Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human and Social Sciences

مجلة دراسات وابحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

تغير المعيش الاجتماعي للإطارات الصناعية العاملة بمؤسسة سوناطراك في ظل جائحة كورونا كوفيد 19

The change of social living of the industrial executives operating at SONATRACH during the COVID-19 pandemic

د/بن شارف حسين BENCHAREF Houcine،

أستاذ محاضر قسم "ب"، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، بدون مخبر.

Senior lecturer class B "MCB", University of Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, Faculty of Social Sciences, Department of Sociology, does not belong to a research laboratory.

bencharef.houcine@univ-oran2.dz

المؤلف المرسل: د/بن شارف حسين BENCHAREF Houcine: الإيميل: bencharef.houcine@univ-oran2.dz

تاريخ الاستلام: 2022-09-11 تاريخ القبول : 2023-01-04

الملخص باللغة العربية:

حاولنا في هذا العمل الأكاديمي بناء نموذج للتغير الاجتماعي لدى العمال الصناعيين في الجزائر، عبر دراسة تغير المعيش الاجتماعي للإطارات الصناعية العاملة بمؤسسة سوناطراك في ظل جائحة كورونا كوفيد 19، فقمنا بوصف وضعياتهم المعيشية بربطها مع عامل الأجر الذي يحدد تراتبيتهم في البناء الهرمي المعيشي للمجتمع الجزائري المعاصر.

قمنا بتحديد و تأطير تمثلاتهم الاجتماعية الخاصة حول عدد من مواضيع الحياة الاجتماعية التي حصرناها في السكن و الصحة العمومية و القدرة الشرائية كعناصر للبحث.

إن التغييرات المادية و السوسيو ثقافية التي طرأت على مجتمع بحثنا "الإطارات الصناعية العاملة بمؤسسة سوناطراك" أهلت لانهيار مفهوم الطبقة العمالية المتوسطة حسبهم، لأن التنمية الاجتماعية لم تكن موضوعية بالقدر الذي طمحوا و يطمحون إليه، و التي هي مهمة لنا و تشكل نموذج لما يمكننا تسميته بسوسيولوجية المصنع و المدينة في الجزائر المعاصرة.

الكلمات المفتاحية: العمال الصناعيون – التغير الاجتماعي – المعيش الاجتماعي - جائحة كورونا كوفيد 19 – الوضعية المهنية.

Abstract:

In this academic work, we sought to build a model of social change among industrial workers in Algeria, by studying the change in the social living of the industrial executives operating at SONATRACH during the COVID-19 pandemic, describing their living conditions by linking them with the wage factor that determines their hierarchy in the hierarchical structure of contemporary Algerian society.

We also studied their own social representations on a number of social life topics that we limited to housing, public health and purchasing power as elements of research.

The material and socio-cultural changes that have taken place in the society of our research "the industrial executives operating at SONATRACH" have qualified for the collapse of the concept of the middle working class according to them, because social development has not been as objective as they aspired to, which is important to us and constitutes a model of what we can call the sociology of the factory and the city in contemporary Algeria.

Keywords: Industrial workers - social change - social living - Corona pandemic Covid-19 - professional status.

- **المقدمة:**

نحـــاول تقـــديم الخصـــائص السوســـيو اقتصـــادية و الأنثروبولوجية الخاصة بمجتمع البحث بمؤسسة سوناطراك RTO، التي تمكننا من فهم معيشهم الاجتماعي العام و المهني الخاص خلال جائحة كورونا كوفيد 19.

انطلقنـا مـن فكـرة سوسـيولوجية مفادهـا أن الفئـات العمالية البسيطة أو ما يسمى بالطبقة الوسطى، التي نسميها "الطبقة العاملة"، لا تزال تتكيف مع متطلبات الحياة الكريمة من خلال ما يسمى بسياسات الدعم الاجتماعي للدولة التي شهدناها في ظل و ما بعد جائحة كورونا كوفيد 19، لأن القوة الشرائية للمجتمعات العمالية الجزائرية مختلفة فيما بينها و محدودة و رهينة للركود الاقتصادي الوطني و الخارجي.

I. الاشكالية و الفرضيات:

تكون التغير الاجتماعي المعاصر في الجزائر بدءا من الأزمات الاقتصادية الداخلية و الجوارية الاقليمية و العالمية لسنة 2008 بسبب تذبذب أسعار و عائدات الريع البترولي بما فيها تكاليف النقل و أثرها على باقي مجالات الصناعة، وصولا إلى جائحة كورونا كوفيد 19 نهاية سنة 2019 و مطلع سنة 2020 و ما بعدها من تغير العلاقات الدولية بسبب أزمات الطاقة و الغذاء و الأمن (صراع عالمي متعدد الأقطاب حول تملك القوة و فرض السيادة كانت الأزمة الأوكرانية مهدا له).

هذا في ظل فكرة إعادة هيكلة الدولة في إطار اقتصاد الأزمات، التي تقوم على مبدأين هما:

إعادة موازنة الحاجات الاجتماعية الاستهلاكية من حيث طبيعتها و مستوى ضرورتها بالنظر إلى مؤشرات التضخم الوطنية و الدولية و بين مستوى الدخل الفردي و الجمعي لأفراد العائلات الجزائرية و عقلنة السلوك الاستهلاكي بالنظر إلى التركيبة الاجتماعية و الديموغرافية و الصحية و الثقافية لهم.

إلى جانب إعادة إنتاج القيم الاجتماعية بفعل التعديلات على القوانين و التشريعات و برامج التعليم و التكوين و المعيش المهني و المعيش الاقتصادي و السكن و الصحة العمومية باعتبارها محركا ديناميكا للظواهر الاجتماعية المنتجة للتغير الاجتماعي.

كما أن التغيرات المادية و السوسيو ثقافية التي طرأت على حياة المجتمع العمالي في الجزائر المعاصرة أهلت لانهيار مفهوم الطبقة العمالية المتوسطة، خصوصا في الفترة الممتدة ما بين سنوات 1986 و 2022 عبر عدة حكومات متعاقبة، بحيث رسمت كل منها سياسة وطنية للأجور و برامج عمومية للشغل و برامج اقتصادية لدعم القدرات الشرائية و السكن و التعليم و الصحة و غيرها من متطلبات التنمية الاجتماعية.

لكنها من منظور سوسيولوجي آخر، لم تكن موضوعية بالقدر الذي يطمح إليه العمال الصناعيون و عمال الوظيفة العمومية الجزائرية و عمال اليومية و البطالين و غيرهم من المهن، التي هي مهمة لنا و تشكل نموذج لما يمكننا تسميته بسوسيولوجية المصنع و المدينة في الجزائر المعاصرة.

ثم باتت الظواهر الاجتماعية التقليدية و الجديدة الناتجة عن محركات التغير الاجتماعي في الجزائر هجينة و غريبة الفهم.

يفسرها غياب مشاركة مؤسسات التنشئة الاجتماعية التقليدية و الجديدة (العائلة، المسجد، المدرسة، فضاء العمل، الشارع، السوق التقليدية و الرقمية، الفضاء الاجتماعي الرقمي) في تكوين القيم الاجتماعية بين الجيل التقليدي (ما قبل الألفية الثانية 2000) و جيل العولمة الهجينة (ما بعدها).

في هذا الصدد، خضعت الأجيال التقليدية لرقابة المحيط العائلي و القرابي و الجواري و المدرسي و المهني أخلاقيا، بعكس جيل العولمة الذي نشأ في كنف نموذج فضاء واسع للحريات الشخصية، أين تضعف رقابة المحيط العائلي و القرابي و الجواري و المدرسي و المهني، لأسباب قد تعزى إلى اهتمام كل الأهل بمستلزمات العمل، نحو مسعى استقرار القدرة الشرائية للعائلة و الرقي الاجتماعي، الذي هو رهن نمط الاستهلاك الاقتصادي للعائلة و رهن الأزمات الاقتصادية و تضخم الحياة المادية.

إلى جانب التغيرات و التعديلات الهيكلية المباشرة على محتوى المنظومات البيداغوجية، كقطاع التربية الوطنية و الجامعة و التكوين المهني و القطاعات المؤسساتية، إضافة إلى الاستغلال الذاتي غير الموضوعي للأنظمة المعلوماتية و التكنولوجية المعاصرة، التي من شأنها تحوير المشكلة الأخلاقية في الممارسات الاجتماعية و المهنية بين الجيلين التقليدي و العولمي الهجين لكي تصبح مشكلة قيمية.

ما يمنع سيرورة و صيرورة نقل التراث المعرفي العام و الخاص بين الجيلين النموذجيين، خصوصا في فضاء العمل و الفضاء السياسي بما فيه الشكلين النقابي و الجمعوي و الفضاء الاجتماعي الرقمي.

المجتمع العمالي الجزائري، خصوصا مجتمع بحثنا الإطارات الصناعية العاملة بمؤسسة سوناطراك نموذجا، لا يعزفون عن المشاركة في بناء التغير الاجتماعي (كما أفادتنا به جملة من الأبحاث الجزائرية[1] و الأجنبية[2]) لأنهم أساسا محورها.

ينتجون بأنفسهم جملة من الآليات و الاستراتيجيات الفردية و ضمن جماعات يحددونها وفقا لاحتياجاتهم و أهدافهم الخاصة، كما يضعون قواعد لعبتهم السياسية انطلاقا من حنكتهم المهنية المكتسبة من خلال تمثلاتهم و ممارساتهم لمحيط عملهم، الذي يمثل لهم مجسما مصغرا للممارسات السياسية ضمن جسد مهني منظم.

بناء على هذا التصور السوسيولوجي لموضوع دراستنا، صغنا إشكالية بحثنا في سياق هذا الفهم " ما هي تمثلات الإطارات الصناعية العاملة بمؤسسة سوناطراك حول معيشهم الاجتماعي في ظل جائحة كورونا كوفيد 19؟".

في هذا الصدد، فككنا موضوع الإشكالية إلى فرضيتين أساسيتين هما:

1) الفرضية الأولى: الوضعية الاجتماعية و المهنية للإطارات الصناعية العاملة بمؤسسة سوناطراك في البناء الهرمي للمجتمع مقترنة بعامل القدرة الشرائية.

نعتقد من منظورنا الخاص، أن كل زيادة في الأجور تبقى شحيحة لديهم بالنظر إلى مستوى الأسعار العام و تأكيد على صعوبة الوضعية المعيشية التي يتواجدون بها، خصوصا و أن المجتمع العام على علم بقدراتهم الشرائية المرتفعة و بمستوياتهم المعيشية الحسنة، مقارنة مع غيرهم من المجتمع العمالي العام في الجزائر.

2) الفرضية الثانية: الإطار الصناعي الرجل و المرأة على حد السواء بالمحيط الصناعي سوناطراك نموذجا، يختار شريك الحياة الذي له دخل منتظم مستقر أو مرتفع و يقبل على المستويين الذاتي و الموضوعي المشاركة في تحمل الأعباء المعيشية للأسرة، خصوصا الحاجات الاجتماعية المتعلقة بالسكن و القدرة الشرائية و الصحة الجسمانية و النفسية.

نعتقد من منظورنا الخاص، أنها استراتيجية لا غنى عنها لتحقيق قدر من الراحة و الرفاهية المعيشية التي تسمح بتجديد قوة العمل لديهم.

II. الاختيارات المنهجية:

تم إجراء البحث في المؤسسة الوطنية الاقتصادية الصناعية سوناطراك "منطقة النقل الغربية (RTO) التابعة لشعبة العمليات (EXL) التابعة لنشاط النقل عبر خطوط الأنابيب (TRC) " في ولاية وهران بدائرة أرزيو. جرت الدراسة في حدود أربعة أشهر من بداية شهر فيفري 2022 إلى منتصف شهر جوان 2022 بصفة مستمرة.

هناك حوالي 1622 موظف في المديرية الجهوية للنقل الغربي للمحروقات، بما في ذلك حوالي 341 إطار صناعي تنفيذي مقسمين إلى المكلفين بالدراسات و المهندسين و الإطارات السامية.

عينة بحثنا هي "عشوائية بسيطة"، شملت على 150 إطار صناعي متوسط و سامي منهم مكلفين بالدراسات و مهندسين، بما في ذلك (24 امرأة إطار مكلف بالدراسات و مهندسين)، بالاعتماد على 43 مقابلة نصف موجهة و 150 استمارة نصف مغلقة تحتوي على 63 سؤالا، منها حوالي 47 سؤالا مستخرج من إفادات المبحوثين tremplins questions (13 متغيرا مستقلا و 47 متغيرا تابعا)، استهدفنا بعض رؤساء الأقسام و رؤساء المصالح و المكلفين بالدراسات و المهندسين.

اعتمدنا على منهج تحليل المضمون لمراقبة و وصف سلوكيات مجتمع البحث و الدراسة، وأخيرا على تحليل الخطاب المهني لربط الوضعية الاجتماعية بالوضعية المهنية للإطارات الصناعية، لذلك كانت الملاحظة المباشرة أداة رئيسية لنا للكشف عن القيمة الاجتماعية للعمل.

كما اعتمدنا على مراجعة الأدبيات الأكاديمية حول سوسيولوجية الإطارات و سوسيولوجية العمل و المنظمات، لبناء القالب النظري للدراسة و كذا نموذج التحليل.

صعب علينا القيام بهذا البحث في ظل السياسة الوقائية التي تطبقها مؤسسة سوناطراك بفعل جائحة كورونا كوفيد 19، لهذا الغرض دامت المقابلات أربعة أشهر ميدانيا.

III. مدخل لسوسيولوجية الإطارات:

ظهر مصطلح الإطارات في فرنسا بعد الحرب العالمية الثانية[3].

عرفه علماء الاجتماع السياسي و المنظمات من خلال مجموع التمثلات الاجتماعية و الرمزية و المؤسساتية، و الإطارات وجه اجتماعي، يتوسط الطبقة العمالية و قادة المنظمات، و هم صورة تجسد النجاح الاجتماعي[4].

تطورت المجموعات الاجتماعية العمالية ضمن الأجساد المهنية الخاصة بها و اندمجت المصطلحات المستوردة من البلدان الأنجلوسكسونية، مثل: مصطلح "...المناجير Manager و خبير Expert ..."[5] في مختلف قوانين و تشريعات العمل للدول.

في الجزائر خلال عشرون عاما بعد الاستقلال، كان مفهوم الإطارات خاصا بالموظفين السياسيين الساميين في الدولة و قادة حزب جبهة التحرير الوطني أو الحزب الواحد FLN[6].

أما بخصوص الموظفين ذوي الكفاءة العالية الذين ينشطون في الحقل الاقتصادي تم اعتبارهم عمال فكريين و آخرين يدويين، بالتالي، كانت تتجه إيديولوجية قانون العمل الجزائري إلى المساواتية، خصوصا المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في العمل[7].

أما اليوم، يتحدد مفهوم الإطار بناء على طبيعة الجسد المهني الذي ينتمي إليه الفرد و طبيعة النشاط الاقتصادي و عادات المنشأة.

لكن، لا تزال المؤسسات الجزائرية ضمن القطاعين العام و الخاص تعتمد سلم الأجور الموسوم (SGT : Statut Général du Travailleur) – و ذلك رغم إلغائه سنة 1990[8].

الديوان الوطني الجزائري للإحصائيات (ONS) في تقريره السنوي 1991 – 1992، يقسم الإطارات إلى حالات هي: الإطارات السامية و المتوسطة و الخارجة عن التصنيف و إطارات المهن الليبرالية، مثل: الطب و المحاماة[9].

في قانون المهن الجزائري الصادر سنة 1998 عن الديوان الوطني للإحصائيات[10] ورد تصنيف الإطارات إلى فئتين هما:

أ. **الفئة الأولى:** المهن الإدارية، مهن اتخاذ القرارات و ذات التأطير و التوجيه، و هم: الإطارات السامية للإدارة العمومية، مديري و إطارات الإدارات المختصة العمومية و الخاصة مثل: قطاع الزراعة و الصيد الغابي و البحري و البناء و الأشغال العمومية بما فيهم مدير عام و رئيس مدير عام.

ب. **الفئة الثانية:** المهن الفكرية و العلمية و هم: المهندسين على عمومهم و المختصين في العلوم الفيزيائية و الكيميائية و التقنية و الرياضيات و الباحثين في علوم الطبيعة و الحياة و علوم الفلك و الفضاء و علوم الجيوفيزياء و الجيوكيمياء و العلوم الانسانية و الاجتماعية و علوم الشريعة و الفقه و غيرها ...

لا يحدد قانون العمل الجزائري أية معايير لوظيفة الإطار، فقانون العمل 90-11 ، يحكم جميع عقود العمل ما عدا بعض الإمتيازات في وظائف الإطارات السامية، يحددها المرسوم التنفيذي رقم 290/90 الصادر بتاريخ 1990/09/29 (JORA n°42 / 190) المنظم لعلاقات العمل بالنسبة للإطارات السامية[11].

الإطارات في الجزائر حسب المواثيق التشريعية التي نص عليها قانون العمل، هي التي تتولى مهمة التنظيم و التسيير، موجودة على مستوى عالي داخل التنظيم الهرمي للمؤسسة و المسئولية هي الحجاب الفاصل بين عمال التنفيذ و الإطارات[12].

إنه لمن خلال الإتفاقيات الجماعية للعمل و النظام الداخلي للمؤسسة، يتحدد فقط من هو إطار و العكس، و لا يوجد نص قانوني جزائري أو دولي خاص بوظيفة الإطارات[13]. ذلك يبقى ضمن صلاحيات المنشآت.

كما أن، تسمية الإطارات السامية في الدولة و تنصيبها في محلاتها، يسبقها مراسيم وزارية و رئاسية مركزية و تنفيذية محلية – تأهيلية.

في الجزائر كغيرها من الدول يعيش الإطارات باختلافهم شروط و ظروف عمل خاصة تحكمها نصوص عمل تعاقدية أحيانا غير واضحة.

قد نتساءل عن ماهية الإطار؟ و ماذا نقصد بالاطار الصناعي؟ و ما هو التصنيف السوسيولوجي المتفق عليه و المعتمد عليه بالممارسة البحثية حول تصنيف الإطارات؟ ما هي خصائص الأصول الاجتماعية و المهنية لأعضاء الإطارات المتوسطة ؟كيف تهيكل و تنظم الإطارات الجزائرية بين الروافد الحضرية و الريفية؟

قد نتفق مع بعض الباحثين الاجتماعيين[14] على أن، هذا المفهوم هو مجرد و يشير إلى شخص معين له مكانة داخل التقسيم الاجتماعي للعمل مبنية على معيارين هما:

أ. المستوى العلمي و التأهيل المحصل عليه و المتمثل عادة في شهادة أو تكوين أو كفاءة محصل عليها ذاتيا عن طريق الممارسة و الخبرة و الترقية داخل المؤسسة المعنية.

ب. الوظيفة أو المنصب الإداري أو الفني الذي يحتله هذا الإطار في المؤسسة المعنية.

يعرف "جاك دوبلي – Jacques DAUBLET " في كتابه "الإطارات – Les Cadres " هو: "...أجير يمارس وظيفة مبادرة و قيادة و يقوم بمسئولية معينة داخل المؤسسة، و هو الذي حصل على تكوين عالي متوج بشهادة أو تكوين تحصل عليه ذاتيا عن طريق الممارسة و الخبرة، و يعمل في ميادين مختلفة سواء كانت إدارية، تقنية، قانونية، تجارية ، مالية..."[15]،

بالتالي، الباحث هنا يركز في تعريفه للإطار على الوظيفة التي يشغلها هذا الأخير في الهيكل التنظيمي.

يعرف "أرنولد كوفمان – KAUFMANN Arnold" في كتابه: " Les Cadres et la révolution informatique " الإطار على أنه، "...شخص له سلطة المبادرة داخل تنظيم مهني معين..."[16].

نحن بدورنا نعرفه "هو شخص تحصل على تكوين أو تأهيل عن طريق الممارسة و الترقية، و هو الذي يقوم بوظيفة ذات مستوى معين داخل الهرم التنظيمي للمؤسسة و المتميزة بالمبادرة و مستوى قيادي معين".

يعرف الدكتور "حسان مراني – MIRANI Hassan ": "...يعتبر إطار صناعي كل فرد يعمل في إطار علاقة عمل، في إحدى القطاعات الاقتصادية الصناعية، و كان يقوم بتفويض من قيادة التنظيم، بإحدى مهام الدراسة أو التخطيط أو الرقابة سواء إمتلك سلطة أو لا، مع اعتراف رسمي له باحتلال تلك المكانة مع ما يترتب عن ذلك الاعتراف من نتائج على موقعه و أجره و واجباته و حقوقه..."[17].

هناك إتفاق واسع في الأسرة السوسيولوجية الجزائرية على تصنيف الإطارات "كفئة سوسيومهنية، تختلف فيما بينها من حيث، التكوين الذي تلقته و حتى من حيث، مناصب العمل التي تحتلها في إطار التقسيم التقني للعمل داخل المؤسسة"[18] و يمكن تباينها كالاتي[19]:

1. **الاطارات العليا:** و هي الفئة التي تحصلت على تكوين عالي متوج بشهادة جامعية أو من معاهد تقنية عليا أو بفعل التجربة و الترقية و ندرج ضمن هؤلاء:

أ. **المهندسين:** التابعين للمؤسسة الإنتاجية الصناعية أو الزراعية، و يتميزون بامتلاكهم لشهادة جامعية أو من معاهد عليا.

ب. **الإطارات الادارية و التجارية و القانونية:** يمثلون المدراء و يطلق عليهم باللغة الانجليزية مصطلح Managers .

2. **الإطارات المتوسطة:** هم الذين يقومون بوظيفة المراقبة و التنظيم، و لهم نشاط ذو مستوى عالي خاصة من الناحية التقنية.

نستطيع القول أن، وظائف الإطارات المتوسطة تقام على مستوى أدنى من مستوى اتخاذ القرارات، التي تقوم بها الإطارات العليا، و هرميا فإن الإطارات المتوسطة موجودة بين مستوى التنفيذ و مستوى السامية.

3. **الإطارات البسيطة:** نجد فيهم التقنيون – les Techniciens، و يتميزون بتكوين تقني من مستوى التعليم الثانوي أو شهادة من معهد تقني جامعي أو شهادة تقني سامي من معهد تقني وطني تابع لوزارة ما، دورها محدود جدا من ناحية القيادة و السلطة، لهم مسئوليات وظيفية بمعنى، حسب الأدوار التي يقومون بها، و يأخذون عادة مكانا وسطا بين العمال المنفذين و الإطارات المتوسطة الجامعية.

تنحصر الخصائص الاجتماعية و المهنية للإطارات الصناعية الجزائرية المتوسطة، بين الروافد الحضرية و الريفية، بالارتكاز إلى نتائج دراسات أقرت أن التحولات السوسيو اقتصادية متمثلة، في السياسة الصناعية المتبعة خلال المخططات التنموية، قد أثرت على التركيبة الاجتماعية للمجتمع الجزائري[20].

بحيث أن الظهور المكثف للمصانع بالوسط الريفي خصوصا بالغرب الجزائري و دفع حركة التعمير بالمدينة سرع في وتيرة انتقال الكفاءة الديناميكية الزراعية من الريف نحو المدينة[21].

IV. البحث الميداني:

1) وصف الوضعية السوسيو اقتصادية و الوعي المهني و السياسي للإطارات الصناعية:

نحاول تقديم الخصائص السوسيو اقتصادية و الأنثروبولوجية الخاصة بمجتمع البحث بمؤسسة سوناطراك RTO، التي تمكننا من فهم معيشهم الاجتماعي العام و المهني الخاص.

يقدم نموذج تسيير و تنمية الموارد البشرية الجديد لمؤسسة سوناطراك المسمى "أدوار و مساهمات الفاعلين الاجتماعيين والمهنيين" عشرة أدوار هرمية مدرجة تحت أربعة مستويات من المسؤولية[22]:

أ. **أدوار المساهمات الفردية:** (مشغل – وسيط تقني - محترف).

ب. **أدوار الإدارة الوسيطة:** (قائد الفريق - مدير الفريق - مدير المشروع).

ت. **أدوار مختلطة:** (مشرف).

ث. **أدوار الإدارة العليا:** (مدير جواري - مدير محطة أو فرع - مدير مجال النشاط – نائب الرئيس المدير العام – الرئيس المدير العام).

مجتمع الدراسة يمتاز بالشبابية نسبيا فهو يحتل الفئة العمرية ما بين 26 سنة بداية الحراك المهني بالمؤسسة و 61 سنة نهاية المسار المهني و التحضير للتقاعد، قليل منهم توكل إليه مهام جديدة بعد التقاعد في إطار عقود محدد المدة لمناصب معينة تحددها الإدارة المركزية للموارد البشرية DCGRH، معظمهم متزوجين في حالة استقرار اجتماعي و مادي و في وضعيات مهنية مستقرة.

معظم آبائهم، كانوا عمال بسطاء موظفين بمختلف قطاعات الوظيفة العمومية الجزائرية و عمال صناعيين سابقين بقطاع الطاقة و المناجم في مؤسسات سوناطراك، نفطال و سونلغاز، قليل منهم نشطوا بالمهن الحرة كالمحاماة و التجارة.

كلهم جامعيون خريجي العلوم القانونية و الإدارية و العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية و العلوم الاجتماعية بالنسبة للإطارات الصناعية الإدارية.

أما بالنسبة للإطارات الصناعية المهندسين فهم خريجي معاهد التكوين في المحروقات على مستوى الجامعات الجزائرية كبومرداس، الكهرباء الصناعية و الميكانيك الصناعية و الكيمياء و الفيزياء الصناعية و السلامة الصناعية.

إلى جانب تكوينهم المؤسساتي بالمعهد الوطني العالي للبترول IAP ببومرداس و وهران و أكاديمية المناجمنت لمؤسسة سوناطراك SMA بوهران و تكوينات مؤسساتية أخرى بالخارج خاصة بمتطلبات المنصب و رسكلة المعارف الخاصة بالمهنة.

أغلبهم متزوجين و أبنائهم متمدرسين و يملكون منازلهم و سياراتهم الخاصة، كما أن بعظهم أقر بعيشه مستوى متوسط من الرفاه المادي لتمكنهم من السفر للخارج و اقتناء ما يرغبون به عادة دون اللجوء إلى الاقتراض.

هذا يدل على وجود الاستقرار المهني و الاجتماعي، يهدفون حاليا إلى الزيادة في الأجور مقارنة مع تضخم الوضع الاقتصادي الراهن في الجزائر، حتى لا يتراجعوا خطوة إلى الوراء في مستوى الانتماء السوسيو اقتصادي العام.

متوسط أجور المبحوثين بلغ قيمة 114000دج بالتقريب، هذا يشير إلى حياة اقتصادية مريحة تمكنهم من سد احتياجاتهم بمرونة[23].

هم مقتنعين باستقرار و نمو تدريجي لوضعياتهم المعيشية لأن لديهم دخلا ثابتا و تأمينا صحيا لهم و لزوجاتهم الماكثات فالبيت و لأطفالهم، يوجهون استهلاكهم بحذر شديد خوفا من أية تقلبات للوضع الاقتصادي العام في الدولة.

يعزفون عن المشاركة السياسية و العمل الجمعوي، كما أقروا بعدم وجود أي فرصة لهم للمشاركة في العمل النقابي الذي يخضع لشروط موضوعية تتنافى مع أهدافهم المهنية و معيشهم الاجتماعي و ذاتية متشعبة، باعتباره أمر حيوي للدفاع عن مصالحهم المهنية، الأمر الذي يعكس الانسداد المهني الاجتماعي الذي تعيش فيه هذه الاطارات الصناعية.

في رأيهم، لا تملك الجمعيات الجزائرية برامج موضوعية محددة وفق جدول عمل محدد جيدا، تعرضه على الرأي المهني المحلي، يفترض أن يكون لها مشروع اجتماعي مثل الأحزاب السياسية، التي تعبر عن قبول أو رفض الممارسات و المعيش الاجتماعي و الاقتصادي و السياسي العام في الدولة، كما تبقى محدودة و غير فعالة و تجمد العمل الاجتماعي والسياسي.

حالات قليلة صرحت بانتماءاتها لجمعيات أولياء التلاميذ بهدف الدفاع عن تعليم مناسب ذو جودة لأطفالهم.

يمكننا تفسير هذا العزوف عن المشاركة النقابية و الجمعوية بمؤسسة سوناطراك على أنه انعكاس حالة من الضيق و عدم الانتباه و فقدان الثقة في الأنشطة الجمعوية و السياسية في مجتمعنا المعاصر، بحيث يصب مبحوثينا أهدافهم على وضعياتهم المهنية و المادية فقط.

من وجهة نظر ذاتية، فإننا نحكم على عدم الاهتمام هذا بالحياة السياسية و الجمعوية بمؤسسة سوناطراك كمؤشر يعكس المواطنة السياسية و العمالية الخصبة، مع ذلك، لم يقل أحد أنها تمارس دورا راعيا أو تمثيليا فقط.

2) تمثلات السكن كضمانة أساسية للاستقرار الاجتماعي و الأسري:

الجدول (1): السكن كضمانة أساسية للاستقرار الاجتماعي و الأسري

أضحى السكن ضمانة أساسية للاستقرار الاجتماعي و الأسري، يسعى الاطار الصناعي العامل بمؤسسة سوناطراك كغيره من الموظفين في باقي قطاعات الدولة الى تأمينه بنفسه دون طلب المساعدة من الجماعات المحلية بالولاية التي تسعى بدورها الى شراء السلم الاجتماعي؟	إطارات سامية	مهندسين	مكلف بدراسات	المجموع%
مع هذه الفكرة	50	50	50	100%
المجموع الكلي%	150 = 100%			

المصدر: التحقيق الميداني.

هناك ثلاثة أنماط تقليدية من السكنات في الجزائر "**الشقة و الحوش و الفيلا**"، بحيث أن العمال الصناعيون لم يتأقلموا بعد مع مفهوم الفردانية الذي أنتجته العولمة الغربية و تسيطر عليهم الهوية الجمعية في جميع مضارب الحياة الاجتماعية **كالمنزل و الشارع و المحيط الاجتماعي و الفضاء الخاص.**

هذا يعني أن آليات المجتمع التقليدي لا تزال باقية كرواسخ ثقافية في مخيلاتهم، بالفعل يتفق هذا الفهم السوسيولوجي مع المعطيات الإحصائية للجدول أعلاها.

لاحظنا من خلال المقابلات النصف موجهة و الملاحظة المباشرة أنهم يبدون حنينا ملحا للنمط العمراني "**الحوش**" كونه يسمح باحتواء لعدد كبير من أفراد العائلة الموسعة و يستجيب لمتطلبات حياتهم اليومية.

يجمع مجتمع البحث، على أن السكن هو ضمانة أساسية للاستقرار الاجتماعي والأسري، يحققها الاطار الصناعي العامل بمؤسسة سوناطراك كغيره من الموظفين في باقي قطاعات الدولة بنفسه دون مساعدة الجماعات المحلية التي تسعى إلى شراء السلم الاجتماعي، يفسرون ذلك:

أ. المشرفين على التخطيط العمراني خططوا عشوائيا لحجم الطلبات السكنية على المستوى الوطني، من خلال توزيع جغرافي غير متوازن.

ب. إسناد السكنات لغير أصحابها، على أسس أحكام بعد مكان العمل عن الإقامة والبيروقراطية.

ت. مما يدفع بالمحتاجين للسكن إلى اعتماد مواردهم الضئيلة داخل الكتلة السكنية للمدن الساحلية و الهضاب العليا، فقد لجئوا إلى أطراف المدينة حيث الأراضي الزراعية، فأقاموا سكنات من نوع أحواش و فيلات عشوائية بتكاليف أقل، لكن، بلا أي خدمات، ذلك، بعد أن فقدوا الثقة في المسئول المحلي للحصول على ضمانة السكن داخل الكتلة السكنية الرسمية للمدينة.

في هذا الصدد، نستشهد بدلو المبحوث رقم 23 من المقابلات الموجهة: ((... قاع tout الوعود كذب فلكذب يعطوك سكنى و خدمة ياوو تسللم على الرجلين ما تدي والو ... بين نناس للي هجرت و بددلت مضارب فكل مررة و نناس للي مازالتلها تحلم حنا اكلنا على ربي و بنينا حواش على بررا شوية خدمة شوية تبزنيس صحاب الدار يتعاونو ان شاء الله غير بشوية تكمل ياك ماشي كاملة و ماشي ناقصة ...))[24].

أما تأويلنا الموضوعي فهو: ((نعتقد لم تتنبه الجماعات المحلية الجزائرية إلى خطورة المشكلة حينها، و لم يتم اتخاذ أي أجراء لمواجهتها في البداية، و ترك الإسكان العشوائي ينمو و ينتشر داخل الكتلة السكنية الحضرية و على أطرافها، بدون عقود الملكية، طبقا لأنماط عمرانية محددة و متكررة لا تتغير تقريبا، و هي مخالفة للقوانين المنظمة للعمران الجزائري، مع أنه، يضمن العيش الكريم المنظم وفقا لمتطلبات حياتهم اليومية)).

3) التمثلات حول التغيرات الاجتماعية الناتجة عن تحول نمط العيش العمراني وإعادة إنتاج الرابط الاجتماعي:

الجدول (2): التغيرات الاجتماعية الناتجة عن تحول نمط العيش العمراني وإعادة إنتاج الرابط الاجتماعي

ما رأيك في الرابط الاجتماعي مع الجيران الجدد الناتج عن تحول نمط العيش العمراني؟			إطارات سامية	مهندسين	مكلف بدراسات	المجموع%
صراع القيم الاجتماعية تفسره الأصول و الانتماءات الاجتماعية	ما رأيك في التغيرات الاجتماعية الناتجة عن تغير النمط السكني؟	الصراع حول كيفية استغلال الفضاء السكني الجديد يفسره كيفية استغلال الفضاء السكني القديم	36	21	66	82%
امكانية نشأت العنف الجواري		امكانية نشأت الأسواق التجارية العشوائية و الاستغلال الهجين للفضاء العمومي	15	9	3	18%
المجموع الكلي%			150 = 100%			

المصدر: التحقيق الميداني.

يجمع مجتمع البحث، حول التغيرات الاجتماعية و الرابط الاجتماعي مع الجيران الجدد الناتجة عن تحول نمط العيش العمراني، بنسب متفاوتة – كما يشير إليه الجدول أعلاه –، يفسرون ذلك:

أ. تضارب في كيفية استغلال الفضاء السكني الجديد الذي قد تفسره كيفية استغلال الفضاء السكني القديم.

ب. إمكانية ظهور أسواق تجارية فوضوية و استغلال شعبوي للمرافق العمومية.

ت. تضارب في القيم الاجتماعية الذي قد يفسره اختلاف مشارب الأصول الاجتماعية.

ث. إمكانية تفاقم تداعيات عنف الأحياء و العنف الجواري ما بين الأحياء بسبب الشباب العاطلين عن العمل الذين قد يميلون لشكل من أشكال الانحراف الاجتماعي.

في هذا الصدد، نستشهد بدلو المبحوث رقم 18 من المقابلات الموجهة: ((... مليح au futur يخلطو للجورة شوية شوية باش نناس يتوالفو بعضاهم و ما يفسدوش لجورة ... بكري كان لجار جار حتى لوكان تغلط فيه و ليوم لجار تعطيه لقدر غير باش ماتحصلش فيه برك ... مهما كانت لبلاصة للي تسكن فيها تصيب فيها لمشرارين و للي يخافو ربي ...))[25].

أما تأويلنا الموضوعي فهو: ((نعتقد أن العشرية السوداء أنتجت نزوحا ريفيا مكثفا نحو المدن الصناعية بالشمال، خصوصا بالقطاع الوهراني، مما ساهم في: (تفشي ظاهرة البطالة، الأمية، تدني مستوى المعيشة، ضعف القدرة الشرائية، تفاقم الفقر في المناطق الريفية و ضعف الخدمات الصحية عبر كل الجزائر، انتشار أفكار و مفاهيم الجهوية)، كلها كانت التعريف المباشر لتضارب القيم الاجتماعية في أوساط مدينية منظمة)).

4) التمثلات حول تطور القيمة الاجتماعية للمرأة الجزائرية بفعل الحضرية و العمل:

الجدول (3): تطور القيمة الاجتماعية للمرأة الجزائرية بفعل الحضرية و العمل

ما رأيك في تطور القيمة الاجتماعية للمرأة الجزائرية بفعل الحضرية و العمل؟	إطارات سامية	مهندسين	مكلف بدراسات	المجموع%
خلق هذا اضطراب في العلاقة الزوجية و التنشئة الاجتماعية للأطفال	61	23	23	71,33 %
حسن الوضعية السوسيو اقتصادية للعائلة الشائعة الجزائرية	28	11	4	28,67 %
المجموع الكلي%	150 = 100%			

المصدر: التحقيق الميداني.

يجمع مجتمع البحث، حول تطور القيمة الاجتماعية للمرأة الجزائرية بفعل الحضرية والعمل، بنسب متفاوتة – كما يشير إليه الجدول أعلاه –، يفسرون ذلك بوجود آليتين سوسيولوجيتين مفادهما:

1. غياب حضور المرأة في التنشئة الاجتماعية و التربوية داخل المنزل و غياب مراقبة الأهل كان التعريف المباشر لظاهرتي الرسوب المدرسي و جنوح الأحداث، بنسبة 53,11%، في علاقة ارتباطية مع العوامل السوسيولوجية التالية: (المدن الجزائرية باتت هجينة تجمع بين مظاهر الطابع الريفي و الحضري، بنسبة 86,10%، الماديات أضحت آلية لتنظيم العلاقات الاجتماعية و المهنية و السياسية، بنسبة 3,50%، الرابط الاجتماعي بين الاطار الصناعي العامل بمؤسسة سوناطراك كغيره من الموظفين في باقي قطاعات الدولة و مشارب أنظمة الحكم يؤسسها الشك في التصريحات و الانجازات، بنسبة 1,80%، غموض بناء الدور الاجتماعي بين الرجل و المرأة، بنسبة 8,60%).

يفسرونها، باعتماد المؤسسة العمومية الاقتصادية سوناطراك على تضخيم حجم التوظيف الجواري السنوي بما يتعدى قدرة استيعاب هيكلها التنظيمي، كاستراتيجية بموجب إنشاء المرصد الوطني للتشغيل النسوي لسنة 2002[26]، لامتصاص البطالة الجامعية المحلية في ظل مفهوم المسئولية الاجتماعية للمؤسسات RSE[27].

2. بالرغم من خروج المرأة للعمل إلا أن الدخل الاجمالي للعائلة يظل في لا استقرار بسبب صعوبة ترشيد النفقات مقابل تحديد الحاجات الاستهلاكية الأساسية، بنسبة 46,89%، في علاقة ارتباطية مع العوامل السوسيولوجية التالية: (هناك الشغل المأجور الذي يتبع مباشرة تغيرات الأسواق الاستهلاكية التي تفرضها المدن الصناعية و المشروع المهني العصامي الحر الذي تتبعه مباشرة تغيرات الأسواق الاستهلاكية التي تفرضها المدن الصناعية و الزراعية و السياحية، بنسبة 62,12%، العمل يستقر أكثر في المشاريع المهنية العصامية الحرة و يتلاشى استقراره لدى الوظيفة العمومية و القطاعات الاقتصادية الوطنية العمومية و الخاصة و حتى المتعددة الجنسيات، بنسبة 37,88%).

يفسرونها بما يلي:

أ. ارتقت القيمة الاجتماعية للمرأة الجزائرية بفعل الحضرية و العمل و لكنها أحدثت خللا في العلاقة الزوجية و في التنشئة الاجتماعية.

ب. تحسن الوضعية الاقتصادية في الجزائر المعاصرة يعزى إلى خروج المرأة للعمل لمساندة القدرة الشرائية للعائلة المتوسطة الشائعة.

في هذا الصدد، نستشهد بدلو المبحوث رقم 21 من المقابلات الموجهة: ((... بسيف عليك تخللي مرتك تخدم كلشي غلا كاين مننا عايلات تخدم للي تخدمه و ما تلحقش des familles qui ne peuvent pas subventionnées leurs besoins ... بصح تاني تخسر أوولادك ما يطلعولكش كيما رضايتك بكري بالاك دروك مكانش للي يقابلهم personne ne peut les prendre en charge ...))[28].

أما تأويلنا الموضوعي فهو: ((يؤمن الفاعلون بأن انشغال الأولياء بتحقيق الرفاه المادي للأسرة دون تخصيص الوقت الكافي لتنشئة الأطفال و حل المشاكل الأسرية سيؤهل لفسخ الرابط القيمي بين الأجيال داخل الأسرة)).

في هذا الصدد، سجلنا هذه الملاحظات:

أ. مجتمع الدراسة من الاطارات الصناعية المكلفة بالدراسات و المهندسين و الاطارات السامية النساء يخشين ضغوطات العمل التي ستنعكس على حياتهن العائلية و الزوجية، خصوصا بالنسبة للتنشئة الأطفال و تمدرسهم[29].

ب. يتجنبون الدخول في نزاعات مهنية قد تنعكس على العلاقة الزوجية أو المحيط العائلي العام، خصوصا بالنسبة للمتزوجين الذين يعملون مع بعضهم بحقل دراستنا، نظرا لوجود ديناميكية نقابية نسوية حديثة النشأة في ظل وجود فاعلين نقابيين بالإشارة إلى الهيمنة العمالية الذكورية التقليدية على حركة العمل و الفكر العمالي.

ت. يحتمون بنقابة العمل برغم ذلك – الاطارات الصناعية المكلفة بالدراسات و المهندسين النساء، و لكن، هذا لا يمنعهن المطالبة بحقوقهن كاملة حتى و لو اقتضت الحاجة لقصد ما قد نتمكن بتسميته بمساعدة شعبوية Recourir à une aide populiste، بما أنها تأتي مباشرة من خارج التنظيم الرسمي لعلاقات العمل.

ث. يترددن كثيرا في اتخاذ القرارات المنوطة بأدوارهن المهنية، عادة بربطها بالانعكاسات على العلاقة الزوجية أو المحيط العائلي العام.

ج. ما يميز الاطارات الصناعية المكلفة بالدراسات و المهندسين و الاطارات السامية لمجتمع البحث من النوعين هو الالتزامات و المسؤوليات الاجتماعية، بالتحديد العائلية، و كذلك، الأعباء المالية الكبيرة التي يواجهونها مثل (تعليم الأولاد و نفقات السكن و السيارات و العطل و الترفيه).

ح. تشكل تلك المسؤوليات و الأعباء التي يحملونها إلى أمكنة عملهم، مصدر ضغط و قلق كبيرين تدفعهم بقوة للتمسك بمناصب عملهم في ظل شح العمل و الركود الاقتصادي و ارتفاع تكاليف الحياة الاجتماعية الكريمة.

خ. الضغط النفسي الذي يولده محيط العمل و العائلة و المجتمع العام، تجعلهم يخافون البطالة المفاجئة، خاصة في إطار إعادة هيكلة المنشأة سوناطراك في ظل سياسة تسيير و تنمية الموارد البشرية الجديدة الموسومة "بالأدوار التنظيمية و المساهمات".

تجاربهم المهنية تتخذ منحيين:

أ. المنحى الأول، هو التعلم الثقافي بمحيط العمل، بحيث أجمع مجتمع البحث على استثمار احترافيهم عند الخواص بعد التقاعد – الاطارات الصناعية المكلفة بالدراسات و المهندسين – أو فتح مدارس خاصة و مكاتب للاستشارة و التكوين.

ب. المنحى الثاني المتمثل في الأجر، حيث أن الأجور المرتفعة المحصل عليها حققتهم ماديا و اجتماعيا إلى حين ظهور الأزمات الاقتصادية التي تعيشها الجزائر منذ 2007، لكن الحراك الاقتصادي يبقى ذلك أفضل نجاح مهني بالنسبة إليهم.

ينسبون هذه الظواهر الاجتماعية إلى غياب الوازع الديني في التعاملات الاجتماعية، بحيث لم تعد العشيرة و العائلة و غيرهما من مؤسسات التنشئة الاجتماعية منتجة للقيم الاجتماعية في مجتمعنا المعاصر.

5) التمثلات حول طبيعة الأنظمة الصحية بالمؤسسات الاستشفائية

الجدول (4): طبيعة الأنظمة الصحية بالمؤسسات الاستشفائية

ما رأيك في نظام الصحة العمومية بالقطاع العمومي و الخاص الجزائري؟	إطارات سامية	مهندسين	مكلف بدراسات	المجموع%
الممارسات المهنية الطبية تبقى دائما مشبوهة	31	86	11	85,3 3%
هناك رقابة جدية على المؤسسات الصحية في الجزائر	8	14	0	14,6 7%
المجموع الكلي%	150 = 100%			

المصدر: التحقيق الميداني.

يجمع مجتمع البحث، حول طبيعة الأنظمة الصحية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية الجامعية و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية مقارنة بنظيرتها الخاصة داخل و خارج الجزائر، على:

أ. مهما كان القطاع الصحي إلا أن الممارسات المهنية فيه تبقى مشبوهة لعدم تحكيم أخلاقيات العمل و عدم الاستقبال الجيد للمرضى و عائلاتهم أثناء الزيارة.

ب. السياسة الصحية واحدة في الجزائر و هناك رقابة مستمرة عليها.

يفسرون ذلك:

أ. ضعف تأهيل المرافق الاستشفائية و ضعف تكوين الفرق الطبية و الشبه طبية و غياب الرقابة على الأداء المهني.

ب. غياب انتقاء و استغلال الوسائل الوقائية و التكنولوجية الطبية لترشيد الخدمات الصحية.

ت. غياب بروتوكولات Protocoles لضبط عدوى المستشفيات Les infection nosocomiales قبل وبعد العملية العلاجية le Processus Médical، خصوصا بعد تفشي جائحة كورونا كوفيد 19 في الجزائر على غرار المجتمعات الجوارية و الغربية.

ث. غياب الرقابة على الأداء المهني لدى جميع الفئات السوسيو مهنية الطبية في الجزائر، قد تفسرها بغياب لجان رقابة لمراجعة الاستخدامات الطبية.

ج. تخطيط البرامج التكوينية الطبية و الشبه الطبية بناء على كيفيات تسيير مديرية الصحة بالولاية للأغلفة المالية و ليس لتحسين الأداء المهني في حد ذاته.

ح. غياب استراتيجيات رسمية لتقييم الأداء المهني، بحيث يترك للأطباء و مساعديهم الحرية الفردية في إعداد التقارير الطبية و الاشراف على تطبيقها.

خ. تعيين و تحيين الأطباء العامين Médecins Généralistes و المتخصصين Médecins Spécialistes في الوحدات الاستشفائية، تبعا لاستعمالات زمن يكيفونها بأنفسهم حسب مواعيدهم مع المرضى و المستخدمين الإداريين بالقطاع العمومي و الخاص.

د. الاستعدادات العلاجية المادية و المالية و البشرية لا تكفي لتغطية المطالب العلاجية للمرضى جواريا و وطنيا.

ذ. العديد من التخصصات الطبية غير واردة في مخطط تسيير الموارد البشرية و المالي لمديرية الصحة بالولاية أو بوزارة الصحة و إصلاح المستشفيات PGRHF : plan de gestion ressources humaines et financier، تفسرها وجود اتفاقيات مع قطاعات الصحة الأجنبية التي مفادها إشراك الكفاءات الطبية الأجنبية في العمليات العلاجية في الجزائر تحت مسمى نقل الخبرات، Faire participer les compétences médicales expatriés dans les processus médicaux algériens afin de transférer les expériences de terrain.

ر. اعتماد **معاهد التكوين الشبه الطبي INSFPM** على الأساتذة المستخلفين Vacataires، الذين لهم تكوينات عادة ما تكون بعيدة عن المقاييس الشبه الطبية المكلف بتدريسها، تفسرها صعوبة الحصول على أساتذة طبيين و شبه طبيين متخصصين يقبلون التدريس باعتباره عملا ثانويا بها، لأن دفع مستحقاتهم يكون بالساعة و حسب الشهادة الجامعية و ساعات العمل المنجزة و احتساب الغيابات و التأخر و الرسوم الضريبية على الأجر، الأمر الذي يدفع بهم إلى الرفض.

في هذا الصدد، نستشهد بدلو المبحوث رقم 02 من حكاية الحياة: ((... نخافو les fautes médicales ... في لوروب l'Europe كي تغلط تخلص بصح في لجازاير l'Algérie يكتلوك و تخللها على الله ... حتى فلخارج أوو كاين les fautes médicales ... الطب الشعبي تاني ماشي مضمون قادر تزيد تكومبليكي حالتك l'aggravation de l'état de santé ...))[30].

أما تأويلنا الموضوعي فهو: ((لا يؤمن الفاعلون بجودة الخدمات الصحية في القطاع الصحي الجزائر سواء العمومي أو الخاص لوجود ضعف المهارة المهنية و التلاعبات المختلفة في الممارسات المهنية كما أن الطب الشعبي لا يضمن لهم الشفاء الملائم)).

6) التمثلات حول عدوى المستشفيات و الأخطاء الطبية:

الجدول (5): عدوى المستشفيات و الأخطاء الطبية

ما رأيك في عدوى المستشفيات و الأخطاء الطبية بمؤسسات الصحة الجزائرية بمقارنتها مع غيرها في دول أخرى؟	إطارات سامية	مهندسين	مكلف بدراسات	المجموع%
الممارسات المهنية الطبية تبقى دائما مشبوهة	47	13	13	48,67 %
هناك رقابة جدية على المؤسسات الصحية في الجزائر	13	12	52	51,33 %
المجموع الكلي%	150 = 100%			

المصدر: التحقيق الميداني.

يجمع مجتمع البحث، حول عدوى المستشفيات و الأخطاء الطبية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية الجامعية و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية مقارنة بنظيرتها الخاصة داخل و خارج الجزائر، على:

أ. برامج الخدمات الصحية لمديرية الصحة بالولاية و بوزارة الصحة و إصلاح المستشفيات تهمل الأبعاد الأنثروبولوجية الثقافية للمرضى، من حيث أصولهم الاجتماعية و طرق ممارساتهم للطب الشعبي قبل التوجه للطب المعاصر.

ب. فقدان المشرف الطبي لتصور موضوعي حول توطين الخدمات الصحية في حين أن المرضى يفضلون توطين الطب الشعبي بربطها بالسحر و التراث الثقافي و الديني المحلي و المحيط.

ت. تشخيص الأمراض و الوفيات يرتهن مباشرة بأنماط التغذية للأسر الجزائرية.

ث. شبه غياب للاعتماد على الدراسات الأكاديمية الأنثروبولوجية في رسم السياسة الوطنية للصحة.

في هذا الصدد، نستشهد بدلو المبحوث رقم 01 من حكاية الحياة: ((... نناس ماتاكلش غايا عايشة بين أوو بين المهم الكرش تشبع بصح الصحة المليحة لازملها لماكلة مليحة و الهنا مكانش ششقا بزاف و تتعب شوية تحواس تبدال لجوو ... نناس تاني كي يكون عندهم دراهم ما يروحوش عند الطبيب مررا على مررا باش يشوفو صحاحيهم لالا ... بصح الدوولة تاني ماشي واقفة مع شعبها صح الصح ...))[31].

أما تأويلنا الموضوعي فهو: ((يؤمن الفاعلون بأنه يتحمل المواطنون جزء هام من إهمال صحتهم لاهتمامهم برفاهيهم المادي في المقابل تتحمل الجماعات المحلية نصيبها من الاهمال الصحي للمواطنين)).

7) التمثلات حول أسباب تفضيل الطب الشعبي أو البديل على الطب المعاصر:

الجدول (6): أسباب تفضيل الطب الشعبي أو البديل على الطب المعاصر

في رأيك، لماذا يلجأ الفاعلون الى الطب الشعبي البديل بعكس اللجوء الطب المعاصر؟	إطارات سامية	مهندسين	مكلف بدراسات	المجموع%
بالرغم من المخاطر الا أن الطب الشعبي البديل يعطي نتائج صحية أفضل و سريعة	8	31	0	26%
الممارسات الطبية المعاصرة في الجزائر تفتقر الى الجدية العلمية	46	13	52	74%
المجموع الكلي%	150 = 100%			

المصدر: التحقيق الميداني.

يجمع مجتمع البحث، حول توجه العديد من عامة الناس بما فيهم المثقفين إلى تفضيل الطب الشعبي على الطب المعاصر، على:

أ. بالرغم، من الخطورة الصحية إلا أن الطب الشعبي يعطي نتائج أفضل بالنسبة لهم باعتباره تقليد اجتماعي موروث من الحكاية الشعبية المحلية.

ب. الممارسات الطبية في الجزائر عادة ما تكون غير علمية في نظرهم، عادة عن تجربة صحية مروا بها أو مر بها أحد أفراد محيطهم الاجتماعي و المهني.

يفسرون ذلك:

أ. الممارسات الطبية المعاصرة و الطب البديل الذي يلجأ إليه المرضى من الأغنياء و الطبقة العمالية المتوسطة و الفقراء، تبقى نسبية و مرهونة بالمستوى العلمي و الثقافة العامة و درجة التدين و السلوك الاستهلاكي للأفراد و مشارب التنشئة الاجتماعية لهؤلاء.

ب. غلاء الأدوية الصناعية و ندرتها و توزيعها غير المنتظم بين الصيدليات، بسبب وجود السوق السوداء للأدوية و غياب الرقابة على الوسائل الطبية.

ت. الاستراتيجيات الوطنية للضمان الاجتماعي لا تغطي جميع النفقات العلاجية.

في هذا الصدد، نستشهد بدلو المبحوث رقم 16 من المقابلات الموجهة: ((... مكانش مساعدة تاع الصح مالدوولة parce que كاين دوا جزايري ينباع فلخارج رخيص و عندنا غالي و دوا générique تاع الخارج ينباع غير عندنا غالي تحسب حنا جزايريين deuxième choix ... علابها نناس تروح لعند العششاب ... ماشي مضمون بصح لواحد يجرب ما تعرفش شكون للي صح ...))[32].

أما تأويلنا الموضوعي فهو: ((يلجأ الفاعلون للطب الشعبي كبديل عن عجز القطاع الصحي الجزائري العمومي و الخاص عن تأمين جودة التدخل الصحي فضلا عن غياب رقابة الجماعات المحلية للممارسات المهنية الطبية و الشبه الطبية)).

8) التمثلات حول كيفية توزيع الأجر و المداخيل الأخرى بين احتياجات العائلة الكبيرة و الزوجية و الهامش الخاص:

الجدول (7): كيفية توزيع الأجر و المداخيل الأخرى بين احتياجات العائلة الكبيرة و الزوجية و الهامش الخاص

كيف توفق بين مختلف احتياجات الأسرة و احتياجاتك الخاصة؟	إطارات سامية	مهندسين	مكلف بدراسات	المجموع%
لدي مداخيل هامشية	22	36	69	84,67%
أعتمد على سياسة ترشيد النفقات	12	11	0	15,33%
المجموع الكلي%	150 = 100%			

المصدر: التحقيق الميداني.

يجمع مجتمع البحث، حول كيفية التوفيق بين احتياجات العائلة الكبيرة و الزوجية و الهامش الخاص، بنسب متفاوتة – كما يشير إليه الجدول أعلاه –، اعتمادهم الكبير على مداخيل هامشية و التقشف، لضمان استقرار القدرات الشرائية لدى أفراد العائلة، يفسرون ذلك:

أ. هم يرون أن الجزائر المعاصرة تتبنى اقتصادا هجينا، يجمع بين آليات الانفتاح الاقتصادي الرأسمالي و مبادئ الاقتصاد الاشتراكي، كمظهر للتحول الديمقراطي، يؤثر على السياسات العمومية للشغل و السكن و البطالة و التعليم و في احتياجات الفئات العمالية.

ب. آليات دعم الدولة للوضعية المعيشية لجميع الفئات السوسيو مهنية من خلال مفهوم الدولة الحامية l'Etat Providence، كمظهر للمقاليد الاشتراكية، بالإشارة إلى دعم القروض و الأسعار الاستهلاكية أحيانا.

في هذا الصدد، نستشهد بدلو المبحوث رقم 30 من المقابلات الموجهة: ((... لازم دايمن تختار عيشة الوسط تاكل تلبس دداوي و تحوسس على حسابك ...))[33].

أما تأويلنا الموضوعي فهو: ((يلجأ الفاعلون إلى تكييف قدراتهم الشرائية بشكل ثابت، بغرض الادخار لاكتساب ملكية السكن و السيارة و للذهاب في رحلات منظمة، نعتقد بأنها استراتيجيات لا غنى عنها لتحقيق قدر من الراحة و الرفاهية المعيشية، التي تسمح بتجديد قوة العمل لدى المبحوثين)).

9) التمثلات حول الرفاه المادي و التفكير في تعداد الزيجات:

الجدول (8): الرفاه المادي و التفكير في تعداد الزيجات

هل أنت مع فكرة تعدد الزوجات؟			إطارات سامية	مهندسين	مكلف بدراسات	المجموع%
نعم	كيف تقيم وضعيتك المالية بالمقارنة مع كلفة الحياة الاجتماعية في الجزائر؟	أنا في وضعية مالية مريحة	58	30	31	79,33%
لا		لدي صعوبة مالية	9	14	8	20,67%
المجموع الكلي%			150 = 100%			

المصدر: التحقيق الميداني.

يجمع مجتمع البحث، حول مسألة التفكير في تعداد الزيجات– كما يشير إليه الجدول أعلاه –، بوصف وضعياتهم المعيشية الزوجية الحالية بربطها مع عامل الأجر الذي يحدد تراتبيتهم في البناء الطبقي للمجتمع الجزائري و التراتب الداخلي للأسرة الموسعة ثقافيا و ماديا.

في هذا الصدد، نستشهد بدلو المبحوث رقم 13 من المقابلات الموجهة: ((... الشرع حقلنا ربعة ننسسا quatre femme لعوانة ساهلة il y'a toujours une aide pour préparer un mariage بصح قادر تطيح فعيشة ضنكا ماشي مضمونة كيما بكري ليوم كثرو الشروعات les tribunaux نناسس قريب تهجر مبلاد ننسا ...))[34].

أما تأويلنا الموضوعي فهو: ((يؤمن الفاعلون بمشروعية تعدد الزيجات و لكنهم يتحفظون من النظام التشريعي و القضائي الجزائري الذي يقلل من – في نظرهم – من مكانة الزوج في قيادة الأسرة كما شرعه الإسلام)).

متوسط أجور المبحوثين بلغ قيمة 114000دج بالتقريب، هذا يشير إلى حياة اقتصادية مريحة تمكنهم من سد احتياجاتهم بمرونة، هم مقتنعين باستقرار و نمو تدريجي لوضعياتهم المعيشية لأن لديهم دخلا ثابتا و تأمينا صحيا لهم و لزوجاتهم الماكثات فالبيت و لأطفالهم، يوجهون استهلاكهم بحذر شديد خوفا من أية تقلبات للوضع الاقتصادي العام في الدولة.

إلا أنهم يعتقدون استحقاق أجرا مرتفعا أكثر نسبة إلى خبراتهم و تثمينا لمجهوداتهم و كفاءاتهم في العمل في مقابل باقي إطارات الدولة التابعين للأسلاك الخاصة، و الذين يعتقدون أنهم يتعدونهم حنكة في العمل.

كما يدينون ارتفاع مستوى الأسعار العام و تأكيد على صعوبة الوضعية المعيشية التي يتواجدون بها، بالرغم من التفكير جديا في تعداد الزيجات الذي فسروه لنا بانحلال الأخلاق في المجتمع عموما، و تحول الطموحات المادية لزيجاتهم – عند بعض المجتمع الرجالي المبحوث –، خصوصا أن المجتمع العام و القرابي على علم بقدراتهم الشرائية المرتفعة و بمستوياتهم المعيشية الحسنة، بالمقارنة مع غيرها من الفئات السوسيو مهنية.

هم مدركون في هذا الصدد، بأن ارتفاع الأجور يصحبه دوما غلاء المعيشة التي تتبع الأزمات الاقتصادية و تحولات سلوكات المستهلكين و تغير التشريعات في الدولة الجزائرية.

10) التمثلات حول التأسيس لمشروع مهني جديد بعد التقاعد:

الجدول (9): التأسيس لمشروع مهني جديد بعد التقاعد

ما هي المحفزات التي قد تدفعك الى التأسيس لمشروع مهني جديد بعد التقاعد؟	إطارات سامية	مهندسين	مكلف بدراسات	المجموع%
استغلال الحنكة و الخبرة المهنية لتحسين الوضعية السوسيو اقتصادية	11	56	23	60%
نقل الخبرة المهنية الى الأجيال اللاحقة	3	18	14	23,33 %
استغلال الخبرة المهنية لخلق منتوج أو فكرة جديدة لدعم الاقتصاد الوطني	14	2	9	16,67 %
المجموع الكلي%	150 = 100%			

المصدر: التحقيق الميداني.

يجمع مجتمع البحث، حول مسألة التفكير في التأسيس لمشروع مهني جديد بعد التقاعد – كما يشير إليه الجدول أعلاه –، بأنهم على مشارف الحراك الاجتماعي و المهني و السياسي عامة l'Ascension sociale et professionnelle et même politique، الحاجة الملحة لجني المال، يكنون رغبة سطحية في ترك المنشأة نحو غيرها –الاطارات الصناعية المكلفة بالدراسات و المهندسين- من خلال التقاعد المسبق La retraite anticipée.

هذا الحراك الاجتماعي المهني يخص فقط النوع الرجالي من مجتمع الدراسة الكلي.

في هذا الصدد، وفق الملاحظات الميدانية المباشرة، نعتقد هم:

أ. مرافقين أكثر لمخاطر مهنهم.

ب. في مقدرة واسعة على تجاوزها بحكم خبراتهم المهنية الطويلة و قوة رأسمالهم بالمحيط المهني.

ت. مرنون و عقلانيين و حاملين لمشاريع مهنية مؤسساتية طويلة الأفق و يسهل عليهم الاندماج بسرعة مع ضغوطات و متطلبات العمل.

ث. يخافون التغيرات التنظيمية و الاقتصادية التي تطرأ على الدولة الجزائرية حاليا لكونها تنعكس مباشرة على دخل العمال و كيفيات ترشيد نفقاتهم و عقلنة سلوكهم الاستهلاكي.

في هذا الصدد، نستشهد بدلو المبحوث رقم 04 من حكاية الحياة: ((... للي ناجح فلجازاير l'Algérie للي خددام عند روحه et en noir ... حتى نناسس للي عند رواحهم كالييهم les impôts ... ان شاء الله ربي يديرلنا تتاويل ...))[35].

أما تأويلنا الموضوعي فهو: ((يطمع الفاعلون في تأسيس مشاريع مهنية مستقلة بعد التقاعد بحيث لا ينتسبون إلى القطاعات العمومية أو الخاصة فهم يطمحون لتحسين رفاهيهم المادي عبر التخطيط لحراك اجتماعي مهني أفضل بعد التقاعد)).

V. نتائج الدراسة:

للتذكير، إن دراستنا الموسومة "تغير المعيش الاجتماعي للإطارات الصناعية العاملة بمؤسسة سوناطراك في ظل جائحة كورونا كوفيد 19"، من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها بالمؤسسة الوطنية الاقتصادية سوناطراك RTO، كانت مبنية على فرضيتين رئيسيتين سوف نطرح النتائج التي توصلنا إليها وفقها.

1) **نتائج الفرضية الأولى:** "الوضعية الاجتماعية و المهنية للإطارات الصناعية العاملة بمؤسسة سوناطراك في البناء الهرمي للمجتمع مقترنة بعامل القدرة الشرائية، بحيث أن كل زيادة في الأجور تبقى زهيدة لديهم بالنظر إلى مستوى الأسعار العام و تأكيد على صعوبة الوضعية المعيشية التي يتواجدون بها، خصوصا و أن المجتمع العام على علم بقدراتهم الشرائية المرتفعة و بمستوياتهم المعيشية الحسنة، مقارنة مع غيرهم من المجتمع العمالي العام في الجزائر"، استنتجنا ما يلي حول قياس التمثلات المتعلقة بالقدرة الشرائية:

أ. استنتجنا أن حجم الموارد البشرية العاملة بمؤسسة سوناطراك له أهمية كبيرة في تكوين عناصر الرواتب المختلفة، فهو عامل ذي صلة في تحديد الرواتب.

ب. أظهر تطور أنظمة الأجور بحقل الدراسة أنه من الضروري اليوم وضع الموارد البشرية في طليعة الاهتمامات و التشكيك في مناهج إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالاختلافات في الهياكل التنظيمية للمنشأة بقدر ما ترتبط بالسلوكيات الإدارية.

ت. استنتجنا أن المشكلة الحقيقية المتعلقة بنظام الأجور في الجزائر لا تتعلق بإنشاء النظام أو تنفيذه، بل بالحاجة إلى تطويره ليأخذ بعين الاعتبار التغيرات في البيئة المهنية الداخلية و المعيش الاجتماعي الخارجي.

ث. استنتجنا أن نظام الأجور داخل سوناطراك يستند على خصائص الأجر المعتاد و البسيط القائم على حجم العمالة، كما أن الاختلافات في الأجور يجب تبريرها بتطبيق مبدأ المساواة في محتوى العمل. بالتالي، نظام الأجور غير كاف ليعكس الاختلافات في الأداء المهني الفردي و الجماعي.

ج. استنتجنا أن الزيادات الفردية للأجور تستند على الأقدمية و الجدارة و عادة ما تكون تلقائية عندما يقوم العمال الصناعيين بتغيير الوظيفة بالتنقل الرأسي العمودي أو الأفقي الخطي أو تغيير فئة الراتب.

ح. تقوم المنشأة بتوزيع منحة المردودية الفردية السنوية لجميع الموظفين، بعد قرار من اجتماعهم العام العادي، تستند الأجور غير المباشرة في مستوياتها إلى أدوات قانونية و تشريعية تشمل عناصر الأعمال الاجتماعية و المتبادلة و المعاشات التقاعدية و الضمان الاجتماعي، فضلا عن منحة المردودية الجماعية التي تقررها الثلاثية النقابية و الإدارة المركزية للمنشأة.

خ. ما تمكنا من تسليط الضوء عليه في هذا العمل هو أن الأجر بمثابة متغير توجيهي أساسي يساهم في تطوير الأداء المهني و ظروف التوازن الاجتماعي الداخلي للمنشأة و يحافظ على حركية الموظفين و يجذب الكفاءات المستقبلية.

د. يجب تحديد مختلف عناصر الأجر وفقا لنفس المعايير للرجال و النساء و فئات و معايير التصنيف و الترقية المهنية و جميع الأسس الأخرى لحساب الأجور، بما في ذلك أساليب تقييم الأدوار و المساهمات المهنية الهيرارشية.

ذ. ارتقت القيمة الاجتماعية للمرأة الجزائرية بفعل الحضرية و العمل و لكنها أحدثت خللا في العلاقة الزوجية و في التنشئة الاجتماعية.

ر. تحسن الوضعية الاقتصادية في الجزائر المعاصرة يعزى إلى خروج المرأة للعمل لمساندة القدرة الشرائية للعائلة المتوسطة الشائعة.

ز. ما يميز الاطارات الصناعية المكلفة بالدراسات و المهندسين و الاطارات السامية لمجتمع البحث من النوعين هو الالتزامات و المسؤوليات الاجتماعية، بالتحديد العائلية، و كذلك، الأعباء المالية الكبيرة التي يواجهونها مثل (تعليم الأولاد و نفقات السكن و السيارات و العطل و الترفيه).

س. الضغط النفسي الذي يولده محيط العمل و العائلة و المجتمع العام، تجعلهم يخافون البطالة المفاجئة، خاصة في إطار إعادة هيكلة المنشأة سوناطراك في ظل سياسة تسيير و تنمية الموارد البشرية الجديدة الموسومة "بالأدوار التنظيمية و المساهمات".

ش. تشكل تلك المسؤوليات و الأعباء التي يحملونها إلى أمكنة عملهم، مصدر ضغط و قلق كبيرين تدفعهم بقوة للتمسك بمناصب عملهم في ظل شح العمل و الركود الاقتصادي و ارتفاع تكاليف الحياة الاجتماعية الكريمة.

2) **نتائج الفرضية الثانية:** " الإطار الصناعي الرجل و المرأة على حد السواء بالمحيط الصناعي سوناطراك نموذجا، يختار شريك الحياة الذي له دخل منتظم مستقر أو مرتفع و يقبل على المستويين الذاتي و الموضوعي المشاركة في تحمل الأعباء المعيشية للأسرة، خصوصا الحاجات الاجتماعية المتعلقة بالسكن و القدرة الشرائية و الصحة الجسمانية و النفسية، كاستراتيجية لا غنى عنها لتحقيق قدر من الراحة و الرفاهية المعيشية التي تسمح بتجديد قوة العمل لديهم"، استنتجنا ما يلي حول قياس التمثلات المتعلقة بالسكن و الصحة العمومية:

أ. المشرفين على التخطيط العمراني خططوا عشوائيا لحجم الطلبات السكنية على المستوى الوطني، من خلال توزيع جغرافي غير متوازن.

ب. إسناد السكنات لغير أصحابها، على أسس أحكام بعد مكان العمل عن الإقامة والبيروقراطية، مما يدفع بالمحتاجين للسكن إلى اعتماد مواردهم الضئيلة داخل الكتلة السكنية للمدن الساحلية و الهضاب العليا، فقد لجئوا إلى أطراف المدينة حيث الأراضي الزراعية، فأقاموا سكنات من نوع أحواش و فيلات عشوائية بتكاليف أقل، لكن، بلا أي خدمات، ذلك، بعد أن فقدوا الثقة في المسئول المحلي للحصول على ضمانة السكن داخل الكتلة السكنية الرسمية للمدينة.

ت. تضارب في كيفية استغلال الفضاء السكني الجديد الذي قد تفسره كيفية استغلال الفضاء السكني القديم.

ث. إمكانية ظهور أسواق تجارية فوضوية و استغلال شعبوي للمرافق العمومية.

ج. تضارب في القيم الاجتماعية الذي قد يفسره اختلاف مشارب الأصول الاجتماعية.

ح. إمكانية تفاقم تداعيات عنف الأحياء و العنف الجواري ما بين الأحياء بسبب الشباب العاطلين عن العمل الذين قد يميلون لشكل من أشكال الانحراف الاجتماعي.

خ. ضعف تأهيل المرافق الاستشفائية و ضعف تكوين الفرق الطبية و الشبه طبية و غياب الرقابة على الأداء المهني.

د. الاستعدادات العلاجية المادية و المالية و البشرية لا تكفي لتغطية المطالب العلاجية للمرضى جواريا و وطنيا.

ذ. برامج الخدمات الصحية لمديرية الصحة بالولاية و بوزارة الصحة و إصلاح المستشفيات تهمل الأبعاد الأنثروبولوجية الثقافية للمرضى، من حيث أصولهم الاجتماعية و طرق ممارساتهم للطب الشعبي قبل التوجه للطب المعاصر.

ر. فقدان المشرف الطبي لتصور موضوعي حول توطين الخدمات الصحية في حين أن المرضى يفضلون توطين الطب الشعبي بربطها بالسحر و التراث الثقافي و الديني المحلي و المحيط.

ز. تشخيص الأمراض و الوفيات يرتهن مباشرة بأنماط التغذية للأسر الجزائرية.

س. شبه غياب للاعتماد على الدراسات الأكاديمية الأنثروبولوجية في رسم السياسة الوطنية للصحة.

ش. بالرغم، من الخطورة الصحية إلا أن الطب الشعبي يعطي نتائج أفضل بالنسبة لهم باعتباره تقليد اجتماعي موروث من الحكاية الشعبية المحلية.

ص. الممارسات الطبية في الجزائر عادة ما تكون غير علمية في نظرهم، عادة عن تجربة صحية مروا بها أو مر بها أحد أفراد محيطهم الاجتماعي و المهني.

- **الخاتمة:**

غيرت جائحة كورونا كوفيد 19 الكثير من المفاهيم و الأفكار الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية و حتى الثقافية الصحية لدى الاطارات الصناعية الجزائرية كغيرهم من الأجساد المهنية الأخرى، مما أجبرهم على التأقلم مع المناهج الجديدة لتنظيم العمل و تسيير المؤسسات.

ولد التغير الاجتماعي الناتج عن جائحة كورونا كوفيد 19 ضرورة إعادة إنتاج الشرطية الاجتماعية العامة la condition sociale générale في الدولة الجزائرية على غرار غيرها، بحيث ظهرت نماذج جديدة لتنظيم الأطر الحياتية العامة في الدولة سواء داخل الأسر أو أماكن العمل أو المسجد و حتى على مستوى ثقافة الاستهلاك.

تمثل هذا التغير الاجتماعي الجديد في الحصول على قدرة شرائية جديدة مرفقة بتشريعات اجتماعية وقائية و تحسين الشرطية العمالية و الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية و الصحية، كلها أفضت إلى ظهور واقع اجتماعي جديد في الجزائر في قطيعة سوسيوتقنية تامة مع الوقائع الاجتماعية التي سبقته.

- **قائمة المراجع:**

الكتب:

1) الزبير عروس و أحمد زايد: النخب الاجتماعية (حالة الجزائر و مصر)، مكتبة مدبولي، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2005.

2) AKTOUF Omar : Le Management entre tradition et renouvellement, édition Gaïtan Morin, 3ème édition, Montréal – Paris, 1999.

المقالات:

14) العياشي عنصر: دفاتر المركز: الإطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، رقم: 2 – 2001 ، دفاتر المركز CRASC، 2001.

15) مراني حسان: الإطارات الصناعية: (شروط تكوين نخبة حديثة)، دفاتر المركز رقم: 09 – 2005، منشورات المركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC.

16) ZEMMOUR Zine-Eddine : Réformes économiques et attitudes des Cadres : éléments pour une recherche, Revue Insaniyat N° 42, Octobre – Décembre 2008, CRASC.

قوانين ومراسيم ولوائح تنظيمية ووثائق المؤسسة:

17) CHAMEKH Mourad, politique ressources humaines, SONATRACH, Document interne, Mars 2006.

18) DAHLAB Kamel et HASSANI Amine : Emploi féminin, la revue ressources humaines, SONATRACH, N° 9, Janvier 2010.

19) Décision n/43°DG du Président Directeur Général de l'entreprise SONATRACH CHAKIB Khalil, portant sur la création de l'Observatoire de l'emploi féminin par abréviation "OPF", Alger le : 11 Février 2002 . Alger - Algérie: SONATRACH.

20) Direction Coordination Groupe Ressources Humaines SONATRACH : Manuel Ressources Humaines SONATRACH, Politique ressources humaines rôles et contributions, 2021, page : 111.

21) Droit du travail Algérien, 2ème Edition INT, 2000.

22) Institut national de formation professionnelle (cerpeq), guide méthodologique pour l'élaboration de la nomenclature algérienne des emplois et métiers, octobre 2006.

23) LABOU Mohamed : A compétences égales-chances égales, la revue sociale SONATRACH, N° 1, Mars 2004.

24) Loi 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail. JORA n° 17 / 1990 et rectificatif, JORA n° 38 / 1990.

25) Office National des Statistiques : Collections statistiques n° 58, situation de l'emploi de : 1991/1992.

3) BENSOUSSAN Mathieu : L'Engagement des Cadres : Pratiques Collectives et Offres de représentation, l'Harmattan, Paris, 2010.

4) BOUFFARTIGUE Paul : Les Cadres : Fin s'une figure sociale, La Dispute / SNÉDIT, Paris, 2001.

5) BOUFFARTIGUE Paul, GADEA Charles, POCHIC Sophie : Cadres, Classes Moyennes vers l'éclatement ?, Armand Colin, première édition, Paris, 2011.

6) BOUFFARTIGUE Paul, GRELON André, GROUX Guy, LAUFER Jacqueline, LIVIAN Yves-Frédéric : Cadres : La Grande Rupture, La Découverte, 2ème ed, Paris, 2001.

7) COUSIN Olivier: Les Cadres à l'épreuve du Travail, Armand Colin, collection : Le Sens Social, 2ème ed, Paris, 2011.

8) LAZZAROTTI Olivier, OLAGNIER Pierre-Jacques : L'identité entre ineffable et effroyable, Armand-colin, Paris, 2010.

9) LE MAO Carolie, MARACHE Corinne: Les élites et la terre, Armand-colin, Paris, 2010.

10) MEYNIER Gilbert, HARBI Mohammed : Le FLN, Documents et histoire 1954-1962, édition FAYARD, Collection : Divers Histoire, Paris, 2004.

11) NACHI Mohamed: Actualité du Compromis, Armand-colin, Paris, 2010.

12) REBAH Abdelatif : SONATRACH : (une entreprise pas comme les autres), édition : CASBAH, 2eme ed, Alger, 2010.

13) VERDES-LEROUX Jeannine : L'Algérie face à la France, Editions : ROBERT LAFFONT, Collection : Bouquins, Paris – France, 2009.

الهوامش:

[1] الزبير عروس و أحمد زايد: النخب الاجتماعية (حالة الجزائر و مصر)، مكتبة مدبولي، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2005، ص: 113 – 115.

[2] VERDES-LEROUX Jeannine : L'Algérie face à la France, Editions : ROBERT LAFFONT, Collection : Bouquins, Paris – France, 2009, page : 46 – 53.

[3] COUSIN Olivier: Les Cadres à l'épreuve du Travail, Armand Colin, collection : Le Sens Social, 2ème ed, Paris, 2011, p : 18.

[4] BOUFFARTIGUE Paul, GRELON André, GROUX Guy, LAUFER Jacqueline, LIVIAN Yves-Frédéric : Cadres : La Grande Rupture, La Découverte, 2ème ed, Paris, 2001, p : 191.

[5] BOUFFARTIGUE Paul, GADEA Charles, POCHIC Sophie : Cadres, Classes Moyennes vers l'éclatement ?, Armand Colin, première édition, Paris, 2011, p : 185.

[6] MEYNIER Gilbert, HARBI Mohammed : Le FLN, Documents et histoire 1954-1962, édition FAYARD, Collection : Divers Histoire, Paris, 2004, p : 187.

[7] AKTOUF Omar : Le Management entre tradition et renouvellement, édition Gaïtan Morin, 3ème édition, Montréal –Paris, 1999, p : 79.

[8] Droit du travail Algérien, 2ème Edition INT, 2000.

[9] Office National des Statistiques : Collections statistiques n° 58, situation de l'emploi de : 1991/1992.

[10] Institut national de formation professionnelle (cerpeq), guide méthodologique pour l'élaboration de la nomenclature algérienne des emplois et métiers, octobre 2006, p : 9.

[11] Loi 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail. JORA n° 17 / 1990 et rectificatif, JORA n° 38 / 1990.

[12] ZEMMOUR Zine-Eddine : Réformes économiques et attitudes des Cadres : éléments pour une recherche, Revue Insaniyat N° 42, Octobre – Décembre 2008, CRASC, p: 68 et 69.

[13] ZEMMOUR Zine-Eddine : Réformes économiques et attitudes des Cadres : éléments pour une recherche, Op.cit.

[14] Mathieu Bensoussan : L'Engagement des Cadres : Pratiques Collectives et Offres de représentation, l'Harmattan, Paris, 2010, p : 24.

[15] BOUFFARTIGUE Paul : Les Cadres : Fin s'une figure sociale, La Dispute / SNÉDIT, Paris, 2001, p : 59.

[16] LE MAO Carolie, MARACHE Corinne: Les élites et la terre, Armand-colin, Paris, 2010, p : 207.

[17] مراني حسان: الإطارات الصناعية: (شروط تكوين نخبة حديثة)، دفاتر المركز رقم 09 – 2005، منشورات المركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC، ص: 18.

[18] LAZZAROTTI Olivier, OLAGNIER Pierre-Jacques : L'identité entre ineffable et effroyable, Armand-colin, Paris, 2010, p : 70.

[19] NACHI Mohamed: Actualité du Compromis, Armand-colin, Paris, 2010, p : 101.

[20] REBAH Abdelatif : SONATRACH : (une entreprise pas comme les autres), édition : CASBAH, 2eme ed, Alger, 2010, page : 109.

[21] العياشي عنصر: دفاتر المركز: الإطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، رقم: 2 – 2001 ، دفاتر المركز CRASC، 2001، ص: 38، 74، 119.

[22] Direction Coordination Groupe Ressources Humaines SONATRACH : Manuel Ressources Humaines SONATRACH, Politique ressources humaines rôles et contributions, 2021, page : 111.

[23] Mourad CHAMEKH, politique ressources humaines, SONATRACH, Document interne, Mars 2006, page : 38.

[24] مهندس استغلال متكيف / قسم التموين / polyvalent / صنف 3-أ / 19 سنة من الأقدمية / تاريخ المقابلة: 09-02-2022 / سوناطراك RTO .

[25] مهندس في تقنيات البناء الصناعي / قسم الصيانة / polyvalent / صنف 4-أ / 19 سنة من الأقدمية / تاريخ المقابلة: 16-02-2022 / سوناطراك RTO .

[26] Décision n/43°DG du Président Directeur Général de l'entreprise SONATRACH CHAKIB Khalil, portant sur la création de l'Observatoire de l'emploi féminin par abréviation "OPF", Alger le : 11 Février 2002 .Alger - Algérie: SONATRACH.

[27] LABOU Mohamed : A compétences égales-chances égales, la revue sociale SONATRACH, N° 1, Mars 2004, page : 17.

[28] مكلفة بتسيير العلاقات الصناعية بقسم الشؤون الاجتماعية / صنف 3-ب / 13 سنة من الأقدمية / تاريخ المقابلة: 17-02-2022 / سوناطراك RTO .

[29] DAHLAB Kamel et HASSANI Amine : Emploi féminin, la revue ressources humaines, SONATRACH, N° 9, Janvier 2010, page : 09.

[30] مكلفة بمراقبة أعمال الصيانة بمحطة تحويل القنوات / قسم الصيانة / صنف 3-أ / 13 سنة من الأقدمية / تاريخ المقابلة: 20-03-2022 / سوناطراك RTO .

[31] مهندس بمصلحة ضغط الغاز (EXCO) / صنف 3-أ / polyvalent / 09 سنوات من الأقدمية / تاريخ المقابلة: 22-03-2022 / سوناطراك RTO .

[32] مهندسة بقسم المحروقات الغازية (EXEJ) / صنف 3-ب / 09 سنوات من الأقدمية / تاريخ المقابلة: 28-03-2022 / سوناطراك RTO .

[33] مهندس بقسم المحروقات السائلة / صنف 3-أ / 09 سنوات من الأقدمية / تاريخ المقابلة: 18-04-2022 / سوناطراك RTO .

[34] مهندس بقسم الأمن الصناعي / صنف 3-أ / 09 سنوات من الأقدمية / تاريخ المقابلة: 19-04-2022 / سوناطراك RTO .

[35] مهندس استغلال متكيف / فسم الصيانة / polyvalent / صنف 3-أ / 09 سنوات من الأقدمية / تاريخ المقابلة: 25-04-2022 / سوناطراك RTO .