا رهان عملي موضوعي حول مظهر من مظاهر الصيغ الجديدة لمنظومة العمل المأجور في الوقت الراهن ، حيث تستدعي منا هذه الحالة ضرورة ربط بين المتغيرات السوسولوجية التي طرحت نفسها كمتغيرات أساسية لفهم أفضل لهذه الظاهرة الحديثة ، و لهذا قمنا بتوظيف مفهوم الإندماج المهني و الإجتماعي بإعتبارهم مفاهيم من شأنها أن تقدم لنا معالم معرفية و توضيحية للإمام بقدر المستطاع بجميع الجوانب التي تحيط بظاهرة الهشاشة المهنية في الوقت الراهن .

إن التطرق إلى المسار الإجتماعي للمبوهون المتعاقدن الذن يعاشون فترات الهشاشة المهنية الأنية و معرفة الخصوصيات التي تميزهم عن باقي الفئات المهنية الأخرى في المؤسسة ، هو بمثابة المشروع العلمي الموضوعي الذي يشكل أهم المواضيع للسوسولوجية العمل والتنظيم في الوقت الراهن ، و هذا بإعتبار أن ظاهرة الهشاشة المهنية تعتبر عملية ديناميكية فرضها علينا واقع التحولات و التغيرات الإقتصادية التي تمس منظومة العمل المأجور في الوقت الراهن ، لذلك ينبغي على الباحث المهتم بتحليل هذه التحولات و التغيرات التي مست سوق العمل و ساهمت في ظهور صيغ العمل الجديدة في المرحلة الأنية ، القيام بتحديد موضوعي للفئات المهنية المختلفة في الفضاء المهني ، أي القيام بمقارنة صغيرة بين العمال و المستخدمين الدائمين من جهة ، و بين فئة العمال المتعاقدن الذين هم الأجر بالدراسة التحليل الظروف التي سمحت بتشكيلهم و ظهورهم إلى العلن في الواقع المهني ، و كذلك ينبغي منا تحديد الخصوصيات التي تميزهم عن باقي العمال الأخرين ، و معرفة طريقة إكتسابهم للهوية المهنية ، و تحليل الواقع المهني الذي يعملون فيه في المؤسسة و الحالة الإجتماعية التي يعيشون فيها في المجتمع ، و هذه أهم المظاهر التي تفتح النقاش العلمي حول ظاهرة الهشاشة المهنية التي تعتبر كظاهرة حديثة النشأة في الوقت الراهن .

في الأخير تمثل الدراسة الحالية بمثابة المشروع العلمي و السوسولوجي الذي يثير بعض النقاش حوله ، و هذا لكون الموضوع يجسد الواقع المهني و الإجتماعي الحديث في المرحلة الراهنة لتطور و محاولة إثراء المعرفي للسوسولوجية العمل والتنظيم في الجزائر ، حيث يمكن لهذا الموضوع أن يفتح آفاق التفكير لدى الباحثين الذين يرغبون في البحث فيه ، فهو بمثابة التمهيد للدراسة المستقبلية حول نفس الموضوع في الفترة الحالية .

البيبلوغرافية :

I. المراجع باللغة العربية :

1. أبي الحسن علي بن محمد الماوردي ، أدب الدنيا و الدين ، شرح و تعليق محمد كريم راجح ، بيروت، دار إقرأ ، طبعة رابعة منقحة ، 1985 .
2. ابن عاشور محمد الطاهر ، تفسير التحرير التنوير ، تونس ،الدار التونسية للنشر ، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب ، 1984.
3. إبن منظور ، لسان العرب ، بيروت/لبنان ، دار إحياء التراث العربي للطباعة و النشر و التوزيع، جزء 9 ، 1999 .
4. أبو حلاوة كريم ، أين العرب من مجتمع المعرفة ، مجلة مقاربات للدراسات النظرية و الحقوق المدنية ، 2006 .
5. أبو النور، حمدي أبو النور حسن ، يورغن هابرماس، الأخلاق والتواصل، بيروت: التنوير للطباعة والنشر ، 2004 .
6. إبراهيم أحمد ، أنطولوجيا اللغة عند مارتن هيدجر ، لبنان ، الدار العربية للعلوم ناشرون ، ط1، 2008.
7. إبراهيم عيسى عثمان ، النظرية المعاصرة في علم الإجتماع ، الأردن ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، ط1، 2008.
8. أحمد زايد، خطاب الحياة اليومية في المجتمع المصري، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية، 2003.
9. أحمد زايد ، علم الإجتماع : النظريات الكبرى و النقدية ، مصر ، دار المعارف ، ط1 ، 1981.
10. أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي ، فتح الباري شرح صحيح البخاري ، رقم كتبه وأبوابه وأحاديثه: محمد فؤاد عبد الباقي ، قام بإخراجه وصححه وأشرف على طبعه: محب الدين الخطيب، بيروت، دار المعرفة .

11. أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991 .
12. إحسان محمد الحسن ، النظريات الإجتماعية المتقدمة - دراسة تحليلية في النظريات الإجتماعية المعاصرة ، عمان ، دار وائل للنشر ، الطبعة الثالثة ، 2015 .
13. إرفنج زايتان ، النظرية المعاصرة في علم الإجتماع .دراسة نقدية ،ترجمة محمود عودة و إبراهيم عثمان ، الكويت ، منشورات دار السلاسل ، 1989.
14. أفاية محمد نور الدين،الحداثة والتواصل في الفلسفة النقدية المعاصرة، نموذج هابرماس، ط2، بيروت: أفريقيا الشرق، 1998.
15. القرآن الكريم ، سورة التوبة .
16. الشمري هاشم ، الليثي ناديا ، الإقتصاد المعرفي ، عمان الأردن ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، ط1، 2008 .
19. أنتوني غدنز ، علم الإجتماع ، ترجمة فايز الصيّاح ، لبنان ، المنظمة العربية للترجمة ، 2005.
20. إيان كريب ، النظرية الإجتماعية- من بارسونز إلى هابرماس ، ترجمة : محمد حسين غلوم ، عالم المعرفة ، 1999.
21. نوم بوتومور ، مدرسة فرانكفورت ، ترجمة سعد هجرس ، طرابلس ، دار أويا للطباعة و النشر و التوزيع و التنمية الثقافية ، الطبعة الثانية ، 2004.
22. رابح كعباش ، الإتجاهات الأساسية في علم الإجتماع ، الجزائر ، مخبر علم الإجتماع الإتصال ، جامعة قسنطينة ، 2007 .
23. سمير أمين ، بعض قضايا المستقبل :تأملات حول تحديات العالم المعاصر ، بيروت ، دار الفرابي ، 1990.
24. صفاء جبارة ، الخطاب الإعلامي بين النظرية و التحليل ، الأردن ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، 2009 .

25. عبد الله محمد عبد الرحمن ، النظرية في علم الاجتماع : النظرية السوسيولوجية المعاصرة ، الجزء الثاني ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 2006 .
26. علي عبد الرزاق جليبي ، قضايا علم الاجتماع المعاصر ، بيروت دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، 1984.
27. علي غربي ، علم الاجتماع والثنائيات النظرية (التقليدية-المحدثة)، الجزائر ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2007.
28. علي غربي ، بلقاسم سلاطنية ، إسماعيل قيرة ، حميد خروف ، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة ، مصر ، دار الفجر ، 2003.
29. علي زغدود ، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الإقتصادي في الجزائر ، الجزائر ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، 1982.
30. عماد مصطفى ، المؤسسات الافتراضية ، محاضرة قدمت في قصر اليونسكو في بيروت ، 1999.
31. عزام إدريس و آخرون ، المجتمع الريفي و الحضري و البدوي ، القاهرة ، الشركة العربية المتحدة / جامعة القدس المفتوحة ، 2010 .
32. فليب جونز ، النظرية الاجتماعية و الممارسة البحثية ، ترجمة ياسر الخواجة ، القاهرة ، مصر العربية للنشر والتوزيع ، 2010 .
33. فريدمان جورج ، نافيل بيار ، رسالة في سوسيولوجيا العمل ، ترجمة يولاند عمّانويل ، بيروت/الجزائر/باريس ، منشورات عويدات و ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزء الأول ، الطبعة الأولى 1985 .
34. متولي ناريمان إسماعيل ، إقتصاديات المعلومات : دراسة للأسس النظرية و تطبيقاتها العملية على مصر و بعض البلاد الأخرى ، القاهرة ، المكتبة الأكاديمية ، 1995 .
35. محمد بلقاسم حسن بهلول ، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الأول، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999.

36. محمد محمود الجوهري ، علم الإجتماع الصناعي و التنظيم ، عمان ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، طبعة 1 ، 2009.

37. مصطفى الفيلاي ، مجتمع العمل ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية .

38. مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، 1992.

39. معن خليل عمر ، نظريات معاصرة في علم الإجتماع ، الأردن ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، ط 2 ، 2005.

40. ناصر دادي عدون ، المؤسسة الإقتصادية ، الجزائر ، دار المحمدية العامة .

41. نعمة الله نجيب إبراهيم ، نظرية إقتصاد العمل ، الإسكندرية ، مؤسسة شهاب الجامعة ، 2002.

42. هابرماس يورغن ، بعد ماركس، ترجمة محمد ميلاد، ط 1، سوريا: دار الحوار للنشر والتوزيع، 2002.

43. وليام هلال ، كينت تايلر ، إقتصاد القرن الحادي و العشرين . آفاق إقتصادية - إجتماعية لعالم متغير ، ترجمة : د حسن عبد الله بدر ، د عبد الوهاب حميد رشيد ، لبنان ، المنظمة العربية للترجمة ، 2009 .

44. يحي اليحياوي ، العولمة : أية عولمة ؟ ، المغرب ، أفريقيا الشرق ، 1999.

45. يوسف سعدون ، علم الإجتماع و دراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2005 .

1. الدوريات و المجلات :

1. أبو السعود عطيات ، نظرية الفعل التواصلي عند هابرماس، مجلة أوراق فلسفية، العدد 10، 2004.

2. أسامة عبد الرحمن ، " تنمية التخلف و إدارة التنمية : إدارة التنمية في الوطن العربي و النظام العالمي الجديد" ، مركز دراسات الوحدة العربية ، سلسلة الثقافية القومية ، بيروت ، جوان ، 1997.

3. إسماعيل صبري عبد الله ، " الكوكبة : الرأسالية في مرحلة ما بعد الأمبريالية " ، المستقبل العربي ، العدد 222، أوت 1997.
4. الطيب داودي ، عبد الحق ماني ، تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، مجلة المفكر ، العدد 1 ، سنة 2008 .
5. الشاذلي العياري ، التجارب القطرية العربية مع القطاعين العام و الخاص : تجربة تونس ، المستقبل العربي ، العدد 139 ، 1990 .
6. راجعي مصطفى ، الشباب و الإدماج المهني و الإقتصادي في الجزائر 1988/1996 ، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيوولوجية ، العدد التجريبي ، جوان 2005 .
7. رمزي زكي ، " الليبرالية الجديدة تقول : وداعا..... للطبقة الوسطى " ، مجلة عالم الفكر ، المجلد الخامس و العشرون ، العدد الثاني ، أكتوبر /ديسمبر 1996.
8. رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسالية المعاصرة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، 1998.
9. زوزي محمد ، استراتيجية الصناعات المصنعة والصناعة الجزائرية، مجلة الباحث ، مجلد 8 ، رقم 8 ، 2010 .
10. عبد الوهاب شمام ، دراسة حول الخصخصة و التحولات الهيكلية في الإقتصاد الوطني ، مجلة للعلوم الإنسانية ، جامعة قسنطينة ، العدد 8 ، 1997 .
11. عكنان منى ، النظرية الاتصالية عند يورغن هابرماس ، شؤون الأوسط، مركز الدراسات الاستراتيجية، العدد 158، 2018 .
12. غريد جمال ، العامل الشائع. عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري ، مجلة إنسانيات ، العدد 1 ، خريف 1997.
13. فصيل جميل سعد ، " العولمة الجديدة ،آلية في تفكيك النظام العالمي الجديد: قراءة ديالتيكية لمفهوم العولمة الجديدة عند سمير أمين " ، مجلة الطريق، العدد 2، مارس/أفريل 1996 .

14. لعلى بوكميش ، المؤسسات العامة بالجزائر : ظروف تطورها و طرق تنظيمها و إدارتها - دراسة تتبعية 1962-2003 ، مجلة الحقيقة ، جامعة أدرار ، رقم 4-2، 2005 .
15. محمد بوبقيرة ، " المؤسسات الافتراضية " ، مجلة جديد الإقتصاد ، العدد 4 ، ديسمبر 2009 .
16. محمد فريد عزي ، شباب المدينة : بين التهميش والإندماج إقتراب سوسيوثقافي لشباب مدينة وهران ، إنسانيات، 49-64 ، 1998.
17. محمد سعيد أوكيل ، استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي - بعض النتائج الأولية- ، مجلة بحوث ، جامعة الجزائر ، 1994 .
18. محي الدين حسانة ، إقتصاد المعرفة في مجتمع المعلومات ، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية ، مج 9 ، ع 2 ، 2004 .
19. نايف علي عبيد ، "العولمة و العرب "، مجلة المستقبل العربي ، العدد 221، 1977، مركز دراسات الوحدة العربية .

2. الأطروحات و المذكرات الجامعية :

1. زوراق خديجة ، العقلانية التواصلية : هيرماس نموذجاً ، رسالة ماجستير ، الجزائر ، جامعة محمد بوضياف ، 2015 .
2. سميحة يونس ، إتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل ، رسالة ماجستير ، جامعة خيضر بسكرة ، قسم علم الاجتماع ، 2006/2007.
3. سلاطنية بلقاسم ، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، دكتوراه دولة في علم الاجتماع التتمية ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، 1995/1996.
4. فؤاد نوار ، المؤسسة في أزمة و الثقافة العمالية : دراسة أنثروبولوجية حول العمال المسرحيين من 1995-2000 (ENTPL) و حول المستخدمين الحاليين في TREFILOR ، أطروحة دكتوراه في الأنثروبولوجيا ، قسم علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2011-2012 .

5. كريمة بن قومار ، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة و الإدماج الإجتماعي ، رسالة ماجستير ، قسم علم الاجتماع ، جامعة غرداية ، 2013/2012.
6. نداء محمد النجار ، دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل إقتصاد المعرفة ، مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال، قسم إدارة الاعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية –غزة ، 2012.

II. BIBLIOGRAPHIE

1. AMOUZOU (Assè), *Histoire critique de la sociologie*, Paris, L'HARMATTAN, 2011.
2. APPAY (Béatrice), ANNIE (Thébaud-Mony), (sous la dir), *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris : IRESCO/CNRS, " Actions scientifiques fédératives " ,1997.
3. ANDREFF (Wladimir) , *Les multinationales globales* , paris , Editions la Découverte , 1996 .
4. BORNE (Fernand) , *Organisation des entreprise*,Ed foucher, 1996.
5. BOUDON (Raymond) et (al),. *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Larousse ,1997.
6. BOURDIEU (Pierre) et A. Darbel, J.-P. Rivet, C. Seibel, *Travail et travailleurs en Algérie* , Paris-La Haye, Mouton, 1963.
7. BERTHELOT (Jean-Michel) , *La construction de la sociologie*, PUF, coll. « Que sais-je ? » , 2001.
8. BARTHELEMERY (Jacques) ,CETTE (Gilbert) , *Travailler au xxi^e siècle .L'ubérisation de l'économie*, Paris, Odile Jacob, 2017.
9. BEAUD (Stéphane) ,PIALOUX (Michel) , *Retour sur la condition ouvrière* , Paris, Fayard , 1999.
10. BAJOIT (Guy) , *Pour une sociologie relationnelle*, Paris , PUF , 1992.
11. Blay (Michel), *Dictionnaire des concepts philosophiques*, Paris, Larousse, 2013.
12. BERNOUX (Philippe) , *Sociologie des entreprises* ,Paris , Seuil,1995.
13. CASTEL (Robert) , *la montées des incertitudes.travail, protections , statu de l'individu*, paris , éditions du seuil, 2009.
14. CASTEL (Robert) , *Les métamorphoses de la question sociale*,Paris , Fayard/coll, L'espace du politique, 1995 .

15. CARLIER (Nicole) , Qui veut l'insertion, in CHARLOT (Bernard) (al), Les jeunes, l'insertion, l'emploi, , Paris, PUF, 1998.
16. CADIN (Loïc) ,GUERIN (Francis) et PIGEYRE (Frédéric) , Gestion des ressources humaines, pratiques et éléments de théorie, Paris, Dunod, 1999.
17. CHARLES MARTINET (Alain) , Management stratégique : organisation et politique, , Mc Graw Hill, Paris, 1984.
18. CUCHE (Denys) ,. La notion de culture dans les sciences sociales , Paris , La Découverte,
19. COULON (Alain), L'ethnométhodologie , Paris , PUF, 2014.
20. CINGOANI (Patrick) , La précarité , Paris , presses universitaires de France , 2005.
21. DURKHEIM (Emile) , Les règles de la méthode sociologique , Paris , PUF, 1968.
22. DE COSTER (Michel) , Sociologie du travail et gestion des ressources humaines ,Paris / Bruxelles ,De Boeck Université ,3eme Ed, 1999.
23. DURAND (Jean-Pierre) , Le fonctionnalisme, in DURAND (Jean Pierre) ,WEIL (Robert) , Sociologie contemporaine, Paris, Vigot, 2006.
24. DUBET (François) ,MARTUCCELLI (Danilo) , Dans quelle société vivons-nous ?, Paris , seuil , 1998 .
25. DUBAR (Claude) , la socialisation, construction des identités sociales et professionnelle ,paris , Armand Colin ,1991.
26. DEGENNE (Alain) et FORSE (Michel) , Les réseaux sociaux : 2^e édition, Paris, Armand Colin, coll. « U », 2004.
27. DE GAULEJAC (Vincent) ,TABOADA LEONETTI (Isabel) , La lutte des places. Insertion et désinsertion,Paris , desclée de Brouwer , coll « Re-Connaissances », 1994.
28. DOLLFUS (Olivier), La Mondialisation, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1997.
29. FAVEREAU (Olivier) (dir), Penser le travail pour penser l'entreprise, paris, Presses des mines, collection économie et gestion , 2016.
30. FLACHER (Bruno), Travail et intégration sociale, Paris , Editions Bréal , 2éme ED , 2008.
31. FERFERA (Mohamed) (al)(dir),Mondialisation et modernisation des entreprises. enjeux et trajectoires, Alger, cread/casbah éditions, 2001.

32. FISCHER (Gustave-Nicolas) , « Espace de travail et appropriation », in , De COSTER (Michel) , PICHULT (François) (Préface d'Alain Touraine) , Traité de sociologie du travail , Bruxelles , De Boeck Université , 1994.
33. FINOT (Alain), Developper l'employabilité, Paris , INSEP CONSULTING Editions , 2000.
34. FRIEDMANN (Georges), Le Travail en miettes : Spécialisation et loisirs, Paris, Gallimard, Collection Idées , 1964.
35. GENEVIÈRE (fournier) et BOURASSA (bruno) (dir), la précarité professionnelle : effets individuels et sociaux, Entretien du CRIEVAT-LAVAL avec Serge paugam, Québec , presses l'université Laval ,2004.
36. GRAWITZ (Madeleine), Lexique des sciences sociales , Paris , Dalloz ,1999.
37. GRANGE (Juliette), Que veut dire intégration ? Histoire d'une notion, in FERRY (Vincent) et (al), 20 Ans de Discours Sur L'intégration, L'Harmattan, Paris, 2005.
38. GOFFMAN (Erving) , La Mise en scène de la vie quotidienne, t. 1 La Présentation de soi, Éditions de Minuit, coll. « Le Sens Commun », 1973.
39. La Mise en scène de la vie quotidienne, t. 2 Les Relations en public, Éditions de Minuit, coll. « Le Sens Commun », 1973.
40. GOGUEL D'ALLONDANS (Alban), L'exclusion sociale. Les métamorphoses d'un concept (1960-2000), Paris , L'Harmattan, 2003.
41. GUERID (Djamel), L'exception algérienne :la modernisation à l'épreuve de la société, Alger , Casbah éditions, 2007.
42. HALBWACHS (Maurice) , La mémoire collective ,Paris ,PUF,1986.
43. HABERMAS (Jürgen) , L'espace public, Archéologie de la publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise, Paris ,Edition Payot et Rivages, 2008.
44. HABERMAS (Jurgen) , Théorie de l'agir communicationnel, Tome 1, Rationalité de l'agir et rationalisation de la société., traduire par Jean-Marc Ferry , Paris , Fayard, 1987.
45. HOUSSET (Emmanuel), Husserl et l'énigme du monde, Paris, Seuil, coll. « Points », 2000.
46. HYGIN (Kakai), Contribution À La Recherche Qualitative, Cadre Méthodologie De Rédaction De Mémoire, Université De Franche – Comité, Février 2008 .
47. JAMINON (Christine) , Processus d'affiliation (Analyse d'une population de personnes sans emploi ayant transité par un dispositif d'insertion), Dissertation doctorale en sociologie, Université catholique de Louvain (UCL), Belgique, 2002.

48. JAMINON (Christine) , *Regards sociologiques*, in LIENARD (Georges) (éd.), *L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action*, , Mardaga, Liège, 2001.
49. KERGOAT (Jacques) et (al), *le monde du travail* , paris , editions la decouverte , 1998.
50. LALLEMENT (Michel) , *Le travail, une sociologie contemporaine* , Paris , Folio essais , 2000.
51. LAKEHEL Mokhtar , *Algerie de l'indépendance à l'état d'urgence*, l'Harmattan, Paris, 1992.
52. LAZARFELD (Paul), JOHADA(Marie) ,ZEISEL (Hans) , *Les chômeurs de Marienthal* , Traduit de l'allemand et présenté par Françoise Laroche , Paris , Les Editions de Minuit , 1982.
53. LEDRUT (Raymond) ,*Sociologie du chômage*, Paris , Presses Universitaires de France , 1966.
54. LEFEBVRE (Henri) ,*La révolution urbaine*, Paris,Gallimard, 1970.
55. LEFRANC (Georges) ,« *Du travail maudit au travail souverain* »,in Rencontres internationales de Genève ,*Le travail et l'homme* ,Neuchâtel, Editions de la Baconnière ,1959.
56. LEBARON (Frédéric) , *La sociologie de A à Z* , Paris , Dunod , 2009.
57. LEVESQUE (Benoît), BOURQUE (Gilles) , FORGUES(Eric), *la nouvelle sociologie économique*, Paris , Edition Desclée de Brouwer , 2001.
58. LEVY-LEBOYER (Claude) , *La gestion des compétence*, paris, EYROLLES , Editions d'organisation , 2ème ED, 2009 .
59. LECOEUR (Elisabeth) , *Gestion des compétences .le guide pratique*, Bruxelles , Editions de Boeck université, 2008,
60. LIENARD (Georges) , *L'insertion: défi pour l'analyse, enjeu pour l'action* , Bruxelles, Editions Mardaga , 2001.
61. LOUCHE (Claude) , *Introduction à la psychologie du travail et des organisations. Concepts de base et applications* , Paris , Armand Colin, 2eme Edition, 2012.
62. LORIOL (Marc) , *Qu'est ce que l'insertion ? , Proposition pour la formalisation théorique d'une notion pratique*, in LORIOL(Marc) (Dir.),*Qu'est-ce que l'insertion ? , Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales* , l'Harmattan, Paris, 1999.
63. MEDA (Dominique) , *le travail une valeur en voie de disparition* , paris , alto aubier, 1995.
64. MEDA (Dominique) , *Le travail*, Paris , puf, 2004.

65. MEBTOUL (Mohamed), *Discipline d'usine productivité et société en Algérie*, Alger , OPU, 1986.
66. MEAD (George Herbert) , *L'Esprit, le soi et la société*, (édition originale, 1934) traduction et introduction de Daniel Cefaï et Louis Quéré, Presses universitaires de France, coll. « Le lien social », Paris, 2006.
67. MAROUF (Nadir) , *Le travail en question* ,Paris ,L'Harmattan, 1996.
68. MARX, (Karl), *Oeuvres (économie), 2*, Paris, Gallimard, Bibliothèque de la Pléiade, 1972.
69. MARX (Karl), *Le Capital. Critique de l'économie politique*, Livre 1, Traduction de l'allemand par Joseph Roy , Paris : Éditions sociales, 1969.
70. Ministère des Affaires étrangères , « *Réussir la Mondialisation au bénéfice de tous* » ,communiqué économique du G7, Lyon, 28 Juin 1996.
71. MERCURE (Daniel) et ROCHER (Guy) (dir.), *Une société-monde ? : Les dynamiques sociales de la mondialisation*, Presses de l'Université Laval, 2001, « La mondialisation : un phénomène pluriel ».
72. MUCCHIELLI (Jean-Louis), *Multinationales et mondialisation* , Paris , Editions du Seuil .
73. MONTOUSSE (Marc), RENOUARD (Gilles), *100 fiches pour comprendre la Sociologie* , Paris , Editions Bréal, 2009.
74. OTLET (Paul) , *Les problèmes internationaux et la guerre, les conditions et les facteurs de la vie internationale*, Genève, 1916.
75. RIFKIN (Jeremy) , *La fin du travail* , Traduit de l'américain par Pierre Rouve , Paris , La Découverte , 1997.
76. ROLLE (Pierre) , *Introduction à la sociologie du travail* ,Paris , Librairie Larousse, 1971 .
77. ROLIN (Anne), *Anthropologie urbaine* , paris , Armand colin , 2001.
78. RENATO Ruggiero. « *rapport sur la mondialisation* » ,rapport d'information n°242, commission des affaires économiques , Senat , France ,4-5 , Février 1997.
79. PAUGAM (Serge), *Le lien social*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2008.
80. PAUGAM (Serge) , *La disqualification sociale .Essai sur la nouvelle pauvreté* , Paris , PUF , 2009.
81. PAUGAM (Serge) , *le salarié de la precarité*, paris , presses universitaires de France , 2000.
82. PARETO (vlfredo), *manuel d'économie politique*, ed Enag, Rouiba, 1990.
83. PAPAIOANNOU (Kostas) , *Marx et les marxistes*, Paris, Flammarion, 1972.

84. PERROT (Serge) , LACAZE (Delphine) , L'intégration des nouveaux collaborateurs, Enjeux et outils pour le développement de l'entreprise, Paris , Dunod, 2010.
85. PETRELLA (Riccardo), « technologie et compétitivité , implications pour les politiques publiques :l'Etat acteur ou arbitre de la concurrence internationale ? » conférence, FAST , commission des communautés Européennes, Paris , 25-27 Juin 1990.
86. PERETTI (Jean-Marie), Ressources humaines ,Paris , Vuibert , 5ème ED , 1999.
87. PERETTI (Jean-Marie), Dictionnaire des ressources humaines,Paris, Editions Vuibert, 2001.
88. SALVADOR (juan) , les formes élémentaire de la vie quotidienne, paris , PUF , 1er edition, 1995.
89. SCHAPPER (Dominique) , Qu'est ce que l'intégration?, Paris, éd Gallimard, 2007.
90. STEBE (Jean-Marc) ,MARCHAL (Hervé) , La sociologie urbaine, Paris , PUF , 2010.
91. SMITH (Adrian), Travailleurs vulnérables et travail précaire ,Document d'information, Commission du droit de l'ontario, Décembre 2010.
92. SMITH (Adam), Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations , 2 tomes, Paris , Flammarion , 1991.
93. STIEGLER (bernard) , l'emploi est mort vive le travail . Entretien avec Ariel Kyrou , Paris , fayard, 2015.
94. TREMBLAY (Diane-Gabrielle) , Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux, in DUMONT (Fernand) ,LANGLOIS (Simon) ,MARTIN (Yves) (sous dir), Traité des problèmes sociaux , Institut québécois de recherche sur la culture, Montréal, 1994.
95. VALETTE (René), « Mondialisation », Publication de l'institut d'études politiques de Lyon, Service de Documentation ,université de Lyon 2, 1996.
96. VERNIERES (Michel) , « la notion d'insertion professionnelle », in VERNIERES Michel , L'insertion professionnelle , 1997 .

• **Revues**

1. AUTON (Yves), 25 ans d'action commune de l'Etat et des collectivités, Vite Diiij n°39 juillet 2002.
2. BEN ELHADJ (Slimane) , La flexibilité de l'emploi, Revue Algérienne du travail, N°29,1998.
3. BRESSON (Maryse) , Précarité, état des lieux, sciences humaines , février 2017, n 289.

4. BOURDIN (Alain) , « Urbanisme et quartier »,Terrain, 41 | 2003.
5. CASTEL (Robert) , La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation, Cahiers de recherche sociologique , n° 22, Érudit, Montréal, 1994.
6. CHAMOUX (Marie –Noëlle) , « Sociétés avec et sans concept de travail », sociologie du travail, Hors Série, Dunod, 1994.
7. CHENTOUF (Taïb) , « Cultures, technique et sociétés en Algérie (xixe-xxe siècle) .Analyse du changement social », Revue tiers-monde TXX N°83, Juillet-ssptembre 1980.
8. CHIKHI (Said), « Les ouvriers face au travail au C.V.I », Cahiers du CREAD, N°9 , 1er trimestre 1987, pp 33-52.
9. GRASSER (Benoit) , ROSE (José), « L'expérience professionnelle, son acquisition et ses liens à la formation » in Revue Formation –Emploi , N°71, 2000, pp5-19.
10. GODELIER (Eric), Pyramide des âges et gestion des ressources humaines, in Vingtième Siècle. Revue d'histoire, 2007/3, n° 95, pp127-142.
11. HAAG (Antoine), Le role de l'ancienneté dans le lien salarial , in Revue économie et statistiques , n°6 , janvie-2006.
12. JAVEAU (Claude) , « sur le concept de vie quotidienne et sa sociologie », in Cahiers internationaux de sociologie , nouvelle série , vol 68 , Janvier – Juin 1980, pp31-45.
13. LALIVE D'EPINAY (Christrian) , « la vie quotidienne : Essai d'un concept sociologique et anthropologique », in Cahiers internationaux de sociologie , nouvelle serie , Vol 74, Janvier-Juin 1983, pp 13-38.
14. LANANI (Mohamed) , Flexibilité ou précarité de l'emploi ? Problématique du contrat de travail à durée déterminée, Revue Algérienne du travail, N° 23, 1998.
15. MALENFANT (Romaine) ,LA RUE (Andrée) ,MERCIER (Lucie) , VEZINA (Michel) , Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale, Nouvelles pratiques sociales, vol. 15, n° 1, Érudit, Montréal, 2002.
16. PAUGAM (Serge) , Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques. In: Revue française de sociologie, n°40-4,1999.
17. RHEIN (Catherine) , « Intégration sociale, intégration spatiale », in L'Espace géographique 2002/3 (tome 31).
18. SAIB MUsETTE (Mohamed), Algérie : l'emploi non permanent domine le salariat , “El watan”,Algérie, 23 novembre 2011 .

19. TAQUET (Philippe) , « *Travail précaire: sommes-nous tous concernés ?* », DOSSIER(s)
Supplément à la revue Regards du Moc Liège-Huy-Waremme, N° 84, fév. 2009.
20. VULTUR (Mircea) , « *la précarité :un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail* ». *SociologieS* [En ligne], Débats, La précarité, mis en ligne le 27 septembre 2010, consulté le 14 septembre 2019.

الملاحق

بعض جداول المعطيات الإحصائية الخاصة بالدراسة الميدانية

الجدول رقم 1: الحالة النفسية بسبب التسريح المفاجئ و البطالة تجاه الوضعية بالنسبة للمبحوثين
موزعين حسب الفئة السوسيو مهينة

المجموع	لا	نعم	الحالة النفسية تجاه الوضعية الحالية الفئة السوسيو مهينة	
			التكرار	النسبة
78	59	19	التكرار	المنفذون
%69,6	%52,7	%17,0	النسبة	
24	21	3	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%18,8	%2,7	النسبة	
10	10	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%8,9	%0,0	النسبة	
112	90	22	التكرار	المجموع
%100,0	%80,4	%19,6	النسبة	

الجدول رقم 2: الوضعية الإجتماعية السابقة مقارنة بالوضعية المهنية الحالية الخاصة بالمبحوثين
موزعين حسب الفئة السوسيو مهينة

المجموع	الوضعية السابقة أحسن بكثير من الوضعية المهنية الحالية	هناك تغيرات كبيرة مقارنة بالفترة السابقة (في حالة البطالة)	ليس هناك أي تغيير في الوضعية الإجتماعية	هناك تغير كبير عن الوضعية السابقة	الوضعية الإجتماعية السابقة الفئة السوسيو مهينة	
					التكرار	النسبة
78	23	0	26	29	التكرار	المنفذون
%69,6	%20,5	%0,0	%23,2	%25,9	النسبة	
24	10	7	7	0	التكرار	العمال المؤهلين
%21,4	%8,9	%6,2	%6,2	%0,0	النسبة	
10	0	0	1	9	التكرار	المشرفين Superviseurs
%8,9	%0,0	%0,0	%0,9	%8,0	النسبة	
112	33	7	34	38	التكرار	المجموع
%100,0	%29,5	%6,2	%30,4	%33,9	النسبة	

الجدول رقم 3: العلاقات الإجتماعية بين الأفراد المجتمع و المبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيومهنية

المجموع	أشياء أخرى	تقوم على الصراع و التوثر	تقوم على تبادل المصالح فقط	تقوم على أساس عدم الثقة	تقوم على أساس التضامن	العلاقات الإجتماعية تقوم على أساس	
						الفئة السوسيومهنية	
78	7	16	12	24	19	التكرار	المنفذون
						النسبة	
%69,6	%6,2	%14,3	%10,7	%21,4	%17,0		
24	0	0	13	0	11	التكرار	العمال المؤهلين
						النسبة	
%21,4	%0,0	%0,0	%11,6	%0,0	%9,8		
10	0	0	0	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
						النسبة	
%8,9	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%8,9		
112	7	16	25	24	40	التكرار	المجموع
						النسبة	
%100,0	%6,2	14,3%	%22,3	%21,4	%35,7		

الجدول رقم 4: مدى معرفة واقع الجمعيات التي تنشط في المدينة بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيومهنية

المجموع	ليس لدي أي صلة بهذه الجمعيات و نشاطها	لدي معلومات كثيرة حول طبيعة هذه الجمعيات	مدى معرفة لواقع الجمعيات التي تنشط في المدينة	
			الفئة السوسيومهنية	
78	32	46	التكرار	المنفذون
			النسبة	
%69,6	%28,6	%41,1		
24	12	12	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	
%21,4	%10,7	%10,7		
10	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
			النسبة	
%8,9	%0,0	%8,9		
112	44	68	التكرار	المجموع
			النسبة	
%100,0	%39,3	%60,7		

الجدول رقم 5: الإنخراط في جمعية أو نادي بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

الفئة السوسيو مهنية	الإنخراط في جمعية أو نادي		المجموع
	نعم منخرط في جمعية	ليست منخرط في أي نادي أو جمعية تذكر	
المنفذون	التكرار	74	78
	النسبة	%66,1	%69,6
العمال المؤهلين	التكرار	22	24
	النسبة	%19,6	%21,4
المشرفين Superviseurs	التكرار	7	10
	النسبة	%6,2	%8,9
المجموع	التكرار	103	112
	النسبة	%92,0	%100,0

الجدول رقم 6: تقييم واقع الجمعيات الناشطة في المجتمع بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

الفئة السوسيو مهنية	تقييم واقع الجمعيات الناشطة في المجتمع				
	لها فائدة كبيرة على المجتمع	ليس لديها أي تأثير في المجتمع	حسب طبيعة النشاط ممارسة الجمعيات في المجتمع	ليس لدي أي إهتمام بهذه الجمعيات التي تنشط في المجتمع	المجموع
المنفذون	التكرار	54	6	7	78
	النسبة	%9,8	%48,2	%5,4	%6,2
العمال المؤهلين	التكرار	4	0	15	24
	النسبة	%4,5	%3,6	%0,0	%13,4
المشرفين Superviseurs	التكرار	0	0	0	10
	النسبة	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
المجموع	التكرار	58	6	22	112
	النسبة	%51,8	%5,4	%19,6	%100,0

الجدول رقم 7: وضعية الخدمات الإجتماعية و التأمينات الإجتماعية للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	لا أستفيد منها على الإطلاق	أستفيد منها لكن بصفة نسبية	نعم أستفيد من هذه الخدمات	الخدمات الإجتماعية و التأمينات الإجتماعية	
				الفئة السوسيو مهنية	
78	19	12	47	التكرار	المنفذون
				النسبة	
%69,6	%17,0	%10,7	%42,0		
24	17	7	0	التكرار	العمال المؤهلين
				النسبة	
%21,4	%15,2	%6,2	%0,0		
10	0	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
				النسبة	
%8,9	%0,0	%0,0	%8,9		
112	36	19	57	التكرار	المجموع
				النسبة	
%100,0	%32,1	%17,0	%50,9		

الجدول رقم 8: تأثير الوضعية المهنية الحالية على الإستقرار الأسري للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	في بعض الحالات	لا تؤثر أبدا هذه الوضعية على الأسرة	نعم تؤثر بالسلب على الأسرة	تأثير الوضعية المهنية على الإستقرار الأسري	
				الفئة السوسيو مهنية	
78	39	25	14	التكرار	المنفذون
				النسبة	
%69,6	%34,8	%22,3	%12,5		
24	0	18	6	التكرار	العمال المؤهلين
				النسبة	
%21,4	%0,0	%16,1	%5,4		
10	0	10	0	التكرار	المشرفين Superviseurs
				النسبة	
%8,9	%0,0	%8,9	%0,0		
112	39	53	20	التكرار	المجموع
				النسبة	
%100,0	%34,8	%47,3	%17,9		

الجدول رقم 9: حالة الرضا في العمل بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	غير راضي بهذا العمل	راضي بهذا العمل	حالة الرضا في العمل	
			الفئة السوسيو مهنية	
78	61	17	التكرار	المنفذون
			النسبة	
%69,6	%54,5	%15,2		
24	14	10	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	
%21,4	%12,5	%8,9		
10	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
			النسبة	
%8,9	%0,0	%8,9		
112	75	37	التكرار	المجموع
			النسبة	
%100,0	%67,0	%33,0		

الجدول رقم 10: الواقع الفعلي للوضعية المهنية في المؤسسة بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	هناك مشاريع شخصية تريد الوصول إليها	مدمج مع الأهداف العامة للمؤسسة	الواقع الفعلي للوضعية المهنية	
			الفئة السوسيو مهنية	
78	28	50	التكرار	المنفذون
			النسبة	
%69,6	%25,0	%44,6		
24	11	13	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	
%21,4	%9,8	%11,6		
10	4	6	التكرار	المشرفين Superviseurs
			النسبة	
%8,9	%3,6	%5,4		
112	43	69	التكرار	المجموع
			النسبة	
%100,0	%38,4	%61,6		

الجدول رقم 11: تقييم المبحوثين للمؤسسة حيث هم يعملون مع متغير الفئة السوسيو مهنية

المجموع	تعبير عنه بالسلب تجاه الوضعية المهنية الحالية	بالأمر إيجابي و تفاؤل بالمستقبل	تقييم المبحوثين للمؤسسة الحالية	
			التكرار	النسبة
78	44	34	التكرار	المنفذون
			النسبة	%30,4
24	10	14	التكرار	العمال المؤهلين
			النسبة	%12,5
10	0	10	التكرار	المشرفين Superviseurs
			النسبة	%8,9
112	54	58	التكرار	المجموع
			النسبة	%51,8

إستمارة المعلومات الخاصة بالدراسة الميدانية :

حول الواقع المعيش اليومي المهني للعمال الصناعيين المتعاقدين الذين يعيشون ظاهرة الهشاشة المهنية و سيرورة
الإندماج المهني و الإجتماعي في المؤسسة و في المجتمع ككل .

I. البيانات الشخصية :

1. الجنس : ذكر (...) أنثى (...)

2. السن :

3. الحالة المدنية : أعزب (...) متزوج (...) أرمل (...)

4. المستوى التعليمي : إبتدائي (...) متوسط (...) ثانوي (...) جامعي (...)

5. الشهادة المتحصل عليها :

6. الفئة السوسيو مهنية : منفذ (...) عامل مؤهل (...) مشرف (...) إطار (...)

7. المنصب الحالي :

8. المصلحة أو الورشة :

9. منذ متى و أنت تعمل في المؤسسة الحالية :

سنة (...) سنتين (...) 3 سنوات (...) 4 سنوات (...) 5 سنوات (...) أكثر من 5 سنوات (...)

10. مكان الإقامة : المدينة (...) حي شعبي (...) خارج المدينة (...)

11. نوع السكن : فيلا (...) شقة (...) حوش (...) منزل جماعي (...)

12. هل هذا السكن : ملكية خاصة (...) مؤجر (...) عند الوالدين (...)

II. المحور الأول : الوضعية المهنية و الإدماج المهني في المؤسسة

13. هل سبق لك و أن إشتغلت قبل دخولك إلى هذه المؤسسة ؟ نعم (...) لا (...)

- في حالة نعم : ماهي طبيعة هذا العمل : عمل مؤقت (...) عمل دائم (...) عمل حر (...)

14. كيف إتحقت بعملك الحالي ؟

- عن طريق التوظيف المباشر (...)

- عن طريق وساطة (...)

- عبر وكالات التشغيل (...)

- إعلانات و جرائد (...)

- أخرى

15. هل تقوم الإدارة بتجديد عقد عملك في المؤسسة الحالية بصفة ؟

- متواصلة (...)

- منقطعة (...)

- لا تقوم المؤسسة بالتجديد (...)

16. ماهو الأجر التي تتقاضاه في الشهر ؟
17. كيف ترى الاجر الذي تتقاضاه في منصب العمل الحالي :
- يسد الحاجيات الشهرية (...)
 - لا يسد الحاجيات الشهرية (...)
18. هل هناك علاقات تضامن ما بين العمال المتعاقدين و الدائمين في المؤسسة الحالية ؟
- نعم (...) لا (...)
19. ماهي طبيعة علاقات العمال المتعاقدين و الإطارات المسيرة في المؤسسة الحالية :
- علاقات صراع و تؤثر (...)
 - علاقات هادئة و تعاونية (...)
 - علاقات مهنية (...)
20. هل ترى هناك فروقات ما بين المهام الموجهة إليك و طبيعة عملك في المؤسسة الحالية ؟
- نعم هناك فروقات (...)
 - لا يوجد فروقات (...)
 - طبيعة المهام تتوافق مع المنصب العمل (...)
 - طبيعة العمل غير ملائمة مع مؤهلاتك (...)
21. بصفتك عامل متعاقد هل يسمح لك بالترقية المهنية ؟ نعم (...) لا (...)
22. هل سبق لك و أن إستفدت من عملية التكوين خلال عملك في هذه المؤسسة ؟
- نعم (...) لا (...)
23. هل تستطيع أن تصف لي محيط عملك في المؤسسة الحالية ؟

- محيط ملائم للعمل و الإستقرار (...)

- غير ملائم و لا يساعد على العمل و الإستقرار (...)

24. ماهي درجة إرتياحك و شعورك أثناء عملك بالمؤسسة الحالية ؟

- هناك إرتياح كبير و رغبة في العمل (...)

- هناك تدمر و ملل و عدم الإرتياح في العمل (...)

- لا أشعر بشيء يذكر أعمل و لا أبالي (...)

25. ماذا تمثل المؤسسة الحالية حيث أنت تعمل ؟

- مكان لإكتساب الأجر فقط (...)

- مكان للقلق و الصراعات (...)

- مكان حيث يتم فيه التعلم المستمر (...)

- مكان يتم فيه الإعراف بك (...)

- مكان يتم فيه الروابط الإجتماعية و علاقات الصداقة (...)

- إجابة أخرى أذكرها :

26. كيف تقيم طبيعة وضعيتك المهنية كعامل متعاقد في المؤسسة الحالية ؟

تقييم إيجابي (...) تقييم سلبي (...)

27. ماهي طبيعة تقييم بقية أفراد المجتمع لك بإعتبارك عامل متعاقد ؟

- يعتبرونني عامل و فقط (...)

- البحث الدائم عن الأشياء الجديدة و العمل الدائم (...)

- يقيمونني بالسلب و نوع من السخرية (...)

28. ماهي أهم الأشياء التي تشغلك باستمرار باعتبارك عامل متعاقد؟

- اللاإستقرار في العمل و في الوضعية المهنية (...)
- الحالة المتواضعة للأجر المكتسب (...)
- حالات الشك و اللايقين من المستقبل (...)
- عدم التجديد للعقد العمل المحدود و التخلي عنك (...)
- إجابة أخرى أذكرها :

29. باعتبارك عامل متعاقد ، هل لك الحق في ممارسة النشاط النقابي في المؤسسة الحالية ؟

نعم (...) لا (...)

III. المحور الثاني : المسارات المهنية و سيرورة الإندماج الإجتماعي

30. لو ننظر لوضعيتك الحالية بصفتك عامل متعاقد ، هل تشعر بأن العمل التعاقدى يقدم أشياء

إيجابية ؟ نعم (...) لا (...)

31. إذا نظرت إلى مسارك المهني الحالي كعامل متعاقد ، كيف تقوم بتقييم هذا المسار :

- هناك تطور و تقدم في المسار (...)

- هناك تراجع و وضعية غير آمنة (...)

- هناك تدني في الوضعية و اللاإستقرار في المسار (...)

32. هل تشعر بالخوف بسبب التسريح المفاجئ و البطالة تجاه وضعيتك المؤقتة بصفتك عامل متعاقد

في هذه المؤسسة :

نعم (...) لا (...)

33. كيف تصف لنا الوضعية الإجتماعية السابقة مقارنة بالوضعية المهنية الحالية :

- هناك تغير كبير عن الوضعية السابقة (...)

- ليس هناك أي تغيير في الوضعية الإجتماعية (...)
 - هناك تغيرات كبيرة مقارنة بالفترة السابقة (في حالة بطالة) (...)
 - الوضعية السابقة أحسن بكثير من الوضعية المهنية الحالية (...)
34. كيف ترى العلاقة بين المؤسسة الحالية و الوضعية المهنية الخاصة بك :

- علاقة تعاون و الثقة المتبادلة (...)
 - عدم الثقة و الحذر الدائم (...)
 - علاقة مهنية لا أكثر (...)
 - علاقة ترابطية و تعزيز للهوية المهنية (...)
35. ماهي المكانة الإجتماعية التي يمنحها العمل المتعاقد في المجتمع بالنسبة إليك ؟

- مكانة إجتماعية مرتفعة (...)
 - مكانة إجتماعية منخفضة و متواضعة (...)
 - مكانة إجتماعية متوسطة (...)
36. كيف ترى مصير وضعيتك المهنية في المستقبل :

- بتفاؤل و جدية في العمل (...)
 - بنوع من القلق و الغموض في العمل (...)
37. لو يتم عرض عليك منصب عمل دائم ، ماذا تفعل :

- أقبل مباشرة بدون تفكير (...)
- أفكر و بعدها أقرر (...)
- أرفض و لا أقبل العمل (...)

- حسب خصوصيات هذا العمل (...)

38. هل أنت راضٍ بالوضعية المهنية الحالية بصفقتك عامل متعاقد في هذه المؤسسة :

- راضي بهذه الوضعية

- غير راضٍ بهذه الوضعية

IV. المحور الثالث : طبيعة العلاقات و الروابط الإجتماعية في المجتمع

39 . كيف تقيم علاقاتك الإجتماعية مع الوسط الإجتماعي حيث تعيش :

- علاقات جيدة مع الأسرة و محيطها (الأقارب) (...)

- علاقات إجتماعية جيدة مع المعارف و الأصدقاء (...)

- علاقات تبادلية نفعية عادية مع أفراد المجتمع (...)

- علاقات محدودة و غير جيدة ينقصها عامل الثقة (...)

40. في حالة وقوعك في أزمة مالية و معنوية بصفقتك عامل متعاقد ، هل تلقى الدعم الكافي من

المقربين إليك من العائلة و الأقارب و الأصدقاء :

- نعم في بعض المرات (...)

- نعم أتلقى الدعم الكافي (...)

- لا أتلقى الدعم الكافي (...)

41. بصفقتك عامل متعاقد كيف تصف لنا العلاقات الإجتماعية بينك و بين الأفراد الآخرين في المجتمع

- تقوم على أساس التضامن (...)

- تقوم على أساس عدم الثقة (...)

- تقوم على تبادل المصالح فقط (...)

- تقوم على الصراع و التوتر (...)

- أشياء أخرى أذكرها :

42. هل ترتبط و تتشارك مع جماعة إجتماعية معينة نفس القيم و المعتقدات و الأفكار بإعتبارك

عامل متعاقد في المجتمع : نعم (...) لا (...)

43. فيما يخص أهدافك الشخصية في الحياة بإعتبارك عامل متعاقد ،هل حققت هذه الأهداف بطريقة

: - فردية و شخصية (...)

- بمساعدة الآخرين (...)

- لم أستطع تحقيق الأهداف الأساسية الخاصة بي (...)

- لازلت أعمل على تحقيق هذه الأهداف (...)

- ليس لدي أي هدف شخصي ، أعمل و فقط (...)

44. ماذا تعرف عن الجمعيات التي تنشط في المدينة حيث تعيش :

- لدي معلومات كثيرة حول طبيعة هذه الجمعيات (...)

- ليس لدي أي صلة بهذه الجمعيات و نشاطها (...)

45. هل أنت منخرط في جمعية أو نادي في الوسط حيث تعيش :

- نعم منخرط في جمعية (...)

- ليست منخرط في أي نادي أو جمعية تذكر (...)

46. ماهو تقييمك لواقع الجمعيات و النوادي الناشطة في المجتمع :

- لها فائدة كبيرة على المجتمع (...)

- ليس لديها أي تأثير في المجتمع (...)

- حسب طبيعة النشاط ممارسة الجمعيات في المجتمع (...)

- ليس لدي أي إهتمام بهذه الجمعيات التي تنشط في المجتمع (...)

47. كيف تقضي وقت فراغك في أيام العطل الأسبوعية و العطل السنوية بإعتبارك عامل متعاقد :

- بالعمل في مجالات أخرى خارج المؤسسة (...)

- أخذ الراحة و البقاء مع العائلة (...)

- الذهاب في النزهة و الترويح عن النفس (...)

- أعمل ساعات إضافية في المؤسسة (...)

- إجابات أخرى أذكرها :

48. بصفتك عامل متعاقد هل تشعر بأنك :

- مندمج في المجتمع (...)

- منعزل و فرداني في المجتمع (...)

V. المحور الرابع : الهشاشة المهنية و تأثيرها على الفضاءات الإجتماعية و الأسرية

49. بصفتك عامل متعاقد ، هل العمل الحالي يقدم الحماية الإجتماعية الكافية و الأمن الإجتماعي

الكافي في هذه الوضعية :

- نعم يقدم العمل الحالي الحماية الإجتماعية الكافية (...)

- نعم يقدم العمل الحالي الحماية الإجتماعية لكن بصفة نسبية و ليست كافية (...)

- لا يقدم العمل الحالي الحماية الإجتماعية الكافية (...)

50. لو ننظر لوضعيتك الحالية هل تستفيد من خدمات الضمان الإجتماعي و التأمينات الإجتماعية :

- نعم أستفيد من هذه الخدمات (...)

- أستفيد منها لكن بصفة نسبية (...)

- لا أستفيد منها على الإطلاق (...)

51. فيما يخص الأجر التي تتقاضاه شهريا ، هل تحصل على منح و علاوات إضافية :

- نعم أتقاضاها إضافة إلى الأجر القاعدي الشهري (...)

- في بعض المرات أتقاضاها (...)

- لا اتقاضى هذه المنح و العلاوات الإضافية (...)

52. خارج العمل هل تلقى كل التضامن و علاقات الثقة من الأسرة بإعتبارك عامل متعاقد :

- نعم (...)

- لا (...)

53. كيف هي طبيعة العلاقات التي تجمعك مع الأسرة بصفتك عامل متعاقد :

- علاقات مستقرة (...)

- علاقات متوترة نوعا ما (...)

- علاقات صراع و توتر (...)

54. في حالة هناك علاقات متوترة و الصراع داخل الأسرة ماهي أسباب هذه الصراعات :

- أسباب عائلية (...)

- أسباب مادية (...)

- أسباب حول وضعية السكن (...)

- أسباب حول طبيعة العمل المتعاقد الغير مستقر (...)

- أسباب أخرى أذكرها:

55. لو نقيم وضعيتك المهنية الحالية الغير المستقرة الخاصة بك ، هل تؤثر هذه الوضعية على إستقرارك الأسري :

- نعم تؤثر بالسلب على الأسرة (...)

- لا تؤثر أبدا هذه الوضعية على الأسرة (...)

- في بعض الحالات (...)

56. بصفتك عامل متعاقد ، ماذا يمثل لك عنصر العمل المأجور في المؤسسة الحالية :

- مصدر رزق فقط (...)

- وسيلة لتحقيق الذات و التطور الشخصي (...)

- مصدر للحماية الإجتماعية (...)

- وسيلة للإعتراف بك في المجتمع و المكانة الإجتماعية (...)

- عنصر يضمن لك توسيع العلاقات الإجتماعية (...)

- وسيلة تساعد على تلبية الحاجيات العائلية فقط (...)

- إجابة أخرى أذكرها :

57. لو ننظر إلى طبيعة عملك و الظروف المحيطة به في المؤسسة الحالية ، هل أنت في حالة :

- راضي بهذا العمل (...)

- غير راضي بهذا العمل (...)

VI. المحور الخامس : الهشاشة المهنية و تأثيرها على تكوين الهوية المهنية

58. هل تشارك في الإجتماعات التي تقوم بها المؤسسة حول سيرورة العمل و بالأخص بإعتبارك عامل متعاقد :

- نعم (...) - لا (...)

59. بإعتبارك عامل متعاقد ، هل يتم إستشارتك في اتخاذ القرارات المتعلقة بسيرورة العمل في المؤسسة الحالية :

- نعم (...) - لا (...)

60. في العمل الحالي ، كيف يتم تحقيق الاهداف العامة للمؤسسة و هذا بإعتبارك عامل متعاقد:

- على أساس سياسة مبرمجة مسبقا (...)

- على أساس المهارة و الكفاءة المهنية للعمال (...)

- على أساس التعاون و تبادل الخبرات المهنية للجميع الفئات المهنية (...)

61. لو ننظر لوضعيتك المهنية و عملك اليومي في المؤسسة الحالية هل أنت :

- أنت مندمج كلياً في العمل الحالي (...)

- أنت في حالة من القطيعة مع محتويات العمل المقدم لك (...)

62. من خلال عملك اليومي في المؤسسة الحالية هل تشعر بأنك :

- مندمج مع الأهداف العامة للمؤسسة (...)

- هناك مشاريع شخصية تريد الوصول إليها (...)

63. أثناء سؤالك عن المؤسسة حيث انت تعمل هل تقوم بالإجابة :

- بالأمر إيجابي و تفاؤل بالمستقبل (...)

- تعبر عنه بالسلب تجاه الوضعية المهنية الحالية (...)

64. هل سبق لك أن وقعت في صراع و نزاع في العمل أثناء عملك اليومي بإعتبارك عامل متعاقد :

- نعم (...) لا (...)

65. هل الوضعية المهنية الحالية الخاصة بك في المؤسسة تؤدي بك إلى :

- التصرف و العمل بدون هدف معين (...)

- الدخول في صراعات و نزاعات في العمل (...)

- رفض و عدم العمل وفق القرارات المتخذة مسبقا (...)

- الإنسحاب و تجنب المسؤولين عن العمل (...)

- العمل بجدية و عدم المبالاة بالوضعية المهنية الحالية (...)

66. لو ننظر في مسارك المهني و الوضعية المهنية الخاصة بك كعامل متعاقد هل فكرت في :

- التوقف عن العمل نهائيا من هذه المؤسسة (...)

- تغيير منصب العمل بمنصب آخر في هذه المؤسسة (...)

- البحث عن عمل آخر في مؤسسة أخرى (...)

- البقاء في المنصب الحالي و العمل بصفة عادية (...)