

## ثقافة المؤسسة و بناء الهويات المهنية للعامل بالمؤسسة الجزائرية

أ. تواتي طارق - جامعة الأغواط

أ. عامري خديجة - جامعة الأغواط

الملخص :

إن التحولات التي مست منظومة العمل في العالم أسهمت في إنتاج جملة من الخطابات السوسيولوجية لعدد من المنظرين والمهتمين بالتنظيم إلى قراءة الواقع الاجتماعي للفئات المهنية مثل رونو سان سوليو وكلود دوبار ونحاول من خلال دراستنا هاته إلى تجسيد هاته المقاربة النظرية على واقع تحولات منظومة العمل بالجزائر من خلال تحليل سوسيولوجي نقدي لصيغ العمل التي تتبناها المؤسسة الجزائرية " محدودة المدة " .

Résumé:

*Les transformations qui ont touché le système de travail dans le monde ont contribué à la production d'une série de discours par nombre des sociologues " organisation " à lire la réalité sociale de groupes professionnels tels que Renault .S et Claude Dubar et essayer grâce à notre étude de ces circonstances à la réalisation représentée l'approche théorique aux changements de la réalité du système de travail en Algérie à travers l'analyse critique sociologique pour les formules de travail adoptées par l'organisation algérienne "de durée limitée".*

مقدمة :

يعد مفهوم ثقافة المؤسسة من المفاهيم الحديثة التي تناولها علماء الاجتماع ،وقد أصبحت من مواضيع الساعة التي اهتم بها العديد من الدارسين للتنظيمات وخاصة علماء الاجتماع ،فقد كانت البدايات الأولى الممهدة لظهور هذا المصطلح من خلال دراسة للمجتمعات البروتستانتية في الولايات المتحدة،واتصاف هاته الأخير بأنها أكثر ليبرالية وذلك لذيوع و سعي هذه الفئة الاجتماعية إلى إنشاء المؤسسات التي تتصف بالولاء والعمل الجاد ،ثم انتقل هذا الأمر إلى كندا عن طريق " Jean François " والذي سماه بالبعد المنسي حيث رأى أن كل من فريدريك تايلور وفورد هذا الأخير الذي جاء بفكرة العمل بالسلسلة قد اغفلا هذا الأمر ، و أكد على تنشئة العامل تنشئة ثقافية اجتماعية مؤسساتية تسهم في زيادة إنتاج المؤسسة ، ثم انتقل الأمر إلى الغرب عن طريق "سان سوليو" بفرنسا وهو أول من أسهم في فكرة ثقافة المؤسسة والذي رأى أن المنظمة يجب أن تكون مؤسسة تنشئة اجتماعية ،

لأتاتي طروحات كلود دوبار والتي تعالج موضوع الهوية المهنية متفقا ومتجاوزا مع طروحات سان سوليو في تحليل العمل وتحولات منظومة العمل وصيغ العمل .

ومن خلال طروحات " كلود دوبار" و "رونو سان سوليو" نحاول معالجة تحولات منظومة العمل في الجزائر من خلال صيغ العمل الجديدة التي تتبناها المؤسسة الجزائرية.

وعلى أساس ذلك نطرح التساؤلات التالية:

✓ هل للقيمة الرمزية لنظام العمل محدود المدة لدى العامل الجزائري دور في

تشكيل هويته المهنية داخل المؤسسة وهويته الاجتماعية ؟

✓ فيما تتمثل تجليات إسقاط طروحات كلود دوبر ورونو سان سوليو في

دراسة تحولات منظومة العمل بالجزائر " العمل محدود المدة نموذجا؟

أولا : ماهية ثقافة المؤسسة :

1/تعريفات ثقافة المؤسسة :

يعرف ميشال كروزيه (M. Crozier) ثقافة المؤسسة " على أنها القدرة على العمل والفعل جماعيا هذه القدرة تسمح للأفراد المنتمين لنفس الجماعة أن يجدوا الطرق والوسائل التي تسمح لهم بدمج إستراتيجيتهم وتوجهاتهم مع بعضها البعض بالطريقة التي تمكنهم من الاستمرار في العلاقة ليتحقق الهدف المشترك فهذه القدرة الجماعية ليست عملية ميكانيكية أو وليدة ظروف أنية بل هي وليدة قواعد وضعها الأفراد لهذا الغرض"<sup>1</sup>. ويتفق كل من رونو سان سوليو وفليب برنو مع هذا الطرح الأخير الذي قدمه كروزيه.

من خلال هذا التعريف يتضح أن ثقافة المؤسسة تبنى من ثقافة الأفراد الفاعلين بالمنظمة والذين يعملون على بناء إستراتيجية تقوم على العمل الجماعي و التشاور ،لتحقيق الأهداف المشتركة وليست هاته القدرة الجماعية هي عملية ميكانيكية وليدة ظروف أنية تمارس على الأفراد ضغطا في فترة ما، مما يوضح أن بناء ثقافة المؤسسة هي هو نتاج القواعد التي وضعها الأفراد الفاعلين بالمنظمة والكفيلة بتوجيه علاقاتهم وتحقيق أهدافهم .

في حين يرى فيليب برنو ( Ph.Bernoux) ثقافة المؤسسة تكمن في "مدى قدرة المنظمة على أن تكون مؤسسة اجتماعية "Institution social" ناحتة للهوية ومنتجة لثقافة تجعل من أعضائها يشعرون بالانتماء إليها وليست مجرد الانتساب الإداري لها"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمد مهدي بن عيسى، علم الاجتماع التنظيم: من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة، ط1، الجزائر، أوت 2010، ص246

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص246

يتبين من خلال هذا التعريف الذي قدمه فليب برنو حول ثقافة المؤسسة تكمن في مدى قدرة المؤسسة في غرس هوية الانتماء للمؤسسة، من خلال الآليات التي تعزز ولاء الأفراد إلى المنظمة بعيدا عن انتماء الأفراد من ناحية التنظيم الإداري، لان هذا الأخير لا يعزز وليس مؤشرا وحيد وكافيا على انتماء الفرد للمؤسسة .

ويرى وليام أوشي بان ثقافة المؤسسة تكمن في "قدرة المؤسسة على إدارة العنصر البشري من خلال خلق العامل السعيد في عمله من خلال أعمدة أساسية هي : الثقة، الألفة والمودة ، و الحدق والمهارة".<sup>1</sup>

يعرف ديسلر "Dessler" ثقافة المؤسسة "بأنها القيم السائدة للمؤسسة وهي أكثر مكونات المؤسسة أهمية وتشتمل على العديد من العناصر والمكونات المعنوية والمادية وهي تشتمل على سلوك العاملين في المؤسسة ومدى تعاونهم مع بعضهم البعض ، ومعايير الترقيات والجزاءات والعقوبات." <sup>2</sup> من الملاحظ أن هذا التعريف الأخير يركز على الجوانب المادية التي تمس جانب العلاقات والترقيات وكل المحفزات المادية التي بدورها تؤثر على الجانب المعنوي للأفراد العاملين ومنه يرى أن الثقافة كمتغير تابع يمكن تعديله وتوجيهه لصالح العام للمؤسسة كما أن هذا التعريف يركز على الجوانب التنظيمية للمؤسسة ويعتبرها كهوية تحملها المؤسسة يمكن أن تقوم بترسيخها لدى الأفراد العاملين.

وتعرف كذلك بأنها "مجموعة من المزايا التي تميز المنظمة عن باقي المنظمات الأخرى ولهذه المزايا صفة الاستمرارية النسبية ولها أثر كبير على سلوك الأفراد في منظمة ما".<sup>3</sup> و تعني كذلك " مجموعة من المعتقدات مشتركة بين أعضاء الإدارة العليا بالمنظمة تعني كيفية إدارة أنفسهم وإدارة أفراد المنظمة وكيف يسيرون أعمال منظماتهم ، هذه المعتقدات غير محسوسة للإدارة العليا ولكن لها تأثير على أفكارهم وأفعالهم".<sup>4</sup>

ومنه فهذان التعريفان الأخريان ينظران إلى ثقافة المؤسسة على أنها تمثل مجموعة من الخصائص التي تميز منظمة ما عن باقي المنظمات الأخرى ، وتكتسب هذه المزايا صفة الاستمرارية النسبية ، وتمارس تأثيرا كبيرا على سلوك الأفراد في المنظمات، وترتكز على إيجاد قيم وأهداف مشتركة بين العاملين ، ولذلك تعد ركنا أساسيا في المنظمات المعاصرة ، إضافة إلى أنها تلعب دورا بارزا في التأثير على الأداء العام للمنظمة وعلى تحقيق الفعالية التنظيمية بها ، حيث تتأثر هذه الأخيرة بالمستوى الثقافي السائد في المجتمع سلبا أو إيجابا . فتثقافة المؤسسة نتاج ما اكتسبه العاملون من أنماط سلوكية

<sup>1</sup> فريد سيلفرمان، الإطار السوسولوجي لنظرية التنظيم، ترجمة : عادل مختار الهواري، ط2، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1980، ص192

<sup>2</sup> عبد الرزاق جليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989، ص89.

<sup>3</sup> محمد عبد الرحمان محمد، علم الاجتماع الصناعي والنشأة والتطورات الحديثة، دار المعرفة الجامعية، 2006، ص154

<sup>4</sup> نفس المرجع ، ص 158.

وطرق تفكير وقيم وعادات واتجاهات ومهارات تقنية قبل انضمامهم للمنظمة التي يعملون فيها ، ثم تصفي المنظمة على ذلك النسق الثقافي لمنسوبيها من خصائصها واهتماماتها وسياساتها وأهدافها وقيمتها ما يحدد شخصية المنظمة ، ويميزها عن المنظمات الأخرى .

ومن العرض السابق لمفهوم الثقافة وارتباطها بالمنظمة فإن هذا الارتباط يتيح تحديدا أكثر للقيم والأفكار السائدة في التنظيم والتي تمثل الأطر المعيارية لسلوك وممارسات الأفراد والعاملين بالمنظمة ، فالثقافة هي التي تحدد نمط التنظيم السائد والقيم التي تحكم سياسة المنظمة .

وهناك تعريف ينظر إلى ثقافة المؤسسة بأنها " منظومة المعاني ، والرموز ، والقيم والمعتقدات ، والأعراف ، والفلسفة ، والتوقعات التنظيمية ، والتي تشكل سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهما مشتركا بين أعضاء التنظيم حول ماهية التنظيم ، والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه وتساعد في حل مشكلاتهم " <sup>1</sup>.

ينظر هذا التعريف الأخير إلى ثقافة المؤسسة على أنها منظومة من المعاني والقيم والمعتقدات والأعراف والتوقعات التنظيمية التي تتشا بين أفراد التنظيم والتي تكون بمثابة عمل تشاركي يتقاسمه أفراد المنظمة ، والذي يضيف على الفئات العمالية توليد حس وجود هؤلاء الأفراد داخل التنظيم أي تنمية حس ولاء التنظيمي لأفراد بأهداف التنظيم ، كما أن ذلك يساعد في التنبؤ بسلوكات الأفراد داخل المنظمة ويمكن كذلك من توجيهه وتحقيق مراد التنظيم و يساعد في حل المشاكل التي تقف حاجز وتنمية قدرات وأداء الأفراد بالمنظمة وتحقيق استثمار في الموارد البشرية.

يعرف 'Shafaritz' ثقافة المؤسسة بأنها 'تلك الثقافة الموجودة في المنظمة، وهي شيء مماثل أو متجانس مع الثقافة الاجتماعية فهي تشمل الكثير من الأشياء غير الملموسة كالقيم، الاعتقادات، الافتراضات، والمدرجات الحسية وأشكال سلوكية وأشياء من صنع الإنسان، وأنماط سلوكية إنها القوة غير المرئية وغير الملحوظة والتي تكون دائما وراء الأنشطة المؤسسية التي يمكن ملاحظتها ورؤيتها' <sup>2</sup>.

تعريف 'E.H SCHIEN' وهو من أكثر التعاريف تداولاً والتي يعرفها على أنها مجمل الاختيارات والافتراضات القاعدية التي اكتشفتها وأنتجتها وطورتها مجموعة بشرية معينة. في محاولتها لإيجاد الحلول لمشاكل التأقلم الخارجي و الاندماج الداخلي و التي أثبتت نجاعتها وفعاليتها بالنسبة لهم واعتمدها و أصبحوا يتداولونها على أنها الطريقة الصحيحة و الجيدة في إدراك و معالجة هذه المشاكل <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 159.

<sup>2</sup> المبسوط شروق، الثقافة المؤسسية في أجهزة الخدمة المدنية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة العامة -الجامعة الأردنية . 1999 ، ص 32 .

<sup>3</sup> محمد مهدي بن عيسى، (ثقافة المؤسسة كموجه لسلوكات الأفراد والأفعال في المنظمات الحديثة).مجلة الباحث .جامعة ورقلة .العدد3. 2004. ص147.

كما يوضح ذلك أكثر فيعتبرها بمثابة" :الطقوس والممارسات السلوكية الناجمة عن تفاعلات الأفراد واستخدامهم للغة، والطقوس حول ماهية السلوك والأعراف التي تظهر في جماعات العمل، والقيم السائدة داخل المنظمة، والفلسفة التي توجه سياسة المنظمة، والمناخ داخل المنظمة".<sup>1</sup>

ومنه يمكن أن نستنتج ببعض النقاط في هذا التعريف :

- أن آليات التلاحم في هذه الحالة هي كفاءة جماعية و ليست فردية كما أنها ضرورية من أجل بقاء الجماعة و استمرارها.
- كل مجموعة بشرية مرتبطة ببعضها البعض على أنها كيان قائم بذاته تكون لها ثقافة خاصة بها كما هو الحال بالنسبة للفئة العمالية الموجودة في مؤسسة ما .
- هذه الثقافة تكون وليدة اختياراتها للحلول التي تعتقد أنها صحيحة و مثلى في مواجهة المحيط الخارجي و من أجل تحقيق الانسجام و الضبط الداخلي.
- أن الثقافة بهذا المعنى لها وظيفتان أساسيتان و هما تحقيق الدمج الداخلي و التأقلم الخارجي أما موريس ثيفيني M. Thevenet يرى أن الثقافة هي " كل ما يوحد المؤسسة في ممارستها و كذلك كل ما يميزها عن الآخرين".<sup>2</sup>

نلاحظ أن ثقافة المؤسسة لها شقين الشق الأول يتمثل في العوامل و المكونات الداخلية لها التي تجعل السلوكيات والأفعال التي يقوم بها العمال بصفتهم فاعلون اجتماعيون منسجمة مع بعضها البعض و متشابكة، الثقافة هنا تحدد السلوك و توجهه و الشق الثاني هو التماثل الخارجي لهذه الثقافة على مستوى باقي الأنساق الفرعية الأخرى من نسق الأهداف والنسق التقني و نسق البنية على اعتبار أن هذه الأنساق الأربعة هي التي تشمل النسق الكلي للمؤسسة و عليه تصبح الثقافة ليس محددة فقط للسلوكيات الفردية و الجماعية بل حتى للأنساق الفرعية الأخرى فكل منا على علم بعدد من المؤسسات التي تواجه صعوبات كبيرة من جراء عدم التطابق بين ثقافتها و متطلبات بنيتها المتخصصة معنى هذا أن ثقافة المؤسسة لها تأثير بشكل أو بآخر و بدرجات متفاوتة على أدنى قرار عملي فيها (على مستوى الفرد) إلى أعلى قرار يتعلق بعلاقة المؤسسة بمحيطها والذي يدخل ضمن الاختصاصات الوظيفية لهيئتها المديرة.

<sup>1</sup> بوحنية قوي، (ثقافة المؤسسة كمدخل أساسي للتنمية الشاملة: دراسة في طبيعة العلاقة بين المحددات الثقافية وكفاءة الأداء). جامعة ورقلة. مجلة الباحث، العدد 02/2003، ص ص 79. 70.

<sup>2</sup> محمد مهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة، رسالة دكتوراه علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005، ص 147.

## ثانيا- مراحل تطور ثقافة المؤسسة :

مرت قيم المؤسسة بمراحل نتيجة للتغيير والتطوير ،فقد اثر التطوير في تشكيل وإعادة تشكيل ثقافة المؤسسة ،لذلك يمكن الإشارة إلى مراحل تطور ثقافة المؤسسة بالمراحل التالية :

-**مرحلة العقلانية** : في هذه المرحلة تم النظر إلى الفرد من منظور مادي بحت ، بحيث يتم تحفيزه بحوافز مادية لأداء مهامه ، وقد كان فريديريك تايلور من رواد هاته النظرية، التي نظرت إلى الإنسان نظرة ميكانيكية وتم ترسيخ في هاته المرحلة لمسألة القيم المادية، إلا أنها تغيرت عبر مراحل تطور الفكر الإداري من القيم المادية إلى القيم المعنوية.

-**مرحلة المواجهة** :في هاته المرحلة ظهرت قيم تنظيمية جديدة ،فظهر النقابات العمالية والاهتمام بالعنصر الإنساني ،ومحاسبة الإدارة في حالة إهمال العنصر الإنساني ،وإعطاؤه حقوقه وواجباته أدت إلى إفراز قيم الحرية والاحترام والتقدير .

-**مرحلة الإجماع في الرأي** :ظهرت في هاته المرحلة قيم الحرية في العمل، حيث تم نقل الإدارة من المديرين إلى العمال وفي هاته المرحلة عزز "ماك غريجور" مفهوم وأهمية القيم الإدارية .

-**المرحلة العاطفية** :قد كانت القيم الجديدة التي أظهرتها هاته المرحلة امتداد إلى تجارب هاوثون ،التي شددت على أهمية المشاعر و الأحاسيس وأكدت على أن الإنسان ليس مجرد آلة ميكانيكية.

-**مرحلة الإدارة بالأهداف** :ترتكز القيم في هذه المرحلة على المشاركة بين الإدارة والعمال، فيما يتعلق بالعمليات التنظيمية كاتخاذ القرارات والتخطيط والتنسيق والإشراف..... الخ ،إضافة إلى العمل الجماعي في تحديد أهداف المؤسسة وكذلك المسؤولية المشتركة .

- **مرحلة التطوير التنظيمي** :ظهرت في هاته المرحلة قيم جديدة تمثلت في تحليل الأفكار والمعلومات الإدارية واستخدام منهجية البحث العلمي، التي يمكن من خلالها إيجاد ما يعرف بالتطوير التنظيمي من خلال وضع خطط مستقبلية،وقد صاحب ذلك ظهور مفاهيم وقيم جديدة مثل الاهتمام بالعلاقات الإنسانية والجوانب النفسية ودراسة ضغوط العمل والإجهاد المهني .

-**مرحلة الواقعية** : يمثل تطور القيم في هاته المرحلة مزيجا بين المراحل السابقة ،التي مرت بها القيم عبر إدراك عمل المديرين لمفهوم القيادة و أهميتها ومراعاة ظروف البيئة المحيطة والتنافس و ظهور مفاهيم ومصطلحات جديدة.<sup>1</sup>

## ثالثا- المكونات المشكلة لثقافة المؤسسة :

<sup>1</sup> ربيعي ميلود ،تأثير ثقافة المؤسسة على تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة دراسة ميدانية بمؤسسة نقل الأنابيب بغرداية ،رسالة ماجستير علوم التسيير ،كلية العلوم الاقتصادية بجامعة سكيكدة ،2007/2006 ،ص56 .

حسب رونو سان سوليو " R. Sainsaulieu "، يرى بان بناء ثقافة المؤسسة ترتكز

على ثلاث عوامل رئيسية<sup>1</sup> والتي تبينها النقاط الموالية :

- الثقافة السابقة للعامل والتي يمكن أن تكون مرتبطة بجنسه رجل أو امرأة أو انتمائه ريفي أو حضري بالثقافة المهنية السابقة التي قد حصل عليها في مؤسسات أخرى .
- الوضعية المهنية للعامل داخل المؤسسة والتي تتضمن الفئة الاجتماعية والمهنية التي هو مصنف فيها وكذا شكل تنظيم العمل .
- علاقات السلطة والتبعية التي تحكمه داخل المؤسسة وما يترتب عن ذلك من استراتيجيات سواء في علاقته بالمؤسسة أو بالآخرين.

فهذه العوامل تجعل من الثقافة حالة مشخصة ونوعية ليس حسب المؤسسات بل حسب الفئات المهنية المتواجدة في كل مؤسسة فقد توصل R. Sainsaulieu في الدراسة التي أجراها عن هوية العامل في العمل فوجد الهويات الثقافية والاجتماعية التي صنفها حسب ما يلي :

✓ **النموذج الانصهاري أو الاندماجي FUSIONNEL**: يميز العمال الفرنسيين الذين لهم تأهيل وليس لهم أي سلطة لا على ظروف عملهم ولا على علاقتهم بالآخرين فهم يتميزون بالتضامن مع بعضهم البعض أي مع العمال الذين ينتمون إلى نفس الفئة المهنية ونفس الانتماء الاجتماعي ويعيشون في تبعية كبيرة لسلطة المسؤول المباشر .

✓ **النموذج المفاوض Négociatif**: يخص العمال المهنيين الذين لهم تأهيل عالي والذين يستعملون الكفاءة المهنية من اجل نزع الاعتراف الاجتماعي بهم على أنهم فئة متميزة ومختلفة عن باقي الفئات الأخرى .

✓ **النموذج العاطفي affinité** : ويضم الأعوان التقنيين والعمال المؤهلين والجدد في المؤسسة والإطارات العصامية autodidacte .

✓ **نموذج العمال المنسحبون** : ويشمل العمال ذوي التأهيل البسيط والعمال المهاجرون والنساء .

والملاحظ من خلال الطرح السابق والذي يبرز بان المؤسسة ككيان اجتماعي قبل أن يكون اقتصادي ،مما يجب على ثقافة المؤسسة التعامل مع الأفراد بما يكون له من توجيه جل الفئات المهنية داخل التنظيم خدمة لأهدافهم و أهداف المؤسسة كما يستلزم على المؤسسة تشخيص عام ومستمر لثقافة العمال لمعرفة مطالب العمال و محاولة تحقيقها وتوجيهها .

ويرى البعض الآخر بان تشكل ثقافة المؤسسة من خلال تفاعل العديد من العناصر والاعتبارات أهمها ما يلي<sup>1</sup> :

<sup>1</sup> محمد مهدي بن عيسى ، علم الاجتماع التنظيم :من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة ،ص 244 .

- صفات الأفراد الشخصية و ما يتمتعون به من قيم و دوافع و اهتمامات.
  - خصائص الوظيفة و مدى تلاؤمها مع صفات الأفراد الشخصية ، ذلك أن الأفراد يتجهون نحو المنظمات التي تتلاءم و تتوافق مع اهتماماتهم و قيمهم ، كما تستقطب المنظمات الأفراد الذين يتفوقون مع ثقافتها.
  - خصائص البناء التنظيمي أو التنظيم الإداري للمنظمة و التي تتعكس على نمط الاتصال و طرق اتخاذ القرارات و كذا تدفق المعلومات من و إلى الإدارة.
  - المكافآت و الحوافز المادية و الأدبية التي يحصل عليها الأفراد و التي تعكس المكانة الوظيفية للفرد و التي لها تأثير على سلوكياته و طريقة عمله.
  - الأخلاقيات و القيم السائدة في المنظمة و التي تشتمل على أساليب التفكير و طرق التعامل بين الأفراد بعضهم البعض ومع الأطراف الخارجية ، و تتكون هذه الأخلاقيات من قيم و أخلاقيات الفرد المستمدة من العائلة و المجتمع ، أخلاقيات المهنة و التي توجه سلوكيات الأفراد أثناء العمل إضافة إلى أخلاقيات المجتمع.
- إن عملية بناء ثقافة المؤسسة تركز في مجملها على محاور أساسية والتي يمكن أن تجعل من المؤسسة تحتل مكانة ريادية وتحقيق فعالية تنظيمية عالية تكسبها صمعة رائدة على المستوى المحلي والإقليمي ، وحتى على المستوى العالمي ، فهي تتمحور حول "التركيز على احتياجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء تنظيم في أسرة يتوجب الاهتمام بهم وتدريبهم ، والعمل على ترسيخ معايير أداء متميزة لأدائهم ، وتوفير قدر من الاحترام للعاملين، وإتاحة المجال لهم للمشاركة"<sup>2</sup>.
- و فيما يلي يمكن تحديد بعض الملامح الثقافة المؤسسة المحفزة على النحو التالي :<sup>3</sup>
- مدى ثقة الإدارة في الأفراد.
  - مدى انفتاح قنوات الاتصال مع الجهات الخارجية.
  - مدى انفتاح قنوات الاتصال مع العاملين.
  - مدى قبول التغيير.
  - مدى الاستماع بتجربة الأفكار الجديدة.
  - مدى تشجيع العاملين على تقديم الأفكار الجديدة بصرف النظر عن مستوياتهم الإدارية.

<sup>1</sup> مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتعزيز القدرة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية ، 2003 ، ص

<sup>2</sup> محمد قاسم القريوتي: السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الاعمال، ط5، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2009. ،ص316.

<sup>3</sup> نفس المرجع ،ص317.



- مدى استخدام الأساليب التي تشجع على توليد الأفكار مثل : نظم المقترحات وجلسات العصف الذهني وحلقات الجودة.
  - مدى توافر حد أدنى من الخوف من نتائج ارتكاب الأخطاء عند تطبيق الأفكار الجديدة. وفيهم من اعتبر بان ثقافة المؤسسة تعتبر مزيج يتكون من العناصر التالية<sup>1</sup>:
  - أ-مجموعة القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين أفراد المؤسسة، والتي قد تكون غير مكتوبة، يتم الشعور بها، ويشارك كل فرد في تكوينها ويتم تعليمها للأفراد الجدد داخل المؤسسة.
  - ب-مجموعة القيم المشتركة التي تحكم تفاعلات أفراد المؤسسة فيما بينهم ومع الأطراف ذوي العلاقة خارج المؤسسة ويمكن أن تكون نقطة قوة ميزة تنافسية أو نقطة ضعف وفق تأثيرها على سلوك أفراد المؤسسة.
  - ج-ناتج التفاعل بين القيم النهائية مثل تحقيق الاستقرار والتميز في الأسواق والتجديد والابتكار، والقيم المساعدة، مثل الاستعداد للمخاطرة والعمل الجاد واحترام الآخرين.
  - د-انعكاس لثقافة المجتمع من خلال القيم والعادات والأعراف الاجتماعية السائدة في بيئة المؤسسة وهذا ما يبرز تعدد ثقافات المؤسسات كبيرة الحجم والمؤسسات متعددة الجنسيات نتيجة تعدد ثقافات المجتمع التي تتعامل فيها.
  - هـ -ثقافة المؤسسة هي نظام لمجموعة من المفاهيم العامة التي يقبلها الأفراد والجماعات في وقت محدد ويتم العمل من خلالها.
  - و-ثقافة المؤسسة تعطي للمؤسسة ميزاتها التنافسية وتؤثر على سلوك أعضائها وتحدد كيفية تعامل أعضاء المؤسسة مع بعضهم البعض ومع الأطراف الموجودة في بيئة أعمالها.
  - ي-القيم التي تشكل كيفية تفكير أعضاء المؤسسة وإدراكاتهم بما يؤثر على أسلوب ملاحظتهم وتفسيرهم للأشياء داخل وخارج المؤسسة مما ينعكس على ممارسات الإدارة وأسلوبها في تحقيق أهدافها وإستراتيجيتها.
- كما يمكن تقديم شكل أوضح وأكثر دقة في تقديم مكونات ثقافة المؤسسة والتي تتمثل في ما يلي:
- القيم والمعتقدات** : وهو كل ما تعتبره المنظمة(الأحسن / الأفضل) ويمكن تعريف القيم على أنها مجموعة الأفكار والمعتقدات المشتركة لأفراد داخل المنظمة ، والتي تؤثر على سلوكياتهم .
- يوجد نوعان من القيم في المنظمة : القيم التصريحية والقيم المؤثرة.
- **تعتبر القيم التصريحية** تظهر في المشاريع ، الخطابات الرسمية للمنظمة ، في التقارير السنوية أوفي الكتيبات التي تحمل صفة الإعلان للمنظمة وفي الحملات الإشهارية.وهي تساعد المنظمة على التعريف بأهم المبادئ التي تركز عليها المنظمة.

<sup>1</sup> نفس المرجع،ص-ص 318-319.

- **القيم المؤثرة** أو الفاعلة أو العملية فهي تحيط بشكل مباشر بالقرارات والإستراتيجيات وطرق السير التي تعتمدها المنظمة ، وكما صرح أحد المديرين لمجموعة مخازن كبيرة قال بأن القيم
- هي المفتاح لمنظمتها هي إشباع احتياجات زبائنهم ، ونلاحظها في نظام المكافآت<sup>1</sup> .

وتتعدد مصادر القيم فهي لا تأتي من فراغ ويمكن الإشارة إلى مصادرها :

- **التعاليم الدينية**: فهي مورد لبعث القيم الأخلاقية والحث على العمل حيث يؤكد الإسلام على عدم الغش في العمل والعمل بإنقان ، وقد أشار بعض علماء الاجتماع في دراستهم على أهمية هاته القيم الدينية في خلق روح العمل والتفاني في العمل فدراسة ماكس فيبر التي أجراها على المجتمعات البروتستانتية ، والتي لاحظ تشعب الأفراد بالقيم التي تملئها عليهم التعاليم الدينية في هذا المذهب ، حيث أكد أن سعي الأفراد نحو كسب المال والعمل بجد لا يفسرها شيوع الفكر الليبرالي لدى هؤلاء والذي يسعى إلى السيطرة والهيمنة والى تبرير فكرة تجديد الهيمنة الإقطاعية في النظام الرأسمالي ، بل أكد أن هذا الأمر كله يعود إلى تعاليم المذهب والقيم التي يملئها على الأفراد والتي تؤكد أن كلما كسب الفرد مال يعود على كاسبه بالثواب ونيل الغفران وتحدد منزلة هذا الأخير ، بما يمكن أن يكسبه الفرد من رزق في الدنيا و محاولة تنميته.

- **التنشئة الاجتماعية** : تختلف قيم الأفراد حسب المجتمع الذي ينتمي إليه ، فمؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة كالأسرة و المجتمع هي التي ترسم توجهات قيم الأفراد وتحددها . وحتى المؤسسة التي ينتمي إليها الفرد فهي مكان لبعث و تحديد قيم العمل كما أكد ذلك سان سوليو .

- **القواعد**: إن القواعد تقود وتوجه كل فرد في تنفيذه وإنجازه لوظيفته . كل مؤسسة، منظمة أو هيئة هي في حاجة دائمة للقواعد . إن القواعد تسهل مهمة كل واحد بفرضها ما يجب فعله بالتحديد وتخفيض غموض الوضعيات انها شرعية (légitimes) داخل المؤسسة، ولهاته الأخيرة الحق في إملائها . إن المسير يعتبر ممون بالقواعد التشغيلية؛ وتكون القواعد مقبولة عندما تملئها السلطة الشرعية، وكذا عندما تطبق على كل واحد.

- **الطقوس والعادات** : هي ممارسات تنتج عن القيم المشتركة . التوظيف، اجتماعات العمل، الاستقبالات، تقييم الموظفين هي أمثلة لهاته الممارسات . التوظيف (الاختيار) يظهر كأحد الطقوس العابرة، لكن مع الوقت فإن المؤسسة تبحث عن مرشحين قادرين تقنيا ولديهم قيم وطموحات متوافقة مع الثقافة الحالية للمؤسسة<sup>2</sup>.

- **الأساطير والقصص**: وتتضمن روايات عن أحداث حول مؤسسي المنظمة مثلا، وذلك مثل مخالفة الأنظمة، وتقليص عدد العاملين، إعادة توزيع العاملين بين الأعمال، أو ردود الفعل حول أخطاء الماضي ومثل هذه القصص تربط بين الحاضر والماضي وتوفر توضيحا وشرعية للممارسات الحالية،

<sup>1</sup> مصطفى محمود أبو بكر ، مرجع سابق، ص 151.

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 154

وتظهر أغلبها بشكل تلقائي " و تنتشر الأسطورة عن طريق المهامسة من فرد لآخر ثم السرد من جيل لآخر، لذا فإن فاعلها يتجسد في الكل الاجتماعي الذي يضمن بقاء هذه الحقيقة الخيالية قصد تعزيز المثالية للمؤسسة أو المؤسس. وتظهر الأسطورة في شكلين رئيسيين:

✓ أسطورة الأصول: التي تسرد كيف ولدت ونشأت المؤسسة، والدور البارز الذي لعبه الرجل الاستثنائي الذي أسسها.

✓ أسطورة التحول: تبين كيف تمكنت المؤسسة من تخطي الصعاب وتدارك الأزمات، وكيف توصلت إلى تجديد نشاطها في خضم عملية التداول عن طريق الإبداع والتنويع.<sup>1</sup>

ومنه فالأساطير تهدف إلى إنتاج وترسيخ معايير سلوكية معينة، فهي تساهم في وضع المؤسسة خارج الظرف الزمني فتجعلها أبدية من خلال شكلها الرمزي مطمئنة أعضائها الذين يعانون احتمالات ومخاوف الحاضر وهذا ما يجعلها توجد شعورا خاصا بهوية الموظف في المنظمة، وقد يصل الأمر في بعض التنظيمات أن تطور لها لغتها الخاصة بمجموعة من المفردات متداولة تعكس التفرد بالهوية وهذا ما يجعل العامل وخاصة المسير أكثر تمسكا بالوضع المعتاد عليه والتخوف من محاولات التغيير.

- الرموز : هي مثل لبس البذلة الرسمية أو حمل شارة المؤسسة التي تسمح بتمييز أعضاء المؤسسة عن الخارجين عنها. تعتبر لغة الحوار أو الخطاب كأحد الرموز الأكثر تعبيرا عن الثقافة. إن وضع لغة خطاب أو حوار واحدة تسهل من انسياب ودوران المعلومة، ومن الاتصال الاجتماعي واتخاذ القرار، هذا الخطاب الواحد يتجلى ليس فقط من خلال لغة المفردات خاصة ولكن تحديدا من خلال الصيغ، والنماذج المختارة وكذلك أسلوب الاتصال المتبع (الرسائل، التقارير، الأوامر المكتوبة) وكذلك من خلال إجراءات الرقابة. في المقر الاجتماعي لشركة Peugeot فإن مختلف مستويات الهيكل السلطوي معروفة باستعمالها بشكل منتظم لكلمة "سيدي monsieur أو" أنتم vous وهي من رموز الاحترام.<sup>2</sup>

#### رابعا: كلود دوبار وتحليل أزمة الهويات المهنية :

يحاول كلود دوبار أن يمس جانبا من جوانب تشكيل الهوية في كتابه أزمة الهويات "تفسير وتحول" من منظور سوسيولوجي محاولا التطرق إلى جميع انساق الفرعية المشكلة للمجتمع مثل الأسرة والدين والسياسة وحتى المؤسسة المهنية والتي يحاول أن يرد فيها على الكثير من السوسيولوجيين مثل رونو سان سوليو الذي ركز على مفهوم ثقافة المؤسسة والذي أكد على ضرورة تحول المنظمة من منظمة اقتصادية ربحية إلى مؤسسة اجتماعية لبناء

<sup>1</sup> ربيعي ميلود، مرجع سابق، ص 63.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 64.

وتكريس التنشئة المهنية للعامل إزاء المنظمة وأيضا إلى طروحات التي قدمها فليب برنو حول منطق الشرف والذي يرى من خلال دراسته المقارنة بين العامل الفرنسي والعامل الغير فرنسي بان قيم المنظمة ومدى ترسيخها لدى العامل الفرنسي عززت من انتماء العامل للمنظمة وأصبح مساس المنظمة مقرون بمساس شرف العامل في حد ذاته ليقدّم كلود دوبار تحليلا سوسيوولوجيا لمسألة لم يولي لها العديد من علماء الاجتماع وهي مسألة الهوية ضمن نطاق المؤسسة وسماه "بالهويات المهنية" مؤكدا إياه بأنه " يتقارب هذا المفهوم من ذلك الذي اطلق عليه سان سوليوو الهويات في العمل وتحيل لديه إلى " نماذج ثقافية" أو ضروب منطق فاعلين في تنظيم " لكنه يتميز عن مفهوم سان سوليوو بمظهر هام الأشكال المستهدفة ليست علائقية " هويات فاعلين في نظام نشاط" بل هي سيرية" أنماط مسار أثناء حياة العمل " الهويات المهنية أدوات معترف بها اجتماعيا بالنسبة إلى الفرد في مماثلة بعضهم لبعض في حق العمل والوظيفة"<sup>1</sup>.

وينطلق في بداية تناوله لمسألة الهوية المهنية إلى تبريره لاستعمال مفاهيم أساسية في تحليله مركزا على مفهوما أساسيا هو أزمة الهوية المهنية من خلال تسليطه الضوء على دينامية الرأسمالية بوصفها "تدميرا خلاقا" و"سيرورة عقلنة" حيث ركز على تطورات التشغيل وتحولات منظومة العمل داخل المجتمع الفرنسي نموذجا لكي يوضح ما تعنيه أزمة الهويات المهنية .

ركز في بداية تحليله على ماسماه ب " سيرورة التحديث : العقلنة والتدمير الخلاق" بحيث أكد ان كل من " ماركس وفبيرر قد رأى جيدا ما قدمته الرأسمالية للتاريخ وما دعاه الأول (انقلابا مستمرا في قوى الإنتاج ) والثاني مظهرا جديدا (سيرورة عقلنة تاريخية) ويؤكد كلود دوبار انه الشئ الذي لا نراه بوضوح هو تأثير سيرورة الحداثة هذه على حياة الأفراد اليومية وعواقبها على ظروف الحياة وركز على مسألة تطور الوظائف الحالة الفرنسية ويرى أن سيرورة الحداثة أدت إلى " تدمير الوظائف الزراعية التقليدية لتغذية الآلة الصناعية الكبيرة ..أدخلت فرنسا في منتصف الستينات إلى عصر الحداثة الصناعية العقلانية والحضرية وهذا في اطار التصور الجديد الذي افرزته الدراسات التايولوجية والفورديّة الأولى التي تنسب إلى فريدريك تايلور والتي تعتمد في مضمونها على علقنة التنظيم بهدف زيادة

<sup>1</sup>كلود دوبار،ت:رندة بعث ، أزمة الهويات : تفسير تحول،ط1،المكتبة الشرقية ،لبنان،2008،ص174.

في مردودية الإنتاج الصناعي أما الفوردية التي تنسب الى هنري فورد صاحب الشركة التي تنسب إليه وتعتمد نظرية حول "مبدأين : تقسيم العمل وزيادة القوة الإنتاجية"<sup>1</sup> كما ان الفوردية أدخلت فئة جديدة وهي فئة المهندسين كما ان العامل في النظام الفوردي او ما يسمى بالعمل بالسلسلة أصبح فيه العامل قارا في مكانه و المنتج في مراحل إنتاجه من المادة الخامة إلى صورته النهائية يأتي للعامل .

ولكن في منتصف السبعينات بدا طور جديد يشير إلى مفهوم أزمة بسبب تضاعف سعر النفط في العام 1973 أربعة إضعاف وانخفاض مردودية رأس المال المستثمر ثم جاء التزايد المستمر في البطالة واتساع الهوة بين السكان القادرين على العمل وبين الوظائف المتوافرة بسبب سيادة مبدأ جديد في سوق العمل وهو " العمل كتطبيق للكفاءات " اعتبارا من سنوات الثمانينات يعطي الحق في " مستوى التصنيف" واجر يتوافق مع مستوى الشهادة ويضمن لاحقا تقدما في الأجر مع القدم وهذا ما دعى إليه أرباب العمل مع المستشارين معركة حقيقية لفرض مفهوم الكفاءة ويمكن للشركة تقييم تلك الكفاءة لحظة التوظيف وبالتالي أصبح هنالك انتقاء للعاملين المزودين بهذي الكفاءة المبنية على ثلاثة اعتبارات هي المعرفة والمهارة وحسن التصرف وبالتالي أصبحت المؤسسة ترى أن الكوادر المؤهلين هم من يسهمون في تحقيق نجاح المؤسسة .

**تميزت المرحلة الثانية** التسعينات بمعطى جديد للكفاءة بحيث لم تعد المؤسسة مسؤولة على كفاءات العاملين باجر لديها اي لا تتحمل تكاليف الكفاءة بل أصبح العامل الأجير مسؤولا على اكتساب كفاءاته والحفاظ عليها يمضي وضع حصيلة الكفاءة عبر قانون ديسمبر 1991 وبالتالي أصبح على العامل تشكيل محفظة كفاءات يخرجونها إذا أرادوا أن يجرى توظيفهم او يمكن للعامل إن يبيع أو يؤجر فترة تأهيله للشركة .

لتنقل تحولات العمل إلى شكل جديد وهي " **العمل كعلاقة خدمة**" دخل مفهوم جديد يجعل من علاقة الثقة مكونا مركزيا في العلاقة وإرضاء الزبون عصرا أساسيا في نجاح الشركة ونيل الاعتراف وبالتالي يتوجب على كل عامل باجر ان يعتبر نفسه مزودا لزون او عدة زبائن ولا يتعلق بالإنتاج ومحاولة بيع ما أنتج بل الاستجابة الى مطالب السوق بوضع الزبون النهائي في مركز النشاطات بالتفاعل مع رغباته باستباق سلوكياته الشرائية ومحاولة

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 183.

تحريضها . في فرنسا صباح هذا النموذج الغارق في القدم لعلاقة خدمة بين مهني مشهود له بذلك وبين زبائنه هذا في الشركات الخاصة اما الحكومية يتعلق بتحويل الموظفين الى مهنيين أي أنهم يزودون بالخدمات مستخدمين ارتبطوا بهم بعلاقة ثقة يحاولون إشباع حاجياتهم على أفضل نحو .

**المرحلة التالية وهي أزمة الهويات الفنية المهنية** " مست أزمة الهويات المهنية بصورة خاصة العمال الذين دخلو المناجم والمصانع في الخمسينيات والستينيات كان يوجد بينهم الفلاحين القدامي وبصورة خاصة عمال مهاجرون في 90/80 وجد هؤلاء أنفسهم عاطلين عن العمل أو متقاعدين قبل أوانهم او يمارسون أعمالا مؤقتة لم يعودوا قادرين على نقل مهنتهم لأبنائهم و أصبحوا يعانون بقسوة من انهيار عالمهم القديم وهي أزمة هوية قائمة على استحالة ان ينقل المرء معارف وقيم مهنة معترف بها وذات شان إلى أبنائه.<sup>1</sup>

**خامسا: تحولات منظومات العمل بالجزائر وبواعت أزمة الهوية المهنية ضمن صيغ العمل محدودة المدة .**

إن السيرورة التاريخية التي مرت بها منظومة العمل في الجزائر بداية من الاستقلال وتبني النظام الاشتراكي في تسيير المؤسسة الاقتصادية جعلت الحكومة آنذاك تفكر في إنتاج مشروع اقتصادي يختلف عن مخططات الدولة المستعمر ويستطيع منافسة الدول التي استطاعت أن تحقق قفزة نوعية في التقدم مما جعل الدولة تفكر في إنتاج مشروع اجتماعي يمس كل القطاعات بما فيها التعليم والتكوين والمؤسسة الصناعية وقد اظفر تبني نظام الاشتراكي الى سيادة فكرة الخدمة الاجتماعية للمؤسسة مما جعل المؤسسة توظف إعدادا تفوق قوة استيعاب العمالة الحقيقية والفعلية لتتنقل المؤسسة في وقت لا حق إلى مشكلة تسريح العمال وتحل بذلك كل الهياكل الصناعية التي لم تكن قادرة على التسيير في ظل غياب الأيدي العاملة الكفاء وفي ظل عدم استيعاب بنية المجمع الجزائري آنذاك لفكرة المصنع للتنقل الجزائر في ظل تكاثر خرجي الجامعات وتوافر الكفاءات وفي ظل أيضا التوجه والمنظور السوسيولوجي لرمزية العمل في إطار الحكومي وعدم قدرة المؤسسة الجزائرية إلى استيعاب كل الكوادر إلى تبني نظام عمل محدود المدة .

بناء على ما جاء في عرض يمكن الإشارة إلى مايلي:

• إن أهم ما يميز الوضعية المهنية للعمل بصيغة العقود المحددة المدة تتمثل أساسا في اللإستقرار واللإستمرارية، الناتجة عن التعاقب بين فترات من العمل وأخرى من البطالة. فالعمل التعاقدية هو بالدرجة الأولى معايشة ثلاث صيغ من اللإستقرار واللإستمرارية: مدة العمل، الأجر، والحماية الاجتماعية.

<sup>1</sup>كلود دوبار، ت:رندة بعث، مرجع سابق، ص212.

هذه الوضعية المهنية وما يصحبها من غموض وعدم القدرة على توقع المستقبل المهني لهذه الفئة من العمال، مرتبطة بصعوبة بناء هويات مهنية واضحة المعالم نتيجة عدم الانتظام في اكتسابهم لهوية العمال. فهويات العمال المتعاقدين تكون مصحوبة بتطور لنوع من الفردية السلبية التي لا تسمح بتناسك جماعات العمل ولا ببناء مطالب عمالية حقيقية، ضمن وسط مهني منقسم بين فئتين من العمال: أولئك الذين يحظون بوضعية مهنية أكثر استقراراً وبأجور وامتيازات أكثر ارتفاعاً، وأولئك المحصورين في مناصب عمل غير دائمة دون مستقبل مهني واضح وبأجور متدنية ودون حماية اجتماعية كافية، وهذا ما يساهم بدوره في التأسيس لنوع من اللامساواة بين العمال الأجراء من حيث صيغ اندماجهم المهني.

فهشاشة الوضعيات المهنية للمتعاقدين لا تساعد على تحقيق "اندماج مهني مضمون" لهذه الفئة من العمال، فهي لا تضمن لهم دخلاً كافياً ومنتظماً ولا تمكنهم من توقع أي مستقبل مهني مضمون، وتخضعهم لتبعية مطلقة لتحويلات منظومة العمل ولإرادة أرباب العمل.

• إن أكثر انعكاسات اللاأمن الوظيفي تتمثل في تدني مستوى الاعتراف الاجتماعي وفي نوع من الحرج الاجتماعي الذي تعيشه هذه الفئة نتيجة للقبول الاجتماعي المحدود لهذه الصيغة من عقود العمل والمكانة الاجتماعية المتواضعة نوعاً ما المرتبطة بها مقارنة بعقود العمل الدائمة، التي اكتسبت قيمة رمزية واجتماعية نتيجة ارتباطها بمزايا اجتماعية عديدة وتوفرها لقدر من الحماية والأمان المهني والاجتماعي للعامل، جعلت العمل التعاقدى يشكل نوعاً من "الاستثناء" اجتماعياً نتيجة لدلالته الرمزية المرتبطة بغموض المستقبل والاستقرار المهني والاجتماعي.

ورغم وجود علاقة ارتباط واضحة بين تدني مستوى القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة وما يترتب عنها من استبطان لنوع من الحرج الاجتماعي ومن تدني المكانة الاجتماعية التي تمنحها هذه الصيغة من عقود العمل مقارنة بعقود العمل الدائمة، غير أن ذلك لم يؤثر بشكل كبير على كثافة العلاقات الاجتماعية وما يتجسد عنها من أشكال التواصل الاجتماعي. كما تبين أن شبكة العلاقات الاجتماعية تمثل مصادر اجتماعية ورمزية بالنسبة للمبجوثين لمواجهة اللاإستقرار الدائم الذي تفرضه وضعياتهم المهنية كعمال متعاقدين، من خلال الدعم الاجتماعي الذي يحظى به أغلب المبجوثين الذين لديهم علاقات اجتماعية قوية، مما يسمح لهم بتجاوز بعض الصعوبات المادية والمعنوية.

• إن مناصب العمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا تؤمن للمتعاقدين مستقبلاً مهنيًا واجتماعيًا مضمونًا، ولا حماية اجتماعية كافية، بل هي مجرد أسلوب لتأمين متطلبات الحياة، وخطوة نحو مستقبل غامض، وهذا ما يجعل الطموح الأساسي بالنسبة للغالبية منهم هو حصولهم على مناصب عمل دائمة. فاللاأمن الوظيفي لا يعني عدم انتظام العمل والدخل نتيجة لإستقرار الوضعية المهنية للعمال المتعاقدين فحسب، بل أنه يمتد أيضاً ليشمل كل أبعاد حياتهم الاجتماعية، فهو يحرمهم من إمكانية تلبية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم بشكل كاف، ومن المحافظة على استقلاليتهم المادية والاجتماعية، ومن التخطيط

لمشاريع تخص حياتهم الاجتماعية وتحقيقها ولو في المدى القريب. وهذا ما ينعكس سلبا على الحياة الأسرية للمبحوثين وعلى استقرارها.

هذه النتائج تؤكد إذا الارتباط بين الاندماج المهني والاندماج الأسري، فعندما يكون الاندماج الاجتماعي في أحد مستوياته مهددا، فإن اختلالا في الاندماج يظهر في مستوياته الأخرى.

### من خلال كل ما سبق يمكننا أن نخلص إلى ما يلي:

اللاإستقرار المهني الذي فرضته الصيغ الجديدة للعمل المأجور يبدي تغييرا لمعايير الاندماج المهني والاجتماعي ضمن سياق من اللاإستقرار الدائم، أين يتوحد اللأمن الوظيفي مع ضعف الحماية الاجتماعية، مما يؤثر سلبا على مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال.

غير أن احتمال اللانتماس الاجتماعي (*la désaffiliation sociale*) الذي يمكن أن يقود إليه اللأمن الوظيفي، الذي يعد العمل التعاقدى أحد صيغته، يبدو -لحد الآن- محدودا من خلال فعالية شبكات الحماية القرابية والمحافظة على بعض الصيغ الجماعية للمساعدة والتعاون.

وهذا ما يستدعي التمييز بين اللأمن المادي أو الاقتصادي الذي يفرضه العمل التعاقدى الذي يشمل عددا متزايدا من الأفراد من مختلف الفئات الاجتماعية، وبين اللأمن الاجتماعي الذي يبدو أنه لازالت هناك آليات اجتماعية فاعلة لاحتوائه. فاللأمن الوظيفي يحدّ من مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال المتعاقدين، لكنه لا يؤدي بشكل مباشر إلى الإقصاء الاجتماعي -حسب عينة دراستنا- بل إلى نوع من الهشاشة الاجتماعية واللأمن الاقتصادي الذي يمكن التخفيف من حدّته عن طريق ممارسات اجتماعية للحماية. وبالتالي يمكننا أن نخلص إلى أن العمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يساهم في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل بل أنه يحيلهم إلى منطقة من الهشاشة الاجتماعية .

### خاتمة:

وفي الاخير يتضح لنا جليا بان المؤسسة الجزائرية سارت في إطار عولمة التسيير بتبنيها صيغ العمل الجديدة ، التي أدت إلى نقل كل منتجات ومخرجات هاته العولمة لمؤسستنا، مما جعلنا ندخل في أزمة هوية مهنية دائمة حيث يستوجب على كل فرد في المستقبل أن يستنفد وقته لرب العمل ، أو أن يجرب حظه في إنتاج شركة ما لا تستوجب ولا تستجيب لشروط المنافسة ؟ أم أن يبقى الفرد يغير نشاطه ووظيفته وكفاءته بالية ديناميكية .

وما يدعم كلامنا السابق مقولة مانويل كاستل في كتاب "la société en réseau" حيث يقول :  
"لم يسبق أن كان العمل أكثر جوهرية في سيرورة الخلق، لكن العمال لم يكونوا يوما أكثر هشاشة في مواجهة التنظيم، فهم أفراد معزولون داخل شبكة مرنة لا نعلم حتى أين تقع تماما"<sup>1</sup> .

<sup>1</sup>كلود دوبار : مرجع سابق ، ص227.



## \* قائمة المراجع :

1. دفيد سيلفرمان، الإطار السوسولوجي لنظرية التنظيم، ترجمة : عادل مختار الهواري، ط2، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1980.
2. عبد الرزاق جلبى، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989.
3. محمد عبد الرحمان محمد، علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة، دار المعرفة الجامعية، 2006.
4. المبسلط شروق، الثقافة المؤسسية في أجهزة الخدمة المدنية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة العامة- الجامعة الأردنية . 1999 .
5. محمد مهدي بن عيسى، (ثقافة المؤسسة كموجه لسلوكيات الأفراد والأفعال في المنظمات الحديثة).مجلة الباحث .جامعة ورقلة .العدد3. 2004.
6. بوحنية قوي، (ثقافة المؤسسة كمدخل أساسي للتنمية الشاملة :دراسة في طبيعة العلاقة بين المحددات الثقافية وكفاءة الأداء ) .جامعة ورقلة .مجلة الباحث.العدد02/2003.
7. محمد مهدي بن عيسى،ثقافة المؤسسة،رسالة دكتوراه علم الاجتماع،كلية العلوم الاجتماعية ،جامعة الجزائر،.2005
8. ربيعي ميلود ،تأثير ثقافة المؤسسة على تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة دراسة ميدانية بمؤسسة نقل الأنابيب بغرداية ،رسالة ماجستير علوم التسيير ،كلية العلوم الاقتصادية بجامعة سكيكدة ، 2006/2007 .
9. محمد مهدي بن عيسى،علم الاجتماع التنظيم: من سوسولوجية العمل إلى سوسولوجية المؤسسة ، ط1 ،الجزائر،أوت 2010،
- 10.مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتعزيز القدرة التنافسية، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2003.
11. محمد قاسم القريوتي :السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الاعمال،ط5، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن،2009.
- 12.كلود دوبار.ت:رندة بعث ، أزمة الهويات : تفسير تحول،ط1،المكتبة الشرقية ،لبنان،2008.