

الهوية المهنية للإطارات وعلاقتها
بالتصنيف الإداري للفئات السوسيو مهنية -
دراسة ميدانية على عينة من إطارات مؤسسة
جيكا لاسمنت ب مفتاح ولاية البليدة -
The professional identity of the executives and its
relationship to the administrative classification of
socio-professional categories
A field study on a sample of tires from the Gica
Cement Company in Key, Blida Province

عشاوي وهيبة
جامعة لونيبي علي البليدة 2
aicwahiba@yahoo.fr

سعيدة وسام*
جامعة لونيبي علي البليدة 2
saidazzawissem01@gmail.com

تاريخ القبول: 2023/11/26

تاريخ الاستلام: 2023/08/14

ملخص:

هدفت هذه الورقة البحثية إلى معرفة علاقة الهوية المهنية للإطارات و تراتبية تصنيفها المهني والدور الذي تلعبه النقابة في هذا الأخير حيث تم طرح الإشكال العام التالي: كيف يمكن لتصور الإطار بامتلاك هوية مهنية أن يؤثر في قبوله لتراتب التصنيف؟ وهل الانخراط في النقابة يسببهم الحق في التصنيف ويعطيهم الشعور بالهوية النقابية؟ واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم انتقاء مفدرات البحث باستخدام العينة القصدية حيث تم توزيع استمارة على عينة مكونة من 78 إطار بمؤسسة جيكا للإسمنت ببلدية مفتاح ولاية البليدة، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج في مجملها أن الإنخراط في التنظيم النقابي والولاء لها يسمح لمنتسبيه من بناء شبكة من العلاقات مع القيادات النقابية وبالتالي يعطى لهم الحق في التصنيف والارتقاء في السلم المهني و تشكل لديهم هوية مهنية نقابية.

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية، الإطارات، التصنيف الإداري، النقابة.

Abstract:

This research paper aimed to know the relationship of the professional identity of the executives and the hierarchy of their occupational classification and the role played by the syndicate in this latter. Sense of union identity? This study relied on the analytical descriptive approach, and the research vocabulary was selected using the intentional sample, where a questionnaire was distributed to a sample consisting of 78 frameworks at the Jika Cement Corporation in Blida Meftah, the state of Blida. It allows its affiliates to build a network of relations with trade union leaders, and thus gives

* المؤلف المرسل

them the right to rank and advance in the professional ladder, and to form a trade union professional identity for them.

Key words: Professional identity, executives, administrative classification, syndicate

مقدمة:

نعيش اليوم في عالم يموج بالمتغيرات والتحولات، في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية و الثقافية والتكنولوجية، كل هذه المتغيرات لم تعد بمعزل عن بعضها البعض، بل أصبحت مترابطة ومتفاعلة في بينها بحيث أن أي تغير في احدها يمتد تأثيره على كافة المجالات الأخرى، والمؤسسة الجزائرية كان لها النصيب من هذا التغيير باعتبارها نسق مفتوح الى البيئة الخارجية المتواجدة فيها المتمثلة في القيم والأعراف والمبادئ المتفق عليها في المجتمع المنتمية اليه، حيث تسير نحو التحديث والتغيير لمواكبة حركية التطور السريع الذي يعتبر سمة عصر العولمة ، كما تعتبر من المؤسسات التي تعمل على تنشئة الأفراد وتكوينهم في مؤسسة اقتصادية خدماتية لها مدخلاتها ومخرجاتها، فهي تقوم على جماعات بشرية تربطهم علاقات إنسانية وتجمعهم اهداف مشتركة وتحكمهم قوانين مشتركة فالافراد يتفاعلون فيما بينهم من تحقيق اهداف وغايات، كما ان لأي مؤسسة اطار يساهم في توجيه قراراتهم ومن خلال تفسير افعالهم والقيم والمعتقدات التي يؤمنون بها ويتمثل هذا ضمن اطار الثقافي لها فالثقافة التنظيمية هي الموجه لسلوك الافراد والجسر الذي يربط بين الإدارة والموظف اين يستمد الإطار القيم والمعايير والأعراف المشتركة بين أعضاء التنظيم والتي تولد الإحساس بالانتماء وبناء شخصيته المهنية الامر الذي يعني الحديث عن بناء الهوية المهنية.

فأكد سانسوليو أن مكان العمل فضاء لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يتأسس انتماءها على هوية مهنية حيث تكتسب القواعد والقيم والتماثلات التي تعمل على هيكلة اشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقاتهم في العمل على حد سواء، وكما اشرنا سابقا فان الثقافة هي أساسا بناء وتشكل الهوية المهنية للفاعل الاجتماعي ومن هنا فان الإطار له القدرة على تحقيق ذاته وبيان كيانه اذ يعمل على تشكيل واقع الاجتماعي ومنه تشكيل هويته. فالإطار يبني هويته المهنية من خلال تنشئته الاجتماعية او عن طريق المكتسبات القيمية التي اكتسبها من المجتمع الأكبر او بالإضافة الا المكتسبات القيمية التنظيمية والتي لا تخلو بدورها من ثقافة المجتمع ليشكل هوية مهنية يشترك فيها جميع العمال، اذ وجود هوية مهنية داخل التنظيم الواحد يسمح للمؤسسة بترسيخ أسلوب تفكير موحد لأعضائها بهدف الاندماج المهني لذا اصبح يعطى الحق للمورد البشري في التصنيف الذي يتوافق مع مستوى الشهادة ويضمن له التقدم في

الاجر والرتبة والاقدمية ويصبح بذلك انتقاء المورد على أساس الكفاءة المبنية على أسس المهارة والمعرفة والخبرات التي امتلكها حيث يعتبر التصنيف ضمن اطار تشكيل الهوية المهنية فالاطار يتصرف الاطار على أساس التصنيف الموجود في المؤسسة لكن بالتدقيق الى في ميدان الدراسة نلاحظ وجود بعض الاختلالات في الربط بين الكفاءات والمهارات التي يمتلكوها الاطار وبين المناصب المتواجدة فيها والتي تمنعهم التصنيف المناسب لهم الامر الذي يخلق لهم توترا لما يرونه من تناقض بين المهام والسياق العام الذي يضبط تراتبية المناصب والوظائف في المؤسسة وبناء عليه تتدخل النقابة كتنظيم تساهم في معالجة هذا الاختلال في البنية المهنية الذي تؤثر على هوية اطاراتها وبالتالي الإشكالية التي سنطرحها في هذه الورقة البحثية هي كالاتي: كيف يمكن لتصور الإطار بامتلاك هوية مهنية أن يؤثر في قبوله لتراتب التصنيف؟ اذ يقودنا هذا التساؤل الى طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تساهم العضوية النقابية في اكتساب منتسبيها الحق في التصنيف؟

أولاً: الإطار النظري

1. الفرضيات:

تساهم العضوية النقابية في اكتساب منتسبيها الحق في التصنيف الإداري.

2. أهداف الدراسة:

- إن أي دراسة علمية لها أهداف واضحة تسعى إلى تحقيقها لذلك فقد تم تحديد جملة من الأهداف لدراسة هذا الموضوع وهي على النحو التالي:
- محاولة ابراز الهوية المهنية للإطارات والثقافة التسييرية التي تنتهجها المؤسسة محل الدراسة.
 - ابراز الوضعية السوسيومهنية للإطارات في المؤسسة .
 - دور الممارسة النقابية في المطالبة بتحسين الظروف المهنية للإطارات وخلق دوائر النفوذ لتحقيق مكاسب اجتماعية ومهنية .
 - معرفة درجة وعي الإطارات بالعمل النقابي وزيادة الانتماء والولاء لديهم للمؤسسة وللنقابة.
 - معرفة وجهة نظر لإطارات حول مساهمة النقابة في الرفع بالمستوى المكانة المهنية والاجتماعية لديهم.

3. أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية هذه الدراسة من حيوية الموضوع الذي تناولته وهو الهوية المهنية للإطارات ووضعيتها في السلم المهني داخل النسق المؤسسي مع إبراز دور النقابة كفاعل استراتيجي تجمعها علاقة منفعية متبادلة بين الإدارة وبين الإطارات يسعى كل طرف إلى تحقيقها وضرورة إيجاد ميكانيزم فعال لوضع الموظف المناصب في المنصب المناسب. واعتمدت الدراسة على المنهجية التالية:

• **المجال الزمني:** امتدت الدراسة من أواخر شهر مارس إلى غاية بداية شهر جوان 2022.

• **المجال الجغرافي:** كان ميدان الدراسة هو مؤسسة الإسمنت جيكا بلدية مفتاح. عرفت مؤسسة الاسمنت للنتيجة كإحدى أهم المؤسسات الجزائرية في مجال إنتاج وتسويق الاسمنت، حيث أنها تتشط منذ أكثر من 45 سنة وتعتبر أحد فروع المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر (GICA) Groupe industriel des ciments d'algerie. مؤسسة الاسمنت للنتيجة (SCMI) مؤسسة جزائرية تضم مصنع مفتاح الذي يتربع على مساحة قدرها 406123 م² أي ما يقرب 40 هكتار، ومحجرة بمنطقة زموري ولاية بومرداس، وتعد المؤسسة شركة ذات أسهم، يقدر رأس المال الاجتماعي للمؤسسة ب 1400.000.000.00 دج، يتمثل نشاط المؤسسة الأساسي في إنتاج وتسويق الاسمنت الرمادي 42.5 (CPJ45)

• **المجال البشري:** يتعلق المجال البشري لهذه الدراسة بالمجتمع المستهدف وانطلاقا منه يتم تحديد العينة المطلوبة، حيث استهدفت هذه الدراسة فئة إطارات مؤسسة جيكا بلدية مفتاح.

4. المنهج المتبع في الدراسة:

إن اختيار منهج البحث في دراسة أي ظاهرة اجتماعية لا يأتي من قبل الصدفة والعشوائية وميل الباحث ورغبته في اختيار أي منهج معين، بل موضوع الدراسة من جهة وأهدافها من جهة أخرى هما اللذان يفرضان نوع المنهج المناسب للبحث، وهذا الاختيار الدقيق هو الذي يعطي مصداقية وموضوعية أكثر للنتائج المتوصل إليها، وقد وقع اختيارنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع طبيعة الميدان ومع الخصوصية المتميزة لعينة الدراسة، فيعرفه "عمار بوحوش"، و"محمد محمود الذنبيبات"، على أنه طريقة من طرق التحليل والتفسير

بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض معينة لوضعية اجتماعية ومشكلة اجتماعية في مكان معين¹.

5. عينة الدراسة:

قمنا باختيار العينة القصدية لأنها تقوم على التقدير الشخصي للباحث في اختيار مفردات مجتمع البحث ولطبيعة هذه الأخيرة من حيث ما تتضمنه من معلومات وبيانات وبالتالي اختيار تلك التي لها صلة بالبحث، وبناء على هذا فقد تم اختيار مؤسسة جيكا للإسمنت كمؤسسة اقتصادية، حيث تم توزيع 100 استمارة على إطارات المؤسسة بحيث تم استرجاع 78 استمارة وعليه كانت العينة المعتمدة في الدراسة.

ثانيا: المفاهيم.

1. الهوية المهنية: جاء "رونو سانسوليو" بهذا المصطلح في كتابه الهوية في العمل والتي يقصد بها أنها تلك المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها، فهي تفسير كيف يؤدي الفاعل - سواء على المستوى الفردي أو الجماعي - مهامه ودوره وما هي الصورة التي يقدمه فيها زملاءه في العمل².

2. الإطارات:

المفهوم الإجرائي للإطار: هو فاعل إجتماعي تلقى تنشئة اجتماعية متتالية قبل دخوله الى عالم الشغل حيث مر بمراحل متعددة بدا بطالب جامعي لتحصل على شهادة ليسانس ثم الماستر فما فوق ليعتبر إطار سام في الدولة بحيث يتم توظيفه كأحد إطارات المؤسسة التي تعتمد على مؤهلاته و خبراته في التسيير.

المفهوم الإجرائي للهوية المهنية للإطارات: هي محصلة لتنشئات متتالية مر بها الإطار كفرد داخل النسق الكلي للمجتمع و التي تظهر أساسا من خلال التمثلات التي يحملها عن نفسه ويحملها الاخر عنه في ظل التفاعل الاجتماعي الذي يجمع بينهما في اطار العمل وخارجه على اعتبار المؤسسة نسق مفتوح.

3. النقابة :

كلمة النقابة في اللغة العربية مشتق من كلمة نقيب وهوسيد القوم وأمينهم وكافلهم وضمينهم³ واصطلاحا بالعودة إلى القانون الفرنسي نجده يعرف النقابة في المادة 411 الفقرة 1 و 2 بأنها: تجمع يتكون من أشخاص تمارس نفس المهنة أو الحرف المتشابهة أو المتقاربة،

لدراسة حماية الحقوق والمصالح المادية والأدبية الجماعية والفردية للأشخاص المعنية بقوانينهم الداخلية.

وفي ذلك يذهب تشريع العمل الإنجليزي عدما عرف الجهاز النقابي بمثابة " جماعات ينضم اليها بصفة دائمة او مؤقتة بغرض تنظيم العلاقة بين عمال و الإدارة أو بين عمال و عمال آخرين ، بغرض الاتفاق على وضع قيود معينة على ممارسة أية تجارة أو مهنة و الحصول على مزايا لأعضائها.⁴

المفهوم الإجرائي للنقابة: هي تلك المنظمة التي تعمل على الدفاع عن مصالح أعضائها إلى مسؤولية ترقيةهم ثم تمثيلهم احسن تمثيل والتعبير عنهم على الصعيد المهني وفقا سياسة معينة.

ثالثا: المقاربة النظرية المفسرة ل موضوع الدراسة.

لتحقيق أي بحث سوسولوجيا لا بد من الانطلاق من خلفية نظرية وبما أننا نهتم بدراسة الهوية المهنية للإطارات وقضية التصنيف فإن المقاربة التي سندرجها في هذه الدراسة هي: الهوية المهنية ل سانسوليو باعتبار أن المؤسسة فضاء لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يتأسس انتماؤهم على هوية مهنية حيث تكتسب من خلالها القيم والمعايير والتمثلات التي تعمل على هيكله الأشخاص و احياء التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقتهم في العمل وركز سانسوليو على تبرير المشروعية على حساب السلطة وقد وضع أربعة مبادئ لتبرير الالتزام المهني المشروع الفردي، الإنجاز المهني وهدف المؤسسة الاندماج المهني، لذلك نجد انه في فترة الثمانينات هي السنوات التي ظهرت فيها أشكال جديدة للعمل وللوظائف والمهام حيث أنه في الثمانينات اصبح يعطى الحق في التصنيف والذي يتوافق مع مستوى الشهادة ويضمن لاحقا تقدما في الاجر والرتبة والاقدمية ويصبح بذلك انتقاء العاملين الى أساس الكفاءة المبنية على أسس المهارة والمعرفة ويرى كلود دوبار أن المدرسة والمؤسسة عما اللذات تنتجان الكفاءة بل الافراد هم المسؤولين عن ذلك حيث تسمح لهم بالدخول إلى سوق العمل.⁵

وعليه فإن سانسوليو يلخص مفهوم الهوية في مكان العمل على النحو التالي:

- مؤشر العمل: يعبر عن فرصة لتحقيق الذات أم وسيلة تكسب أو رزق.
- مكان العمل في الوجود الفردي: ثانوي أم رئيسي.
- العلاقات مع الزملاء: تضامن أم فردانية.
- العلاقات مع الرؤساء غير الرسميين: نقابية أم لا .

• هل هناك توحيد مع المؤسسة أم لا.

هذه الأبعاد في تصوره هي متغيرات تسمح بإنشاء نماذج مختلفة من الهويات الجماعية في أماكن العمل يقول: هكذا تتشكل الهويات وفقا لطبيعة العمل... ومن خلال توقعات أفراد التنظيم اتجاه العمل، ودينامكية العلاقات مع باقي الفاعلين (الزملاء، الإدارة، النقابة) وبالتالي يمكن اعتبار العمل والمؤسسة كفرص مولدة للتنشئة الاجتماعية ونحت الهويات.⁶

رابعاً: تحليل النتائج.

1. جداول البيانات العامة.

جدول (1)

يمثل خصائص العينة حسب الجنس

النسبة	التكرارات	الجنس
57,69%	45	ذكر
42,30%	33	أنثى
100%	78	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ أعلى و الذي يمثل خصائص العينة حسب متغير الجنس أن أعلى نسبة قدرت بـ 57,69% بالنسبة للذكور ، ونسبة 42,30% بالنسبة للإناث. و منه نستنتج أن نسبة الذكور أكثر من نسبة الإناث و هذا راجع بالأساس الى طبيعة العمل في المؤسسة التي تحتاج الى العنصر الذكوري أكثر.

جدول (2)

يمثل خصائص العينة حسب الأقدمية في العمل

النسبة	التكرارات	سنوات الأقدمية
41%	32	05 - 01 سنوات
47,4%	37	10 - 06 سنوات
11,5%	9	أكثر من 10 سنوات
100%	78	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ أعلى و الذي يمثل خصائص العينة حسب متغير الأقدمية في العمل نسبة قدرت بـ 47,4% بالنسبة للإطارات الذين تقدر أقدميتهم من 06 سنوات إلى 10

سنوات، تليها نسبة 41% للإطارات الذين أقدميتهم 1 سنة إلى 5 سنوات، وفي الأخير نجد نسبة 11,5% بالنسبة للإطارات الذين تتراوح مدة أقدميتهم في العمل أكثر من 10. ما يمكن استنتاجه من خلال الأرقام الإحصائية أن اغلب مفردات البحث هم إطارات عايشوا مرحلة طويلة نوعا ما من عمر مدة المؤسسة مكنتهم من اكتساب خبرة و ثقافة تسييرية بحيث هم على اطلاع على كل حيثيات العمل هذا من جهة و من جهة أخرى هذا التفاوت في الاقدمية يساعدنا في البحث عن تفسير العلاقة بين الترقية و التدرج في السلم المهني ففهي بالبداية يسعى كل اطار الى تثبيت نفسه في منصب عمله و من ثم و بعد ان يصبح احد اهم إطارات يسعى الى التركيز على الترقية و الصعود في السلم المهني.

جدول (03):

يمثل خصائص العينة حسب الفئة السوسيو مهنية

النسبة	التكرارات	الفئة السوسيو مهنية
39,7%	31	إطار سامي
60,2%	47	إطار متوسط
100%	78	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه و الذي يمثل خصائص العينة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية أن اعلى نسبة قدرت ب 60,2% بالنسبة للإطارات المتوسطة، تليها نسبة 39,7% بالنسبة للإطارات السامية.
2. الجداول الخاصة بالفرضية.

جدول (04):

يمثل انخراط الإطارات في النقابة.

النسبة	التكرارات	الانخراط في النقابة
47,4%	37	نعم
52,5%	41	لا
100%	78	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه و الذي يمثل انخراط الإطارات في النقابة أن أعلى نسبة قدرت ب 52,5% بالنسبة للإطارات التي أجابت ب لا أي انها غير منخرطة في النقابة، تليها نسبة 47,4% بالنسبة للإطارات التي اجابت ب نعم أي أنها منخرطة في النقابة. ومنه نستنتج أن هناك تقارب في النسب بين المنخرطين والغير منخرطين في النقابة إذ نلاحظ أن اكبر نسبة كانت للإطارات الغير المنخرطة في النقابة ما يدل على عدم اهتمامهم بها لاعتقادهم انها مجرد تنظيمات تدافع عن مصالحها المادية والمعنوية لجماعتهم المهنية فقط حيث عامل الثقة مفقود بين الإطارات والممثلين النقابيين كما صرح لنا احد إطارات المؤسسة " النقابة تحوس على مصلحتها ومصلحة جماعتها فقط، ويضيف الإدارة وماشي سامعة بها" ما يدل حسب رأيه أن النقابة فشلت في تحقيق مصالح العمال بل أصبحت تبحث عن السلطة وامتيازات المناصب كما يدل أن الإدارة تنتظر للنقابة على أساس فراغ تنظيمي يجب سده، وعليه فان العمل النقابي لا يزال يشهد بعض الاختلالات ولهذا وجب تطويره حتى يعكس طموحات وأهداف المنخرطين من وراء هذه النقابة.

أما الذين هم منخرطين فيها ويؤمنون بجدوى العمل النقابي والدور الذي تلعبه في تحصيل المطالب الاجتماعية والمهنية فهي فضاء لممارسة قيم وإنتاج ممارسات تلمس فيها هذه القيم وبذلك تساهم في التنشئة الاجتماعية لمنخرطيها عبر التفاعل المستمر بينهم وبين منخرطيهم وبالتالي تشكل هوية مهنية نقابية باعتبار انها جامعة ضاغطة ومطلبية في اعتقادهم المشاركة والانخراط فيها أمر مركزي في الخطاب أو الممارسة وعليه فهم يرونها الصوت الوحيد الذي يوصل صوتهم بطريقة قانونية.

جدول (05):

يمثل سبب انخراط الإطارات في النقابة

النسبة	التكرارات	سبب الانخراط
27,02%	10	تحسين الوضع المادي
32,4%	12	الحصول على ترقية
13,5%	5	من اجل المشاركة في السلطة
5,4%	2	رغبتك في الدفاع عن مصالح فئة معينة
21,6%	8	اكتساب مكانة و علاقات في التنظيم
100%	*37	المجموع

*المجموع(37) يمثل مجموع تكرارات أجوبة المنخرطين في النقابة فقط.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه و الذي يمثل سبب الانخراط في النقابة أن أعلى نسبة قدرت ب 32,4% بالنسبة للإطارات المنخرطة من أجل الحصول على الترقية، تليها نسبة 27,02% بالنسبة للذين يطمحون في تحسين الوضع المادي، ثم نسبة 21,6% بالنسبة ل اكتساب مكانة وعلاقات في التنظيم، و 13,5% بالنسبة للذين هم منخرطين من أجل المشاركة في السلطة، وأخيرا نسبة 5,4% بالنسبة للدرجة في الدفاع عن مصالح فئة معينة. ومنه نستنتج سوسيوولوجيا أن الوعي بالعمل النقابي والانخراط فيه مرتبط أساسا بالمصالح والحقوق وأهم رافد لهذا الوعي هو فضائه المهني حيث يعاني الإطار يعاني من ضغوطات مهنية و هضم للحقوق كما يراه هو متجلية ب نسبة أكبر في الترقية و الوضع المادي لذلك يرى بأن الوسيلة الوحيدة للدفاع عن حقوقه هو العمل النقابي، و بذلك فالإطار ينتهج منطق تفكير عقلاني فهو يبحث عن مصالحه و يدافع عنها عن طريق النقابة ثم يتشجع للعمل النقابي لأنه فعل بعيد عن السياسة و بذلك في نظره انه لا يمارس السياسة بل يدافع عن مصالحه و حقوقه المادية و المعنوية وفق القانون حيث الباحث مانيل باريرا يقول ان الطبقة العمالية تجد في البنية النقابية كمنظمة لتحقيق هدفين الأول هو امتلاك التصنيع و ثانيا هي فرصة مثلى لتحسين الوضعية الاجتماعية.

حيث صرح أيضا أحد الإطارات المنخرطين فالنقابة " النقابة لها الفضل علينا اعطتني الكثير " ترقيت عدة مرات و اكتسبت شبكة من العلاقات "

جدول (06)

يمثل سبب عدم إنخراط الإطارات في النقابة

النسبة	التكرارات	سبب عدم الانخراط
26,8%	11	ليس لديك قناعة شخصية لتكون نقابي
12%	5	لكثرة انشغالاتك
60,9%	25	عدم اقتناعك بأنه تنظيم يدافع عن مصالح كل العمال
100%	*41	المجموع

*المجموع (41) يمثل تكرارات أجوبة الغير المنخرطين في النقابة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل سبب عدم الانخراط في النقابة أن أعلى نسبة قدرت ب 60,9% بالنسبة للإطارات التي ترى أن عدم انخراطها ب سبب عدم اقتناعهم بأنه تنظيم يدافع عن مصالح كل العمال، تليها نسبة 26,8% بالنسبة للذين يرون بانهم ليس لديهم قناعة شخصية ليكون نقابي، وأخيرا نسبة 12% لكثرة الانشغالات.

ومنه نستنتج أن عامل اللامساواة يتدخل في عدم انضمام الإطارات في النقابة فهم يرون انها تدافع عن فئة معينة و تخدم مصالحها فقط دون النظر الى الوضعية المهنية والاجتماعية لباقي العمال وعليه فضل هؤلاء عدم الدخول في التنظيمات النقابية لاعتقادهم انها لا تعمل على الدافع عن حقوقهم كفئة مهنية ما يدل على انها فشلت في تحقيق مصالح العمال كما ان هنا تجاوزات تحدث داخل النقابة من حيث غياب خطتها وعدم احتوائها لمشاكل العمال بل أصبحت تخدم مصالحها وتبحث عن السلطة وانها تعتمد على عامل السرية خلال مفاوضاتها وبالتالي فقدان الثقة فيها لانها لا تمثلهم احسن تمثيل.

الجدول (07)

الأهداف التي حققها النشاط النقابي حسب متغير الفئة السوسيو مهنية

الفئة السوسيو مهنية		إطار سامي		إطار متوسط		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك
تحسين الأجور	4	7,8	1	3,7	5	6,4	
تحسين ظروف العمل	3	5,8	-	-	3	3,8	
تحقيق مكاسب اجتماعية	2	3,9	-	-	2	2,5	
المشاركة في اتخاذ القرار فالمؤسسة	6	11,7	-	-	6	7,6	
فرض شخصية الإطار امام الادارة	11	21,5	1	3,7	12	15,3	
الترقية والصعود في السلم المهني	7	13,7	2	7,4	9	11,3	
لا شيء	18	35,2	23	85	41	52,5	
المجموع	51	100	27	100	78	100	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل الأهداف التي حققها النشاط النقابي حسب متغير الفئة السوسيو مهنية أن اعلى نسبة قدرت ب 52,5% بالنسبة للذين يرون ان نشاط النقابة لا يحقق أي هدف ولا ينتج أي شيء وهي نفس الفئة الغير منخرطة بالنقابة وقد وزعت هذه النسبة على النحو التالي: 85% بالنسبة للإطارات المتوسطة و 35,2% بالنسبة للإطارات السامية، تليها نسبة 15,3% بالنسبة للذين يرون فرض شخصية الإطار امام الإدارة وقد وزعت كما يلي: 21,5% بالنسبة للإطارات السامية و 3,7% بالنسبة للإطارات المتوسطة، تليها نسبة 11,3% بالنسبة للترقية والصعود في السلم المهني حيث وزعت النسبة كما يلي: 13,7% بالنسبة للإطارات السامية و 7,4% بالنسبة للإطارات

المتوسطة، ثم نسبة 7,6% بالنسبة للمشاركة في اتخاذ القرار فالمؤسسة حيث وزعت هذه النسبة كما يلي: 11,7% بالنسبة للإطارات السامية.

ومنه نستنتج أن هناك تفاوت بين النسب الموجودة في الجدول فالأغلبية يرون أن النقابة لم تحقق أي شيء وهي نفسها الفئة الغير مقتنعة بهذا التنظيم كونه لا يدافع عن مصالح كل العمال وهو ما يؤكد الجدول السابق فضعف التماسك الداخلي وغياب التنسيق والانسجام بين النقابيين نظرا للتوترات والصراعات الداخلية الناجمة عن اختلاف رؤى ومطامح الفئات وبالتالي اتخاذ قرارات انفرادية دون اشراك العمال فأمر الاجتماعات تحسم مسبقا لا تتم في شفافية لانعدام الاتصال بين فئات العمالية ما يفسر لنا محدودية قنوات الاتصال وتقوية النزعة المركزية للنقابة.

وعليه يمكن القول بأن غياب استراتيجية موحدة بسبب تباين الأهداف واختلاف المصالح بين الفئات جعلت الإطارات المتوسطة تشعر بنوع من التهميش والاعترا ب لذلك فهي تعزف عن الانخراط وترى بأن النقابة لم تحقق الأهداف المطلوبة منها من خلال ممارستها الميدانية وفقدان ثقتهم فيها لتمثيلهم وإيصال مطالبهم.

ولما نأتي الى النسبة الثانية والثالثة نجد ان النقابة تعزز من فرض شخصية الإطار امام الإدارة والترقية والصعود في السلم المهني عند فئة الإطارات السامية ما يدل على ان أي فرد في التنظيم يحاول فرض رأيه ينضم إلى النقابة يحاول تسلق السلم المهني وتجاوز القوانين واللوائح الموجودة في المؤسسة ويسعى الى تحقيق أهدافه المرتبطة بمساره المهني لذلك أي إطار من الإطارات يصبحون رؤساء يوما لهذه الهيئة قد يحققون بعض مطالبهم والتي هي فالأصل هي مطالب شخصية فالممثل النقابي يصبح نقابي لنفسه وهو تحقيق نوع من السلطة التي تجعله يدخل في علاقات من المساومة والمحاباة مع إدارة المؤسسة من اجل تحقيق أموره المهنية مثل تحقيق نوع من الترقية المهنية - وهاته الترقية داخل المؤسسة تساعدهم على تقديم استثمارات كبيرة في التكوين، وبهذا فالمؤسسة بدورها تعترف بهويتهم وكذا بمفاوضة وخطط الوسائل لتحقيق مطالبهم عن طريق التفاوض الحقيقي وهي الهوية التي خصها سان سوليو ب هوية المعارض- في وقت قصير فالسلطة النقابية هي اختصار المسافات من اجل تحقيق نوع من المطالب والتي تعد مطالب شخصية خاصة تلزم القيادة الإدارية الخضوع الى امر الواقع و تلبيتها.

الجدول (08)

العلاقات الشخصية مع القيادات النقابية هو الذي يصل الى اعلى المراتب في السلم المهني حسب
متغير الأقدمية في المنصب

المجموع		اكثر من 10 سنوات		10-06 سنوات		5-1 سنوات		الإقدمية في المنصب
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	العلاقات النقابية
52,5	41	55	21	47,8	11	52,9	9	نعم
47,4	37	44,7	17	52,1	12	47	8	لا
100	78	100	38	100	23	100	17	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه و الذي يمثل العلاقات مع القيادات النقابية هو الذي يصل الى اعلى المراتب في السلم المهني حسب متغير الأقدمية في المنصب أن اعلى نسبة قدرت ب 52,5% بالنسبة للإطارات التي تقول نعم أي ان تكوين العلاقات مع القيادات النقابية هو من يصل الى اعلى المراتب في السلم المهني حيث وزعت هذه النسبة كما يلي: 55% بالنسبة للإطارات الذين اقدميتهم اكثر من 10 سنوات في المؤسسة، تليها نسبة 52,9% بالنسبة للذين اقدميتهم من سنة الى 5 سنوات وأخيرا نسبة 47,8% بالنسبة للإطارات الذين اقدميتهم من 06 الى 10 سنوات.

ثم نجد نسبة 47,4% بالنسبة للإطارات الذين أجاب بلا أي ترى بان لا دخل للعلاقات مع القيادات النقابية والوصول الى مراتب السلم المهني حيث وزعت هذه النسبة كما يلي: 52,1% بالنسبة للإطارات الذين اقدميتهم من 06 سنوات الى 10 سنوات، تليها نسبة 47% بالنسبة للإطارات الذين اقدميتهم من 1 سنة الى 5 سنوات و أخيرا نسبة 44,7% بالنسبة للإطارات الذين لديهم اكثر من 10 سنوات اقدمية في فالمؤسسة.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول أن الوصول الى مناصب أعلى وضمن الارتقاء في السلم الإداري غير مرتبط بالخبرة والرأس المال المعرفي والمهاري الذي يمتلكه الإطار إذ نجد متغير الأقدمية يتدخل ويؤثر في العلاقة الواردة فهؤلاء لديهم اقدمية كبيرة فالمؤسسة اكتسبوا خبرة وكل ما يتعلق بحوثيات العمل فهم يقرون بأن الفاعلين يسعون إلى تحقيق تقدم في الوظيفة وتحقيق مصالحهم من خلال استثمار في العلاقات الشخصية فهم يسعون دائما

إلى إنشاء شبكة من العلاقات السوسيو مهنية مع الحفاظ عليها طالما الأهداف والمصالح لم تتحقق بعد، وبهذا فطبيعة العلاقات التي ينشئها لا تلتزم بفئة سوسيو مهنية معينة وقد لا تعرف الاستمرارية إذ تعرف تحويلا في اتجاهاتها بمجرد أي تغيير في الأهداف كما انهم يحرصون على الابتعاد عن جماعات المشكلة لانهم يسعون بالدرجة الأولى الى تحقيق اهداف على مستوى الفردي وهو ما يدفعهم الى تكوين شبكات من العلاقات المتميزة و التي تساعد على ذلك رغم علاقاتهم الحسنة مع مرؤوسيههم إلى أنهم لا يبدون أي تبعية لهم الى في حالة ما تطلبت مصالحهم ذلك وبهذا تعتبر هذه الفئة شكل من اشكال الهوية التوافقية التي خصها سانسوليو في دراسته.

وبالتالي فان وصول القيادات الى المناصب القيادية من خلال عمليات انتخابية شكلية لا ديمقراطية يتم خلالها تجاوز القواعد الرسمية واللجوء الى العلاقات الغير الرسمية، حيث تلعب الجهوية والمحابة الراس المالي العلائقي دور كبير في التقدم الوظيفي وتجعل من القيادات فئة متميزة وتقود في ذات الوقت الى تكوين بيروقراطية نقابية.

خامسا: نتائج الدراسة الميدانية:

من خلال التحليل السوسولوجي لمعطيات الجداول الإحصائية الخاصة بالفرضية القائلة: "تساهم العضوية النقابية في اكتساب منتسبيها الحق في التصنيف الإداري". قد تم استخلاص النتائج التالية:

- تبين لنا ان اغلب الإطارات غير منخرطة في التنظيم النقابي لان النقابة فشلت في تحقيق مصالح كل العمال وأصبحت تبحث عن السلطة وامتيازات المناصب، حيث ان هنا تجاوزات تحدث داخل النقابة من حيث غياب خطتها وعدم احتوائها لمشاكل العمال بل أصبحت تخدم مصالحها وتبحث عن السلطة وبالتالي فقدان الثقة فيها لأنها لا تمثلهم احسن تمثيل.
- كما بينت الدراسة أن الإدارة تنظر للنقابة على أساس فراغ تنظيمي يجب سده.
- غياب استراتيجية موحدة بسبب تباين الأهداف واختلاف المصالح بين الفئات جعلت الإطارات المتوسطة تشعر بنوع من التهميش والاعتراب لذلك فهي تعزف عن الانخراط وترى بان النقابة لم تحقق الأهداف المطلوبة منها من خلال ممارستها الميدانية وفقدان ثقتهم فيها لتمثيلهم وإيصال مطالبهم.
- أما الفئة المنخرطة في النقابة فهم يؤمنون بجدوى العمل النقابي والدور الذي تلعبه في تحصيل المطالب الاجتماعية والمهنية فيرون انها فضاء لممارسة قيم وانتاج ممارسات

- تلمس فيها هذه القيم وبذلك تساهم في التنشئة الاجتماعية لمنحطياها عبر التفاعل المستمر بينهم وبين منحطياهم فهي جماعة ضاغطة ومطلبية .
- المشاركة والانخراط فيها امر مركزي فهم يرونها الصوت الوحيد الذي يوصل صوتهم بطريقة قانونية.
- كما بينت ان النقابة تعزز من فرض شخصية الإطار امام الإدارة والترقية والصعود في السلم المهني عند فئة الإطارات السامية فأى فرد في التنظيم يحاول فرض رأيه ينضم الى النقابة يحاول تسلق السلم المهني وتجاوز القوانين واللوائح الموجودة في المؤسسة ويسعى الى تحقيق أهدافه المرتبطة بمساره المهني.
- الممثل النقابي يصبح نقابي لنفسه وهو تحقيق نوع من السلطة التي تجعله يدخل في علاقات من المساومة والمحاباة مع إدارة المؤسسة من اجل تحقيق أموره المهنية مثل تحقيق نوع من الترقية المهنية في وقت قصير فالسلطة النقابية هي اختصار المسافات من اجل تحقيق نوع من المطالب والتي تعد مطالب شخصية خاصة تلزم القيادة الإدارية الخضوع إلى أمر الواقع وتلبيتها.
- الوصول إلى مناصب أعلى وضمان الارتقاء في السلم الإداري غير مرتبط ب الخبرة ورأس المال المعرفي والمهاري الذي يمتلكه الإطار بل من خلال استثمار في العلاقات الشخصية فهم يسعون دائما إلى انشاء شبكة من العلاقات السوسيومهنية مع الحفاظ عليها طالما الأهداف و المصالح لم تتحقق بعد.
- وصول القيادات الى المناصب القيادية من خلال عمليات انتخابية شكلية لا ديمقراطية يتم خلالها تجاوز القواعد الرسمية واللجوء الى العلاقات الغير الرسمية، حيث تلعب الجهوية والمحاباة الراس المالي العلائقي دور كبير في التقدم الوظيفي وتجعل من القيادات فئة متميزة وتقود في ذات الوقت الى تكوين بيروقراطية نقابية.
- الوضعية المهنية والمسار المهني للإطار وعلاقات العمل تلعب أدوار هامة في تشكيل هويته المهنية وذلك عبر تعزيز الروابط الاجتماعية بين الفئات المهنية.

خاتمة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة الاقتراب نظريا واجرائيا لمفهوم الهوية المهنية الذي اصبح يكتسي أهمية بارزة في مختلف الدراسات الحديثة خاصة في حقل علم الاجتماع التنظيم والعمل، تماشيا مع التغيرات التي طرأت على ثقافة الافراد نحو العمل في ظل العولمة والتطور السريع للتكنولوجيا ووسائل الاتصال، اصبح الافراد يستمدون تصوراتهم وأفكارهم حول عالم الشغل بالتفاعل مع الاخر خارج الجماعة المهنية التي ينتمي اليها، وبالتالي اصبح الفرد يكتسب ثقافة نحو العمل تتجاوز البحث عن الكسب المادي الى السعي اكثر من ذلك الى تحقيق هوية مهنية قائمة على الشعور بالانتماء الى جماعة العمل التي يتوافقون معها والحصول الى الاعتراف وتقدير الذات، هذا ما يفرض على المؤسسات اليوم مواكبة التغيرات بالاهتمام بالهويات الافراد المهنية والعمل على جعل أهدافها تتماشى مع اهداف موردها البشري.

فقد أظهرت لنا الدراسة ان الإطارات في مؤسسة جيكا ببلدية مفتاح يحملون مجموعة التمثلات والتصورات نحو واقعهم المهني وتعتبر النقابة احدى الاليات والميكانزم التي تتحكم في تشكيل وتعزيز الهوية المهنية لديهم من خلال انخراطهم، فالنقابة من خلال الدور الذي تلعبه في تحصيل المطالب الاجتماعية والمهنية لديهم كفضاء لممارسة قيم ونتاج ممارسات وبذلك تساهم في التنشئة الاجتماعية لمنخرطيها عبر التفاعل المستمر، ومن المطالب التي تسعى الى تحقيقها الفئة المخرطة الصعود في السلم المهني للمؤسسة وتحقيق الذات، غير ان بعض الإطارات يرون انهم يشعرون بنوع الاقصاء والتهميش لهم من طرف القيادات النقابية ما يجعل هويتهم المهنية فالمؤسسة غير ثابتة.

قائمة المراجع:

- 1 . عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات: **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2007، ص 139.
- 2 . Sainseulieu.R: **L'identité au travail, près de la fondation nationale des sciences politiques**, paris, 1988, P14.
- 3 . بدران دليلة، **الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللامن الوظيفي-مقاربة سوسيوثقافية** "كلود دويار" و "سان سوليو" لمنظور أزمة الهوية، مجلة التراث، المجلد:7، العدد:4، جامعة الاغواط، 2017، ص 122.
- 4 . نور الدين بولعراس، **النقابة في الجزائر من النضال الفئوي الى استراتيجية التكتل القطاعي، قراءة سوسيلوجية في إشكالية الهوية النقابية، الساوره للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد السادس، ديسمبر 2017، ص224. المقاربة.**
- 5 . ابن منظور أبو الفضل، **لسان العرب**، دار المعارف، القاهرة، 1953، ص90.
- 6 . محمد الحسن بن مالك وآخرون، **إشكالية العمل النقابي في ظل الانفتاح السياسي بالجزائر**، مجلة القانون والمجتمع، العدد 1، المجلد 9، السنة 2021، ص177-178.