



الاندماج الاجتماعي بالمنظمة الجزائرية -دراسة ميدانية: عينة من المتعاقدين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP بمؤسسات الإدارة المحلية غرداية-

مهيري دلييلة

- قسم علم الاجتماع- جامعة غرداية -

العنوان: شارع لحرش مبارك أثنية المخزن - غرداية- الجزائر-

dllnsrn@gmail.com

ملخص -

مختلف العلوم تناولت ظاهرة الإدماج، لكن الأبحاث حول ظاهرة الاندماج الاجتماعي كانت قليلة في العلوم الإنسانية و الاجتماعية خصوصا علم اجتماع تنظيم و عمل. انتهجت الدولة الجزائرية ضمن العمل المأجور جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP، موجه للشباب خريجو الجامعات، المعاهد طالبي العمل أول مرة. يدمجون بالمنظمات في إطار عقود الإدماج المهني بالإدارات العمومية. يترتب خلال فترة التعاقد ممارسات تنظيمية بين المتعاقدين و الأفراد بالمنظمة المتعاقدين بها نابعة عن سلوكيات الفاعلين الاجتماعيين. و دراستنا لظاهرة الاندماج الاجتماعي بالمنظمة صغنا ثلاث فرضيات.

- 1- مدى تكيف المتعاقدين مع طبيعة العمل التعاقدية.
- 2- ظروف العمل كنظام الحوافز(المادية، المعنوية) و مدى تأثيرها على عملية انتمائهم بالعمل.
- 3- طبيعة العلاقات الاجتماعية و مدى تعاون الإدارة لاندماجهم اجتماعيا بالمنظمة.

نتائج الدراسة الميدانية المجرات بمؤسسات الإدارة المحلية غرداية تحقق صدق الفرضيات، صرح أغلب المبحوثين أن العمل التعاقدية في إطار الإدماج المهني لا يتناسب و مؤهلاتهم العلمية و المهنية (صراع، نزاع) لعدم (تحديد المهام، وحدة الأمر) تظهر في طلبات (التحويل، فسخ العقد). و صرح معظمهم بعدم الاستفادة من الحوافز خاصة المادية. بالتالي ضعف درجة اندماجهم الذي يظهر بعدم ولائهم للمنظمة و البحث على التوظيف بجهات أخرى.

الكلمات المفتاحية -

المنظمة، الاندماج الاجتماعي، جهاز المساعدة على الإدماج المهني، مؤسسات الإدارة المحلية.

Social Integration of the Algerian Organization

A Field Study: of a sample of contractors in the helping formula for the professional Integration (DAIP) in the institutions of the local administration – GHARDAIA-

Abstract -

Different sciences addressed phenomenon of integration, but the researches on the phenomenon of social integration have been few in the humanities and social science, sociology, organization and work. Algerian state adopted a contractual work, in the domain helping at professional integration (DAIP), oriented for youth graduates from the universities and institutes, job applicants for first time. Integrate the contractors in the public administrations in context professional integration contracts. At the contracted period occur regulatory practice between the contractors and individuals stemming from behaviours of social actors. And our study to the phenomenon the social integration in the organisation. We proposed 3 hypotheses :

1-Degree the adaptation with the nature of contractual work.

2-Working conditions, system the incentives (material, morale) the degree of the effect of these incentives on their affiliation in the work.

3-Nature of social relations between the contractors and individuals, and know a degree a solidarity the administration for their integration in the organization.

The results of the field study in the institutions of the local administration confirm that the hypotheses are true. Majority of the respondents said that working in the professional integration does not proportional to their academic qualifications and professional (strife, conflict), because there is no determine the functionality, and no the command unit. Conflict appears in the request (transfer, annulment of the contract), and the majority said they did not benefit from material incentives.

Finally, Said the majority of them, weakness of the integration degree appear in the not their loyalty to the organisation and the research for the employment in the other institutions.

Keywords –

Administration, Social Integration, Professional Integration, the Local Administration.

1- مقدمة -

ارتبط مفهوم الاندماج الاجتماعي بالتغير الاجتماعي للعمل، عرّف بظهور "مجتمعات العمل" نتيجة الثورة الصناعية التي عرفتها أوروبا والتي سارعت في بناء اقتصادياتها المتضررة من الحرب، استوجب تشغيل عمالة على المستويين الداخلي و الخارجي، أصبح بذلك العمل أو ممارسة نشاط مهني معيار للمشاركة الاجتماعية، و محور أساسي للاندماج الاجتماعي. يعتبر العمل "أكبر مدمج" (le grand intégrateur) الذي يسمح للأفراد بالاندماج في مختلف الجماعات الاجتماعية التي ينتمون إليها. 1 كما أن العمل الدائم لم يدم طويلا، جعل الاندماج الاجتماعي يتراجع عند الأفراد البطالين نتيجة الأزمات الاقتصادية التي شهدتها الدول، و الأفراد يشعرون بالأمن وظيفي و عدم الاستقرار المهني، مما زاد تعقيدا، لكن الدول انتهجت سياسات التشغيل في صيغ العمل المأجور، أو عقود عمل محددة المدة، التي بدورها هدّدت الاستقرار بما يعرف بالأمن وظيفي و اقل حماية اجتماعية للأفراد، مما شكل هذا الوضع إشكالية الاندماج الاجتماعي، لأن العمل الدائم و ما يحمله من خصائص ايجابية على الفرد و المجتمع يعتبر من أهم عوامل المساهمة في تحقيقه.

إذ تعتبر المنظمة المعاصرة هي "مؤسسة للتنشئة الاجتماعية" 2 التي يعمل فيها الفرد و هي المجال الذي يقضي فيها معظم وقته، فطبيعة العمل و مدى ملائمة المنصب لقدرات العامل المهنية و العلمية تحدده سلوكيات الفاعلين الاجتماعيين و التي قد تظهر في عملية التكيف مع المنصب و مع أهداف المنظمة أو العكس. كما أن ظروف العمل من خلال نظام الحوافز الذي تضعه المنظمة المتعاقدة و مدى استفادت هؤلاء المتعاقدين من هذه الحوافز التي يطمحون من خلالها لتلبية حاجات فسيولوجية و أخرى نفسية و اجتماعية التي تدفعهم للعمل أكثر و الاستقرار بالعمل و التي قد تساعدهم على الانتماء لمبادئ المنظمة، و عدم تحقيق هذه المتطلبات قد يحدث عدم الرغبة في الانتماء لها، بالأخير أن المتعاقدين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني هم أشخاص "كائن اجتماعي" يرغبون في تحقيق حاجات اجتماعية من خلال عملية التفاعل مع جماعة العمل في جو من التعاون و التضامن فيما بينهم، يسعون إلى بناء علاقات اجتماعية قد تساعدهم على الاندماج الاجتماعي بالمنظمة و تحقيق انتسابهم و الاستقرار بها أو قد تضعف درجة اندماجهم بالتنظيم. ظاهرة الاندماج الاجتماعي التي تستهدف فئات محددة من المجتمع هي سياسة تكاملية انتهجتها الدولة الجزائرية هي الأخرى للحدّ من ظاهرة الفقر. فقد ترتب عن هذه السياسة بالتنظيمات الجزائرية ممارسات تنظيمية بين المتعاقدين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني و الإدارة تظهر في سلوكيات الفاعلين الاجتماعيين، قد تعود لطبيعة العمل التعاقدية، لدى طرحنا الإشكال العام.

2- طرح الإشكال العام: عرفت المنظمة الجزائرية خلال صيرورتها التاريخية عدت تحولات، و ذلك منذ الاستقلال أين قامت الدولة بانتهاج عدة

سياسات و إصلاحات لأجل تطوير تسيير مؤسساتها و إدارتها العمومية بغرض تحقيق أهدافها و إشباع رغبات و غايات الأفراد اجتماعيا و اقتصاديا داخل و خارج هذه المؤسسة التابعة للدولة، بداية كانت سياسة التسيير الذاتي (1962-1965) ثم النظام الاشتراكي (1970-1976) فانتهاج سياسة إعادة الهيكلة سنة (1980-1987) بالأخير دخول نظام اقتصاد السوق (1990-1999)، حيث خصصت الشركات و الاستقلالية لعدة مؤسسات عمومية، كما عرفت المنظمة الجزائرية تغيرات في السياسات التشغيلية في تلك الفترات، باعتبار المنظمة "كوحدة اجتماعية هادفة". وسعيها بها لمواكبة التغيرات و التطورات الحديثة استوجب عليها توجيه الجهود الفردية و الجماعية لتحقيق الموائمة مع البيئة الخارجية، و الأخذ بعين الاعتبار المحيط الاجتماعي و مدى تأثير سلوكيات الأفراد على أهداف و ثقافة المنظمة الحديثة و جعل هذه المؤسسات الاجتماعية أكثر عقلانية و العمل على تحقيق التنمية، لخلق أفراد قيادية قادرة على تحمل المسؤوليات.

كما أن التحولات الاقتصادية، الاجتماعية و السياسية التي عرفت المنظمة الجزائرية فرضت عليها إصلاحات في سياسة التشغيل أنتهجتها المنظمة الجزائرية الحديثة، بالإضافة لتزايد النمو الديمغرافي للبلاد و تزايد عدد خريجي الجامعات و المعاهد من تقنيين، الذي يسبب في دخول هذه الشريحة الهامة في بطالة، و تخوفا من تقادم الوضع سارعت الدولة بانتهاج برامج تشغيلية، منها عقود التشغيل هذه الأخيرة هي عقود العمل المأجور أو التعاقدية كما استحدثت في هذا الإطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP سنة 2008 جاء هذا الأخير في البداية على شكل عقود عمل محددة المدة سنة قابلة للتجديد أقصاها 3 سنوات من الفترة (2008 الى 2013) تنص المادة 12 من قانون 11/90 المكمل بالمادة 2 من الأمر 21/96 و هي 5 حالات تسمح بإبرام عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي. "3 و الذي تعطي من خلاله فرصة للطاقات الشابة خريجي الجامعات و المعاهد المتخصصة بالالتحاق و الاندماج في عالم الشغل لامتصاص أكبر قدر ممكن من البطالة و إحداث استقرار سياسي، اجتماعي في البلاد.

وجدت خلال هذه الفترة مؤسسات الدولة صعوبات لعقلنة و ترشيدها هذا الجهاز الضخم و نظرا للتحولات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية التي عرفتتها، من أجل إنجاز سياسة التشغيل الجديدة عملت على تعديل المرسوم التنفيذي 126-08 لأجل ترشيدها جهاز المساعدة على الإدماج المهني و ذلك وفق عقود عمل غير محددة المدة و هي كما جاء في نص المادة 11 من ق.ع.ع "الأصل أن يكون عقد العمل لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة،... 4 فقد تم تعديل المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني بعقود غير محددة المدة. بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-

105 المؤرخ في 6 مارس 2011 المعدل و المتمم. وحسب نص المادة 2 منه تعدل و تتم أحكام المادة 6 تحدد مدة عقد الإدماج "ثلاث(3)سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات العمومية و الإدارات العمومية ...5" قد يتم بالتنظيمات ممارسات نابعة من سلوكيات هؤلاء الفاعلين الاجتماعيين من متعاقدين و أفراد بالمنظمات المتعاقدين بها، هذه السلوكيات هي وليدة طبيعة العمل التعاقدية في إطار هذا جهاز، بالإضافة للممارسات التنظيمية التي يخضع لها المتعاقدون بهذه التنظيمات قد يجدون صعوبات في تكييفهم مع طبيعة العمل في إطار هذا الجهاز و مع مبادئ المنظمة. كما قد تتأثر عملية انتمائهم كمتعاقدين في هذا الإطار، من خلال الحوافز (المادية و المعنوية) التي توزعها المنظمة المتعاقدين بها. إذ يشكل هؤلاء الفاعلين الاجتماعيين (المتعاقدين) علاقات اجتماعية من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي مع أفراد المنظمة، قد تتأثر هذه العلاقات من خلال مدى تعاون و تضامن عمال الإدارة معهم في رفع روحهم المعنوية للعمل في إطار هذا الجهاز و البقاء بالتنظيم لتحقيق استقرار وظيفي و التي قد تؤثر بذلك على اندماجهم الاجتماعي بالمنظمة المتعاقدين بها. تؤكد ذلك دراسة قام بها (احمد هاشمي، 2012) هي دراسة نظرية و تطبيقية حول الاندماج الاجتماعي للمهاجرين العراقيين الذين يعيشون بهولندا، مستعمل عدة متغيرات تناول متغير علاقة العمل بالاندماج الاجتماعي، الهدف معرفة كيف العمل يساعد على عملية الاندماج الاجتماعي للمهاجرين العراقيين بالمجتمع الهولندي، فكانت آراء المبحوثين من خلال الدراسة الميدانية التي قام بها على 200 شخص كلهم من المهاجرين بهولندا هي أن نسبة 84 % من أفراد العينة اجمعوا على تأييد هذا الأمر، في حين رفض 7,5% فقط، و ردّ 6,5 % أنهم لا يعلمون. بالتالي استنتج أن العمل يمنح فرصة الاحتكاك بالمجتمع و يفسح المجال لبناء علاقات اجتماعية و إنسانية أخرى...6" ودراسة لدكتورة (أنيسة الأمين و آخرون، حزيران 2004)، (مقاربة تحليلية لبرامج الاندماج الاجتماعي و المهني، عنوان سمات و ملامح الشباب المتعسر في عمر 15-19 سنة)، إعداد هيئة ♦ الحركة اللبنانية للعلوم التربوية. هدف الدراسة تحليل وضع الشباب المتعسر من جوانب مختلفة و إبراز الخصائص الاجتماعية و النفسية و التربوية و المهنية التي تميزهم، لفئة من الشباب المتسربين من المدرسة بين 14 و 20 سنة. بتالي يعتبر فريق البحث أنه من الضروري مقارنة الدينامية الأسرية، و دينامية العلاقة مع المدرسة و البيئة الاجتماعية و الثقافية على حد سواء، وصولاً إلى تشخيص السمات النفسية و الاجتماعية و الثقافية لهذه الشريحة من الشباب بتنوع فئاتها. و كيف لبرنامج الاندماج الاجتماعي و

♦ الحركة اللبنانية للعلوم التربوية سنة 1995 معترف بها ذات منفعة عامة، برنامج اندماج موجه للشباب المتعسر في عمر 15-19 سنة، و قد استفاد منه حوالي 3000 شاباً و شابة لغاية 2003، حيث أثمر هذا البرنامج في خلق فرص عمل جديدة ذي نوعية أفضل لقسم من المتدربين).

المهني الذي تنظمه الحركة الاجتماعية أن يساعد هؤلاء الشباب على تخطي تعسرهم؟ فكانت استنتاجات الدراسة تصريح العاملات أن للبرنامج دور في متابعة الشباب بعد التدريب لم يضطلع بعد، انطلاقاً من نظرة شمولية للاندماج الاجتماعي و المهني المستدام. "7 بالإضافة الى دراسة (بن قومار كريمة 2013/2012)، الدراسة حول العمل بصيغة العقود المحدودة المدة و الاندماج الاجتماعي بمؤسسة عمومية اقتصادية (الجزائر). أجريت الدراسة الميدانية على المتعاقدين، محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط المتعاقدين بمختلف الأنساق الاجتماعية (المهني،..) التي ينتمون إليها و فهم سلوكياتهم و مواقفهم اتجاهها من جهة، و التعرف على الأسلوب الذي تنتهجه المؤسسات في تسييرها لمواردها البشرية من المتعاقدين من جهة أخرى. جاءت نتائج الدراسة المتعلقة بالفرض الأول حول علاقة المتعاقدين بالعمل فكانت كالآتي انه كلما كانت الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود المحدودة المدة أقل استقرار و استمرارية كان اندماجهم المهني ضعيفاً. "8 كما طرأ على وسط العمل الكثير من التحولات التي قد تجعل الفرد في حالة إقصاء و تهميش أو بما يعرف كذلك بالانتساب، نتيجة لصعوبات التي تواجهها سياسات الدول بالنسبة لعمليات التشغيل، التي أنتجت "عمال غير نافعين" 9 إذ يرى الباحث روبرت كاستل R. Castel "أن مشاركة الفرد في الإنتاج ليست دائماً كافية في حد ذاتها لتحقيق اندماجه الكامل، مثلما هو الحال بالنسبة للعمال غير الدائمين و العمال بصيغة العقود المحدودة المدة. "10 بالتالي نجد أن العمل مرتبط بالأجر المقبول و الحماية الاجتماعية اللازمة يمثل "شرطاً ضرورياً للاندماج المهني و الاجتماعي. "11 فالعمل بعقود المحدد المدة تجعل الأفراد الذين يشغلون في إطار هذا الجهاز غير مثبتين بالقطاع العام و ما يميز هذا العمل هو الدوام الجزئي، يجعلهم بذلك أقل شعوراً بالاستقرار و الأمن الوظيفي. مما يجعلهم غير قادرين على تكوين علاقات اجتماعية كافية و مستقرة بالإضافة إلى صعوبة بناء هويتهم المهنية، عدم الشعور بالانتماء للمؤسسة التي يشغلون بها في إطار هذا الجهاز. بالتالي تؤدي لإشكالية الاندماج الاجتماعي للأفراد بالعمل، حيث "يتحدد قوة أو ضعف الاندماج الاجتماعي للأفراد بقوة أو ضعف اندماجهم المهني. كلما كان الفرد مندمج في الوسط المهني يستفيد من الحماية و الأمن و الاستقرار الوظيفي، يكون بذلك قادر على إثبات وجوده و تحقيق ذاتيته فيحصل بذلك على الاعتراف و الاعتبار الاجتماعيين. لمشاركته في الفعل الجماعي (النشاط الإنتاجي و المجتمع). و إذا لم يتمكن الفرد من الاستفادة من هذه الشروط في العمل يجعله يعاني اللأمن وظيفي. بالتالي يصعب عليه المشاركة و يجد صعوبات على مستوى أوساط الاندماج الاجتماعي الأخرى. "12 استنتاج أن عامل الارتباط القوي بين الاندماج المهني و الاندماج الاجتماعي، مما يفسر أن النظام الاجتماعي لا يكون متكامل و متماسك و

متضامن إلا من خلال تحقيق امن وظيفي و ذلك ما يجعل الفرد أكثر اندماجاً مع محيطه الاجتماعي.

شهد علم اجتماع العمل تطوراً من خلال صياغة نظريات مفسرة للعلاقة القائمة بين منظومة العمل الجديدة التي طرحت مشكل الأمن و الاستقرار وظيفي و علاقته بالإقصاء و التهميش. يجب الحديث على الإقصاء كمفهوم مضاد للاندماج حتى يتسنى فهم الظاهرة من خلال درجة قوة و ضعف الاندماج الاجتماعي بين الأفراد. فمن خلال عملية الإقصاء و التهميش التي يعيشها الأفراد نتيجة تدهور سوق العمل قد يجعلهم يعيشون تدهور معيشي، مما يسبب حالة الفقر و التي تؤدي بظهور فئة اجتماعية محرومة تسمى "بالفقراء الجدد" حسب بوغام S. Paugam، في حين تزايد عدد مناصب عمل غير المستقرة (اللأمن وظيفي)، بالإضافة إلى "ضعف الروابط الاجتماعية".¹³ بالتالي هذه الفئة هي محرومة اجتماعياً من الحماية و عدم وجود دخل ثابت و وظيفة مستقرة، مما تجعل مشاركتها بالمجتمع جزئية. تحتاج لدعم اجتماعي من طرف المجتمع و الدولة منها: "فئة المساعدين (Les assistés): هذه الفئة ترتبط مداخيلها بالمساعدات الاجتماعية المنتظمة. و فئة الهامشيون (Les marginaux): هم "الأفراد المجردون من أي مكانة أو سلطة".¹⁴ من خلال هذه الدراسات السابقة التي تعطي لموضوعنا طابع الموضوعية و مدى أهمية الاندماج الاجتماعي عند الأشخاص بمختلف الأوساط الاجتماعية و بالأخص في الوسط التنظيمي. يدور محور موضوع دراستنا حول طبيعة العمل و ظروف العمل و كذا العلاقات الاجتماعية غير مستقرة بين الأفراد و المتعاقدين داخل المنظمة المتعاقدة، التي قد تؤثر على سلوكياتهم و تحدد مدى تكيفهم و انتماءهم و بالأخير مدى ولاءهم و انتسابهم لمبادئ المنظمة التي قد تؤثر على اندماجهم الاجتماعي بها.

بناء على ما سبق نتحدد إشكالية الدراسة في محاولة معرفة طبيعة العمل و الممارسات التنظيمية التي تتم داخل المحيط الاجتماعي للمنظمة و التي يخضع لها هؤلاء المتعاقدون في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني أثناء تفاعلهم داخل التنظيم و التي قد تؤثر على عملية اندماجهم الاجتماعي بالمنظمة المتعاقدة و ذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1- ما مدى تأثير طبيعة العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني و الممارسات التنظيمية على سلوكيات متعاقدي الإدماج المهني و الإدارة عن عملية التكيف بالمنظمة المتعاقدة ؟

2- كيف تؤثر ظروف العمل من خلال نظام الحوافز بالمنظمة على عملية الانتماء لدى متعاقدي الإدماج المهني بالمنظمة المتعاقدين بها ؟

3- كيف هي العلاقات التي تتم بين الإدارة و المتعاقدين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني و التي قد تؤثر على عملية الاندماج الاجتماعي بالمنظمة المتعاقدين بها ؟

3- فرضيات الدراسة:

- 1- كلما كان العمل الذي تحدده المنظمة المتعاقدة لمتعاقدى الإدماج المهني لا يتناسب و اختياراتهم و مؤهلهم العلمي و قدراتهم المهنية كلما قد يصعب عليهم التكيف مع مبادئ المنظمة.
- 2- كلما قلّ حصول متعاقدى الإدماج المهني على الحوافز بالمنظمة المتعاقدين بها كلما قد يجعلهم غير قادرين على الانتماء بالمنظمة.
- 3- كلما قلّت العلاقات الإنسانية من عمليات تضامن و تعاون العمال و الإدارة المتعاقدة اتجاه المتعاقدين في إطار جهاز الإدماج المهني لتحقيق أهدافهم المهنية و الاجتماعية بالمنظمة، كلما قد يضعف لديهم الاندماج الاجتماعي بالمنظمة.

4- المنهج المعتمد و التقنيات المستعملة:

(منهج الدراسة): اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي يعرف "بأنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميًا، عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها، و تحليلها، و إخضاعها للدراسة الدقيقة".¹⁵ استعملنا تقنية (الملاحظة): التي تسمح للباحث الرؤية عن قرب لمعرفة سلوك و علاقات المبحوثين فيما بينهم و مع الفئات المهنية الأخرى. تعرف "أنها أحد أدوات جمع البيانات تستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو الوثائق و السجلات الإدارية أو الإحصاءات الرسمية و التقارير أو التجريب و يمكن للباحث تسجيل ما يلاحظه من المبحوث سواء سلوك أو كلام كما يمكن تبويب الملاحظة"¹⁶ قمنا خلال الزيارات الميدانية بالملاحظة المباشرة. بالإضافة الى استعمال تقنية (المقابلة): تعرف بأنها"لقاء يتم بين الشخص المقابل(الباحث) الذي يقوم بطرح مجموعة من الأسئلة على الأشخاص المستجيبين وجها لوجه، و يقوم الباحث أو المقابل بتسجيل الإجابات على الاستمارات"¹⁷ وظفنا المقابلة مع بعض رؤساء المصالح و بعض المتعاقدين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، لمعرفة الأسباب التي أثرت على درجة اندماجهم الاجتماعي بالمنظمة المتعاقدين بها. و تقنية (الاستمارة): هي "مجموعة من الأسئلة تطرح على مبحوث ما و هي تتعلق بأرائه و اعتقاداته و مختلف المعلومات الشخصية بالذات أو حول محيطه... هي الوسيلة القاعدية لكل بحث ميداني... و هي وسيلة لا يمكن تعويضها"¹⁸ تضم أسئلة (مغلقة و مفتوحة)، لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات عن ظاهرة الاندماج الاجتماعي بالإدارة العمومية.

(مجتمع البحث و العينة): مجتمع البحث هو "مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها في العناصر الأخرى و التي يجري عليها البحث أو التقصي"¹⁹ من أجل الدراسة الميدانية وقع اختيارنا على متعاقدى الإدماج المهني بالإدارات التابعة لمديرية الإدارة المحلية بغرداية و هو الإطار الميداني لموضوع بحثنا، هي إدارة عمومية تضم موظفين دائمين و

عدد كبير من المتعاقدين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، عدد المبحوثين 132 تم اختيار عينة عشوائية. لأن العلاقات الاجتماعية التي تتم بين أفراد الإدارات تظهر في مدى التكيف و انتمائهم بالمنظمة و بالأخير على مدى تعاون الإدارة و رؤساء المصالح في اندماج هؤلاء المتعاقدين بالمنظمة. أما الإطار الزمني فكان بين الفترة شهر مارس 2014 الى جانفي 2015 في زيارات متكررة.

بعض القواعد و القياسات الإحصائية المستعملة في الدراسة: و هي من أهم أدوات التحليل الإحصائي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، و هي ضرورية لمعالجة البيانات الميدانية إحصائيا. "20

أ- (الوسط الحسابي): من مقاييس النزعة المركزية، و هو " مجموع القيم على عددها. "21

$$\text{الوسط الحسابي} = \frac{\text{س}1 + \text{س}2 + \dots + \text{س}ن}{ن} \quad \text{"22"$$

- س : هو الوسط الحسابي، - س1 : القيمة الأولى من المتوالية الحسابية.

- س ن : القيمة ما في المتوالية الحسابية.

ب- (معامل الارتباط): تستخدم نظرية الارتباط لمعرفة العلاقة بين ظاهرتين، تطبق نظرية كارل بيرسون لمعامل الارتباط، و خصائصها ما يلي:

- قيمة معامل الارتباط تتغير بين: +1، -1، أي أن: (+)1 ؟ ر؟ (-)1 و يرمز

لمعامل الارتباط ب (ر)

كلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من (+)1 أو (-)1 كان ارتباطا قويا و كلما اقتربت هذه القيمة من الصفر كلما كان ارتباطا ضعيفا. إذا كانت إشارة معامل الارتباط موجبة كان ارتباطا طرديا، و إذا كانت سالبة كان ارتباطا عكسيا. "23

مع(س م-س) (ص م-ص)

$$\text{"قانون معامل الارتباط : ر = } \frac{\text{مع(س م-س) 2 مع(ص م-ص) 2}}{\text{مع(س م-ص) 2 مع(ص م-ص) 2}} \quad \text{"24"$$

5- تحديد المفاهيم :

✓ مفهوم الإدماج (منجد الطلاب)، ورد في الكتابات العربية بمعنى " التكامل والتوجه والامتزاج. "25

✓ مفهوم الاندماج الاجتماعي، حسب معجم العلوم الاجتماعية (احمد زكي بدوي) Sociale Intégration : أنه عملية تنسيق بين مختلف الجماعات المختلفة السلالة و غيرها من أنماط المجتمع في وحدة متكاملة. "26

✓ اصطلاحا: يرى "هيد ستار" بأن الدمج هو " :التجانس أو الدمج الاجتماعي...، وذلك لتوفير الفرصة لمشاركة ... في المواقف المتشابهة للحياة"27

يعرف الاندماج الاجتماعي على انه "العملية التي يستطيع الفرد من خلالها أن يتكيف مع بيئته الاجتماعية التي يعيش فيها، وذلك بالالتزام بقواعدها ونظمها، وهذا يتعلم و استدخال كل أشكال السلوك وطرق التفكير واستيعاب ثقافة مجتمعه لتكون جزء من شخصيته." 28 و حسب الحقل الاجتماعي يعرفه (إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي) الاندماج: "هو تأليف مختلف العناصر البنائية في المجتمع و التنسيق بينها على نحو يقضي على احتمالات التوتر و عدم الاختلاف و نبذ الصراعات داخل المجتمع، مما يجعله محافظا على وحدته و توافقه." 29

✓ مفهوم المنظمة: يعرفها (تالكوت بارسونز T. Parsons) على أنها "وحدات اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافا محددة" 30

✓ مفهوم جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): هي سياسة تشغيلية استحدثتها الدولة الجزائرية لفئة خريجي الجامعات و المعاهد المتخصصة. بما في ذلك فئة طالبي العمل لأول مرة من أصحاب المهنة في سبيل مواجهة أزمة البطالة و التقليل من حدتها. حسب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 المادة 3 منه تنص على "يوجه الجهاز إلى ثلاث (3) فئات من طالبي العمل المبتدئين:" 31

- الفئة الأولى (الشباب حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني CID).

- الفئة الثانية (الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا CIP).

- الفئة الثالثة (الشباب بدون تكوين و لا تأهيل CFI إلى جانب عقد عمل مدعم CTA) " 32.

✓ المفهوم الإجرائي للاندماج الاجتماعي بالمنظمة: من خلال الدراسات السابقة والاستطلاعية حول موضوع الاندماج الاجتماعي في التنظيم، هو "الحالة التي يكون فيها أعضاء التنظيم في انسجام فعلي، و لا يتحقق ذلك إلا من خلال توفير التنظيم على آليات تجعل الأفراد في رضا نفسي و اجتماعي عن العمل نفسه و ظروف عمل موثية، لجعلهم بذلك قادرين على التكيف مع العمل و الانتماء لها. و كذا تعاون أفراد التنظيم فيما بينهم لتحقيق أهداف مشتركة و جعلهم أكثر ولاء و انتساب لمبادئها التنظيمية لتحقيق اندماج اجتماعي بها. كما أن الأسس النظرية و الأطر الفكرية التي يقوم عليها علم الاجتماع تبيّن طرحنا .

6- عملية الاندماج الاجتماعي من الناحية السوسولوجية:

استخدم مفهوم الإدماج بمعنى التكامل في علوم المادة لينتقل الى العلوم الاجتماعية كمفهوم في علم الاجتماع في أواخر القرن XIX. و بمفهوم الإدماج الذي عرف قديما في علم الاجتماع، كما جاءت الدراسات الأنثروبولوجية في تحليل مفهوم الاندماج بشكل كبير عند (سبنسر دوركايم)، يعتبر "هربرت سبنسر" H. Spencer أول من تطرق

لهذا المفهوم بمصطلح **الاندماج الاجتماعي**، و يعني به "انتقال الفرد من حالة غير مدركة حسيًا أو عقليًا إلى حالة مدركة حسيًا". كما أن روح الجماعة تعمل على تنمية مبدأ الوحدة الداخلية التي تكون كامنة عند الأشخاص ثم ظاهرة من خلال عملية التفاعل الاجتماعي و بناء علاقات اجتماعية، مكونة بذلك وحدة اجتماعية. "33 مسألة الاندماج ظهرت من جهة أخرى في أعمال **ماكس فيبر** و **دوركايم** في القرن 19، لأن المجتمع في تلك الفترة كان غير مستقر بسبب الثورات الصناعية و السياسية التي عرفتها أوروبا. وأثار كل من **دوركايم** و **ماركس** جدلا حول مفهوم **الاندماج**

Intégration، في الكثير من سجلاتهم المباشرة. يعتبر **إميل دوركايم** Emile Durkheim أول من اهتم بالاندماج في مجتمع محافظ، و فسّر عملية الانتقال من التضامن الألي إلى التضامن العضوي، حيث تسببت الثورة الصناعية في طفرة سكانية هائلة و زيادة الاتصال الاجتماعي... إن الاندماج العضوي قد يكون أقل وضوحا من الاندماج الألي بالرغم من أن السبب في المجتمع العضوي هو أن الاعتماد الداخلي يعيش في وسط تعددي. "34 كما جاء حسب التحليلات السوسولوجية وفق المقاربة الوظيفية، يظهر ذلك في أعمال **إميل دوركايم** E. Durkheim في أطروحته، "تقسيم العمل الاجتماعي لعام 1893"، و مؤلفه الثاني "الأشكال الأولية للحياة الدينية" (1912)، تطرق لمصطلح الاندماج، الذي يعني بمفهومه العام "هو العملية التي تتعلق بالتحاق الفرد إلى الآخرين، ليحدث التكامل. و بالمعنى الدوركايمي يتعلق بمشكلة **التماسك الاجتماعي**، هذا الأخير يعني به وجود المعتقدات و تقسيم العمل و توافق حول أهداف مشتركة من خلال مبدأ التضامن. و هو حسب تركيبة المجتمع (البدائي أو الحديث)، فالتضامن الميكانيكي (الألي)، تكون تركيبة المجتمع فيه قائمة على التماثل و التشابه في الأعمال (بسيطة) بين الأفراد بمعنى "تقسيم العمل بسيط". أما **التضامن العضوي**، تتمثل التركيبة الاجتماعية فيه بالاعتماد المتبادل بين أفراد المجتمع الحديث في وجود حالة من التباين و الاختلاف و ليسوا متماثلين بسبب "تقسيم العمل معقد" نتيجة التخصص في الأعمال. كما يخضع أفراد القواعد القانونية و على العكس في الحالة الأخيرة، حيث أصبحت الأوامر أقل إلزامية مما أدى ذلك لتراجع التماسك الاجتماعي عن ما كان عليه بالماضي. وضح ذلك في مؤلفه "التربية و الأخلاق" أين تظهر في مشاعر الأفراد المكبوتة و المحبطة (النزعة الفردية). "35 من خلال تحليل **دوركايم** للانتحار استنتج أن "زيادة العزلة الاجتماعية للفرد نتيجة لضعف التكامل الاجتماعي للجماعة، و تسود عزلة الفرد في الجماعات التي يكون التماسك الاجتماعي بين أعضائها ضعيفا. "36 نجد توصياته حول الموضوع في مؤلفه "الانتحار" (1897)، الموجه لتقوية الروابط الأسرية، لهدف تماسك النسيج الاجتماعي أو تسهيل إجراءات التعاقد السياسي. "37 تطرق **دوركايم** الى مشكلة اللامعيارية (anomie) في حتمية المجتمع، تأكيده على البنائية في تحليله للتضامن العضوي، يتجاهل كيف أن الاختلافات قد بنيت في المجتمع... و يميز **دوركايم** الاندماج عن التمثيل assimilation من خلال الإقرار بتنوع و تعددية المجتمع العضوي. زاعما أن اللامعيارية حاضرة في تحرر المجتمع الحديث. " كما يرى

دوركايم أن ثنائية التضامن الآلي و التضامن العضوي، من خلال مقارنة **دوركايم** فهو يدل على أن الاندماج الاجتماعي و طبيعته التي تهتز من خلال تغلغل القيم الوافدة و الأمراض الاجتماعية الجديدة، مثل اللامعيارية و الاغتراب. "38 مفهوم الاندماج الاجتماعي عند **دوركايم** هو "انتقال المجتمع من التضامن الآلي الى التضامن العضوي، باعتباره انتقالاً من قيم المجتمع التقليدي الى قيم المجتمع الصناعي." 39 كما يرى **إميل دوركايم** E. Durkhiem من خلال إشكالية الاندماج الاجتماعي التي احتلت حيزاً هاماً ضمن تحليلاته السوسولوجية، و بالنسبة له "تكون جماعة اجتماعية مندمجة كلما كان أعضاؤها:

أ- يمتلكون وعياً مشتركاً، و يتقاسمون نفس المعتقدات و السلوكيات.

ب- في تفاعل مع بعضهم البعض.

ج- لديهم الاستعداد لتكريس أنفسهم لتحقيق أهداف مشتركة" 40

نقول أن الاندماج الاجتماعي عند **دوركايم** يقوم على استنباط القيم و المعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع و تبنيها، و الشعور بالانتماء للجماعة. و حسب التصور **الدوركايمي**، إذا اعتبرنا المجتمع كنسق كلي، فإن ذلك سيعيدنا الى آليات اندماج الأجزاء في النسق الكلي، هذا ما يؤمنه التقسيم الاجتماعي العضوي للعمل، مما يسمح للعناصر المختلفة المساهمة في السير المنسجم للمجتمع.

أما (**بارسونز**) يرى أن الاندماج الاجتماعي داخل النسق يتم بواسطة عملية المشاركة في القيم الجماعية غير المتناقضة التي يتكفل بها النظام الثقافي، ويربط **بارك** (Park) موضوع الاندماج بموضوع الهجرة و المهاجرين. و يعتبر (**ماكس فيبر**) Max Fiber من الوظيفيون الذين استخدموا مفهوم الاندماج الاجتماعي في الدين ليشير الى نظرة معينة للمجتمع و ثقافته تؤكد تأثير الفكر الإنساني في الأحداث الاجتماعية، و تذهب هذه النظرة إلى أن الأفكار يصعب تتبع أصولها، و أنها تكون ملائمة أحياناً لموضوعات اجتماعية و هامة، و بالتالي تصبح شائعة و ذات فعالية في تحديد التغيير الاجتماعي، و قد ذهب **ماكس فيبر** إلى أنّ توليد الأفكار لا يرتبط بالضرورة بظروف أو شروط اجتماعية و اقتصادية، بل يرتبط بطبيعة المغامرة العقلية و مع ذلك يرى أنه لكي تكون الأفكار أكثر فعالية يجب أن تسود ظروف اجتماعية ملائمة و يعتبر التلاؤم المتبادل بين حركات الطبقة العاملة في أوائل القرن التاسع عشر ميلادي، و الإيديولوجية الاشتراكية مثلاً على ما هو مقصود لهذا المصطلح. 41

بينما يرى أصحاب المقاربة الصراعية، و على رأسهم **كارل ماركس** Karl Marks عرض الاندماج بشكل منافي من خلال أثر الاغتراب أو عدم الاندماج. و اهتم **ماركس** بمؤشر التمايز أو العزلة من الاندماج، فكانت رؤيته للعزلة أو عدم الاندماج من خلال جدلية "فصل العمل، و رأس المال، و البلد، و الأجر. 42 تطرق **ماركس** لمؤشر الانحراف في دراسته للاغتراب، "و يعني به انفصال الإنسان بعض الشيء عن إنتاجه الخاص به، سواء كان هذا المنتج

أشياء مادية أو أفكار، و تصبح أكثر أهمية من ذلك الذي ابتكرها أو من الإنسان نفسه. و تصل في النهاية إلى حد السيطرة عليه. و هكذا فإن هذه الأشياء يرفضها الإنسان و تصبح معتربة عنه و تصل إلى حد السيطرة عليه." و يرى في ذلك **ماركس** "أن الاغتراب أدام في عدم الاندماج و ذلك بفعل تجاهل مطالب العمال في حل معاناتهم." 43 أما **غيدنز** A. Gidiens يرى أنه يتم الاندماج الاجتماعي من خلال "تبادل الخبرات و السلوكيات بين الفاعلين أو الجماعات المرتبطة بعلاقات استقلالية و تبعية." 44 بينما أشار **روبرت كاستل** R. Castel الى "أن المندمجون هم الأفراد و الجماعات المنتسبين الى شبكات منتجة للثروة و للاعتراف الاجتماعي." 45 حيث يرتبط الاندماج الاجتماعي بالعلاقات المحسوسة التي ينشئها الأفراد مع بعضهم البعض و هي الحاجة للحماية الاجتماعية. و يرى ايريكسون **Erickson** الإدماج الاجتماعي "هو التطور الذي بواسطته يتعلم الإنسان و يستدخل خلال حياته كل العناصر الاجتماعية و الثقافية لمجتمعه، و يدرجها في بناء شخصيته تحت تأثير الخبرات و العوامل الاجتماعية ذات الدلالة، و بذلك يتكيف مع المحيط الاجتماعي أين يجب أن يعيش." 46 بحيث يوجد ذلك الاتساق بين أعضاء الجماعة إرادة جماعية تمكنها، بفضل التصميم على التعاون فيما بينها، من أن تنهض بكل أمر من الأمور تتطلبه المصلحة العامة اللازمة لحياتها.

"فالاندماج يكون برغبة ذاتية داخلية من المندمج، بحيث تجعله هذه الرغبة سرعان ما ينسجم مع المجموعة، فيعاضدها بكل جهده فيما تسعى إليه و ترغب فيه، لأن اندماجه إراديا لا يكون إلا برغبته في الانتماء إليها." 47

أما أصحاب نظرية التفاعلية الرمزية جاء تفسيرهم لظاهرة الاندماج الاجتماعي، حسب أعمال **جورج هربت ميد** George Herbert Mead حول دراسة الاندماج الاجتماعي لم يهمل بتحليلاته للموضوع، حيث وضعه ضمن ما أسماه "حقائق اجتماعية" أضاف الى هذا المفهوم كلا من النفوذ و المؤسسات الاجتماعية و هي متغيرة. 48 إذ يحتاج الأفراد للاعتراف الاجتماعي.

يشير مصطلح الاندماج الاجتماعي " يشير نسق الاندماج إلى العلاقات بين أجزاء المجتمع أو النسق الاجتماعي." 49

نستخلص أن مفهوم الاندماج الاجتماعي " هو تكامل الجزء مع الكل." كما قد لا يحدث اندماج كلي سواء في مجال العمل أو بالمجتمع. حيث قد يحدث إقصاء أو تهيمش لدى بعض الأشخاص في بعض التنظيمات و التي قد تؤثر على استقرارهم و بقائهم بها، مما قد تسبب في أحداث انعزالية أو انسحاب من التنظيمات المتواجدين بها يؤثر ذلك على تفهمهم و انتمائهم.

7- الإقصاء الاجتماعي: و يعتبر الإدماج الاجتماعي جهدا تشارك فيه الدولة و الجهات الإنمائية الفاعلة لمواجهة أثر الإقصاء الاجتماعي عبر الأجيال. و للحد من الظاهرة تم وضع سياسات الإدماج الاجتماعي و هي أداة ضرورية لتعزيز الأثر الايجابي لاستراتيجيات الحد من الفقر و تثبيت التنمية البشرية

على أساس أكثر إنصافاً. يعرف الإقصاء الاجتماعي: "على انه حالة التفكك يصيب الروابط الاجتماعية، و يستدعي مزيداً من التركيز على التضامن و على الطبيعة العضوية للمجتمع. يعرف بشكل أوسع " هو عملية استبعاد جزئي أو كامل لأفراد أو مجموعات عن المشاركة الكاملة في المجتمع الذي يعيشون فيه." 50 حيث يرى لامارتيا سين (Lamartya sen)، الحائز على جائزة نوبل أن نموذج الإقصاء الاجتماعي يركز بوضوح على " وجود علاقة عميقة بين الإقصاء و الحرمان." 51 و يعرف بأنه " عبور الأفراد للتهميش، الذي هو مسافة بين الأفراد و المجتمع الذي يجعلها في اغتراب مع الأنساق من أجل الانخراط في النسيج الاجتماعي بمختلف مؤسساته، مثل (الأسرة و التنظيمات المهنية)، و كذلك المشاركة في الحياة العامة، و الاندماج في نفس الوقت، مشيراً لدور الفعال الذي تؤديه القيم في المجتمع." 52

8- الاندماج الاجتماعي للمتعاقدن بالتنظيمات: عرفت منظومة العمل تغيرات و تحولات اجتماعية، و عدة ثورات... من بينها العمل المأجور الذي عرف إدماج عدد كبير من العاطلين عن العمل في دائرة سوق العمل و هذا لتحقيق استقرار وظيفي و توفير الأمن و اندماج أفراد المجتمع حتى يصبحوا أكثر فاعلية داخل النسق التنظيمي و المجتمع ككل. كما أن نظرية نسق الفعل الاجتماعي حسب تالكوت بارسونز التي تطبق على المنظمات ترى و يجب توفر متطلب وظيفية التكامل، حيث يشير هذا النمط إلى موقع الحقوق و الالتزام و المكافآت و المستلزمات داخل النسق الذي يعمل على ترصين و تنسيق انسجام علاقات الأفراد و عدم تمزيق النسيج الاجتماعي، أي تحقيق تكافل في التزام الأفراد بعلاقتهم الاجتماعية لكي لا تتفكك مفاصلها أو تنفطر حلقاتها." 53 و يرى "بارسونز" كذلك أن **وظيفة الدمج أو التكامل هي** "التنسيق المستمر بين نشاط الأفراد داخل التنظيم لأجل الحصول على وحدة اجتماعية مدمجة غير مفككة لأن الاندماج يعزز القدرة الإنتاجية و نقيض ذلك يضعفها. إلا أن هذا لا يتحقق إلا من خلال وجود آليات تفعل فعلها في هذا السياق مثل إدارة العمل و تقديم خدمات و تأمينات للعمال." 54 جاءت دراسات قام بها فريق البحث التابع لمعهد كونستام في أمستردام "و أي تي جي" في نايميخن (SCO- Kohnstamm Institut Amsterdam & ITG Naimigen)، حيث "عدت العمل و خصوصاً العمل المأجور كأحد العوامل المساهمة في مشاركة المجتمع و التي تقضي إلى الاندماج الاجتماعي." 55

كما جاء تعريف التنظيمات في المدرسة الماركسية المحدثة من الناحية السوسبيولوجية من بينهم "جيدنز، فيليب برنو... الخ" 56 ينفي "أ. جيدنز" A. Guidens التعارض المعتاد أو على الأقل الذي يضمن الكثيرون انه دائم بين البناء و الفاعل، و يقول بأن مصالهما تتقاطع، و انه يجب زرع فكرة التكامل بين الطرفين بدّل فكرة الصراع و التعارض." 57 أما "فيليب بيرنو" Philip Bernou في دراسة المنظمات من خلال عملية التغيير التي تتم بواسطة تدريب

الأفراد على قواعد عقلانية جديدة و هو الذي يتحدد من خلاله مصير المؤسسة، "فالمؤسسة تعتبر مكانا للتدريب على النماذج العقلانية الجديدة. ليس من المعقول تحجيم التغيير في قرارات هرمية، كما ينتج التغيير من خلال خلق قواعد جديدة التي تسهم في تركيبة الفعل مع عدم إغفال التصورات الجماعية للفاعلين كتغيير نمط المكافأة هذا يؤدي للتغيير، مما يجعل الفاعلون يبحثون عن نموذج جديد يمكنهم من أخذ مواقعهم مع الآخرين داخل التنظيم، حيث ينتج نظام جديد للعلاقات. كما أن الفاعلين يستطيعون إنتاج التغيير بالانتقام أو المماثلة لكنهم لا ينتجون التغيير كله." 58 بالتالي أي تغيير في قواعد التحكم يدفع الجماعات إلى مراقبة نتائج ذلك من موضعها الاستراتيجي الهام و التصرف من خلال ذلك. هذا ما يشكل قواعد الأتوميا "Les règles d'autonomie" التي تتعلق بإستراتيجية الجماعة والتي تضطلع بتكليف الفاعلين مع الإكراهات المطروحة. كما ينصح المسؤولين على انه في حالة إجراء التغيير في قواعد التحكم يجب أن يأخذوا بعين الاعتبار قواعد الأتوميا الخاصة بالجماعة و محاولة خلق توافق بين الاثنين، اي التفاعل يتم تحت رقابة النسق للحفاظ على التوازن و الاستقرار، كما يبقى الصراع بين التنظيم و الفاعلين ليحدث التوازن." 59

8-1- نظرية الاندماج أو الانصهار (وايت باك وكرس ارجوس): تعبر هذه النظرية عن الجهود التي قام بها كل من "باك وايت" و "كرس ارجيرس" لوضع نظرية عن المنظمة والفرد مستمدة من مجموعة الدراسات التي دامت عشرين سنة لأنواع متعددة من المنظمات في أمريكا. قام كل من "باك" و "ارجيرس" بوضع نظرية الاندماج في مركز العمل والإدارة في (جامعة بيل) بأمريكا. 60 تقوم على فكرة أساسية مفادها أن المشكلة الأساسية في حياة جميع المنظمات هي كيف يمكن لمجموعة من الأفراد المختلفين في القدرات والاستعداد أن يندمجوا في نشاط تعاوني يساهم في نجاح المنظمة ويحقق رضاً وإشباعاً للأفراد. على هذا الأساس اتجهت النظرية إلى الناحية الاجتماعية النفسية، و ركزت اهتمامها على الطرق والأساليب التي يتلاءم بها كل من الفرد و المنظمة، بما يتفق و حاجات الآخر. يرى أصحاب النظرية أن المنظمة هي حشد من الأفراد الذين يتزاملون ويحلون المشكلات معاً على مدى فترة من الزمن، و في حالة اعتماد متبادل بينهم، وهم يستخدمون موارد أساسية بغية تحقيق نتائج تتمثل بتحقيق أهداف المنظمة و الفرد، وذلك عن طريق السلوك المنظم. و جوهر المنظمة يقوم على سلوك رسمي وغير رسمي، تحركها دوافع خارجية مثلما تأتي من الداخل. و يتم الاندماج من خلال مزج السلوكيون معاً وفق التالي: (- اندماج الواجبات الرسمية مع الواجبات غير الرسمية (النشاط)، - اندماج الوظيفة الرسمية مع السلوك غير الرسمي (الدور)، - اندماج المركز الرسمي مع المركز غير الرسمي (المكانة). و

التنظيم الناجح برأي هذه النظرية هو الذي يحقق أهدافه ويشبع حاجات أفرادها وهذا ما يسمى بالاندماج، وحدد **باكي** و **أرجيرس** درجات الاندماج كما يلي:
 - **صفر**= لا يوجد اندماج. -1= اندماج ضعيف. -2= اندماج معقول. -3= اندماج ممتاز.

كما أنهما وضعا معايير خاصة لقياس درجة اندماج الفرد في المنظمة، ومعايير أخرى لقياس درجة اندماج المنظمة في الفرد فكلما كانت النتيجة عالية كان التنظيم ناجح. "61

يعرف **الدمج التنظيمي** على "أنه حالة نفسية أساسية تعكس عمق و حقيقة أواصر العقد الاجتماعي بين الفرد و المنظمة." "62 أثبت (Rikketa M.,2005) من خلال نتائج ما بعد التحليل بأن الدمج التنظيمي يرتبط بشكل ايجابي مع ارتفاع الرضا الوظيفي... وسلوك التعاون، و يرتبط بشكل سلبي مع ارتفاع الغياب وترك العمل" "63 الاندماج من خلال العمل عند **دوركايم** كذلك "هو مصدر لتجديد المعرفة الاجتماعية." "64 أي "قابلية الاشتراك في المجتمع." "65 فقد تطرق **إميل دوركايم** أن تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة يخلق علاقات تبادلية و تفاعلية بين أعضاء المجتمع، و يشكل عامل أساسي لتماسكهم الاجتماعي، فالمكانة الأساسية التي يحتلها العمل المنتج في هذه المجتمعات جعلت منه "آلية محورية للاندماج الاجتماعي (un grand intégrateur) مكان للتنشئة الاجتماعية و بناء الهويات، مكان لاكتساب القيم و تطوير الذات، و فضاء للتفاعل و الألفة." "66

9- التكيف الاجتماعي للمتعاقدن مع طبيعة العمل بالتنظيم: و قد يحدث لدى الأفراد من خلال **العمل اللائق** "67 تكيف مع طبيعة العمل الذي يشغلونه. إذ يرى "**محمد فتحي عكاشة**" أن هناك عوامل تؤثر في الرضا الوظيفي قد تكون مرتبطة بشخصية الفرد، أو القدرة على تحمل ضغوط العمل والتكيف معها، كما أن **طبيعة المنصب (العمل)** لها تأثير على الرضا الوظيفي فكلما كان العمل يتناسب وقدرات الفرد المعرفية و المهنية كلما ساعده على الرضا. "68

9-1- من مظاهر التكيف المهني: تتمثل في الرضا عن العمل، و يتحقق ذلك بعدة عوامل هي (الأجرة،...، الإشراف و مدى الارتباط بالمؤسسة،...) هذا و يمكن فهم اتجاهات العمال و معنوياتهم فهما صحيحا في نطاق علاقاتهم بالمحاكاة السلوكية كالغياب، و المشكلات المتعلقة بالنظام. "69 كما تتمثل كذلك مظاهر التكيف المهني في الرضا الوظيفي من خلال تحديد المهام و وحدة

♦ **العمل اللائق:** كما عرفته "منظمة العمل الدولية" *I.W.O.* و اعتمد من قبل المجتمع الدولي "هو العمل المنتج للنساء و الرجال في ظروف من الحرية و العدالة و الأمن و الكرامة الإنسانية و يتضمن فرص العمل المنتجة التي توفر دخلا مجزيا و الأمن في موقع العمل و الحماية للعاملين و أسرهم و فرص أفضل لتحقيق الذات و تطويرها و تشجيع الاندماج الاجتماعي، و أن تتاح للناس حرية التعبير و المشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم، و يؤمن الفرص المتساوية و المعاملة المتساوية للجميع

التوجيه و الأمر حسب هنري فايول ضرورة "أن مبدأ وحدة الأمر و مبدأ وحدة التوجيه يجب أن تصدر من رئيس واحد" 70 التي تتم داخل التنظيم. عدم توفرها قد يحدث عدم الرضا عن العمل، و هذا ما نجده عند المتعاقدين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني لعدم وحدة الإشراف بالإضافة لعدم تحديد المهام. مما قد ينتج عدم التكيف المهني بالمنظمة المتعاقدين بها.

9-2- عدم التكيف مع طبيعة العمل: و مشكلة العمل في العصر الحديث أن الكثير من الأفراد قد يلتحقون بأعمال لا تناسبهم و لا ترضيهم من بعض النواحي. و نادرا ما نجد عملا يشبع حاجات و رغبات الفرد جميعها. فقد يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل لا يشبع حاجاته الأساسية. "71 لا يرى "دوركايم" في تقسيم العمل الجانب الإيجابي فحسب، بل هناك جانب سلبي (باتولوجي)" مرضي يظهر ذلك في العمل الأنومي Anomie و العمل الجبري (باتولوجي). "72 فالعمل الأنومي" هو العمل الذي يؤديه الفرد بدون معنى لديه،... "73 أما العمل الاضطراري (الجبري) فهو "حالة باتولوجية تنشأ حينما يتم توزيع الأعمال بما لا يتلاءم مع القدرات و المواهب للفرد، و حينما يجبر الأفراد على تأدية أعمال لا تتناسب و تلك القدرات، مما يؤدي الى عدم التضامن الاجتماعي بل الى الصراع و التفكك". "74 و يذكر دانييل W. Daniel أنه من المفيد التمييز بين مفهوم الرضا بالعمل و مفهوم الرضا في العمل فقد يكون العاملون راضين في العمل، و لكن ليس بالعمل نفسه،...، و ليس خصائص العمل نفسه. نفس السياق "نيوباي" H. Newby في دراسته للرضا عن العمل بين مجموعة من العمال المزارعين عام 1977، تبين له أن جميع هؤلاء العمال تقريبا كانوا راضين في عملهم، و ليس بالعمل نفسه، "75 أما فريدريك هرزبرق Frederick Herzberg (1959) استنتج أن الرضا الوظيفي هو "الناس فضلوا الوظائف التي أعطتهم فرص من أجل الاعتراف، الانجاز، المسؤولية، النمو". "76

-الدراسة الميدانية لفرض الأول: متعلق بطبيعة العمل التعاقدية و أثره على تكيف المتعاقدين.

-الجدول رقم 12 رأي الباحثين من طبيعة العمل و المهام و التوجيه في اطار التعاقد (إ.م.) و أثرها على تكيفهم بإدارات مديرية الإدارة المحلية.

نسب مئوية	المجموع	عدم التكيف		التكيف		رأي المتعاقدين من طبيعة العمل، و تحديد المهام و الأمر في طار العمل التعاقدية
		%	ت	%	ت	
						طبيعة العمل و المهام و التوجيه للمتعاقدين
						في إطار جهاز الإدماج المهني DAIP بالإدارة المتعاقدة
100	76	15 63	48	84 36	28	عدم تناسب العمل التعاقدية لمؤهلاتهم العلمية و عدم وضوح المهام و عدم وحدة التوجيه

100	56	28 39	22	71 60	34	تناسب العمل التعاقدى مع المؤهلات العلمية و مهام محددة
100	13 2	03 53	70	96 46	62	المجموع.....

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو تمثلة فئة الذين صرحوا بعدم التكيف لعملهم بنسبة 53,03% ثم تليها فئة الذين صرحوا بتكيف مع طبيعة العمل التعاقدى بنسبة 46,96%.

بإدخال المتغير المستقل نلاحظ بأن الاتجاه العام تدعمه فئة الذين صرحوا عدم تناسب العمل التعاقدى لمؤهلاتهم العلمية و عدم وضوح المهام و عدم وحدة التوجيه بنسبة 63,15%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بأن العمل التعاقدى يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية و المهام محددة بنسبة 39,28%. و التناسب الأضعف يستمد قوته من فئة الذين صرحوا بأن العمل في إطار الإدماج المهني يتناسب و مؤهلاتهم العلمية بنسبة 60,71% و المهام محددة و وحدة التوجيه و الأمر. ثم تليها فئة الذين صرحوا بعدم تناسب العمل التعاقدى لمؤهلاتهم العلمية بالإضافة للمهام غير محددة بنسبة 36,84%. و معامل توافق يساوي 1 علاقة ارتباط قوية بين درجتي التكيف و عدم التكيف المتعاقدين في إطار جهاز الإدماج المهني بالإدارات مديرات التابعة للإدارة المحلية ر=+1. نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن معظم المتعاقدين صرحوا بتذمر و عدم الرضى هم ذو مستوى جامعي الفئة الأولى CID لعدم تناسبه و مؤهلاتهم العلمية و المهنية للعمل التعاقدى. بالتالي عدم التكيف مع طبيعة العمل في إطار جهاز الإدماج المهني. في حين صرح بعض المبحوثين برضى عن العمل في هذا الإطار هم تقنيين و دون مؤهل علمي فئة الثانية CIP فالتكيف مع طبيعة العمل التعاقدى لأن المنصب يتناسب و تخصصاتهم و شهادات التكوين المتحصلين عليها. في حين صرح أغلبهم بتعدد وحدة التوجيه و الأمر بالعمل من طرف رؤساء المصالح و عدم تحديد المهام هم أغلبهم جامعيين و تقنيين بالتالي عدم الرضا. و خلال مقابلتنا مع بعض المبحوثين صرحوا أغلبهم أنهم يقومون بغيابات متكررة و يروا بأن العمل في إطار الإدماج المهني ليس له معنى و لا يكسبهم مكانة اجتماعية كبيرة خاصة الذين يعملون في هذا الإطار مدة طويلة. بينما صرح الباقرن بوحدة التوجيه و تحديد المهام، هم مستوى ثانوي و دون مؤهل علمي.

10- ظروف العمل و أثرها على الانتماء الاجتماعي للمتعاقدن بالمنظمة:

يظهر الانتماء الاجتماعي بالتنظيم في مفهوم الرضا عن العمل ما جاء في الدراسات و البحوث الإمبريقية حول الموضوع، تبين أن مفهوم الرضا عن العمل مفهوم واسع و غامض. استخدم للإشارة الى مدى اقتناع الأفراد بظروف عملهم مثل الاقتناع بالأجر و العلاقات مع الرؤساء و الظروف الفيزيقية للعمل. كما يستخدم المفهوم للإشارة الى مجموعة المشاعر الوجدانية الايجابية التي

يشعر بها الفرد تجاه عمله. و هذه المشاعر تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد."77

10-1- الانتماء الاجتماعي بالتنظيم و علاقته بنظام الحوافز بالمؤسسة المتعاقدة: تعرف حوافز العمل بأنها "مجموعة العوامل أو الظروف التي تتوفر في جو العمل و التي تعمل على إثارة تلك القوى الحركية في الإنسان و التي تؤثر على سلوكه و تصرفاته."78 تعد الحوافز المادية و المعنوية من متطلبات الأفراد داخل النسق التنظيمي، و جب على التنظيم توفرها حتى يتسنى للأفراد الحصول عليها، و بالتالي الامتثال لمبادئ التنظيم و تحقيق أهدافه من خلال الإشباع الذي يحققه لهم هذه الحوافز. الحوافز المادية هي " تلك الحوافز التي تشبع حاجات الإنسان المادية مثل الحاجة الى الطعام، الملابس و المأوى. و منها حوافز كالأجر، ضمان استقرار العمل و ظروف العمل، و ساعات العمل."79 عرفها فروم، هي ما يصرف على العاملين من أجور و علاوات و الاستفادة من الأرباح و المعاشات و الإجازات و التأمين الصحي."80 و حوافز معنوية تظهر في الاعتراف الاجتماعي أي (الانتماء الاجتماعي) جاء بما يسمى (الاعتراف بالانتماء): فالمؤسسة حسب R. Sainsaulieu، هي "مجال تنظيمي المنبج للروابط الاجتماعية."81 و نعني به: "أن يشعر العضو في الجماعة بالانتماء و هذا يعني أن يصبح العضو جزء من الجماعة فالعضو الذي يشعر بالانتماء لتقبل أغراض الجماعة و المؤسسة فيشارك فيها و يعمل من أجلها كما يلتزم بأفكار الجماعة و هو عندئذ يقبل على تحمل المسؤولية من أجل صالح الجماعة فالجو الاجتماعي الذي يسود بداخلها يعتبر عاملاً هاماً في تحقيق الشعور بالانتماء عندما يتسم هذا الجو بالدفء و الصداقة و المودة."82 فقدان مثل هذه الامتيازات المادية و الاعتراف المهني و الاجتماعي التي يحققها الأفراد بالتنظيم يؤدي لعدم الانتماء للتنظيم. و هذا الشعور قد نجده عند المتعاقدين بالتنظيمات لفقدانهم لهذه الحوافز التي تقدمها المنظمة لأفرادها مما يجعلهم لا يشعرون بالانتماء للتنظيم. فهم يبذلون جهد من خلال المهام التي يؤديها في التنظيم، غير أنهم لا يستفيدون من الحوافز التي يقدمها التنظيم لأفرادهم. فالتوقع الايجابي عن طبيعة العمل بالمنظمة المتعاقدين بها هو ما يحصلون عليه من امتيازات و مكافآت تجعلهم يرغبون في الانتماء لمبادئها، بينما التوقع السلبي و الذي يظهر في عدم حصولهم على مثل هذه الحوافز (المادية و المعنوية) يجعلهم لا يرغبون في البقاء و غير قادرين على تحقيق الانتماء للمنظمة. إن ظروف العمل التي لها تأثير كبير على الأفراد بالمنظمة.

-الفرض الثاني: المتعلق بطبيعة ظروف العمل و علاقتها بالانتماء الاجتماعي للمتعاقدين.

-جدول رقم 16 رأي الباحثين من مدى استفادتهم من الحوافز و أثرها على انتمائهم بالعمل في إطار التعاقد.

نسبة مئوية %	المجموع	عدم الانتماء		الانتماء		رأي المتعاقدين من الانتماء بالمنظمة طبيعة الاستفادة من الحوافز بالمنظمة المتعاقدين بها في إطار جهاز الإدماج المهني DAIP
		ت	%	ت	%	
100	26	76,92	2	23,07	06	عدم الاستفادة من الحوافز(مادية و معنوية)
100	106	71,69	7	28,30	30	الاستفادة من الحوافز(مادية و معنوية)
100	132	72,72	9	27,27	36	المجموع.....

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو أغلبية المتعاقدين الذين صرحوا بعدم الانتماء بالمنظمة المتعاقدين بها بنسبة 72,72% ثم تليها فئة الذين صرحوا بالانتماء في العمل بنسبة 27,27%.

بإدخال المتغير المستقل نلاحظ بأن الاتجاه العام تدعمه فئة الذين صرحوا بعدم الاستفادة من الحوافز (مادية و معنوية) بنسبة 76,92% ثم تليها الذين صرحوا بالاستفادة من الحوافز بنسبة 71,69%. و التنسيب الأضعف يستمد قوته من فئة الذين صرحوا بالاستفادة من الحوافز بنسبة 28,30% تليه الفئة التي صرحوا بعدم الاستفادة من الحوافز بنسبة 23,07%. و معامل توافق يساوي 1,01 علاقة ارتباط طردي قوي بين درجتي الانتماء و عدم الانتماء المتعاقدين في إطار جهاز الإدماج المهني بإدارات الإدارة المحلية $R=1$.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن معظم العمال صرحوا بعدم الانتماء للمنظمة لأن ظروف العمل المتمثلة في الحوافز المادية التي تقدمها المنظمة لم يستفيد معظمهم منها كمتعاقدين في إطار الإدماج المهني. عند مقابلتنا طرحنا أسئلة حول الموضوع، فكانت أغلب إجابات المبحوثين هي عدم الاستفادة من الحوافز، مما جعلهم غير راضين للبقاء بالمنظمة و صرحوا بعدم القدرة على البقاء باستمرار بالمنظمة، يرغبون العمل بمؤسسات اقتصادية. في حين صرح الباقيون برغبة الانتماء للعمل لأن ظروف العمل مناسبة حيث صرح بعض المبحوثين الاستفادة من الحوافز المعنوية كاعتراف رؤساء مصالحهم بالجهود التي يبذلونها في العمل.

11- الاندماج الاجتماعي بالتنظيم: يظهر ذلك من خلال عمليات التعاون و التضامن التي يقوم بها التنظيم اتجاه أفرادها من خلال تحقيق أهدافهم المهنية و الاجتماعية، مما يجعلهم أكثر ولاء و انتساب لمبادئ التنظيم، يساعدهم بذلك على الاندماج الاجتماعي. تتحدد درجة الاندماج بالتنظيم حسب ضعف و قوة التعاون الذي تقدمه المنظمة لأفرادها خاصة المتعاقدين بها الذين هم في حالة عدم استقرار وظيفي. يظهر التكامل بين حاجات الفرد و المنظمة، "كون بقاء و استمرارية كل منهما يعتمد على الآخر، فالفرد من مصلحته أن تبقى المنظمة

موجودة لتحقيق أهدافه من خلال المكافآت التي تقدمها له، و المؤسسة من مصلحتها أن يبقى الفرد موجودا، لأنها بحد ذاتها منظومة بشرية ضمن حدود معينة لتحقيق أهداف مشتركة لها و لأفرادها."83 و يظهر الاندماج في العلاقة مع الزملاء في العمل: "الإنسان اجتماعي بطبعه و يكون العمل أكثر إرضاء للفرد إذا شعر بأنه يمنحه الفرصة لزمالة الآخرين"84 يقول (مايو) أن الأفراد الذين يكونون إدارة من إدارات العمل ليسوا مجرد أفراد، بل هم يكونون جماعة يرتبط أفرادها بعلاقات نمطية ثابتة، بين العامل و زملائه. و العامل و رؤسائه، و العامل و سياسة المؤسسة."85

و لعامل جماعة العمل تأثير كبير عن رضا الوظيفي، حيث يذكر (عاشور احمد صقر 2004) تشير الدراسات أنه في الحالة التي يكون فيها هناك تماسك و تضامن ما بين أعضاء الجماعة، فإن ذلك يؤدي الى زيادة مستوى شعور أعضائها بالرضا الوظيفي، و العكس صحيح في حالة وجود صراع و عدم الثقة و التعاون بين أعضاء الجماعة."86

- الفرض الثالث: المتعلق بطبيعة العلاقات الاجتماعية بين المتعاقدين و رؤسائهم و الإدارة و أثرها على الاندماج الاجتماعي للمتعاقدين بالمنظمة.
- الجدول رقم 18 رأي المبحثن من طبيعة العلاقات الاجتماعية بين المتعاقدين و مروضيهم و الإدارة و أثرها على اندماجهم بالعمل في إطار التعاقد.

نسبة مئوية	مجموع	ضعف الاندماج		الاندماج		- رأي المتعاقدين من الاندماج بالمنظمة المتعاقدية طبيعة العلاقات الاجتماعية بين المتعاقدين و مروضيهم و الإدارة المتعاقدين بها
		ت	%	ت	%	
100	47	29,78%	14	70,21%	33	علاقة عمل و تعاون و تضامن
100	45	66,66%	30	46,66%	21	علاقة عمل فقط
100	40	60%	24	25%	10	علاقة نزاع و صراع
100	13 2	51,51%	68	48,48%	64	المجموع.....

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو تمثلة فئة الذين صرحوا أغلبهم بضعف الاندماج بالعمل التعاقدية بنسبة 51,55% ثم تليها فئة الذين صرحوا بالاندماج في العمل التعاقدية بنسبة 48,48%. بإدخال المتغير المستقل نلاحظ بأن الاتجاه العام تدعمه فئة الذين صرحوا بأن علاقتهم مع رؤسائهم و الإدارة علاقة عمل فقط بنسبة 66,66%، ثم تليها فئة الذين صرحوا بعلاقة نزاع و صراع في العمل بنسبة 60% ثم تليها فئة الذين صرحوا بعلاقة عمل و تعاون رؤسائهم و الإدارة معهم بنسبة 29,78%.

و التنسيب الأضعف يستمد قوته من فئة الذين صرحوا بعلاقة عمل و تعاون و تضامن رؤساء المصالح معهم بنسبة 70,21%. يدعمها في ذلك الذين صرحوا بعلاقة عمل فقط بنسبة 46,66%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بعلاقة نزاع و صراع بنسبة 25% و معامل توافق يساوي 0,63 علاقة ارتباط طردي قوي بين درجتي الاندماج و ضعف الاندماج للمتعاقدين في إطار جهاز الإدماج المهني بإدارات الإدارة المحلية ر=1. نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن معظم العمال صرحوا بضعف الاندماج مع طبيعة العمل في إطار التعاقد، خلال مقابلتنا مع بعض المتعاقدين صرحوا بعدم التثبيت و دخول في صراع و نزاع مع رؤساء المصالح حول عدم وضوح المهام و عدم وحدة الأمر رغم العمل أكثر من أربع سنوات في إطار الإدماج المهني. بالإضافة لتصريح رؤساء بعض المصالح بفسخ العقد مع بعض المتعاقدين لنفس الأسباب المذكورة. في حين صرح الباقون بأن علاقتهم برؤسائهم حسنة وجدوا تعاون رؤسائهم و الإدارة معهم لبقائهم بالمنظمة و العمل على مساعدتهم لتثبيت بالمنظمة المتعاقدين بها. بالتالي يشعرون بالولاء و الانتساب للمنظمة المتعاقدين بها فالاندماج.

12- متطلبات الاندماج الاجتماعي للفعل الاجتماعي بالتنظيمات الحديثة:

من خلال دراسة طبيعة الاندماج الاجتماعي في التنظيم الناتجة عن عمليات التفاعل الاجتماعي بين المتعاقدين و العمال و الإدارة مكونين بذلك علاقات اجتماعية مبنية عن عملية اتصالية بشكليها الرسمي و غير الرسمي بالتنظيم، و جب على المنظمة توفير متطلبات تنظيمية لتحقيق الاندماج هي ثلاث تتمثل في ما يلي: مدى التكيف و الانتماء و بالأخير مدى التعاون الرؤساء بالمنظمة مع المتعاقدين بالإدارة من خلال العلاقات الاجتماعية في تحقيق أهداف المتعاقدين لتحقيق اندماجهم الاجتماعي في هذه التنظيمات. وضعنا النموذج التالي:

نموذج يبين متطلبات و جب التنظيم توفرها من اجل تحقيق الاندماج الاجتماعي للفعل الاجتماعي بالتنظيم.

الاندماج الاجتماعي للفعل الاجتماعي بالتنظيمات	متطلبات التنظيم
التكيف مع المنصب	1- طبيعة العمل
عمل لائق يتناسب و قدرات و مؤهلات الأفراد العلمية	علاقة العامل بعمله.
يجب تحديد الدور و تحديد المهام، وحدة الأمر	طبيعة تحديد المهام في إطار العمل التعاقدية، سياسة المؤسسة.
الانتماء للمنظمة	2- ظروف العمل
و جب توفر علاقات حسنة التي تساعد على الانتماء للجماعة التنظيمية، أسلوب المشرف الديمقراطي	علاقة العمال المتعاقدين بنظام المؤسسة (أوقات العمل، أسلوب القيادة، الإشراف). و علاقتهم برؤسائهم
القدرة على تحمل المسؤولية، المبادرة و المخاطرة،	أسلوب المشاركة في عملية اتخاذ

القرارات بالمنظمة المتعاقد.	الشعور بأهمية الدور في العمل
عملية توزيع الحوافز (المادية و المعنوية) و أثرها على المتعاقدين بالمنظمة المتعاقد.	استفادة مستخدمي الإدارة و المتعاقدين في إطار الإدماج المهني من الحوافز (مادية /معنوية)لتحقيق عملية الانتماء، تفعيل الأجور حسب القدرة الشرائية
التكوين	توفر تكوين للجميع المستخدمين لتطوير و تحسين الأداء.
3-طبيعة العلاقات الإنسانية:	الاندماج الاجتماعي
-التكامل الاجتماعي للأفراد بالتنظيمات	الولاء، الانتساب. و تجنب الوقوع في صراعات
-طبيعة العلاقات داخل التنظ،(تعاون) رؤساء لمؤسسيهم	اكتساب هوية مهنية ، الود، المعاشرة، الموانسة المساعدة على التثبيت في العمل، الاستقرار المهني، الأمن الوظيفي

13- الاستنتاج العام و مناقشة الفرضيات:

جاءت نتائج الفرض الأول ايجابية حول طبيعة العمل التعاقدى بالمنظمة في إطار جهاز الإدماج المهني، صرح أغلب المبحوثين بعدم الرضا بالتالي عدم التكيف لعدم تناسب العمل التعاقدى لمؤهلاتهم العلمية و المهنية، بالإضافة لعدم تحديد المهام و وحدة التوجيه و الأمر مع رؤساء المصالح بالمؤسسات التابعة للإدارة المحلية.

كما أن نتائج الفرض الثاني جاءت ايجابية حول ظروف العمل (نظام الحوافز) و أثره على عملية الانتماء بالتنظيم، صرح اغلب المبحوثين بعدم الاستفادة من الحوافز بالتالي عدم الشعور بالانتماء للمنظمة المتعاقدين بها. نتائج الفرض الثالث كانت ايجابية حول طبيعة العلاقات الإنسانية بالتنظيم و أثرها على الاندماج الاجتماعي فكانت أجوبة المبحوثين بضعف الاندماج بالإدارات المتعاقدين بها لعدم تعاون الإدارة (رؤساء المصالح التابعين لهم، العمال الدائمون) للبقاء باستمرار و عدم التثبيت المباشر بالعمل و جعلهم يبحثون على فرص عمل بمؤسسات أخرى غير المنظمات المتعاقدين بها. بالتالي نستنتج أن الفروض التي قمنا بوضعها في بحثنا خدمت الدراسة، و كانت أغلب أجوبة المبحوثين ايجابية.

14- الخاتمة -

بالأخير تعتبر هذه المؤسسات مجال يتفاعل فيه هؤلاء المتعاقدين باعتبارهم فاعلين اجتماعيين داخل لهم متطلباتهم الاجتماعية و المهنية التي قد تتعارض و متطلبات النسق التنظيمي، من حيث الأهداف و الممارسات التنظيمية. فوجب عقلنة المنظمة و ترشيد جهاز المساعدة على الإدماج المهني و جعلهم أكثر قدرة على التكيف مع طبيعة العمل في إطار الإدماج المهني للقدرة

على تحمل المسؤولية و المخاطرة و الاستفادة من ظروف عمل كنظام الحوافز التي توزعها المنظمة على الأفراد الدائمين الذين ينتمون لها و تطوير و تحسين المتعاقدين في دورات تكوينية داخل و خارج المؤسسات المتعاقدين بها حتى يتسنى لهم القدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات لإنجاح المنظمة و تحقيق أهداف مشتركة. بالأخير تحسين الإدارة العلاقات مع المتعاقدين التعاون معهم للبقاء، لتحقيق اندماج اجتماعي-مهني لهؤلاء المتعاقدين بالتنظيمات المتعاقدين بها بشكل مباشر.

15-قائمة المراجع :

- 1 Flacher B.,2008. Travail et Intégration Sociale, Editions Bréal, Paris, 2éme éd, p.72
- 2بن عيسى (محمد المهدي)، 2010. علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة، ط1، مطبعة اميابلاست، الجزائر، ص 238
- 3قانون العمل، نصوص تشريعية و تنظيمية، الطبعة 2، متممة و معدلة، المعهد الوطني للعمل، ص72.
- 4مرجع سابق، ص72.
- المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 6 مارس 2011 المعدل و المتمم، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني بعقود غير محددة المدة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد14، 2011م، ص25
- 6 الهاشمي (حميد)، 2012. العراقيون في هولندا، نحو صياغة إطار نظري لدراسة الاندماج الاجتماعي للمهاجرين، مع دراسة تطبيقية ميدانية على المهاجرين العراقيين في هولندا، نشر و توزيع مسارات التنمية الثقافية و الإعلامية، صص92-93
- 7الأمين (انيسة)، 2004. مقارنة تحليلية لبرنامج الاندماج الاجتماعي و المهني/ الحركة الاجتماعية: سمات و ملامح الشباب المتعسر في عمر 15-19 سنة، إعداد الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، لبنان، ص10
- 8 بن قومار (كريمة)، 2013/2012. العمل بصيغة العقود المحدودة المدة و الاندماج الاجتماعي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية (EPTPG)، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة غرداية، ص98.
- 9 نفس المرجع، ص 98
- GRANGE J., 2005. Que veut dire intégration? Histoire d'une 10 notion, par FERRY(V)et Ali, 20 ans de Discours sur l'intégration, l'Harmattan, Paris, p.44-45
- 11 بن قومار (كريمة)، مرجع سابق، ص98
- Paugam S., 22 juin 2001. Dans quel sens peut-on parler de 12 disqualification sociale des salariés ?, communication présenté aux huitième journées de sociologie du travail sur « Marchés du Provenance, pp.8-9
- Paugam S., 1991. Les statuts de la pauvreté assistée, In:Revue 13 française de sociologie, n° 32-1,pp

- 78 Ibid, p14
15 سلاطينية (بلقاسم) و الجيلاني (حسان)، 2004. منهجية العلوم الاجتماعية، دار النشر و التوزيع عين مليلة الجزائر، ص 31
16 شفيق (محمد)، 1985. البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، ط1، الإسكندرية، المطبعة العصرية، ص80
17 ربحي (مصطفى عليان)، 2000. عثمان محمد غنيم، مناهج و أساليب البحث العلمي، النظرية و التطبيق، ط1، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان، ص102
Dictionnaire de Sociologie, Larousse, Paris, . Boudon (R), 197018
P 161
19 انجليز (موريس)، 2004. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، دار القصبه للنشر، ص98
20 زرواتي (رشيد)، 2004. منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، (أسس علمية و تدريبات)، دار الكتاب الحديث لنشر و التوزيع، الجزائر، ص 153
21 نفس المرجع، ص154
22 نفس المرجع، ص163
23 نفس المرجع، ص175
24 نفس المرجع، ص177
25 البستاني (فؤاد إكرام)، 1978. منجد الطلاب، ط2، دار المشرق، بيروت، لبنان، ص123.
26 www.road.net الموقع الالكتروني
27 السيد عبيد (ماجدة)، 1999. الإعاقات الحسية والحركية، ط1، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ص215 (بالتصرف)
28 Adolescence et crise, la quête de l'identité, . ERIKSON E., 1972 28 Flammarion, Paris, p.100
29 طه العبادي (إبراهيم)، 2011. الأقليات المسلمة في الغرب مشكلة التعايش و الاندماج، بدون دار النشر، و البلد، ص65
30 عاطف غيث (محمد)، 2007. طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، دار غريب لطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، ص23
31 الجريدة الرسمية العدد (22) بتاريخ 30 أبريل 2008. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ص20
32 وزارة العمل و التشغيل و التضامن الاجتماعي ص5.
http://www.mtess.gov.dz 15/04/2014
www.Que veut dire intégration ? Histoire d'une notion, par 33 Juliette Grange, p3
34 ، مرجع سابق، ص 32
www.Que veut dire intégration ? Histoire d'une notion, par 35 http://www.toupie.org/Dictionnaire Juliette Grange, p3
36 الشتا (السيد علي)، 1993. نظرية علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، ص286
www.Que veut dire intégration? , opcit, p337
38 الهاشمي (حميد)، مرجع سابق، ص31

- 39 نفس المرجع، ص42
et Ali, 1997. **Dictionnaire de Sociologie**, Larousse, .R Boudon40
Paris, p124
41 عاطف غيث (مجد)، 2006. **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،
ص224
42 خليل عمر (معن)، 1991. **نقد الفكر الاجتماعي المعاصر**، ط2، دار الأفاق الجديدة
للنشر و التوزيع، بيروت، ص ص 15-16
43 حميد الهاشمي، مرجع سابق، ص30 ص31
44 Jaminon Ch., 2002. **Processus d'affiliation (Analyse d'une
population de personnes sans emploi ayant transité par un
dispositif d'insertion)**, Dissertation doctorale en sociologie,
Université catholique de
19(UCL), Belgique, p louvain
Ibid., p.2045
ROCHER G., 1968. **L'action social**, édition H.M.H., Paris, p132.46
47 بن بلقاسم (نور الدين)، **الإدماج والاندماج (المفهوم و الدلالات و الشروط
الموضوعية)**، مقال أعمال الندوة العلمية الدولية، الإدماج والاندماج...الرهانات و
الاستراتيجيات و المرجعيات، جامعة تونس، العدد غير موجود و السنة، تونس، ص7.
48 الهاشمي (حميد)، مرجع سابق، ص32
49 نفس المرجع، ص31
50 للجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا(الإسكوا)، لدورة 7 أكتوبر2009. **متابعة
قضايا ذات أولوية في مجال التنمية الاجتماعية في منطقة الإسكوا الإدماج الاجتماعي**، المجلس
الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، البند5(أ) من جدول الأعمال المؤقت، بيروت، ص3
51 نفس المرجع، ص4
52 وقائع الأيام العلمية لعرض نتائج البحث البرنامج الوطني للبحث، وهران، 21-22
فيفري 2005. **السكان و المجتمع**، منشورات crasc، ص36
53 نفس المرجع، ص ص 85-86
54 خليل عمر (معن)، 2005. **نظريات معاصرة في علم الاجتماع**، دار النشر شروق،
الأردن، ط1، ص 86
55 الهاشمي (حميد)، مرجع سابق، ص82
56 بن عيسى (مجد المهدي)، 1998. **ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكيات و الأفعال في
المنظمة الاقتصادية الحديثة**، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد01، المركز
الجامعي ورقلة، ص 149
57 نفس المرجع، ص 149
58 نفس المرجع، ص 149
59 نفس المرجع، ص 149 ص150
<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/19964860>
61 باك و أرجيرسي، **نظرية الاندماج**، الشبكة العربية للإدارة، 2012
www.arabmn.com/archives/1541

- Edwards, M.R., (2005). **Organizational identification: A 62** Journal of International ,conceptual and operational review p 7 Management Reviews,
- Rikketa M.,(2005). **Organizational identification: A meta-63** Behavior, analysis. Journal of Vocational p66
- www.le LIEN SOCIALE DURKHEIM, p764
IBID, p765
B., op.cit., p.7 Flacher66
- 67 مولاي لخضر (عبد الرزاق)، 2012. تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث -عدد(10)، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاقتصادية، ص194 عن إتحاد الغرف الصناعية السوداني، فبراير 2010. الموارد البشرية، تشريعات العمل و التنمية الصناعية السودانية، المؤتمر القومي للصناعة السودانية، ص.36
- 68 محمد فتحي (عكاشة)، 1999. علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية، صص 202- 203
- 69 أحمد رشوان (حسين عبد الحميد)، 2005. علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث لنشر و التوزيع، الإسكندرية، ص187
- 70 محمد عبيد(عاطف) و شريف(علي)، 1988. مذكرات في نظريات التنظيم و الإدارة، المكتبة الإدارية، الدار الجامعية، ص160
- 71 حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص186
- 72 عبد المولى الدقس(محمد)، 2005. علم الاجتماع الصناعي، دار مجدلاوي لنشر و التوزيع، ط1، الأردن، ص161
- 73 نفس المرجع، ص161
- 74 نفس المرجع، ص162
- 75 إبراهيم لطفي (طلعت)، علم اجتماع التنظيم، ط2، مكتبة غريب، القاهرة، مصر، نت، ص180
- 76 منير عبوي (زيد)، 2006. التنظيم الإداري مبادئه و أساسياته، دار أسامة لنشر و التوزيع، عمان، ص212
- 77 عبد المنعم(عبد الحي)، 1984. علم الاجتماع الصناعي، المصنع و مشكلاته الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، صص 210-211
- 78 إبراهيم لطفي(طلعت)، مرجع سابق، ص 89
- 79 نفس المرجع، ص 89
- 80 بالرابح (أحمد)، 2011. الرضا عن العمل، المطبعة الجهوية وهران، الجزائر، ص 179
- 81 بن عيسى (محمد المهدي)، مرجع سابق، ص241
- 82 جابر عوض (سيد حسن)، 2007. العمل مع الجماعات أسس و نماذج نظرية، مصر، ص300
- 83 تيسير الشرايدة(سالم)، 2008. الرضا الوظيفي، أطر نظرية و تطبيقات علمية، دار صفاء لنشر و التوزيع، ط1، عمان، ص97
- 84 نفس المرجع، ص98

- 85 عباس محمود(عوض)، 2006. دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص25
- 86 صقر عاشور(أحمد)، 1983. إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، ص146