

إطارات فئة الأسلاك المشتركة-الأصول ، المسارات، التمثلات

دراسة ميدانية لمديريات :DAL,DRAG,DTN بولاية تبسة

The cadres of the category of the common bodies

A field study of DLA, DOGA, DNT from TEBESSA state

ط د/حمزة مراد¹

¹ جامعة وهران 2 ، الجزائر

Mail: mou9999rad@gmail.com

تاريخ القبول: 2020/02/07

تاريخ الاستلام: 2019/09/20

الملخص:

نأمل من خلال هذا البحث تسليط الضوء على فئة عمالية مهمة جدا متواجدة بجميع القطاعات دون استثناء ، تعد الممثل الحقيقي للإدارة الجزائرية، ونقصد بالقول هنا إطارات فئة الأسلاك المشتركة من خلال معرفة أصولها، مساراتها، تمثلاتها، علنا نساعد المسؤولين في تحسين وضعيتها، عبر التركيز على الجوانب الإيجابية، وتفادي أو تحسين المواضيع السلبية التي تفرزها الدراسة التي تدور حول سؤال محوري: ماهية الوضعية الاجتماعية والمهنية لإطارات فئة الأسلاك المشتركة؟

الكلمات المفتاحية: الإطارات ؛ الأسلاك المشتركة ؛ الأصول؛ المسارات؛ التمثلات.

Abstract:

We hope through this study to identify the category of cadres of the common bodies that is present in all sectors of the administration in Algeria, without exception, and we try to know the roots; professional careers; and their ambitions.

We try to help those responsible to improve the situation of this category by knowing the positive aspects to be able to focus on them and the negative aspects to improve or to avoid. The study revolves around a central question: **What is social and professional status of the cadres of the category of the common bodies?**

keyword : The cadres ; Common bodies; Roots Professional careers; Ambitions.

مقدمة :

لقد عرفت الإنسانية تطورا كبيرا في جميع مجالات الحياة، جعل حاجيات الأفراد في تزايد مستمر الأمر الذي أدى إلى حتمية تقسيم العمل وظهور التخصصات المختلفة في جميع مجالات الحياة، مما استوجب تبني تنظيمات خاصة، كانت تتجدد كل مرة وتزداد تعقيدا من أجل تلبية المتطلبات المتنامية لأفراد المجتمع.

من هنا جاءت محاولات علماء الاجتماع سواء الكلاسيكيين منهم أو المحدثين، لتصب في كيفية الوصول إلى تنظيمات مثالية تستطيع الوصول إلى إشباع أمثل لحاجيات المجتمع، فرأى (ماركس) أن الإنسانية لا يستقيم حالها إلا بتبني الاشتراكية التي تعد طريقا نحو الشيوعية أما (فيبر) فكان منتصرا للرأسمالية مبرزاً أطروحة

البيروقراطية وفقا لنموذجه المثالي الذي يعد حسبه منقذ المجتمعات الحديثة، وبعيدا عن هذا كان التفكير في الولايات المتحدة الأمريكية على يد (فردريك تايلور) يندرج في كيفية الوصول إلى أعلى مردود للعامل عبر الدافع المادي، أما (مايو) فقد بين أن الإنسان مجموعة من المشاعر والأحاسيس يمكن التركيز عليها للظفر بأعلى طاقة يمكن أن يقدمها في عمله، وبالنسبة للمدرسة السلوكية فقد جعلت الجوانب النفسية هي أساس دراساتها لفهم الدوافع التي تكمن وراء إقدام أو أحجام الفرد على عمل معين.

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

ومن خلال تتبعنا لتغيرات القطاع العمالي الجزائري منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا نجد هناك تغيرا كبيرا حدث في هذا القطاع، بدأ بتبني الجزائر لنظام التسيير الذاتي للممتلكات الشاغرة مباشرة بعد الاستقلال حيث كان المسؤولون عن الدولة الفتية يرون أنه الحل الأمثل للخروج من الأزمة التي خلفتها الهجرة الجماعية للمستدمرين الأوروبيين، خصوصا وأن الموسم كان موسم حصاد، الأمر الذي استدعى تدخل حتى رجال الجيش لكن هذا النظام أي نظام التسيير الذاتي لم يدم طويلا حيث ظهرت فيه العديد من التناقضات والصراعات بين العمال المسيرين والوصايا المعينة من طرف الدولة، جعل الرئيس هواري بومدين يتبنى -حسب قوله- اشتراكية خاصة بالجزائر ضمن الثورات: الزراعية، الصناعية، والثقافية... وهنا وجد العامل الجزائري نفسه يقتحم المجال الإداري والصناعي بالرغم من أصوله الزراعية، فتشكل القطاع العمومي الذي ضم القطاع الاقتصادي (الصناعي، الزراعي،...)، والقطاع الخدماتي

الذي احتوى الإدارات والتربية الوطنية والتعليم العالي.... وهمش القطاع الخاص حيث كان عبارة عن تنظيمات بسيطة لا تتعدى المؤسسات الصغيرة والدكاكين.

شهدت هذه الفترة بداية تكوين الدولة وفق سياسة صارمة في جميع المجالات، حيث كان التركيز منصبا على تأسيس دولة قوية اقتصاديا، علميا،... مما استوجب الاكتفاء بالأساسيات دون الكماليات واستمر الحال حتى وفاة الرئيس هواري بومدين، ليتولى سدة الحكم الراحل الشاذلي بن جديد الذي رأى أنه حان الوقت للتخلي عن سياسة التقشف التي فرضت على الشعب الجزائري، وفتح الباب واسعا أمام استيراد الدولة للكماليات وإنشاء مرافق الترفيه والتسلية والفنادق الكبرى والملاعب... وغيرها- ويعد مركب رياض الفتح ومقام الشهيد أكبر دليل على ما نقول - كل هذا كان تحت شعار " من أجل حياة أفضل" الشيء الذي استوجب وضع ميزانيات ضخمة لهذه المشاريع أدت بالدولة لافتراض ديون قصيرة المدى مع فائدة كبيرة.

بعد الأزمة العالمية سنة 1986 شهد تدنى سعر البترول ليصل إلى أدنى حدوده، وبما أن الجزائر دولة ريعية تعتمد على تصدير البترول تأثرت تأثرا بالغا، وشهد اقتصادها تدهورا كبيرا ناهيك عن الديون التي تراكمت واستوجبت الدفع كونها قصيرة المدى وذات فائدة عالية، كل هذه المعطيات استدعت تدخل السلطة بفرض سياسة تقشف، وكان الشعار هذه المرة "العمل والصرامة من أجل ضمان المستقبل" كل هذا انعكس سلبا على جميع المجالات الاقتصادية والخدماتية وبالتالي على حياة المواطن العادية، هذا الأخير الذي عبر عن سخطه على هذا الوضع في أحداث أكتوبر 1988.

قررت السلطة السياسية في البلاد نتيجة لذلك أن تحدث تغييرا جذريا في المنظومة السياسية والاقتصادية فكانت إعادة هيكلة القطاع العام وبروز عنصر جديد في الميدان هو القطاع الخاص الذي أعيد له الاعتبار بعد التهميش لحقبة من الزمن، وما هي إلا سنوات قلائل حتى دخلت الجزائر في دوامة عرفت بالعشرية السوداء شهدت خلالها أقصى درجات التدهور في جميع النواحي.

استوجبت هذه المرحلة تخلي الدولة عن المؤسسات الخاسرة والتي كانت تشكل عبء إضافيا على ميزانية الدولة وعليه تمت خصخصة العديد من المؤسسات، ليصبح

القطاع العمالي الجزائري مقسما بين القطاع الخاص والقطاع العام، هذا الأخير بدوره يضم المؤسسات الاقتصادية الكبرى التي احتفظت بها الدولة، والمؤسسات المصرفية، والقطاع الإداري والتعليم أو ما يعرف بالوظيف العمومي، وتم توصيف الوظائف حتى ضمن الوظيفة العمومية نفسها حسب إنتاجية القطاع، حيث تم تقسيم المؤسسات بين قطاع منتج وآخر يقدم خدمات، علما أن هذا التوصيف فرق بين المصالح التقنية وفئة الأسلاك المشتركة في الإدارة الواحدة، ونظرا لما يقع على القطاع الإداري من أهمية في حياة الشعوب والأمم وبناء الحضارات، وإرساء قواعد الديمقراطية وممارسة الحريات، أين يلعب دورا هاما في تقديم الخدمات للمواطنين، فإن فئة الأسلاك المشتركة تعد مرآة هذا القطاع في الجزائر من خلال تواجدها بكل الإدارات والمديريات القطاعية الممثلة لجميع الوزارات والهيئات، وحتى نتعرف عن قرب على وضعية هذه الفئة وتطلعاتها، تم اختيار بعض مديريات ولاية تبسة (الجزائر) كحقل للدراسة، ونعني بالذكر مديرية الإدارة المحلية DAL، مديرية التنظيم والشؤون العامة DRAG، ومديرية المواصلات السلكية واللاسلكية DTN، لكونها تشكل حلقة وصل بين التخطيط والتنفيذ، إذ تسهر على تطبيق السياسيات والبرامج المعدة في أرض الواقع، لذلك تعد الركيزة أو حجر الزاوية في أي بناء تنظيمي من أجل هذا تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على إطارات فنة الأسلاك المشتركة من خلال التطرق إلى الأصول، المسارات والتمثلات، علنا نساعد المسؤولين في وضع منهج وخطة تساعد على تحسين العمل وظروفه من خلال التركيز على الجوانب التي ينظر إليها الإطارات بإيجابية ومحاولة تحسين الجوانب التي يرونها سلبية بالتالي ستهدف دراستنا إلى ما يلي:

- تسليط الضوء على نخبة اجتماعية تتمثل في إطارات فنة الأسلاك المشتركة.
- التعرف على الأصول الاجتماعية والتعليمية لهذه الفئة.
- معرفة الوضعية المهنية والاقتصادية والمسار الوظيفي لهذه الفئة.
- معرفة تمثلات هذه الفئة نحو وضعتها المهنية.

ومنه تدور الدراسة حول سؤال مركزي يتمثل فيما يلي: - ماهية الوضعية الاجتماعية والمهنية لإطارات فئة الأسلاك المشتركة؟ هذا السؤال يقودنا بطبيعة الحال إلى الأسئلة الفرعية التالية :

- ما هي الأصول الاجتماعية والتعليمية لإطارات فئة الأسلاك المشتركة؟

- هل إطارات هذه الفئة متقبلة لمسارها المهني؟

- ما هي تمثيلات إطارات فئة الأسلاك المشتركة لوضعيتها المهنية؟

بعد تحديد تساؤلات الدراسة شرع الباحث في إجراء بعض الجولات الاستطلاعية للمديريات - حقل الدراسة- والملاحظة المباشرة لمجتمع البحث، من أجل تكوين فكرة حول أفراد هذا المجتمع، الأمر الذي جعله يضع إجابات مؤقتة عن التساؤلات المطروحة عبارة عن فروض للدراسة سنقوم باختبار مدى صحتها وهي كالتالي: **الفرضية الأولى:** إطارات فئة الأسلاك المشتركة تنحدر من أصول اجتماعية إدارية.

الفرضية الثانية: إطارات فئة الأسلاك المشتركة راضية على مسارها المهني .

الفرضية الثالثة : الإطارات الإدارية لها نظرة مستقبلية مهنية متفائلة .

ويمكن القول أن لهذه الدراسة أهمية نظرية وتطبيقية في وقت واحد، في محاولة التعرف على الأصول والمسارات والتطلعات لنفسح الطريق أمام المسؤولين الفاعلين في الدولة لمعرفة الجوانب المطلوب تغييرها في إستراتيجية التنظيم ونوعية البرامج والخدمات، والعمل على تحقيق الرضا، والارتياح وتحسين نوعية الحياة في الإدارة، مما يؤدي إلى التخفيف من حدة مشكلات العمل الإداري، وبالتالي ارتفاع مستوى الأداء وتحسين الخدمة العمومية وهو مطلب أصبح من أولويات الدولة الجزائرية.

استخدم في هذه الدراسة النهج الوصفي للوصول إلى تصور أعمق لموضوع البحث، مستخدمين استمارة استبيان كأداة للمسح الشامل من أجل الحصول على نتائج مفيدة وقابلة للتطبيق، ناهيك عن المقابلات والملاحظة بالمشاركة.

وقد تم تناول هذا الموضوع بالدراسة من خلال عناوين رئيسية:

-المعالجة المنهجية للدراسة وجاء فيها المقاربة السوسولوجية المتبناة في الدراسة والتي تضمنت أهم النظريات الخادمة للموضوع، ثم مجالات الدراسة عبر مجالها الزمني والمكاني والبشري، ثم مجتمع الدراسة، أدوات البحث وجمع المعلومات، فتحليل المعلومات.

-الخلفية النظرية للدراسة حيث، تناول المنطلقات النظرية والمفاهيم المركزية التي تفرزها إشكالية البحث، مع إعطاء نبذة تاريخية عن الإدارة والإطارات في الجزائر وكان هذا الفصل وفق لمحة تاريخية عن الإدارة في الجزائر، وبيننا فيها المراحل التي مرت بها الإدارة انطلاقا من خضوع الجزائر للنفوذ العثماني ثم مرحلة الاستعمار الفرنسي وبعد ذلك مرحلة ما بعد الاستقلال، مفهوم الإطار، سردنا فيه الاجتهادات التي حاولت إعطاء مفهوم لهذه الفئة ووضع تصنيفات لها كما حاولنا تسليط الضوء على جزء منها والخاص بإطارات الأسلاك المشتركة وهي بيت القصيد.

- ميدان الدراسة والخصائص العامة لمجتمع البحث، وتمت الإشارة فيه لثلاثة عناصر أساسية.

ميدان الدراسة، وتم التعرض فيه للمديريات الثلاث مسرح الدراسة ويتعلق الأمر بمديرية الإدارة المحلية DAL، التنظيم والشؤون العامة DRAG، المواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية DTN.

الأصول الاجتماعية والتعليمية لإطارات فئة الأسلاك المشتركة، وضمت توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس، السن، الحالة العائلية، المستويات والشهادات، ثم مكان ولغة التكوين وسنة التخرج، وكذلك الوضعية المهنية لفئة الأسلاك المشتركة وجاء فيها توزيع الإطارات حسب الانتماء للمديريات، الرتبة الأقدمية.

- عرض نتائج الدراسة وتفسيرها، وجاء فيه الخصائص العامة لإطارات فئة الأسلاك المشتركة، تفسير النتائج في ضوء الفرضيات،

وفي الأخير خاتمة تضم أهم النتائج المتحصل عليها، كما تقدمنا بدعوة استشرافية لإجراء أبحاث أخرى حول هذه الفئة العمالية من أجل وضعها أكثر في بؤرة الضوء من خلال التعرف على انشغالاتها وتمثلاتها ومساراتها المهنية.

2 - المعالجة المنهجية:

1-2- المقاربة السوسولوجية:

اهتم الكثير من باحثي السوسولوجية والسيكولوجية بدراسة الروابط بين العمال والتنظيم وترتكز بحوثهم في جانب كبير منها على تقصي الصلات والعلاقات القائمة بين الأفراد والتنظيم، فالتنظيم يحاول تحقيق أهدافه العامة من خلال القواعد الرسمية التي تحكم العلاقة بين العمال والتي يدور حولها النشاط اليومي لهؤلاء العمال، مما يفرض عليها مجموعة من الالتزامات قد تتعارض مع الأهداف الخاصة بهم والتي تنشأ عن حاجاتهم الشخصية، لهذا يسعى التنظيم إلى إيجاد مناخ يشبع حاجاتهم، ويحقق لهم الرضا عن وظائفهم، من خلال دراسة مدى التكامل والاستقرار لديهم داخل التنظيم، ومن النظريات التي تناولت هذا الموضوع بالأبحاث والدراسة سنذكر:

1-1-2- نظرية الإدارة العلمية لتايلور:

" وتفترض هذه النظرية أن الأفراد يدفعهم الجانب المادي والمالي للعمل، وحاول تايلور بذلك التنبؤ بسلوك العامل والسيطرة عليه من خلال تحفيزه مالياً، ووضع تصميمًا مثاليًا للوظائف حيث قام بعدة تجارب في كتابه (مبادئ الإدارة العلمية 1911)، وباختصار يمكن القول بأن مساهمة نظرية الإدارة العلمية في أنها ركزت على ضرورة التخصص في العمل وضرورة الاهتمام بتصميم الوظائف والأعمال، وضرورة الاختيار والتدريب والاهتمام بالحوافز النقدية " (احمد ماهر، 2003، ص 31).

وبهذا فإن شروط رفع مستوى رضا العامل في عمله يكون بالاختيار والتدريب المناسب لهذا العامل أولاً، ثم الاهتمام بتصميم العمل وتقسيمه والتركيز على الحوافز كعنصر مهم جداً لدى العامل (Mohamed- BENGUERNA, 1992, p34).

2-1-2- نظرية البيروقراطية:

هي الاتجاه الذي قام فيه (ماكس فيبر) بدراسة التنظيم وصياغة نظرية على أساس إيجاد نظام صارم للقواعد والإجراءات داخل التنظيم، وفقا للمبادئ التالية (احمد ماهر، 2003، ص 34).

1. التخصص وتقسيم العمل.

2. التسلسل الرئاسي.

3. نظام القواعد.

4. نظام الإجراءات.

5. نظام العلاقات غير الشخصية.

6. نظام اختيار وترقية العاملين.

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

إن النقد الموجه إلى النظرية العلمية أدى إلى ظهور تيار يهتم بالعلاقات الإنسانية، دون الاهتمام بالجانب المادي، وركزت هذه النظرية على الجانب الإنساني باعتبار الفرد "مخلوقا اجتماعيا يسعى إلى علاقات أفضل مع الآخرين، وأن أفضل سمة إنسانية جماعية هي التعاون وليس التنافس" (احمد ماهر 2003، ص 35). واعتمادا على هذا الجانب الاجتماعي وعلاقة الفرد بالآخرين وضعت هذه النظرية مبادئها في تفسير الرضا الوظيفي وربطته مباشرة بالحاجة إلى العلاقة الاجتماعية، التي تساعد الفرد على الشعور بأهميته داخل التنظيم، وتبعده عن الملل الذي ينجم عن الروتين في العمل، كما أن العامل يتأثر بزملائه أكثر من تأثره بنظم واللوائح الإدارية والحوافز المادية.

3-1-2- النظريات السلوكية:

إن التركيز على العلاقات الإنسانية مبالغ فيه إلى حد ما، كما أثبتت التجارب أن استخدام العلاقات الإنسانية ليس لها تأثير واضح وفعال على إنتاجية العاملين ومستوى رضاهم عن العمل ونتيجة للعيوب التي ظهرت في النظريات السابقة الذكر، فإن النظريات الحديثة حاولت أن تعطي تفسيراً واقعياً للرضا الوظيفي مع الاعتراف بالجوانب الإيجابية والسلبية لكل من سلوك الأفراد وسلوك الإدارة، وذلك حتى يمكن استخدام كل الطاقات السلوكية للناس في أعمالهم، ومن رواد هذه الفكرة (كريس أرجيرس دوجلاس ماكجريجور رنيسيس ليكرت وبراهاام ماسلوا، فريدريك هزبرج) والعديد من علماء السلوك وعلماء الإدارة المعاصرين (احمد ماهر، 2003، ص 39)، وتجتمع آراء هؤلاء العلماء في المبادئ التالية:

1. يختلف الناس في حاجاتهم: فالبعض تسيطر عليه الحاجة المادية، والبعض الآخر تسيطر عليه الحاجة إلى الاحترام والتقدير، وقيام المنظمة بمساعدة الأفراد في تحقيق حاجاتهم يؤدي إلى رفع مستوى رضاهم عن العمل.
2. يسعى الأفراد لأن يكونوا ناجحين في عملهم: من خلال إبراز طاقاتهم وشعورهم بالنجاح والكمال وذلك إذا كانوا راضين عن العمل الذي يقومون به.
3. سعي الأفراد إلى الانضباط في العمل: وذلك من خلال الرقابة المباشرة والتي تفرسها المنظمة، فقد تفسد شعورهم بالمراقبة الذاتية مما يدفع إلى انخفاض مستوى الرضا لديهم، وبهذا تحسس المنظمة العمال بأنهم مسؤولون عن أعمالهم وهذا يشيع حالة الرقابة الذاتية على العمل وإنتاجه
4. إن للأفراد قدراً من الحماس والرغبة في التمييز، فتعمل الإدارة على الاستفادة من هذه الرغبة وذلك بتوفير الظروف الملائمة لإبراز طاقة العمال، ولا يكون هذا إلا بارتفاع مستوى الرضا لديهم.

5. يسعى الأفراد إلى تحقيق التماثل بين أهدافهم وأهداف المنظمة التي يعملون بها، فإن كل تعارض بين هاتين المجموعتين من الأهداف يخل بمستوى الرضا لدى العامل.

"بالرغم من أن هذه النظريات تقدم مجموعة من المبادئ التي أثبتت التجارب أنها ناجحة، إلا أنه مازالت هناك عناصر من العملية الإدارية التي لم تغطيها النظرية، فقد اهتمت بالجوانب السلوكية مع إغفال العمليات الإدارية والتنظيمية" (احمد ماهر، 2003، ص 41).

من بين النظريات التي تم اعتمادها في هذه الدراسة نظرية الحاجات (لماسلو)، التي قام فيها بتقسيم حاجات الإنسان إلى 05 حاجات أساسية أطلق عليها هرم الحاجات، ومن خلال هذا الهرم سنعالج مدى أثر تحقيق هذه الحاجات على تمثلات الإطارات الصناعية للرضا الوظيفي.

2-2- مجتمع الدراسة:

إيماننا منا أنه مهما كان اختيار العينة مبني على أسس علمية إحصائية صحيحة يبقى هناك هامش ارتياب بالنسبة للتعميم، كون الطبيعة البشرية تختلف باختلاف الأشخاص حتى ولو تشابهت الخصائص والظروف، من أجل هذا آثرنا استخدام المسح الشامل لكل أفراد مجتمع البحث وهم إطارات فئة الأسلاك المشتركة والبالغ عددهم 155 فردا، يتوزعون على المديریات الثلاث المذكورين سابقا.

لكن السؤال الذي يطرح نفسه هنا، كيف حصل المسح الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة دون استثناء وعدم تسجيل أي غياب واحد ؟

الرد يكون سهل وهو توزيع الاستبيان على أفراد مجتمع الدراسة توافق مع استدعاء الهيئة الناخبة لاستحقاق الرئاسيات أفريل 2019، والتي ألغيت لاحقا، وهنا لا يقبل الشهادات المرضية إلا في حال المكوث بالمستشفى أو عطل الأمومة بالنسبة للسيدات، كما أن أي شكل من أشكال التغيب غير المبرر يتعامل معه في هذه الظروف بطريقة صارمة للغاية، وهو الأمر الذي يدركه الجميع دون استثناء.

3-2- أدوات البحث وجمع المعلومات:

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

3- الإطار النظري للدراسة

1-3- نبذة تاريخية عن الإطارارات والإدارة في الجزائر:

الجزائر بلد له وجود منذ قرون خلت، وقد جاء في "الميثاق الوطني لحزب جبهة التحرير الوطني سنة 1976 أن (ماسينيسا) هو مؤسس أول دولة نوميدية ويعرف عنه ما قام به من تنظيم وتأطير وتطوير للحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعسكرية طيلة الفترة التي حكم فيها" (عبد الحميد قرني 2008، ص 13).

كما أن الجزائر في وقت الرومان عرفت تنظيما إداريا تحت سلطة القنصل أو الحاكم الروماني الذي كان يشرف على الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، أما عن الإدارة العصرية فترجع أغلب الآراء إلى أنها بدأت في زمن الحكم العثماني في الجزائر مطلع القرن 16 م وعليه يمكن تقسيم المراحل التي مرت بها الإدارة العصرية في الجزائر إلى ثلاث مراحل أساسية هي: مرحلة الحكم العثماني، مرحلة الاحتلال الفرنسي ومرحلة ما بعد الاستقلال.

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

شهدت الجزائر فوضى عارمة وصراعات شديدة بين الزيانيين والحفصيين وكذا بين الزيانيين والمرينيين، الأمر الذي جعل المغرب الأوسط مسرحا لحروب متعددة ومنتالية وخاصة الشرق الجزائري الذي كان يعد من أكبر بؤر التوتر آن ذاك، لكن مع

قدوم العثمانيين سنة 1516 م ظهرت الانطلاقة الحقيقية للإدارة في الجزائر، وعرفت هيكلة خاصة بالسلطة المركزية والسلطات المحلية.

3-1-1-1- السلطة على المستوى المركزي: (عبد الحميد قرفي، 2008، ص-ص 18-19).

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

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

- الخزناسي: وهو مكلف بالشؤون المالية ومراقبة المداخيل والمصاريف وينوب عن الداى عند الحاجة.

- الأغا: وهو القائد الأعلى للجيش.

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

- وكيل الخراج: وهو مكلف بشؤون البحر وصيانة الأسطول.

- بيت المالسي: وهو مكلف بشؤون الإرث وتطبيق الوصايا.

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

- الباش كاتب: المكلف بأمانة مكتب الداى.

- الباش دفتري: المسؤول على المراسلات الداخلية والخارجية.

- الكاتب الثالث والكاتب الرابع الذي سمي أيضا خوجة العشور
- ناظر القصر، الخزندار، الحكيم باشا، الشواش (وهم مساعدو الوزراء).
- كما أن هناك مؤسسة أخرى تدعى الديوان الأكبر والذي يعتبر بمثابة مجلس شورى ويضم إلى جانب أعضاء الديوان الأصغر:
- ضباط الجيش (80 منهم).
- القاضي والمفتي الحنفيين، إضافة للمفتي المالكي.
- ممثل طائفة الرياس.
- ممثلو السكان المحليين.
- 3-1-1-2- السلطة على المستوى المحلي: (عبد الحميد قرني ، 2008، ص 21).
- بعد تقسيم البلاد إلى بيالك، قسم كل بيالك أو مقاطعة إلى دوائر تدعى كل دائرة وطن والوطن يضم قبائل وبدورها كل قبيلة تحوي فرق، ومنه كانت السلطة على المستوى المحلي كالتالي:
- الباي: على رأس البيلك وله سلطات غير محدودة.
- الخليفة: على رأس الوطن أو الدائرة ويشرف على القيادة أو القادة.
- القايد: أو القائد على رأس القبيلة ويشرف على شيوخ الفرق.
- الشيخ: على رأس الفرقة.
- كان الموظفون على المستوى المحلي أو المركزي من الأتراك أو قواد الجيش الإنكشاري أو رياس البحرية، وباستثناء قبيلة المخزن الحليفة للعثمانيين، التي كانت تفرض ممثلها في مناصب القايد والشيخ فإن باقي القبائل كان يفرض عليها غرباء في هذه المناصب نظرا لهذه الممارسات اضطرت هذه القبائل للمسايرة تارة والعصيان تارة أخرى ويذكر محمد حربي " أن ممثلين من القبائل الجزائرية من أصل خمسمائة وستة

عشرلا تخضع للسلطة التركية " (Mohamed HARBI , 1993 , p 100)، ومن الملاحظ أن العنصر التركي استأثر بالحكم والمناصب على حساب السكان الأصليين للبلاد.

2-1-3 - إبان الاحتلال الفرنسي 1830-1962:

إثر إمضاء الداى حسين لوثيقة الاستسلام، أعلن عن نهاية فترة الحكم العثماني وبداية حكم استعماري غلبت عليه الصفة العسكرية نظرا للظروف السائدة والمقاومة الشديدة التي طبعت العلاقة بين الجزائريين والاحتلال الفرنسي، مما أدى إلى " اختلاط الوظائف الإدارية بالوظائف العسكرية، فكان أول حاكم للجزائر هو في نفس الوقت القائد العسكري الأعلى لقوات الاحتلال في إفريقيا" (عبد الحميد قرفي، 2008، ص40)، وعرف النظام الإداري في الجزائر تشكل إدارة مركزية وأخرى على المستوى المحلي .

3-1-2-1- الإدارة المركزية:

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

3-2-1-2 الإدارة المحلية:

تبني المستعمر نظام حكم عسكري ويعود استخدام هذا النمط في الحكم نظرا لاحتياج الاحتلال للقوة والغطرسة والقمع للبقاء في الجزائر ومحاولة إخضاع سكانها وحتى يتسنى له ذلك ويتمكن من تسيير شؤونه في البلاد حافظ على النظام العثماني و"خلق سلك للموظفين الأهالي مكون من المناصب التالية: الخليفة الباشاغا، القايد" (عبد الحميد قرفي، مرجع سابق، ص 44)، مع إفراغها من محتواها وجعل هذه المناصب مجرد عصا يضرب بها الجزائري بالجزائري، فتم إقرار تأسيس المكاتب العربية في 01 فيفري 1844 وقسمت البلاد إلى 3 أقسام Divisions والقسم مجزأ إلى أقسام فرعية Subdivisions هذه الأخيرة تتكون من دوائر أو أحواز (جمع حوز) Cercles.

- القسم: يحكمه قائد القسم الذي يمارس سلطته المباشرة على الخليفة أو الباشاغا.
- القسم الفرعي: يحكمه قائد القسم الفرعي وتتمثل سلطته في الإشراف المباشر على الباشاغات.
- الدائرة أو الحوز: يحكمها ضابط الدائرة وله سلطة على القيادة، والدائرة أو الحوز يضم عدد من الدواوير (جمع دوار).
- الدوار: ويحوي عرش أو عرشين أو أكثر ويكون على رأسه القايد.
- القايد: يكون المسؤول الأول عن الدوار أمام حاكم الدائرة ويساعده في أعماله طاقم من الموظفين هم:
- الخوجة: أو الكاتب العام وهو بمثابة أمين عام الدوار حيث يشرف على البريد الصادر والوارد من وإلى الحاكم (ضابط الدائرة).
- الشنبيط: وهو بمثابة رجل الأمن الذي يسهر على استتباب الأمن والتبليغ عن أي مظهر من المظاهر المريبة أو الغريبة، والوقوف على تنفيذ الأوامر، ونقل البريد وإحضار الممتنعين عن دفع الضرائب.
- الوقاف: وتوكل إليه مهمة مراقبة المتنقلين من وإلى الدوار والتبليغ عنهم وكذا التبليغ عن الجرائم من قتل وسرقة ونهب ويحضر رفقة السلطات لمعاينة مسرح الجريمة.
- وفي أواخر شهر أفريل 1845 أي بعد سنة واحدة من إقرار المكاتب العربية صدر مرسوم يؤكد إلحاق الجزائر بفرنسا وقسمت الجزائر من الناحية الإدارية حسب تواجد العنصر الأوربي إلى ثلاث مناطق وهي (محمد العيد مطمر، 2003، ص42):
- منطقة مدنية: تخضع للإدارة المدنية وتشمل المدن والقرى الساحلية التي يكثر فيها العنصر الأوربي.
- منطقة مزدوجة: يقل فيها العنصر الأوربي، فيخضع الأوربيون للحكم المدني والأهالي للحكم العسكري عبر المكاتب العربية.

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

ومن خلال ما سبق ذكر يتضح لنا جليا أن الاحتلال عمد إلى إبعاد الجزائري عن حياة مناصب مهمة وحتى التي حافظ عليها من خلال النظام الذي سبق وهو النظام العثماني عمد إلى إفراغها من محتواها وجعلها حكرا على طبقة من المواليين له والداعمين لسياسته التدميرية فتحول الموظف لدى الاحتلال إلى مجرد عميل يعمل على قمع بني جلدته ولا تتعدى مهامه تطبيق الأوامر بحذافيرها.

3-1-3 - الإدارة الجزائرية بعد الاستقلال:

مباشرة بعد الاستقلال عمدت الدولة الجزائرية الفتية لإنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب المرسوم 526-62 المؤرخ في 1962/09/18 وأثرت الإبقاء على القوانين السارية المفعول إبان الفترة الاستعمارية مادامت لا تتنافى مع السيادة الوطنية وذلك كما جاء في قانون 1962/12/31 وهذا تفاديا لل فراغ القانوني وعمدت لتبني نفس الهيكل الاستعماري للإدارة سواء كان على المستوى المركزي أو المحلي، إن الدولة الجزائرية الحديثة كانت تحتاج إلى سد الثغرات في كافة المصالح والمؤسسات الإدارية والاقتصادية، وفي ظل هذا الوضع كان يكفي أي شخص بحوزته معلومات وخبرات محدودة بإمكانه أن يتحول إلى عامل متخصص أو يرأس مصلحة أو يتحول إلى إطار مسير حيث يتسنى له ذلك من خلال امتحانات خاصة يليه تكوين متمم وبعد ذلك تأتي الترقيات على أسس لا تخضع لمنطق الرشادة والفعالية (Michel, 1989,p188) (Beleau).

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

بعد الاستقلال، حيث كانت تدخلات الدولة غير محددة أحيانا ومتناقضة أحيانا أخرى (عبداللطيف بن اشهو، 1982 ص11).

استطاعت نخبة قليلة من أبناء الجزائر أن تتخرج من المدارس العليا والجامعات الفرنسية إبان الفترة التحريرية، ولا غرابة إذا استمدت تلك النخبة الجزائرية مرجعيتها فيما بعد من نموذج الإطارات الفرنسية وحسب الإحصائيات الرسمية لسنة 1966 بلغ عدد الإطارات الجزائرية إلى 27.660 إطارا منهم 10.555 إطارا متوسطا، احتل عدد كبير منهم مناصب مهنية هامة على مستوى المؤسسات الاقتصادية والإدارات المركزية "جلهم من إطارات ثورة التحرير والطلبة وإطارات الجمعيات المهنية والسياسية..." (احمد زايد، عروس الزبير، 2005، ص350).

قامت هذه الفئة ذلك الوقت بتعويض الكفاءات التي غادرت الجزائر بعد الاستقلال وتم الاستفادة من هؤلاء الجزائريين لا بمنطق الكفاءة والاستحقاق وإنما لاعتبارات معظمها سياسية فرضتها الشرعية التاريخية في ذلك الحين، "وتشير دراسة في هذا المجال على أن 60% من هؤلاء الإطارات يفتقرون للتجربة والتأهيل اللازمين أغلبيتهم من أصول جغرافية ريفية وأصول اجتماعية بسيطة وغير مثقفة، 40% منهم من أعضاء جيش التحرير الوطني والسجناء السياسيين" (احمد زايد، عروس الزبير، 2005، ص351).

ونظرا لهذا النقص الفادح في الإطارات والإداريين عمدت الجزائر إلى تبني سياسة واضحة المعالم من أجل سد هذا الفراغ وذلك عبر سياسة إجبارية ومجانية التعليم بمختلف أطواره وتأسيس مراكز التكوين الإداري من أجل إعداد الفئات السفلية في السلم الهرمي للإدارة كالأعوان والكتاب، أما بالنسبة لتكوين الإطارات الإدارية فكانت المدرسة الوطنية للإدارة هي الوحيدة الكفيلة بهذه المهمة، وبالتالي لم تكن تستطيع تلبية حاجة المؤسسات الإدارية في البلاد مما استوجب إقحام إطارات ليس لها أي علاقة بالميدان الإداري لا من قريب ولا من بعيد كونها ذات اختصاصات أخرى وتلقت تكوينها لا يهدف بأي حال من الأحوال للعمل في الميدان الإداري، "الأمر الذي جعل تأطير المؤسسات الإدارية غير موحد في قواعده ولا منسجما في سلوكه" (عبد

الحميد قرفي، 2008، ص-ص 83-84) ، ناهيك عن تعدد مصادر التكوين في الخارج من بلدان رأسمالية واشتراكية وكذا تنوع الإطارات الأجنبية التي كانت تكون في الجامعات والمعاهد العليا في الجزائر مما زاد في تكريس عدم الانسجام بين الإطارات الإدارية.

وكما هو معروف لدى القاصي والداني أن التنظيمات ذات الطابع الإداري لها خصوصية تميزها عن التنظيمات الصناعية والاقتصادية، فالأخيرة مهيكلة حول أهداف اقتصادية توجهها إلى إنتاج مادة معينة لوضعها في السوق لتلبية لحاجيات زبائن معينين وبالتالي تحقيق الأرباح، أما التنظيمات الإدارية العمومية فهي لا تنتج مادة معينة بل في الغالب تقدم خدمة للمواطن ولا تنتظر عائدا من الأرباح من أجل هذا تختلف طرق التسيير باختلاف المهام والأهداف، ولما كانت المواد البشرية هي العمود الفقري لكل التنظيمات مهما كان نمطها، كان لزاما على هذه التنظيمات الاعتناء بهذا المورد أي الإنسان وتطوير مهاراته وخبراته وتحفيزه على أداء عمله على أكمل وجه وبما أننا أمام تنظيم خاص ونقصد به هنا التنظيم الإداري العمومي أين يصعب مراقبة الأداء المقدم كونه لا يخضع لقواعد السوق وقانون العرض والطلب، من أجل هذا وجب مراعاة معايير خاصة في الموظف الذي سيوكل له العمل في هذا التنظيم الخاص وذلك ابتداء من الاستقطاب والتوظيف إلى غاية التقاعد مروراً بتسيير المسار المهني وتوجيهه وكذا السهر على التكوين وتجديد المعارف وتقييم الكفاءات، ناهيك عن التحفيز والأجور والحرص على وجود اتصال سليم فوقي وتحتي وأفقي أي بين الموظف ورؤسائه ومرؤوسيه وزملائه في نفس السلم المهني.

لكن الإدارة الجزائرية بدلا من أن يتم فيها التوظيف على أساس الحاجة إلى كفاءة أو كفاءات معينة في مناصب معينة وفقا لشروط المستويات المعرفية والخبرات والمؤهلات والقدرات الشخصية، نجد أن معايير التوظيف غير موضوعية بحيث تغلب الشروط والمقاييس الذاتية " وتكون شروط الكفاءة والمؤهلات المتعلقة بالمنصب من آخر الشروط التي ينتظر أن تتوفر في المترشح وتتمثل الشروط الذاتية على الأخص في الولاء لصاحب القرار الذي يقوم بالتوظيف والوفاء له " (عبد الحميد قرفي، 2008،

ص98) واختيار المترشحين عادة ما يتم وفقا " لدرجة القرابة، إذ أن القواعد الاجتماعية في المحيط تحتم على أغلب من لهم سلطة التوظيف بإعطاء الأولوية للقريب قبل غيره، وقيم الإنسان في محيطه ومجتمعه أي في عائلته وعشيرته بمدى احترامه وتطبيقه لهذا المبدأ ومدى تقديمه من خدمات لأقاربه " (عبد الحميد قرفي، 2008، ص98) ، ومادام الأمر كذلك فليست هناك جدوى من تطبيق نظام مراقبة الأعمال وتقييم إنجاز المهام والفرد نفسه لا ينتظر منه أن يكون كفاً بقدر ما ينتظر منه أن يكون مخلصاً ووفياً لمن نصبه في ذلك المنصب.

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

2-3- مفهوم الإطار:

الإطار لفظ من أصل فرنسي (LE CADRE) ويستعمل بكثرة في بعض البلدان الفرونكفونية (المستعمرات الفرنسية سابقا) مثل الجزائر"وفي هذا الصدد توضح الاتفاقية الجماعية المنظمة لعلاقات العمل في فرنسا لسنة 1947 أن فئة الإطارات كانت موجودة قبل هذا التاريخ وإن تلك الاتفاقية هي التي بلورت فكرة الإطارات على النحو الذي نعرفه اليوم" (العياشي عنصر، 2005، ص 311) ويضيف (عنصر العياشي) " أن مفهوم الإطار مثله مثل غيره من المفاهيم المستعملة في ميدان علم الاجتماع يكتنفه شيء من الغموض واللبس بسبب ما يعرفه من انتشار في الاستخدام ونقص في دقة

المعنى من قبل المستعملين له نتيجة لعدم تمسكهم بالصرامة المنهجية التي يقتضيها استعمال المفاهيم، وبخاصة في البحث العملي.."(العياشي عنصر، 2001، ص 75).

وللوقوف على مفهوم الإطار نجد تعريفا من قبل المعهد الوطني للدراسات الاقتصادية والإحصائية بفرنسا (INEES) الذي يعرف الإطارات على النحو التالي: "فئة اجتماعية تتميز بمسؤولية قيادية تركز على تكوين عال ونمط حياة وعلاقات اجتماعية خاصة بها"(العياشي عنصر، 2001، ص 76)، بينما يقول (حسان مراني) أن الإطار: "هو ذلك الشخص الذي أصبح يتحمل داخل المنشأة أو الإدارة أو أي تنظيم آخر مسؤولية تسيير قطاع معين أو القيام بأنشطة بحث أو دراسة أو أي من المهام التي تتطلب مهارات وإمكانيات تنظيمية أو تقنية عالية وسواء كان ذلك موقع إشراف أو قيادة"(العياشي عنصر، 2001، ص 76).

من خلال هذه المفاهيم يلاحظ أنها تركز على تعريف الإطار من خلال مهامه داخل التنظيم ومكانته المهنية /الاجتماعية، أما النصوص التشريعية في قانون العمل الجزائري فقد جاء فيها " يعتبر إطار كل من يتقاضى أجرا مطابقا للدرجة 14 وأكثر من سلم قانون العمل "(العياشي عنصر، 2001، ص 76)، كان هذا التعريف ساري المفعول قبل صدور المرسوم الرئاسي رقم 07- 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم القاضي بتغيير الدرجة 14 بالدرجة 10، وبالنظر إلى التعريفين السابقين نجدهما يعتمدان معايير الموقع القيادي وأسلوب الحياة، والعلاقات الاجتماعية، أما التعريف القانوني فيعتمد على معيار واحد هو التصنيف حسب سلم الأجور الذي ظهر بموجب القانون العام للعامل منذ 1977 وشرع في تنفيذه في بداية الثمانينيات من القرن الماضي.

لكن بالنظر إلى التعويضات والمنح نجد أن فئة الإطارات تبدأ من الدرجة 11، أما المفهوم الذي انتهجنا العمل به في بحثنا فقد قمنا بمزج التعريفات السابقة مع إسقاط المرسوم الرئاسي المذكور أعلاه عليها حيث اعتبرنا أن الإطارات « هي كل فئة

اجتماعية لها دور قيادي وتملك تكويننا عاليا وتتقاضى راتبا يوافق الدرجة 11 فما أكثر من سلم الأجور».

وتعتبر الوظيفة التي يمارسها الإطار بالشكل الذي نعرفه اليوم حديثة العهد نسبيا (أحمد زايد، عروس الزبير 2005، ص311) حيث بدأ ظهور هذه الفئة مع بداية الثورة الصناعية في أوروبا بسبب تزايد تقسيم العمل والتكامل الوظيفي الضروري، فظهرت فئة الإطارات لأول مرة في شكل رؤساء الفرق والورشات الذين يقومون بمهنة توجيه العمال والإشراف عليهم، ثم بدأت صلاحياتها ومهامها في التطور تدريجيا والتوسع مع تطور البناء التنظيمي، حتى احتلت موقعا وسيطا بين أصحاب العمل والعمال التقنيين فقد استخدم أصحاب العمل الموظفين المؤهلين للقيام بكثير من الأعمال والوظائف التي كانت حكرًا عليهم، وهذا راجع لكبر حجم التنظيمات وعلاقتها بمحيطها المباشر وغير المباشر، ولقد شملت مهامهم الناحية التقنية في مجال الإنتاج والإدارة في مجال المحاسبة والمالية والتسيير.

وبرزت هذه الفئة بقوة عند بداية القرن العشرين، واستدعت اهتمام كثير من الباحثين في مختلف العلوم خاصة علم الاجتماع وعلم النفس والإدارة، فيقول (العايشي عنصر) أن مقولة الإطارات تطلق على مجموعة غير متجانسة كونها تشكل من مجموعات فرعية ليست متماثلة في مواقعها (إطارات عليا متوسطة، دنيا) أو في مواردها (الشهادة، التأهيل، الخبرة) أو في طموحاتها واستراتيجياتها وأدوارها (إطارات تقنية، إطارات إدارية) ومن هنا تبرز الصعوبة الكبرى في تحديد دقيق لمتغير الإطارات. وعليه يمكن القول أن هناك ثلاث أصناف للإطارات هي حسب الموقع أو حسب الشهادة أو حسب الدور، ولقد أقدم من خلال تحقيقه الميداني إلى تصنيف الإطارات في ثلاث مجموعات كبرى هي (أحمد زايد، عروس الزبير 2005، ص311): الإطارات المبتدئة، الإطارات المتوسطة، والإطارات العليا (القيادية والمسيرة).

وقدم لكل واحدة من المجموعات مفهومها وخصائصها الأساسية السوسيوومهنية.

3-2-1-1- الإطارات المبتدئة:

وتنقسم بدورها إلى مجموعتين فرعيتين هما:

3-2-1-1-1- الإطارات المبتدئة أصحاب الشهادات:

وهي فئة حاصلة على شهادات جامعية (مهندسين تقنيين، اقتصاديين، واجتماعيين...)، كان اندماجهم في عالم الشغل يتطلب منهم الجهد الكبير والوقت الطويل، ذلك لأن دراستهم لم تمنحهم الكفاءة التطبيقية اللازمة لممارسة الواقع المهني، لهذا تجدهم يواجهون صعوبات كبيرة في التكيف مع وتيرة الحياة المهنية، فيحاولون في السنوات الأولى اكتساب الخبرة في تقنيات العمل التي يجربونها تماما، وعن علاقاتهم بالمنشأة التي يعملون بها فيشعر غالبيتهم بضعف الانتماء والارتباط لأنهم منشغلون بمستقبلهم المهني أكثر من انشغالهم بمستقبل التنظيم.

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

3-2-1-2- الإطارات الداخلية:

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

3-2-2-2- الإطارات المتوسطة:

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

3-2-2-1- الفئة الأولى:

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

3-2-2-2- الفئة الثانية:

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

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

3-2-2-3- الإطارات العليا:

وهم الذين تقع على عاتقهم المسؤولية الكبرى حول مستقبل المنشأة وذلك كونهم مدعون دائما لاتخاذ قرارات إستراتيجية حاسمة في الأمور الحساسة على ضوء ما يتاح لهم من معلومات تجعل احتمال الخطأ قليل ومحسوب، وعليه فهي التي تتحمل المسؤولية الكاملة عما اتخذته من قرارات، الأمر الذي يجعلها تعيش في مخاطر مهنية في كل حين، لكنها في ذات الوقت تتمتع بامتيازات معنوية من التقدير والاحترام

والنجاحات... كما لا ننسى المادية من الأجور والحوافز ناهيك عن المكانة الاجتماعية المرموقة.

3-3- إطارات فئة الأسلاك المشتركة:

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

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

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

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

3-3-1- إطارات شعبة الإدارة العامة:

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

2-3-3- إطرارات شعبة الترجمة والترجمة الفورية:

ورد في المادة 86 أن شعبة الترجمة والترجمة الفورية تضم الإطرارات التالية
سلك المترجمين – التراجمة وهذا السلك يحوي 3 رتب هي: رتبة المترجم – المترجمان،
رتبة المترجم – المترجمان الرئيسي، رتبة رئيس المترجمين – التراجمة.

3-3-3- إطرارات شعبة الإعلام الآلي: وهذه الشعبة تضم إطرارات الأسلاك التالية:
المهندسون، وهذا السلك يضم رتبة مهندس تطبيقي، مهندس دولة، رتبة مهندس
رئيسي. رتبة رئيس المهندسين، ثم سلك مساعدا المهندسين ويحوي مساعد مهندس
مستوى 1 ومساعد مهندس مستوى 2.

4-3-3- إطرارات شعبة الإحصائيات: وتحتوي حسب المرسوم التنفيذي سابق الذكر على
الأسلاك التالية: المهندسون، وهذا السلك به رتبة مهندس تطبيقي، مهندس دولة،
مهندس رئيسي، رئيس المهندسين، يليه سلك مساعدا المهندسين ويضم مساعد مهندس
مستوى 1 ومساعد مهندس مستوى 2

5-3-3- إطرارات شعبة الوثائق والمحفوظات:

وتضم هذه الشعبة الأسلاك التالية: الوثائقيون أمناء المحفوظات وبها وثائق أمين
محفوظات، وثنائي أمين محفوظات محلل وثنائي، أمين محفوظات رئيسي، رئيس
الوثائقيين أمناء المحفوظات ثم سلك مساعدا الوثائقيين أمناء المحفوظات ويضم
مساعد وثنائي أمين محفوظات رئيسي.

4- ميدان الدراسة والخصائص العامة لمجتمع البحث

1-4- ميدان الدراسة:

تم اختيار 4 مديريات بولاية تبسة هي: مديرية التنظيم والشؤون العامة،
مديرية الإدارة المحلية مديرية المواصالات السلوكية واللاسلكية الوطنية ومديرية النقل،
حيث عمد الباحث إلى جعل إطرارات هذه الأخيرة مجرد عينة تجريبية وذلك حتى يقصمها
من الدراسة تجنباً للوقوع في الذاتية والأحكام المسبقة كونه موظف بها، أما المديريات
الثلاث الأخرى (تقع مقراتها جغرافياً ضمن مقرر ولاية تبسة) ونعرفها كما يلي:

1-1-4- مديرية التنظيم والشؤون العامة DRAG:

تم إنشاء مديرية التنظيم والشؤون العامة وفق الهيكل والصلاحيات الموجودة حاليا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95-265 المؤرخ في 06 سبتمبر 1995 المحدد لقواعد تنظيم وسير مصالح الشؤون العامة والإدارة المحلية وهي المسؤولة على:

- ضمان تنفيذ وتطبيق القواعد القانونية العامة (نصوص قانونية وتنظيمية).
- ضمان المراقبة على شرعية التدابير التنظيمية المعتمدة محليا (مداولات المجلس الشعبي الولائي والمجالس الشعبية البلدية).
- ضمان تقديم التقارير ودراسة الأعمال الإدارية للولاية والبلديات التابعة لها.
- التكفل بمتابعة الإجراءات الخاصة بنزع الملكية ووضعها تحت تصرف الدولة لأجل المنفعة العامة قصد إنجاز مشاريع اقتصادية واجتماعية وتربوية ورياضية في إطار مختلف برامج التنمية المحلية وكذلك برامج التنمية القطاعية.

2-1-4- مديرية الإدارة المحلية DAL:

تم إنشاء مديرية الإدارة المحلية بموجب نفس المرسوم التنفيذي الذي أنشئت بمقتضاه مديرية التنظيم والشؤون العامة والمنصوص عليه تحت رقم 95-265 المؤرخ في 06 سبتمبر 1995 الذي يحدد قواعد تنظيم وتسيير مصالح الشؤون العامة والإدارة المحلية ويعطي هذه المديرية الصلاحيات التالية:

- كل ما يتعلق بالنفقات وما يختص بتسيير جميع ممتلكات الولاية، والميزانية لخاصة بالولاية ودوائرها وبلدياتها، كما يختص بصيانة المباني الخاصة بالإطارات في الولاية، حضيرة السيارات...إلخ.
- التكلف بتوظيف المستخدمين التابعين للولاية والدوائر، والموظفين التابعين لوزارة الداخلية على المستوى المحلي:

- الإشراف على الدوائر والبلديات التابعة للولاية والإشراف على مستوى الولاية نفسها عن طريق مراقبة مصالحها وأموالها، ودراسة الميزانية ومراقبتها إلى غاية تنفيذها، أي كل أملاك البلديات تسير من طرف المصلحة من حيث الجانب المالي وجانب الأملاك (العقارية، المنقولة).

- بالإضافة إلى مراقبة ومتابعة الصفقات التابعة للولاية التي تهتم بالقطاعات الداخلية والجماعات المحلية والاتفاقيات المبرمة من طرف البلديات مثلا: الإنجاز والتوريد

3-1-4- التعريف بمديرية المواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية DTN:

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-193 مؤرخ في 12 صفر عام 1419 الموافق 7 يونيو سنة 1998 تحددت قواعد تنظيم المصالح الخارجية للمديرية العامة للمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية وكيفية سيرها.

- يدير مديرية المواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية مدير يعين بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من وزير الداخلية والجماعات المحلية.
- يكون مدير المواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية للولاية الأمر بالصرف الثانوي للاعتمادات المخصصة له.

والتي هي في الأصل كانت مصلحة تابعة لمديرية الإدارة المحلية لولاية تبسة حيث تمارس نشاطها ويتسع عبر كامل تراب الولاية وهذا النشاط يتمثل في تغطية الاتصالات السلوكية واللاسلكية وضمان سيرها ومراقبتها وصيانتها عبر البلديات ودوائر الولاية.

2-4-الأصول الاجتماعية والتعليمية للإطارات :

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

1-2-4 - توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس :

عدد الذكور يفوق عدد الإناث بأكثر من الضعف حيث يبلغ عددهم 108 بنسبة تقرب 69.68% أي ما يفوق ثلثي مجتمع الدراسة بينما يبلغ عدد الإناث 47 معظمهم من الفئة العمرية الشابة، وتفسير هذا يرجع إلى أن اقتحام المرأة لمجال العمل بشكل واسع وكبير في ولاية تبسة لا يعود إلى أمد بعيد بل هو حديث النشأة بالمقارنة مع الولايات الكبرى.

2-2-4- توزيع المجتمع حسب السن:

سن الإطارات يتراوح بين 24 سنة كأصغر سن و60 سنة كأكبر سن، حيث أن أكبر عدد من الإطارات تتراوح أعمارهم بين 24 و33 سنة وتمثل بنسبة 32.90% مما يدل على وجود عدد معتبر من الإطارات الشابة، أما الفئة من 51 إلى 60 سنة فنسبة الإطارات فيها تمثل 12.26%، وهو ما يؤكد أن العديد من الإطارات لا تنتظر سن التقاعد 60 سنة حتى تحال على المعاش بل بمجرد بلوغ 32 سنة خدمة فعلية - كما يشترط التنظيم المعمول به في حالة التقاعد - تلجأ الإطارات لتسوية معاشها، وعن الفئة المتوسطة العمر والموجودة في وسط التصنيف نلاحظ هناك تقارب في النسب حيث نلاحظ أن نسبة الإطارات من 33 إلى 42 سنة تقدر بـ 30.97% ومن 42 إلى 51 سنة تمثل بنسبة 23.87%، والملاحظ عموماً بالنسبة للسن أن النسبة تتناقص كلما زادت أعمار الإطارات، أما متوسط العمر فهو 37.61 سنة وهو يدل على صغر الإطارات في المديرية وهذا راجع إلى هجرة أصحاب الخبرة وتسوية معاشهم.

3-2-4- توزيع المجتمع وفق الحالة الاجتماعية:

1-3-2-4- الحالة العائلية :

أغلب الإطارات متزوجون بنسبة عالية تتمثل في 80%، وتمثل نسبة العزاب 16.13% وهي قليلة جداً مقارنة بالنسبة لسابقتها، كما أنه توجد 4 حالة طلاق بنسبة 2.58% وحالي وفاة للزوج بنسبة 1.29% مما يدل على الاستقرار العائلي لدى الإطارات.

2-3-2-4- عدد الأولاد :

نجد أن هناك 7 إطارات فقط لديهم 5 أولاد وهي أعلى نسبة معدل إنجاب الأطفال بنسبة لا تتجاوز 4.52%، وعن الذين ليس لديهم أولاد فهم العزاب و5 متزوجين حديثا، أما بقية أفراد مجتمع الدراسة يتراوح عدد الأولاد عندهم بين 01 إلى 04، حيث يمثل متوسط عدد الأولاد بالنسبة لجميع أفراد المجتمع حوالي 02 ولد.

2-3-2-4- الأصول الاجتماعية والجغرافية :

ومن المعلومات التي استقيناه من المجيبين تبين أنهم جميعا يقيمون في المدينة ومكان العمل لا يبعد كثيرا عن مقر السكن، كما نلاحظ أن أكثرية الإطارات تنحدر من عائلات متوسطة الحال حيث تمثل نسبتهم 85.16%، بينما يوجد 14.84% أي 23 إطارا، ينحدرون من عائلات فقيرة وانعدام تام لإطارات تنحدر من عائلات غنية وهذا قد يكون راجع إلى الأسباب التالية :

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

- محدودية دخل الموظف الذي ينتمي إلى فئة الأسلاك المشتركة وتدني قدرته الشرائية.
- نفور الجزائري من الإدارة واعتبارها أمرا غير مرغوب فيه، وهذا موروث من أيام الدولة العثمانية مرورا بمرحلة الاستعمار الفرنسي، وعليه أصبح العمل في الإدارة مقتصرًا على المحتاجين للتوظيف في ظل شح المناصب في سوق العمل وكثرة البطالة وتزايد خرجي الجامعات والمدارس.

- قد تكون الأزمة الاقتصادية التي مرت بها البلاد أدت بالطبقات العليا (الغنية) إلى أن تدفع بأبنائها للعمل في مجالات أخرى أكثر صلابة ومكانة وذات دخل مرتفع مثل : الطب، المحاماة التجارة... وهذا يتوافق مع الدراسة التي قام بها (مراني حسان) بعنوان: الإطارات الصناعية شروط تكوين نخبة جديدة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية

بمدينة عنابة في الفترة بين سنتي 2001-2004، المنشورة في دفاتر المركز الوطني للبحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية رقم 09-2005.

4-3-2-4- المستويات والشهادات:

لقد بين التحقيق الميداني أن عدد الإطارات الحاملي لشهادة مهندس دولة يقدر بـ 40 فردا كلهم في شعبة الإعلام الآلي، بينما عدد مساعدي المهندسين مستوى 1 يقدر بـ 14 عنصرا هم كذلك في شعبة الإعلام الآلي، بينما يتوزع شاغلي المناصب الأخرى بين حملة شهادة الليسانس وخريجي معاهد التكوين الإداري والذين تدرجوا في المناصب حتى وصلوا إلى فئة الإطارات وهذه الفئة تعرف بالإطارات المتوسطة حسب تعريف عنصر العياشي، وعن التخصصات في التكوين فقد تكون لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بطبيعة المهنة. أما عن امتلاك الإطارات لشهادات أخرى لم يصرح أحد بذلك.

4-3-2-4-5- مكان ولغة التكوين وسنة التخرج:

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

أما عن مكان التكوين فجميع الإطارات زاولوا دراستهم محليا (داخل الوطن) 150 منهم درسوا بالشرق الجزائري (92 بتبسة، 32 بعنابة، 17 بقسنطينة، و9 بباتنة) بينما تلقى 5 إطارات تكويننا بجامعة الجزائر، وهذه لأرقام مرجعها إلى وجود الجامعات والمعاهد في كل ولاية تقريبا في الوقت الراهن، مما يسمح للفرد بتلقي تكوين في ولايته دون تكبد عناء السفر والإقامة.

وفي ما يتعلق بسنوات الدراسة فقد اكتفينا بمؤشر واحد هو سنة التخرج والتي تدل على الفترة التي قضى خلالها الإطار تكوينه وقد تبين أن حوالي 70% من

الإطارات تلقت تكويناً في الفترة الممتدة بين نهاية التسعينات من القرن الماضي وبداية الألفية الثالثة والبقية كان تكوينها في فترة الثمانينات وبداية التسعينات.

من خلال ما سبق نجد أن وضعية الإطارات الاجتماعية مستقرة وما يدل على ذلك مؤشر الحالة العائلية (وجود 4 حالات طلاق).

كما أن لها خصوبة ضئيلة قد ترجع لعدة أسباب أهمها :

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

- فترة تكوين الإطارات التي تزامنت مع توجه الدولة نحو سياسة تنظيم النسل نظراً للآزمة الاقتصادية التي شاهدها البلاد.

3-4- الوضعية المهنية والاقتصادية للإطارات :

حتى نتمكن من معرفة الوضعية الاقتصادية والمهنية للإطارات ارتأينا الأخذ بالمؤشرات التالية : مكان العمل، الرتبة في العمل، الأقدمية، الأجر.

1-3-4- توزيع الإطارات حسب الانتماء للمديريات :

مجتمع الدراسة مقسم حسب المديريات مجال الدراسة بشكل تأخذ فيه مديرية الإدارة المحلية DAL حصة الأسد بـ 130 إطاراً أي ما يعادل نسبة تقارب 84% لتترك لمديرية المواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية DTN ومديرية التنظيم والشؤون العامة DRAG مجتمعين ما يقارب 16% فقط ويرجع ذلك لكون مديرية الإدارة المحلية تعد العمود الفقري للولاية ويتوزع موظفوها على جميع دوائر الولاية.

2-3-4- توزيع الإطارات حسب الرتبة :

فئة إطارات فئة الأسلاك المشتركة المكونة لمجتمع الدراسة تتوزع على 7 رتب تأتي في المقدمة مهندس دولة في الإعلام الآلي بنسبة 25.81% ثم رتبة مساعد متصرف بنسبة تقدر بـ 21.29% يلها رتبة متصرف محلل بنسبة 19.35% وهذه الرتبة أدمج فيها المتصرفين الحاملين الذين واصلوا تعليمهم العالي وتحصلوا على شهادة ماستر ويأتي

بعدها رتبة متصرف بنسبة 16.13% ثم مساعد مهندس مستوى 1 و متصرف رئيسي ثم متصرف مستشار بنسب 9.03%، و6.45% و1.94% على الترتيب.

3-3-4- توزيع الإطارات حسب الأقدمية :

تتراوح خبرة الإطارات بالمديريات مجال الدراسة بين سنتين و 32 سنة كحد أقصى وما يقارب نصف عدد الإطارات تملك خبرة ما بين سنتين إلى 12 سنة، بينما يتوزع النصف المتبقي بين 12 و 32 سنة وهذا ما يدل على وجود الإطارات المبتدئة ضمن مجتمع الدراسة حسب تصنيف (العياشي عنصر) المذكور سابقا.

5- عرض نتائج الدراسة وتفسيرها

1-5- الخصائص العامة لإطارات فئة الأسلاك المشتركة :

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

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

- أما بالنسبة لعامل السن نلاحظ أن 99 من 155 إطارا تتراوح أعمارهم بين 24 سنة و 42 سنة وهو ما يدل على نسبة عالية للإطارات الشابة، وهذا الأمر يوضح سياسة الدولة المتبعة في محاولة امتصاص البطالة خاصة عند فئة الشباب المتحصلين على الشهادات، بينما يقل هذا العدد كلما تقدم الإطارات في السن ليلبلغ عدد 19 إطارا فقط في الفئة بين 51 و 60 سنة وهذا مرده إلى أن العديد من الإطارات لا تنتظر بلوغ سن التقاعد 60 سنة حتى تحال على المعاش، بل بمجرد إتمام 32 سنة خدمة فعلية - كما تشترط التنظيمات المعمول بها في حالة التقاعد- تلجأ الإطارات لتسوية معاشها مما يفقد المديرية عناصر هامة تتمتع بخبرة كبيرة، وهذا الأمر يفسر كذلك صغر سن الإطارات نظرا لهجرة أصحاب الخبرة، وهذا الشيء يدل كذلك على عدم وجود رابط يصل الإطار بوظيفته حيث بمجرد استيفاء الشروط القانونية يقرر هذا الأخير الإحالة على المعاش، بل أكثر من ذلك فهو ينتظر هذا الأمر بفارغ الصبر، وهذا ما لمسناه من خلال معاشتنا لإطارات فئة الأسلاك المشتركة العاملة في المديرية السالفة الذكر، وهذا أن دل على شيء ما فهو يدل على الاتجاه السلبي للإطارات نحو عوامل الرضا الوظيفي، وهو ما تؤكد النتائج المتحصل عليها في الدراسة.

- فيما يخص الحالة الاجتماعية للإطارات فإن هناك قلة فقط من الإطارات من لم يسبق لهم الزواج وعدددهم 25 إطارا كلهم من فئة الشباب وهي ظاهرة ملفتة للانتباه نظرا لشبابية أفراد مجتمع الدراسة خصوصا مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي يعيشها المجتمع الجزائري حيث صار الزواج وإقامة البيت من بين الأهداف المستعصية والشاقة على غالبية الشباب الجزائري، كما أن مجتمع الدراسة يحوي فقط 4 حالات طلاق وهذا يرجع إلى حالة الاستقرار العائلي لدى فئة الإطارات، أما حالة وفاة الزوج فلدينا حالتين فقط ، أما بالنسبة لعدد الأولاد عند الإطارات فهو يتراوح بين طفل و5 أطفال، وعدد الأطفال المكرر بكثرة أي المنوال هو طفلين حيث تكرر 49 ، مع وجود 30 إطارا ليس لهم ذرية وهم 25 عزابا و5 متزوجين جدد، وعند حساب معدل الأطفال بالنسبة لهذه الفئة وجدناه يقترب من طفلين عند كل إطار.

- أما بالنسبة للشهادات المتحصل عليها فتبرز أن هناك 96 إطارا تلقوا تكويننا جامعيا بينما خريجي المعاهد 59 فقط منهم 45 إطارا وصلوا إلى مناصب فئة الإطارات عن طريق التدرج في المناصب و14 إطارا متحصل على شهادة تقني سامي، كما أن الإعلام الآلي هو التخصص الطاغي على تكوين الإطارات ثم التكوين الإداري و بعد ذلك الحقوق تم يتوزع تكوين الإطارات على العديد من التخصصات وهذا يرجع إلى أهمية الإعلام الآلي و التوجه نحو الإدارة الرقمية التي تعتمد على البرمجة الرقمية في محاولة لإلغاء كثرة الأوراق أو ما يصطلح عليه بإدارة صفر ورقة، أما عن لغة ومكان التكوين عند الإطارات توضح أن الجميع تلقوا تكويننا داخل الوطن باللغتين العربية والفرنسية، وأغلبهم تكون في الفترة الممتدة من نهاية التسعينيات وبداية الألفية الثالثة، هذا الأمر يدل على أن فئة إطارات الأسلاك المشتركة تضم في طياتها العديد من التناقضات حسب ما تم سرده من شهادات تعليمية وتخصصات ولغة التكوين و مكان التكوين، لتشكل فسيفساء حقيقية.

- يتجلى من النتائج المتحصل عليها أن الغالبية الساحقة من إطارات فئة الأسلاك المشتركة تنتمي لمديرية الإدارة المحلية وهذا راجع إلى كون مديرية الإدارة المحلية هي التي تحوي موظفي المديرية الكائنة بمقر الولاية وزيادة على ذلك كل موظفي الدوائر والبالغ عددها 12 دائرة.

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

- وبالنظر لما توفر لدينا من نتائج نجد إطارات الأسلاك المشتركة تتوزع على 7 رتب من بين الرتب المذكورة في المرسوم التنفيذي 04-08 ، هذا التوزيع قد يكون عاديا بالنسبة لهذه الرتب لكن الغريب في الأمر هو أن عدد مهندسي الإعلام الآلي أكثر بكثير من عدد مساعدي المهندسين المستوى 1 ، في نفس الاختصاص الشيء الذي يبعث على التساؤل لأنه من مهام المهندسين الإشراف على التقنيين السامين وقلة الإطارات في الرتبة الأخيرة تجعل من المهندسين يقومون بالمهام المسند أساس لمساعدتي المهندسين أو يكون الاعتماد على الموظفين المنتمين لفئة الإدماج المهني أو عقود ما قبل التشغيل الشيء الذي يبعث على التذمر الكبير عند فئة مهندسي الإعلام الآلي.

- بالنسبة للأقدمية في العمل، فالكثير من الإطارات لا تتجاوز خبرتهم المهنية 12 سنة وهو ما يبين وجود إطارات مبتدئة حسب تصنيف عنصر العياشي في دراسته للإطارات، أما عن الأجر فالغالبية لا تتعدى أجورهم 45.000 دج ، كما أن هناك 14 إطارا فقط من صرحوا بامتلاك دخل إضافي، وهذا يشير إلى أن إطارات الأسلاك المشتركة لا تتقاضى أجورا عالية إذا ما قورنت بأجور القطاع الاقتصادي، حيث أن عون في اتصالات الجزائر على سبيل المثال لا الحصر يتقاضى أكثر من مهندس ورئيس مصلحة في نفس الوقت ينتمي لفئة الأسلاك المشتركة وهذا دون احتساب ما يتحصل عليه هذا العون من علاوات وامتيازات، هذا ما يدفع الكثير من الإطارات إلى الإحساس بالظلم أو ما يعرف عند الجزائريين بالحقرة وهذا ما لمسناه من معاشتنا لهذه الفئة.

- الخصائص العامة لإطارات فئة الأسلاك المشتركة العاملة بمديريات الإدارة المحلية DAL، التنظيم والشؤون العامة DRAG، المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية DTN لها تقريبا نفس الخصائص التي وجدها عنصر العياشي في دراسته للإطارات الصناعية تحت عنوان الإطارات الصناعية: مسارات وتمثلات، وكذلك تتوافق مع دراسة مراني حسان بعنوان: الإطارات الصناعية ، شروط تكوين نخبة جديدة.

2-5- تفسير النتائج في ضوء الفرضيات:

- تبين من المعلومات المستقاة حول الأصول الاجتماعية والجغرافية لإطارات فئة الأسلاك المشتركة أنه لا يوجد أي إطار ينحدر من عائلة غنية لأن جميعهم من عائلات

فقيرة أو متوسطة وهذا يرجع إلى سياسة الدولة المتبعة في توفير التعليم للجميع من خلال فرض قانون إجبارية و مجانية التعليم، كما أن النفور الملموس عند الجزائريين تجاه الإدارة من زمن الدولة العثمانية مرورا بالحقبة الاستعمارية، يجعل هذه الوظائف تقتصر على المحتاجين للوظائف في ظل شح مناصب العمل وتزايد البطالة خصوصا عند خريجي الجامعات و المعاهد العليا، دون أن ننسى الأزمة الاقتصادية التي أُلقت بظلالها على البلاد، التي أدت بالطبقات العليا أو العائلات الغنية إلى الدفع بأبنائها للعمل في مجالات أخرى أكثر دخلا و مكانة مثل : الطب المحاماة، القضاء، الأعمال الحرة....، نظرا لمحدودية دخل الإطارات التابعة للأسلاك المشتركة وتبين كذلك أن كل الإطارات يقيمون في المدينة و مكان العمل لا يبعد كثيرا عن السكن، وتبين الدراسة أنه لا يوجد أي إطار ينتمي أو ينحدر من أصول إدارية وهو ما ينفي الفرضية الأولى.

- كانت النتائج المستقاة حول السكن تفيد بأن 20 إطارا يملكون سكنات خاصة وهي عبارة عن شقق تمت تسوية ملكيتها مع الهيئات المعنية أو منازل صغيرة اقتناها أصحابها منذ أمد أو ورثوها عن ذومهم وجميعهم ينتمون إلى الفئة العمرية الأكبر في التوزيع حسب السن أما الساكنين في مساكن مؤجرة فهم 90 إطارا كلهم من الفئة العمرية المتوسطة في التوزيع حسب مستويات الأعمار، وهي مساكن تابعة للدولة تتوزع بين السكن التساهمي والاجتماعي أين تبرز سياسة الدولة خلال الفترة الممتدة بين ثمانينيات وتسعينيات القرن الماضي حيث تنعدم مشكلة السكن في ولاية تبسة بالنسبة للموظفين، فجلهم استفادوا من سكنات، أما القاطنين مع العائلة فهم العزاب و المتزوجين الذين توظفوا حديثا، هذه النتائج تبرز تحقيق الحاجة للسكن عند الإطارات بنسبة عالية، وبالرغم من أن ولاية تبسة تعد من المناطق السهبوية التي تشتهر بتربية الماشية وخاصة بلدية الشريعة المعروفة باللحوم ذات الجودة العالية وبلدية بئر مقدم التي تعرف أسعار معقولة لهذه المادة، ومع ذلك فالسواد الأعظم من الإطارات تخلو موائدهم من اللحم إلا في المناسبات و الأعياد وحتى في هذه الأخيرة أي الأعياد فالغالبية الساحقة لا تقدر على اقتناء أضحية العيد الأمر الذي لاحظناه بالمعايشة لهذه الفئة، أما عن القلة المتبقية فهم لا يعتمدون على أجرهم فقط بل لديهم دخلا إضافيا فضلا عن شغلهم لرتب عليا أو مناصب مفتاحية Poste Clé، يتبين من خلال ما سبق رفض

الفرضية الثانية وعليه فإن كلا الفرضيتين مردودتين ومنه فإن هذه الفئة غير راضية على وضعيتها، وهذا ما تؤكد المقابلات الحرة مع مجموعة من الإطارات، حيث لمسنا عندهم السخرية من الفئة التي ينتمون إليها أي فئة الأسلاك المشتركة corps communs حيث يلقبه البعض بـ corps comiques، أي سلك مضحك أو هزلي وآخرون يدعونه بـ corps coma، أي أن هذا السلك في غيبوبة تامة وهو دليل على عدم الرضا، كما أن المسؤولين يساهمون في ذلك بطريقة أو بأخرى، وهذا ما وجدناه في إجاباتهم على السؤال الخاص بتزيف اليد العاملة من الإطارات، بأن الباب مفتوح أمام كل من يريد المغادرة، وذهب بعض هؤلاء المسؤولين إلى أبعد من ذلك حيث صرح أحدهم أن الأمر لو كان بيده فإنه سيستغني عن 70% من هؤلاء الإطارات، لأنهم لا يستحقون هذه المكانة وهم يبحثون دائما عن الأجر والعلاوات دون تقديم أي شيء يذكر للإدارة، وهم يجلسون أمام جهاز الإعلام الآلي فقط للعب، وصرح مسؤول آخر أن على الدولة مراجعة طرق توظيف الإطارات وأن تبني على أسس علمية بحتة مع اشتراط المعرفة الجيدة للإعلام الآلي كعنصر أساسي في التوظيف في أي رتبة من الرتب، كون الإدارة الجزائرية متجهة نحو الإدارة الرقمية حيث لا يوجد مكان للأمينين- يقصد من لا يملك معارف حول الإعلام الآلي، كما أن الإطلاع على السجلات والوثائق يثبت أن هناك نسبة دوران كبيرة، حيث أن هناك 15 مهندسا في الإعلام الآلي قدموا استقالاتهم واتجهوا للعمل في مجالات أخرى في ظرف لا يتعدى السنتين، كما أن نسبة المتقدمين بملفات لتسوية معاشاتهم قبل بلوغ سن 60 تعد عالية، وهم 5 إطارات يملكون سنوات خبرة 32 سنة و8 إطارات تتراوح خبرتهم بين 27 و31 سنة، أما عن نسب الغيابات والمرض والتمارض فإنها تعتبر جد مرتفعة حسب تصريح رؤساء مصالح المستخدمين في المديرية التي جرت فيها الدراسة

- ربما يلاحظ المتابع للدراسة وجود تناقض في تبنى المسح الشامل و استرجاع جميع الاستثمارات مع التصريح بنسبة غيابات مرتفعة، لكن هذا بكل بساطة لحسن الحظ، حيث تزامن توزيع الاستبيان على أفراد مجتمع البحث مع استدعاء الهيئة الناخبة لاستحقاق الرئاسيات لسنة 2019 الملغاة، وهنا لا يقبل الشهادات المرضية إلا في حال المكوث بالمستشفى أو عطل الأمومة بالنسبة للسيدات، كما أن أي شكل من أشكال

التغيب غير المبرر يتعامل معه في هذه الظروف بطريقة صارمة للغاية وهو الأمر الذي يدركه الجميع دون استثناء.

- مما سبق نلمس وجود إحباط ويأس لدى إطارات فئة الأسلاك المشتركة، يؤدي بهم في أغلب الأحيان للإحساس بالاغتراب وهو ما يفند الفرضية الثالثة حيث أن نظرة فئة إطارات الأسلاك المشتركة للمستقبل تعد قاتمة جدا، وهذا نفس ما توصل له الأستاذان إسماعيل قيرة وإبراهيم توهامي في الدراسة التي تحمل عنوان: أنماط الاغتراب لدى الشرائح العليا في البناء التنظيمي

6-خاتمة:

توصلت الدراسة إلى أن إطارات فئة الأسلاك المشتركة العاملة في بعض مديريات ولاية تبسة، ونخص بالذكر مديرية الإدارة المحلية DAL، التنظيم والشؤون العامة DRAG، المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية DTN، أغلبيتها إطارات يتقاضون أجورا منخفضة، كما أن غالبية الإطارات متزوجين، مما يزيد في الأعباء المادية الواقعة على كاهلهم، لذلك نجد ضعفا في معدل الإنجاب لديهم، الإطارات مستقلة بمساكن خاصة، ممتلكة أو مؤجرة، غذاؤهم ذو نوعية بسيطة، وملبسهم كذلك، وهذا بالرغم من طبيعة العمل التي تقتضي المظهر اللائق، كما تظهر الدراسة أن أطار الأسلاك المشتركة يشعر بالتهميش والإقصاء والاعتراب واعتباره أداة لتنفيذ الأوامر، الأمر الذي يحط من قيمته كإطار يملك تكوينا عاليا وخبرة معتبرة، مع العلم أن هناك من الإطارات من يملك شهادات عالمية مقدمة من طرف شركة (مايكروسوفت) المعروفة عالميا في ميدان الإعلام الآلي، بالإضافة إلى ذلك توصلنا إلى عدم وجود احتكاك بين الإطارات والفئات العمالية الأخرى وحتى فيما بينهم.

وهذا يرجع إلى انتشار ظاهرة التكتلات في داخل المديريات، تحكمها العصبية القبلية المرسخة في أذهان أهالي المنطقة، إذ نتج عن ذلك المحاباة في المعاملة والمحسوبية في تولية المهام وعملية التوظيف للإطارات، ومما زاد في تأثر الإطارات نفسيا، شيوع الوشاية في أوساط العمال بمختلف فئاتهم وتخوفهم على مستقبلهم المهني، وبدو لنا من خلال التواجد المستمر بميدان والمعاشية لأفراد مجتمع البحث أثناء الدراسة و

حتى من قبلها أن الإطارات يملكون كفاءة عالية في مجال التسيير الإداري حيث اكتسبوا خبرة كبيرة من خلال متابعة ملفات عديدة وشائكة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر السكن، الحالة المدنية والانتخابات، تتجلى في تواجدهم بالميدان جنبا إلى جنب مع الموظف البسيط، إذ لم يكتفوا بتوجيه الأوامر بل تعدوه إلى المشاركة في التنفيذ والسهر على السير الحسن لهذه العمليات مما يفسر عدم تأثر المديرين بالرغم من هجرة عدد لا يستهان به من الإطارات، كما أن متوسط الأعمار عند إطارات فئة الأسلاك المشتركة بدأ في التقدم نسبيا، أين يبحث الإنسان عن الاستقرار، وبالرغم من تخوف الإطارات على مستقبلهم المهني وتهميش الإدارة لقدراتهم والقضاء على روح المبادرة لديهم.

إلا أن المديرين تشهد سيرا حسنا لجميع الملفات، مما يفسر روح المسؤولية التي يمتلكها الإطار تجاه عمله، ونرجع هذا إلى العقيدة الإسلامية التي تحثه على إتقان العمل والإخلاص فيه، متجاوزا كل ما يحيط به من مخاطر مهنية قد تنجم عن أخطاء، حيث لا مجال للخطأ، الأمر الذي يستدعي في بعض الأحيان الإحالة على اللجان المتساوية الأعضاء وحتى المتابعات القضائية...إلى غير ذلك، كل هذه الأمور لا يأبه بها الإطار لأنه يرجعها لقضاء الله عز وجل وقدره، أما بالنسبة للأمن الوظيفي والخوف من التسريح فإن الكل يجمع على أن هذا لا يعنهم لأن الأرزاق بيد الله تعالي رب الأرزاق يوزعها كيف يشاء قال الله تعالى: "وفي السماء رزقكم وما توعدون" (الذاريات الآية 22)

وأخيرا ننبه إلى أن فئة الأسلاك المشتركة تقدم خدمة عمومية ليست بالهينة للمجتمع حتي يصل إلى الاستقرار والرفاهية الأمر الذي يستوجب تدخل السلطات العليا لأجل حل مشكلات هذه الفئة وبالدرجة الأولى مشكلة القدرة الشرائية المنخفضة بسبب انخفاض الأجر، وعليه فإن صمت هذه الفئة ليس مرجعه الرضا عن العمل، بل مرجعه لعوامل أخرى، مما يفتح الباب أمام دراسات مستقبلية جديدة في هذا الموضوع.

7- قائمة المصادر والمراجع:

7-1- المصادر:

1. القرآن الكريم .
 2. المرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.
 3. المرسوم التنفيذي رقم 16-208 المؤرخ في 02/11/2016 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم .
- 7-2- المراجع باللغة العربية .
1. ماهر أحمد(2003): السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات)، الدار الجامعية الإسكندرية.
 2. قرني عبد الحميد(2008): الإدارة الجزائرية مقارنة سوسيولوجية، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر.
 3. مطمر محمد العيد(2003): التنظيم الإداري في عهد الاحتلال الفرنسي و أثره على الحالة الاجتماعية للسكان بمنطقة الأوراس، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 4..
 4. بن اشهو عبد اللطيف(1982): التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1982، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
 5. زايد احمد، عروس الزبير(2005)، النخب الاجتماعية حالة الجزائر و مصر، الطبعة الأولى، عربية للطباعة والنشر، القاهرة.
 6. عنصر العياشي: النخبة الصناعية في الجزائر(2005). النخب الصناعية حالة الجزائر مصر، عربية للطباعة والنشر، مكتبة مدبولي طبعة 01.
 7. عنصر العياشي (2001): الإطارات الصناعية مواقع، أدوار، مسارات، وتمثلات، منشورات مركز crasc الدفتر رقم 02-2001.

- ميراني حسان(2001): الأبعاد الثلاثة لدور الإطار، منشورات مركز crasc
الدفتر رقم 2001-02.

3-7-المراجع باللغة الفرنسية :

1. BENGUERNA Mohamed ;TAYLOR .F.W(1992): La direction scientifique des entreprises, ENAG éditions, Alger ,1992.
2. HARBI Mohamed (1993) : Le FLN mirage et réalité , des origines à la prise du pouvoir , 1945-1962 , Edition Naqd/Enal.
3. Beleau Michel(1989): L'expérience industrielle dans les pays sous développés; D.Plon,Paris.