

تمثلات العمل لدى الإطارات الجزائرية - دراسة استطلاعية في بلدية متليلي -

د. علوط الباتول، أ. بجاج أحمد
جامعة الجلفة - الجزائر

المخلص:

تتناول هذه الدراسة موضوع تمثلات العمل لدى الإطارات في البلدية، باعتبارها مؤسسة عمومية خدمتية، وتأسيسا على حتمية العمل كقيمة مركزية، لتفعيل دور هذه المؤسسات والتنظيمات وتطوير المجتمع الكلي. حيث يعد المورد البشري المتشعب بقيم العمل أساس تحقيق هذا الهدف، وتحديد الإطارات كفئة مهنية، تحتل مكانة تنظيمية أساسية. وانطلاقا من نظرية النواة المركزية، اعتمدت دراستنا، لمعرفة وتحديد السمات التي تشكل وتؤطر هذه التمثلات، وخلفيتها الاجتماعية والثقافية، والمعان التي ينتجها الإطارات حول موضوع العمل، وتعريفهم للعمل، وماهي محدداته، باعتبار أن التمثلات الإطارات حول العمل تعد كحس مشترك يعمل على توجيه سلوكهم وأفعالهم، عبر المجال التنظيمي.

Abstract:

This study deals with the subject of the work of tires in the municipality, as a public service institution, and based on the inevitability of work as a central value, to activate the role of these institutions and organizations and the development of the total society. A human resource saturated with business values is the basis for achieving this goal, namely tires as a professional category, which occupies a fundamental organizational position. Based on the theory of the central nucleus, our study relied on identifying and defining the features that shape and frame these representations, their social and cultural background, the meanings produced by the frames on the subject of work, their definition of work, and what are their determinants. , Across the regulatory field.

مقدمة :

يعتبر العنصر البشري المحرك الأساسي لمختلف العمليات التنظيمية، و يتصدر هذا الدور الإطارات انطلاقا من تكوينهم المعرفي والتوقعات والاستعدادات الذهنية لتطوير قدراتهم المهنية بما يستجيب لتحديات المحيط الاجتماعي المحلي. كما أن تحقيق ذلك، لا يتوقف عند الالتزام بتنفيذ التعليمات الإدارية والأوامر البيروقراطية كيف ما كان نمط القيادة وصرامة القوانين، بل يتطلب الوقوف تحديدا عند الإطارات كفئة مهنية. ومعرفة طبيعة تمثلاتها نحو العمل لتحسين الخدمة. ذلك أن الإطار كفاعل اجتماعي مبدع بالمؤسسة، تتجسد أفعاله انطلاقا من تراكم خبرات ومعارف وعبر منظومة قيم ومعايير لها خلفية اجتماعية ثقافية. بمعنى أن هناك تمثلات اجتماعية تؤطر سلوك الفاعلين، وتصوراتهم نحو موضوع العمل بمؤسسة البلدية. من حيث ينعكس على قدرتهم في إنتاج قيم ومعايير تشتغل على خلق حس

مشارك في العمل والتعاون بين كافة الفئات المهنية المكونة لمجتمع المؤسسة، بما يتناغم مع الأهداف التنظيمية.

إشكالية الدراسة :

لطالما كثر الحديث عن البلدية في المجتمع الجزائري باعتبارها تنظيم إداري خدماتي له مكانة محورية في تصور وتخطيط وتنفيذ التنمية الشاملة، عبر تجسيد فلسفة الدولة القريبة من الفرد، من خلال فاعليتها وعلاقتها بالمجتمع ونوعية الخدمات المقدمة، و مدى تحقيق ذلك ميدانيا، بما يتوافق والتحويلات والتغير العمراني والديمقراطي الاجتماعي.

ورغم التعديلات التي عرفتها البلدية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، من خلال إصدار مجموعة من النصوص القانونية الموجهة نحو طرق وكيفية عمل مصالح البلدية ونحو الإطار البشري وكيفية تدعيم وتعزيز مختلف المرافق والمصالح، وكذا عصرنة القطاع بالاعتماد على الإدارة الالكترونية، بما يستجيب للتحويلات والاحتياجات التي يفرضها الواقع اليومي -ورغم ذلك - مازالت الجماعات المحلية تعرف عند العام والخاص، كعنوان للبيروقراطية في شكلها الروتيني الخانق وبالكثير من المشكلات التنظيمية، كسوء التسيير والمحسوبية وغياب العدالة التنظيمية ونقص الكفاءات والبطء في العمليات الإدارية. مما يؤكد أن مشكلة الجماعات المحلية لا يتوقف عند النصوص والقوانين وتحديث وعصرنة القطاع رغم أهمية ذلك، ما لم يصاحبه اهتمام بالعنصر البشري وتمثلاته للعمل والسمات التي تعكس هذا التمثل وكيفية تشكلها بما يخلق الفعالية، وخاصة في ظل التحول السياسي والتوجه نحو اقتصاد السوق.

إن تطوير البلدية كمؤسسة إدارية محلية، يفرض عليها أمام شح الموارد المالية و المعوقات التنظيمية الداخلية، المراهنة على رأسمالها البشري لضمان فاعليتها كمؤسسة منتجة للخدمة العمومية، قادرة على استثمار الموارد المحلية من خلال فاعلية العنصر البشري العامل بها. حيث أصبح هناك على مستوى سوسيولوجيا المؤسسات تصورات وإشكالات جديدة فيما يتعلق بالنظر للعامل على انه مورد له القدرة على الخلق والإبداع.¹ ولا يمكن المراهنة على هذا الرأس مال البشري ما لم نقف عند حقيقة تشكل الأطارات كفئة مهنية يمكن أن تحتل مكانة طلائعية قيادية. وفهم تصوراتها نحو العمل بالقطاع الإداري الخدماتي، وماهي الخلفية الثقافية والاجتماعية لتلك التمثلات.

إن العنصر البشري بالمنظمات يعتبر المحرك الأساسي لمختلف العمليات التنظيمية، و يتصدر هذا الدور الأطارات انطلاقا من تكوينهم المعرفي والتوقعات والاستعدادات الذهنية لتطوير قدراتهم المهنية بما يستجيب لتحديات المحيط الاجتماعي المحلي. كما أن تحقيق ذلك، لا يتوقف عند الالتزام بتنفيذ التعليمات الإدارية والأوامر البيروقراطية كيف ما كان نمط القيادة وصرامة القوانين، بل يتطلب الوقوف تحديدا عند الأطارات كفئة مهنية. ومعرفة طبيعة تمثلاتها نحو العمل لتحسين الخدمة. ذلك أن الإطار كفاعل اجتماعي مبدع بالمؤسسة، تتجسد أفعاله انطلاقا من تراكم خبرات ومعارف وعبر منظومة قيم

ومعايير لها خلفية اجتماعية ثقافية. بمعنى أن هناك تمثلات اجتماعية توظف سلوك الفاعلين، وتصوراتهم نحو موضوع العمل بمؤسسة البلدية. من حيث ينعكس على قدرتهم في إنتاج قيم ومعايير تشتغل على خلق حس مشترك نحو العمل والتعاون بين كافة الفئات المهنية المكونة لمجتمع المؤسسة، بما يتناغم مع الأهداف التنظيمية.

إذ تعد التمثلات كما يقول **موسكوفيسي** جهاز من القيم والأفكار والممارسات المتعلقة بمواضيع معينة، ومظاهر وأبعاد للوسط الاجتماعي، فهي لا تسمح فقط باستقرار إطار حياة الأفراد والجماعات، ولكن تكون أداة لتوجيه إدراك الوضعيات وإعداد الإجابات². بمعنى أن هذه التمثلات تتأسس كقاعدة يبني من خلالها الفرد علاقته بالموضوع وبالأشياء، وتتعاكس عبر السلوك والممارسة في واقعه.

بغية معرفة تمثلات إطارات الجزائرية حول العمل في البلديات، انطلاقا من مركزهم الاجتماعي والمهني، باعتبار أن طبيعة التمثلات تقدم صورة عن مدى استعداد تلك الإطارات للانتماء لمجتمع المؤسسة والتوقعات المنتظرة منهم لتحسين مخرجات البلدية، باعتبارهم القاطرة التي تقود مجتمع المؤسسة. حيث كان لنا اختيار مؤسسة خدماتية عمومية ذات طابع إداري ممثلة في بلدية متليلي الشعانبة، من خلال طرح التساؤل التالي : **كيف يتمثل الإطارات العمل بالبلدية محل الدراسة؟.**

1- أهداف الدراسة:

-تهدف هذه الدراسة إلى تبيان أهمية التمثلات الاجتماعية لإطارات المنظمات الخدمية حول العمل بشكل عام.

-كما تسعى الدراسة إلى توضيح خلفيات وسمات السلوك والفعل الاجتماعي التنظيمي.

-كما تهدف الدراسة إلى التعرف على الإطارات كفئة مهنية لها مكانة أساسية في مجتمع المؤسسة ودورها المركزي في تحقيق الأهداف.

-الاهتمام بالتمثلات التي يحملها العامل الجزائري وخاصة الإطارات نحو العمل .

-السعي إلى إيجاد الطرق والأساليب العلمية التي تساعد القيادات بمختلف المؤسسات على فهم كيفية تحفيز الإطارات والعمال نحو العمل بالإدارة المحلية.

2- أهمية الدراسة :

-تعميق الدراسة حول الإطارات العاملة بالقطاع العمومي الخدماتي.

-إثراء الدراسات السوسولوجية حول التمثلات الاجتماعية للعمل بالجزائر.

-توجيه الاهتمام نحو المكون البشري للمؤسسة الجزائرية بشكل عام والمؤسسة الإدارية الجماعات المحلية بشكل خاص.

-توفير دراسات ميدانية مساعدة لفهم تصورات الفاعلين الاجتماعيين بالمؤسسات نحو مختلف

الأبعاد المهنية وعلاقات العمل بما يساهم في تعديل السلوك و تفعيل الممارسات التنظيمية الإبداعية.

-العمل على استثمار الطاقات البشرية وتشجيع الرأسمال الذكي للجماعات المحلية.
-فهم وتفسير المعوقات التي تحول دون تشكل عناصر المكونة لثقافة المؤسسة.
3- مفاهيم الدراسة:

يعرف المفهوم في قاموس أكسفورد بأنه كلمة أو عبارة تستخدم مسمى لأشياء وبخاصة تلك المصطلحات المرتبطة بموضوع ما أو المستخدمة بشكل معين في اللغة.³ حيث يوفر الالتزام الصارم بمحتوى الدلالي للمفهوم مجال امن يساعد الباحث على فهم وتفسير الظواهر.

3-1 العمل : قال العلامة والمفكر الجزائري الشيخ **محمد الصالح الصديق** في مداخلة له بالملتقى الدولي السادس للسيرة النبوية بورقلة⁴ "إن هناك قيمتان حضاريتان لو توفرتا في امة إلا وتبوأ مكانة مرموقة في هذا الوجود. إنهما قيمة العمل وقيمة التشجيع للتنافس في صنع المجد وخلق الثروة. وفي النص القرآني أكثر من 500 آية تحث على العمل وتمجده، ومن ذلك قوله تعالى: "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله، والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون" سورة التوبة الآية 105. في الشطر الأول "قل اعملوا" دعوة صريحة للعمل وفي الشطر الثاني فسيرى الله عملكم " بمثابة تشجيع وحرص على تثمين العمل. وجعل العمل الصالح والإخلاص فيه مقياس أساسي للقبول وللدخول إلى الجنة. ولتثمين العمل مهما صغر حجمه أو محتواه يؤكد النص القرآني : "فمن يعمل مثقال ذرة خيرا يره." سورة الزلزلة الآية 7. بما يوحي أن العمل حتمية مركزية وجودية في الفكر والثقافة الإسلامية. بعدما يقضي الفرد مرحلة الدراسة والتكوين وأحيانا أثنائها يستعد للبحث عن العمل أو الوظيفة أو الشغل أو الخدمة، لكسب وتوفير حاجياته المختلفة له و لأسرته. وقد يجد العمل في مسقط رأسه أو يبحث عنه في أي مكان آخر، وقد يضطر إلى الهجرة الداخلية أو الخارجية إنها اكراهات "الخبرة" كما يعبر عنها العقل الجزائري.

في الحقب التاريخية الأولى للإنسانية كان يعد العمل لعنة والعمل عبودية وارتبط بالعبيد على اعتبار انه شاق، أو هكذا صورته الثقافة الغربية. غير انه تحول وخاصة منذ عصر الأنوار في أوروبا إلى مصدر لبناء المكانة الاجتماعية وأساس تطور المجتمعات، واعتبر توفير مناصب العمل، هي المؤشر على مدى نجاعة السياسات التنموية. حيث تحول العمل الى شرط أساسي لإنتاج الثروة يقول ادم سميت إن ثروة الأمم تنتج من العمل.

العمل هو الجهد المبذول من جانب الإنسان العامل، يشغل من وقته جزءا مقدرا، ويوصله العامل على امتداد هذا الوقت، وهو يريد به غاية معلومة وله فيه مقاصد معينة.⁵ كما أن لفظ العمل ارتبط في التراث الشفوي بالعديد من المقولات المتوارثة، والملاحظ أن لفظ الخدمة هو الأكثر تداولاً من العمل والخدمة يقع إطلاقها على أصناف من الأعمال المتعبة والمزهود في أدائها ، كالحصاد في وهج الشمس أو كاقطاع أحجار الفسفاط في دواميس المناجم أو جلب مواد البناء في المرمة.⁶ ورغم ذلك نجد أن

اللفظة متداولة بشكل واسع في المخيال الشعبي وفي الموروث الشفوي ومنه يقال: "خدام الرجال سيدهم" "الخدمة مع النصارة ولا قعاد خسارة" "اخدم يا صغري لكبري" حيث نجد هذه الأقوال في مضمونها تمجد العمل و تحمل سمات اجتماعية واقتصادية.

العمل هو الفعل الذكي الذي يتناول به الإنسان المادة. كما انه فعل يسعى من خلاله إلى تحقيق ذاته وإنسانيته ككائن اجتماعي. كما أن عملية العمل تتطلب استعدادات فكرية وجسدية لتحويل تلك المواد إلى سلع قابلة للاستهلاك والتداول وما رسالتنا على الأرض إلا أن نتعلم كيف نعمل.⁷ عبر مراحل التكوين والممارسة حيث تراكم الخبرات كأساس لتفوق الإنسان في العمل ولتجسيد التراتبية. كما يعتبر العمل جهد إرادي تأملي بمعنى أن الإنسان له تصورات حول موضوع وطبيعة العمل، إذ أن الفكر يتنبأ بالفعل من قبل أن تحققه اليد.⁸

ذلك أن الإنسان يحقق وجوده عبر الممارسة الميدانية في مكان العمل ومن خلال جملة من الأدوات والتقنيات، وانطلاقا من منظومة القيم والتمثلات التي يحملها عن ذلك العمل.

للعمل كما يقول **مصطفى فيلاي** مقاصد عدة فهو اقتصادي من حيث كسب الأجر وإنتاج للسلع والخدمات وهو اجتماعي من حيث يجري في بيئة مهنية وعلاقات اجتماعية وهو أخلاقي ثقافي يتعزز من خلاله الانتساب لمجتمع مؤسسة الداخلي والخارجي على أساس التعاون والثقة والتنافس والصراع أحيانا لتحقيق الذات وبناء الشخصية. فللعمل عقد أخلاقي فضلا عن العقد القانوني يربط بين العامل وعمله. والعمل نشاط اجتماعي بوظيفته الأساسية من إنتاج البضائع التي يحتاجها المجتمع، ومن ربط الفرد بنمط العلاقات الداخلية التي يبني عليها المجتمع.⁹ سواء بالقطاع الاقتصادي الصناعي أو القطاع الخدماتي الإداري. فالعمل هو نسق من القيم والتصورات والممارسات .

3-2 البلدية: مند الصغر رسخت في الذاكرة مؤسسات لا يمكن تجاهل أثرها ودورها حيث مارست حضورها عبر مراحل التنشئة الاجتماعية وهي : المدرسة والمستشفى والبلدية.

البلدية لفظ مشتق من الاسم بلد وهي مؤسسة حكومية إدارية خدمتية تمثل السلطة أو الدولة المركزية، وتعنى بالإشراف والمتابعة والتخطيط لتنفيذ السياسة العامة للدولة .كما إن عملها لا يمكن القيام به من طرف جهة أو تنظيم خاص. ولذلك فإن ارتباط الأفراد بها ارتباط ضروري لتلبية حاجاتهم وتسوية وضعياتهم المدنية. إنها الخلية الأساسية التي تربط المواطن بالدولة ومن هنا تكتسي البلدية أهمية وحساسية تجاه مختلف الأنشطة التي تعود على الفرد والمجتمع بشكل عام، من سكن، و بيئة، وتعليم، وصحة، ومختلف ضروريات الحياة المدنية. كما أنها تعكس نمط وطبيعة النظام السياسي وتترجم مبدأ اللامركزية في تسيير شؤون المجتمع من حيث قربها من التجمعات السكانية. حيث تعتبر الجماعة الإقليمية الأساسية التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.¹⁰ وهي بذلك تنظيم إداري مفتوح، معنية بتوفير وحماية وإصلاح المرافق العمومية، ومتطلبات الأمن الاجتماعي.

عرفت البلديات في الجزائر- التي يبلغ عددها 1541 بلدية- عدة إصلاحات تبعا للتعديلات الدستورية التي شهدتها منذ الاستقلال إلى يومنا هذا. وتتكون تركيبة مستخدمي البلدية من ثلاث أصناف، الإطارات، وأعاون التحكم، وأعاون التنفيذ. تمارس البلدية صلاحياتها الإدارية والتقنية بواسطة الجهاز الإداري البلدي الذي ينشطه الأمين العام للبلدية.¹¹ إلى جانب جهاز منتخب ينتمي إلى التشكيلات السياسية النشطة محليا، وينشط ضمن مجالها وصلاحياتها وتحت إشراف وسلطة رئيس البلدية، وجهاز إداري موظف حسب قواعد التوظيف الخارجي المعمول به بالوظيفة العمومي.

تتولى البلدية مهمة تسيير شؤون المجتمع المحلي أو الإقليم الجغرافي والسكاني ومراعات متطلباته وخصوصياته حسب النظام السياسي. كما أنها بحكم طبيعة عملها لا تخضع مثل المؤسسات الصناعية الإنتاجية لمنطق السوق الذي يفرض المنافسة لتأكيد وجودها وبقائها، ولكنها بالمقابل تخضع- وهذا التحدي الأصعب - لأكراهات المجال الاجتماعي والثقافي المحلي ومقتضيات الخدمة العمومية وحتمية التنمية الشاملة. وبالتالي فهي تعول على كفاءة طاقمها الإداري بمختلف عناصره الإطارات وعمال التحكم والتنفيذ ومختلف الأسلاك المهنية وانسجام وتوافق أعضاء المجلس بتشكيلاته السياسية المتنوعة.

3-3 الإطارات: قدم الباحث الجزائري العياشي عنصر مفهوم الإطارات انطلاقا من التعريف الفرنسي

على أساس أنهم فئة اجتماعية تتميز بمسؤولية قيادية ترتكز على تكوين عال ونمط حياة وعلاقات اجتماعية خاصة بها. أما التعريف الثاني فينطلق من النصوص التشريعية الخاصة بالعمل في الجزائر انطلاقا من التصنيف في الدرجة 14 سابقا و12 حاليا من سلم القانون العام للعامل. ويمكن القول أن أصل كلمة إطار ظهر بداية القرن 19 مع تزايد التنظيمات الصناعية حيث بدأ في المرحلة الأولى ظهور ما يسمى رئيس فرقة ورئيس ورشة. ومع تزايد تعقيد الحياة التنظيمية وتقسيم العمل والاختصاصات وتطور الرأسمال البشري والفكري. ظهر ما يسمى الإطارات، كفئة مهنية، تمتلك مؤهلات معرفية علمية، وخبرة مهنية.¹² وتعتبر الإطارات مفهوم يدل على مكانة سوسيو مهنية من نتائج تطبيقات العقلنة في المنظمات بحيث تعتبر كأداة لتصنيف العنصر البشري للمؤسسة على أسس عقلانية وعادلة تحفظ كرامة ومكانة ومؤهلات كل عنصر وتعترف له بالدور الذي يتطلع به داخل التنظيم، بما تمتلكه هذه الفئة من قدرة تنظيمية تؤهلها لتكون العقل المدبر لتسيير أقسام ومصالح المؤسسة.

الإطارات في البلدية هم الموظفون الذين يحملون شهادات جامعية أو ما يعادلها من شهادات الكفاءة المهنية والخبرة الميدانية، ولهم القدرة على التصور وفهم النصوص الإدارية وتفسيرها.¹³ ومن هذا المنطلق فإن هذه الفئة تتحمل مسؤولية توجيه مجتمع المؤسسة نحو الأهداف، فضلا عن العمل بشكل عقلاني لتنفيذ الخطط والمشاريع. فالإطارات هي المنتجة لفلسفة التطوير والتغيير وتنمية المؤسسة والمحافظة على التنافسية والإبداع باعتبارها الرأس مال الذكي للمؤسسة. مما يؤهلها ذلك تسلم مقاليد إدارة وتسيير تلك المؤسسات -أو هكذا يفترض- ومن ثم تحتل موقعا رائدا في المجتمع والدولة، فضلا عن

كونها مصدرا للقيم والمعايير في المجتمع وبالتالي تشكل عاملا حاسما وأساسيا في تحقيق التماسك والتلاحم داخله.¹⁴ حيث تعمدنا في دراستنا على اختيار هذه الفئة، انطلاقا من تاريخانية دورها وموقعها من النسق الكلي للمؤسسة. غير أن التجسيد الفعلي لهذا الدور يتوقف على مدى الاستعداد الذي تحمله هذه الفئة المهنية لتحمل المسؤولية التاريخية وتطابق القيم المركزية لتمثلاتهم نحو العمل.

3-4 التمثلات: تم توظيف هذا المفهوم في حقل علم النفس الاجتماعي وفي الدراسات التربوية والبيداغوجية، وأصبح له حضور مكثف عبر مختلف الدراسات والأبحاث في الحقول المعرفية الإنسانية والاجتماعية. ومن أبرز رواده في علم الاجتماع دوركايم و موسكوفتشي في علم النفس الاجتماعي حيث يعتبر هذا الأخير أبرز المشتغلين حول هذا المفهوم.

يعود مفهوم التمثل أو التصور في اللغة اللاتينية *représente* بمعنى الاستحضار أي حضور الشيء وإعادة حضوره عبر تشكل صورة ذهنية أو رموز ومعان مستدمجة معبرة عن حضور الموضوع أو الفكرة أو الشيء، أي التمثل الذي يعبر عن الموضوع في التمثل الذي هو الفرد. حيث تعكس انتماء هذا الأخير إلى مجموعة ما، لها قواسم مشتركة من القيم والمعايير، التي قد تتميز عن غيرها من المجموعات. وهذه العمليات العقلية باعتبارها معرفة أولية التي ينتجها الفرد الاجتماعي تؤهله للتعامل مع الواقع والأشياء في الحياة اليومية.

كما يمكن تقديم "التمثلات وفق أربع صفات وهي ذات طابع منظم، وموزعة على كل أفراد المجموعة، ومنتجة بشكل جماعي، ومستغلة أو موظفة اجتماعيا".¹⁵ مما يؤهلها أن تكون مفهوما مركزيا لفهم وتفسير سوسولوجي لظاهرة الاجتماعية. و"يتعلق التصور بالنسبة لبعض الفلاسفة، بفعل معرفي يربط شيئا ما بموضوع ما مكونا بذلك تصورا، حيث يصبح التصور بهذا المعنى؛ عملا فكريا ديناميكيا " لخلق " و " إعادة خلق " حقيقة تربط بين موضوع مفكر فيه و بين محتوى خارجي ملموس".¹⁶

بدءا من الإنسان في العصور الأولى، للتمثلات حضور وظيفي، إذ كيف له أن يفكر في زراعة الأرض إن لم تكن له تصورات عن النتيجة أو الفائدة التي يجنيها من هكذا عمل، حتى ولو كان محروما من أي أداة عمل فقد تنبأ بالفائدة التي يجنيها من بذر بعض الحبوب. ومن الجلي أن هذه الملكات هي التي تميز الفاعلية الإنسانية منذ أقدم العصور.¹⁷ ولا تزال التمثلات الأداة التي من خلالها نستطيع أن نحكم على الممارسات والسلوك والأفعال. وإن أصل سلوكياتنا نابع من تصورات قبلية ومعان نحملها عن ذلك الشيء أو العمل أو الفعل. ويقول كلود برنار: إن المبادهة التجريبية كلها تمثل في الفكرة، لأن الفكرة هي التي تطرح التجربة. ولا يصلح العقل أو الاستدلال إلا لاستنباط النتائج من هذه الفكرة وإخضاعها للتجربة.¹⁸

تعمل التمثلات على تحقيق أربع وظائف وهي الوظيفة المعرفية بشكلها العامي بهدف فهم وتأويل نظام الرموز في المجال الاجتماعي، ووظيفة الهوية من خلال تجسيد القيم الدالة عن الانتماء للجماعة

والمحافظة على شخصية الجماعة ككيان اجتماعي أو مهني، ووظيفة التوجيه عبر توجيه السلوك والممارسات، ووظيفة التبرير من حيث تعطي للفرد المبرر على الفعل الاجتماعي¹⁹. كما "تسمح للفرد بالاندماج مع الجماعة وفهم وتفسير المعان والرموز المشتركة كما تسهل التواصل الاجتماعي عبر ضبط إطار مرجعي مشترك من شأنه نشر وتبادل المعارف"²⁰.

باعتبار أن العمل ظاهرة اجتماعية ثقافية، فانه لفهم تمثلات الإطارات للعمل، لا بد من العودة إلى المنظومة الثقافية للمجتمع الاصيل ومعرفة تصوراتهم للعمل من خلال الرموز والمعان والموروث الشفوي. وفي هذا الصدد نجد دراسة انتروبولوجية قام بها الباحث الجزائري محمد سعيد بعنوان "صورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية في المثل الشعبي الجزائري"²¹. من خلال طرح الأسئلة، كيف تتحدث الأمثال الشعبية عن العمل؟ وما موقف الذاكرة الشعبية من العمل و العامل؟ وفي استعراضه لبعض الأمثلة الشعبية نجد انها متداولة بشكل واسع في الكثير من مناطق الوطن بحيث وجدنا نفس الأمثال متداولة في الأوساط الشعبية للمجتمع المحلي بمنطقة متليلي وغرداية ورقلة المجال العمراني الذي نشغل فيه بحكم العمل والانتماء الجغرافي. مثل "خديم الرجال سيدهم"، بمعنى تحقيق مكانة وسلطة تعكس معان مركزية لتمثل العمل. كما نجد احتقار للكسول مثل "كي الحافر لول ما يحك وما يصك". وهي إشارة لمفهوم الاستبعاد الاجتماعي. يمارس على الإنسان السلبي والذي لا يعمل رغم قدرته على ذلك.

وهكذا نجد أن الموروث الثقافي الشفوي بكل حمولاته الدلالية والذي تناول موضوع العمل ساهم في تموضع العمل كقيمة مركزية اجتماعية لدى الأفراد في المجتمع، وهكذا تتحول تلك المعان الى مرتكز ودعامة كنواة مركزية حسب تعبير ابريك تساعد على وضع تصورات اجتماعية حول الموضوع. ولكن السؤال الذي نطرحه هل تلك التمثلات التي ساهم في إنتاجها وإعادة إنتاجها الموروث الثقافي أو المجال الثقافي للعامل بقيت على تلك الصورة في المجال التنظيمي أمام واقع الممارسة التنظيمية؟

نقصد بالتمثل في هذه الدراسة، التصورات والمعان التي يحملها الإطار الجزائري عن العمل بالمؤسسة الخدمتية الإدارية ممثلة في البلدية من حيث ايجابيات وسلبيات تلك التمثلات.

4- منهج الدراسة :

نظرا لطبيعة الموضوع والإشكالية المطروحة للبحث فان المنهج المتبع والذي يفرض نفسه هو المنهج الوصفي الذي يقدم وصفا دقيقا للظاهرة انطلاقا من الواقع الميداني وذلك بتجميع البيانات والمعطيات الكمية والكيفية لمحاولة فهم العلاقة الارتباطية بين متغيرات الظاهرة محل الدراسة. حيث نظرا لقلّة الأعمال الميدانية في حقل سوسولوجيا المنظمات بعنوان تمثلات العمل لدى الإطارات الجزائرية -حسب اطلعنا- فإننا ارتأينا تقديم هذه الدراسة الاستطلاعية لجمع معطيات ميدانية ومحاولة فهم تصورات الإطارات نحو العمل بالبلدية والأبعاد الاجتماعية والثقافية واثر الممارسة التنظيمية التي تكون وراء تشكل الصورة الذهنية نحو العمل. ومنه البحث عن الدلالات النظرية التي تتطابق مع الوقائع، من

حيث تتيح لنا فرصة التأمل السوسولوجي حول الموضوع على حد تعبير الفن جولدنير Goldner. بما يسمح من تكثيف الدراسات السوسولوجية حول موضع النخب أو الإطار الجزائرية باعتبارها فئة مهنية تحتل مكانة هامة في بنية التنظيم من حيث يسمح له تأدية دور محوري في عملية التطوير والتغيير والإبداع في المجال المهني والتنظيمي بالمؤسسات الجزائرية.

5- أدوات جمع البيانات:

تكتسي الأدوات أهمية مركزية في موضوع البحث العلمي وإنتاج المعرفة من خلالها يتمكن الباحث من تتبع الظاهرة محل الدراسة ومؤشراتها ميدانيا، وبالتالي تسمح لنا بجمع ما أمكن من معلومات وحقائق تكون وراء تشكل الصورة الذهنية للعمل لدى إطارات البلدية محل الدراسة. حيث اعتمدنا بشكل متزامن على الملاحظة والمقابلة حتى نمكن المبحوث من التعبير التلقائي عن وضعه المهني وعلاقات العمل وتصورات له لواقع الحياة المهنية وطبيعة العمل بالمؤسسة الخ... كما وظفنا الاستمارة الاستبائية لجمع بعض الخصائص الاجتماعية حول الإطار، فضلا عن الوثائق الإدارية عن البلدية محل الدراسة. حيث تمكنا من الاطلاع على البيئة التنظيمية والاجتماعية والثقافية لمجتمع الدراسة.

6- مجال الدراسة:

لقد قرنا تناول الموضوع بمؤسسة خدمية عمومية ممثلا في البلدية لاعتبارات مختلفة، منها توجه معظم الدراسات في حقل سوسولوجيا التنظيمات نحو المؤسسات الاقتصادية والصناعية، بينما نجد عزوف شبه كلي عن تناول المؤسسة الخدمية الإدارية العمومية رغم أهميتها في التنمية الشاملة و علاقتها المباشرة مع مختلف القطاعات و دورها في توفير البنية التحتية الضرورية، لخلق كل المؤسسات والتنظيمات مهما كان نوعها وطابعها.

6-1- المجال المكاني: بلدية "متليلي الشعانبة" إحدى الدوائر التابعة ادريا لولاية "غرداية" في

الجنوب الجزائري، وهي مكون أساسي من النسيج الاجتماعي للمجتمع المحلي المالكي إلى جانب الإخوة الاباضية بولاية غرداية. تتربع على مساحة 7300 كلم، في موقع يبعد 45 كلم من مقر الولاية، و عن العاصمة حوالي 650 كلم. وصل عدد سكانها في آخر إحصائية الى 52000 نسمة. يميزها مناخ صحراوي جاف و حار صيفا، قليل الأمطار وبارد شتاء. طابع المنطقة يبقى فلاحيا رعويا في المقام الأول. تأتي بعدها بعض الصناعات التقليدية والوحدات الإنتاجية حيث تسعى البلدية حاليا إلى إنشاء مناطق صناعية لجلب الاستثمار المحلي والوطني وذلك في منطقتي "الهضبة" و "قوينيس" إلى جانب السياحة الأوفر حظا باعتبار أن البلدية تزخر بمعالم أثرية وتاريخية ومناظر طبيعية خلابة.

أثبتت الاكتشافات الأثرية في منطقة متليلي على أن هذه المنطقة كانت تحوي قصورا في الأزمنة الغابرة، مثل قصر "أودي الذيب" الذي اكتشف بناحية طريق اللووي على مسافة 10 كلم من مقر البلدية وقصر "لقصير" بناحية السوارق على بعد 5 كلم من مقر البلدية وكذا قصر "الدلاعة" الواقع بناحية

المنصورة، هذه القصور يعود منشؤها إلى عصر فجر الإسلام حسب الملاحظات الأولية التي أبدتها بعثة معهد علم الآثار بجامعة الجزائر خلال 1995.

يخترق المنطقة التي تعرف بالشبكة -لتشابك جبالها وشعابها- واد كبير "واد متليلي" الذي يمتد على مسافة 350 كلم إلى نواحي ورقلة، هذا الأخير ساعد على إيجاد أرض خصبة وفرت مجالي الرعي والفلاحة وبه غدا المجالان من أقوى دعائم الاقتصاد بالنسبة للشعابنة. كما ساعد ذلك في الانتقال إلى مزولة أنشطة تقليدية كالنسيج والصناعة الجلدية وامتھان حرفة التجارة التي برعوا فيها وذاع صيتهم عن طريقها في مختلف المناطق الصحراوية والمناطق التابعة لدول مجاورة كمالى والنيجر وليبيا وتونس وغيرها.²² بما يعني أن العمل فلاحي أو تجاري أو رعي أو تقليدي أو صناعي له أهمية وجودية في منطقة صحراوية قاسية.

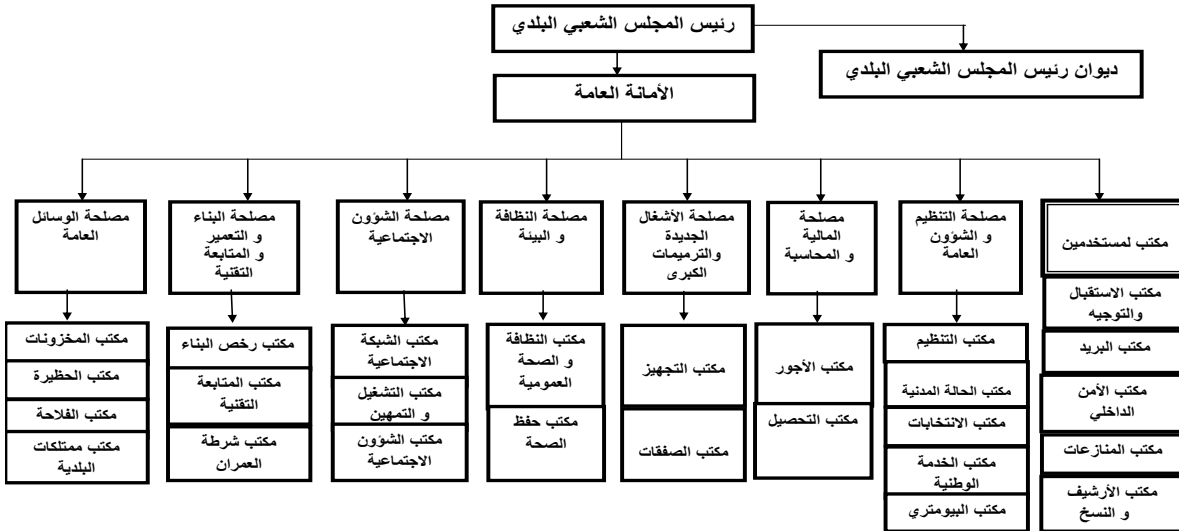
اشتغل سكان المنطقة في مجال البناء على استغلال المواد المحلية من الحجارة والجير وخشب النخيل لانجاز طراز معماري أصيل منه قصر متليلي، معلم من التراث الذي ما زال شاهداً على عبقرية الإنسان في التصميم والهندسة المعمارية، والتي عرفتها أيضا قصور وادي ميزاب والوحدات عموما. إذ تكاد تتشابه قصور الواحات الجزائرية من حيث بنيتها وأبعادها السوسيوثقافية كما أكد ذلك الباحث في الانتروبولوجيا **عبد القادر خليفة** من جامعة ورقلة. حظي قصر متليلي بدراسة دولية مكنته من أن يكون ضمن التراث المصنف من طرف اليونسكو عام 1982. يتربع القصر القديم بمتليلي على 6 هكتارات ويحتوي على 400 مسكن تقليدي بنمط معماري إسلامي، إلى جانب 70 محلا تجارياً تقليدياً وكذا المسجد العتيق الذي يعلو الربوة التي تتوسطه، تعبيرا على مركزية السلطة الدينية وحساسية المكون الديني لدى أهل متليلي. كما نجد وسط هذا المعلم التاريخي السوق القديم للقصر كمجال عمومي ساهم بقدر كبير في عملية التواصل الاجتماعي وتعزيز الروابط والعلاقات الاجتماعية، فضلا عن تنمية المهن والحرف، والاستقرار بالمنطقة. ومن الملاحظ أن هناك اعتزاز بالانتماء القبلي بين السكان كشعابنة، باعتبارهم فرقة عربية هلالية. وهو اعتزاز لم يكن تعصبا لذات الشيء، وإنما لحمولة المسمى من حيث قيم الكرم والتضحية والشهامة والأنفة والعزة، وليست انغلاقا. فهناك علاقات زوجية واندماجية بين شباب وفتيات من سكان متليلي مع كافة أبناء وبنات الجزائر من كل مناطق الوطن بكل تنوعها الثقافي والجغرافي.

6-2- **المجال الزماني** : هي الفترة الزمانية التي استغرقها البحث في الميدان حيث بدأنا العمل الفعلي منذ الاتصال بالسيد رئيس البلدية بداية من سبتمبر 2016 موافقا على الفور في إجراء الدراسة وتقديم كل التسهيلات الضرورية، وكانت لنا زيارات متكررة على فترات مختلفة لمعاينة ظروف العمل والاحتكاك مع مختلف الفاعلين بالمؤسسة. كما قمنا بتسجيل ملاحظات عن سير مختلف الأقسام والمصالح، وكانت لنا لقاءات عفوية مع مواطنين من المجتمع المحلي لمعرفة تصوراتهم حول عمل البلدية وإطاراتها، مما سمح لنا تشكيل صور من مختلف الزوايا عن البلدية ومجتمعها الداخلي، مكنتنا من تهيئة

وانجاز دليل المقابلة والاستبيان ومباشرة إجراء مقابلات مع عينة عرضية من إطارات البلدية ذكور وإناث وكان تسجيلا صوتيا على انفراد بواسطة جهاز تسجيل رقمي، واستمرت زيارتنا ميدانيا لمختلف الأقسام والمصالح على فترات إلى غاية شهر مارس 2017.

3-6-المجال البشري: تتشكل بلدية متليلي من 7مصالح و29مكتب وتنظم 348موظف منهم 57 إناث موزعين على مختلف المصالح. والمجال البشري نقصد به مجتمع الدراسة كما اتفق على تسميته في الأدبيات المنهجية، حيث نقوم بضبط وتحديد خصائصه الاجتماعية والثقافية، ولأن اختيارنا كان حول فئة مهنية محددة وهي الإطارات العاملة بمؤسسة البلدية ونظرا لصغر حجمها فانه من الحتمية تناول مسح شامل لكل أفراد مجتمع الدراسة. والبالغ عددهم 26. وموزعين عبر مختلف المصالح والمكاتب حسب الهيكل التنظيمي رقم (1)

شكل رقم (1): الهيكل التنظيمي لبلدية متليلي



المصدر: مكتب المستخدمين لبلدية متليلي

7- طريقة معالجة المعلومات:

بعد تدوين الملاحظات التي قمنا بها على فترات متباعدة وعند مختلف المصالح والأقسام والتحدث التلقائي مع بعض الموظفين وبعض الأفراد خارج البلدية من دون إبلاغ عن مهمتنا وتسجيل ما أمكن من ملاحظات التي تتعلق بالموضوع ، وجمع الاستبيانات حيث وزعنا أكثر من 30 نسخة عاد منه 22 قابلة للدراسة حيث تناولت جوانب سوسيوثقافية عن المبحوثين مع حزمة من الأسئلة التي تقيس متغير التمثلات حول العمل وذلك وفق المقاربة النظرية النواة المركزية لابريك، من خلال وضع أسئلة للتعبير عنها من حيث الاجاب أو السلب وفق ثلاث مقترحات "موافق" "أحيانا" "غيرموافق" ومنه إحصاء الإجابات

عبر جداول يدوية إحصائية. وتحديد القيمة المركزية كنواة ثابتة من خلال أعلى نسبة مئوية مقارنة بالقيم الأقل أو التي تقترب من المركز.

أن هذه المقاربة تتوافق مع طبيعة مجتمع الدراسة باعتبارهم نخب مهنية "الإطارات" تمتلك مؤهلات علمية بحكم الشهادة العلمية وأيضا لخبرة مهنية بحكم الاقدمية في المؤسسة بمعنى تمتلك رأسمال ثقافي تقني يسمح لها ممارسة سلطتها وإستراتيجيتها بهامش من الحرية. وهو الأمر الذي دفعنا باعتماد المقابلة كتقنية ضرورية لفهم الظاهرة وتحديد القيم المشتركة التي تقيس موضوع الدراسة من خلال تحليل مضمون الخطاب واعتماد الموضوع كوحدة للتحليل. حيث أجرينا 9 مقابلات بحوالي 140 دقيقة تسجيل صوتي، ومن خلال الاستماع والإنصات المتكرر لتحديد النقاط المرجعية المشتركة وضبط تصورات كل مبحوث عبر المفردات الأكثر توظيفا واتجاهات كل مبحوث وذلك وفق شبكة المقابلة التي قمنا بإعدادها.

8- نتائج الدراسة

8-1 جوانب من الخلفية السوسيو ثقافية للإطارات: تبرز القراءة الأولية للأرقام التي زدنا به مكتب الموظفين- هذا المكتب كما يوضح الشكل رقم (1) الذي لم يرتقي بعد إلى مستوى مصلحة إن لم نقل مديرية، أمام أزيد 348 موظف، وهو رقم جدير بمصلحة للموارد البشرية تتكفل بالمتابعة العقلانية للمسار المهني لكل موظف. - إن نسبة فئة الإطارات بالبلدية لا يتعدى 7% وهي نفس النسبة تقريبا على المستوى الوطني حسب الأرقام التي نشرها موقع الوظيف العمومي²³ حيث يعكس ضعف التأطير بالبلدية مقابل نسبة أكبر من بقية الأعوان، أمام ضغط وحجم المهام والمسؤوليات التي يتوقع أن يلعبها الإطار باعتباره محرك أساسي في ديناميكية التغيير والتوعية والتنظيم لتحسين مخرجات المؤسسة العمومية. وتعكس التركيبة الاجتماعية والثقافية لمجتمع الدراسة العديد من المؤشرات الهامة على صعيد تشكل هوية مهنية للإطارات بالبلدية محل الدراسة.

جدول رقم (2) يوضح التركيبة الاجتماعية والثقافية لمجتمع الدراسة

المتغيرات	النسبة المئوية
إناث	33 بالمائة
المستوى الجامعي	75 بالمائة
الحالة الاجتماعية متزوجون	65 بالمائة
السن من 30 الى 52 سنة	74 بالمائة
الاقدمية من 17 الى 28 سنة	33 بالمائة
الاقدمية من 2 الى 16 سنة	67 بالمائة

حسب الجدول رقم (2) أن نسبة حضور المرأة من فئة إطار على مستوى بلدية متليلي وصل 33% يعكس تحول اجتماعي على مستوى بيئة المجتمع المحلي، ضمن حضور المرأة في المجال العام -رغم أن

تاريخ سكان متليلي سجل حضور مجاهدات وشهيدات في الثورة الجزائرية مثل "حدة عمراني" و"مصطفى الجندية"²⁴ وغيرهن .. وفي الوقت الحالي هناك حضور بارز للعنصر النسوي في مختلف المؤسسات حيث ساعد توفر هياكل التعليم في مختلف الأطوار بمدينة متليلي، على تشجيع الفتاة لمواصلة تعليمها بما فيه الجامعي إذ تبعد جامعة غرداية سوى 20 كلم عن مقر البلدية. كما يعكس أيضا قفزة نوعية على المستوى الوطني إذا ما عدنا إلى سنة 1990 في دراسة مع الباحث العياشي عنصر حيث لم يكن العنصر النسوي ممثلا سوى 5.6% من مجموع القوى العاملة.²⁵

كما ان المستوى الجامعي ل75% من الإطارات ذكور وإناث يبرز توفر رأسمال علمي وتقني على الأقل في جانبه النظري يمكن أن يساهم في تعزيز تموقع الإطارات كفئة مهنية تؤهلها إلى لعب دور كفاعل اجتماعي على مستوى التنظيم. كما أن نسبة 65% متزوجون بما يعني استقرار ومسؤولية اجتماعية، و نسبة معتبرة تزيد عن 30% لهم خبرة تفوق 17 سنة في العمل بالبلدية، وان 90% يقيمون في منطقة حضرية بما يوفره من إمكانية الاطلاع على الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للبلدية وكذا التواصل مع كافة الفئات الاجتماعية، مما يشكل عامل مساعد على تطوير تمثلات قضايا الراهن والأشياء وبناء حس مشترك كقاعدة للتأويل وفهم الواقع اليومي. حيث تعد التمثلات حسب موسكوفيشي تعبير عن رأي مرتبط بثقافة طبقة أجماعية معينة أو جماعة ما، ومتطابقة مع مكونات تلك البيئة الاجتماعية.²⁶ في حين نجد البقية من أصول شبه ريفية يعتبر النشاط الفلاحي وتربية المواشي الأبرز، وذلك في منطقتي "الموقومة" و"سبب"، باعتبارهما السلة الغذائية للبلدية.

8-2 سمات تمثل الإطارات للعمل: بعد تجميع مختلف الإجابات والآراء المعبر عنها، قمنا

بتصنيف تلك الإجابات المعبر عنها في خمسة محاور كما هي موضحة في الجدول رقم (3)

جدول رقم 3 يلخص مختلف المفردات والمعان التي وردت في اجابات المبحوثين .

الموضوع	النسبة المئوية
علاقات اجتماعية، اندماج ومكانة اجتماعية، تعاون، عبادة.	17%
أهمية اقتصادية، تنمية، ابداع، زيادة إنتاج وخدمات.	18%
تحقيق الذات، ترقية، استقلالية، حرية،	33%
ضرورة حياتية، أجر، ماديات، رفاهية، استغلال نفوذ..	22%
متاعب، معانات، صراعات، استغلال، لاعدالة تنظيمية. محسوبة..	10%

حيث تعكس المواضيع تمثلات الإطارات للعمل ولمعرفة اتجاهات الإطارات نحو القيم الأكثر تمثلا بحكم الأكثر تكرارا ونسبتها على أساس أن التمثلات تعد مجالا للرأي، كما تعكس قراءة نسقية للواقع²⁷ ومن خلال قراءة المبحوثين لواقعهم نقدم قراءة سوسيولوجية عن تلك القراءة، حيث صمنا الجدول رقم (3) تلخيصا لذلك.

حيث نلاحظ أن السمات الأكثر تعبيراً عن تمثيلات الإطارات نحو العمل رغم انقسامها الى أربع أصناف ومتباينة. نجد منها من تتركز حول قيم تحقيق الذات وتوفير متطلبات الحياة المادية والترقية في المنصب والتدرج نحو مستويات أعلى، بما يسمح لتحسين الوضع الاجتماعي وتحقيق المكانة الاجتماعية. حيث وصلت النسبة عند مختلف المبحوثين إلى 33 بالمائة. في حين نجد قيم العلاقات الاجتماعية والمكانة والتعاون عند نسبة 17% رغم أهميتها كما تأكد من خلال المقابلات الفردية إلا أنه أمام التحولات التي يعرفها المجتمع وظروف الحياة فرض على العامل البحث عن ما يمكن أن يشبع حاجاته ويوفر له الإمكانيات لتغطية المتطلبات المادية أولاً. وهذا ما يتأكد بنسبة 22% إذ تعبر عن تمثيلات الإطارات نحو قيم مادية مصلحية. كما نلاحظ أن أغلبية الإطارات تنتهج استراتيجيات فردية لتحقيق أهدافها واستغلال النفوذ لتوسيع شبكة العلاقات وتنمية الرأسمال الاجتماعي، أمام ممارسة تنظيمية تتسم بطغيان النمط البيروقراطي والعمل خلف أبواب مكاتب مغلقة. كما أن التعارض بين الإداري والمنتخب حيث الولاء للانتماء للتشكيلة السياسية، أنتج صراعات ظاهرها حزبي ولكن في حقيقتها صراعات مصالح واستراتيجيات فردية وعشائرية وليست صراعات أفكار وفلسفات سياسية كما وصفها الباحث زبير بن عون²⁸ مما يطرح إشكالية العمل في البلدية كجماعات محلية وكتنظيم رسمي أمام التعددية الحزبية والممارسات الساسيوية وصراع المصالح والاستراتيجيات، في ظل تنامي المطالب الشعبية وضروريات الخدمة العمومية، وأمام ضعف الإيرادات، وقلة التأطير البشري العال التكوين.

يوضح "م" 23 سنة خبرة، في المقابلة التي أجريناها، تأكيداً على مستوى وعي عال وحس رفيع نحو العمل وإدراك بالمشاكل الجوهرية التي تواجه الإطارات في الميدان حيث يقول: "إن مؤسسة البلدية يفترض أن تركز على قدرتها المالية في الإيرادات لمجابهة الواقع وعبر الاعتماد على دراسات محاسبية مالية اقتصادية دقيقة، وتعديل القانون الأساسي للبلدية بما يتوافق مع التحولات التي يعرفها المجتمع، و تطوير الجهاز الإداري المتخصص في المالية والاقتصاد من مصلحة إلى مديرية تشرف على الجانب المالي والمحاسبي والاقتصادي " وبخاصة أن تعداد سكان بلدية متليلي حسب آخر الإحصائيات وصل إلى أكثر من 50 ألف نسمة، إذ يستوجب بالتوازي تطوير في بنية التنظيم، والاعتماد على إستراتيجية توظيف عقلانية تراعي التخصصات ذات الصلة مثل المالية والاقتصاد والعلوم الإدارية وعلم الاجتماع .

ضمن هذه الأجواء التي هي انعكاس للواقع المحلي وتأثيراتها على الداخل باعتبار مؤسسة البلدية تنظيم مفتوح ينتمي إلى المجتمع الكلي، بحيث تفرض الثقافة المجتمعية منطقتها على مختلف السلوكيات الفردية داخل التنظيم بل أيضاً على تمثيلات العمال نحو العمل حيث "أن هناك تطابق بين أشكال العلاقات الاجتماعية الملاحظة داخل المؤسسات والمجتمع الكلي الذي تنتمي إليه"²⁹ وذلك أمام ضعف ثقافة المؤسسة كمؤطر وموجه لسلوك الفاعلين الاجتماعيين نحو تحقيق أهداف التنظيم، والتي تحد من المشكلات التنظيمية من خلال العمل على صنع توليفة من القيم والمعايير المشتركة تهيئ المجال لكل

الفاعلين نحو الاندماج والانتماء لمجتمع المؤسسة. يقول السيد "س" 36 سنة تأكيدا على الحاجة لعناصر ومكونات ثقافة المؤسسة" أن نقص التنسيق والتعاون بين مجموع الإطارات رغم المجهودات الفردية والاستعداد الذاتية التي تتوفر بالبلدية، مما يشجع على بروز بعض مظاهر السلبية مثل غياب الانضباط. ويؤكد الجدول أن نسبة 18% تراء أن سمة الإبداع والإنتاج وتحسين الخدمات هي الغالبة في تصورات الإطارات نحو العمل كقيمة إنتاجية لها أهمية في تحسين مخرجات المؤسسة، إلا أن الإمكانيات المادية أمام الحاجيات ومتطلبات التنمية وضعف الإطار القانوني والهيكلية وعدم تلاؤم القانون الأساسي للبلدية ولموظفي البلدية والذي يعطي مرونة للبلدية كمؤسسة عمومية في تسيير شؤونها وحاجياتها حسب واقعها المحلي، إذ شكل ويشكل هذا الواقع المركب، عائقا أمام الإطارات في تشكيل تصوراتهم وتجسيد أفكارهم ميدانيا. ورغم ذلك لمسنا روح عالية للعمل بهذا تمثل لدى الإطارات يدفعهم حب الانتماء والافتخار بأصولهم وعلاقتهم بالمكان وتاريخيته وأبعاده الثقافية والاجتماعية كعامل أساسي في تشكل تمثلاتهم الايجابية للعمل بالبلدية، وخير دليل على ذلك رئيس البلدية الحالي السيد "طرباقو علي" المنتخب والذي يعد إطار شاب من إطارات بنفس البلدية. حيث صرح العديد من الإطارات عن اعتزازهم وفخرهم، منهم السيدة "ح" 20 سنة عمل تقول "عملنا مع الرئيس لما كان إطار معنا، ونعمل اليوم معه بكل فخر للنجاح في مهمته النبيلة ونجاحه هو نجاحنا". ويقول س 18 خبرة "الرئيس كونه إطار سابق معنا وفر للبلدية جو الثقة والتنسيق بين مختلف المصالح والأقسام". مما يعكس أن فئة الإطارات تتشكل كفئة لها هوية مهنية واضحة المعالم أو على الأقل ميكانيزم مهم لتشكل ذلك. كما يعد هذا النموذج "إطار رئيس بلدية" مؤشر لتطور أفاق وطموح هذه الفئة المهنية ويترجم مستوى تمثلاتها نحو العمل من ممارسة مهنية إلى ممارسة مهنية سياسية، ويعكس قدراتها وإمكانياتها الذاتية في إحداث التغيير، وذلك بحكم المؤهلات والخبرات المتوفرة لدى هذه المجموعة الاجتماعية وعلى موقعها والدور الذي تقوم به والمتوقع في عمليات التغيير الاجتماعي والممارسات التنظيمية، فضلا على كونها مصدرا للقيم والمعايير في المجتمع.³⁰ سواء على مستوى المجتمع الجزئي أو الكلي.

ويبقى نقص التأطير والتكوين المستمر وتفعيل التنشئة التنظيمية عوائق وظيفية تنعكس سلبا على بنية مؤسسة البلدية، كما لاحظ مركز الوطني للدراسات التطبيقية من اجل التخطيط أن الأشغال الروتينية تضعف من كفاءة الموظف من حيث تقبل لديه حافز الخلق والإبداع.³¹ وفي سياق ذلك نقول الأخت "ف" 28 سنة بعد عامين من العمل "أنها تشعر بالروتين في العمل نتيجة عدم توافق تخصصها الجامعي العلمي مع العمل الإداري". ورغم أن هذه الحالة وظف بالبلدية ضمن السعي إلى التحول نحو الإدارة الالكترونية، إلا أن هذا التحول يطرح عدة إشكالات منها كيفية التنسيق بين الجيل القديم الذي يملك الخبرة والاقدمية وبين حديثي التوظيف ودوي الشهادات الجامعية بمعنى ضرورة وجود آليات تواصل والاندماج الوظيفي بين العناصر الجامعية الجديدة مع أصحاب الخبرة والاقدمية والذين يتحكمون ويشرفون

إداريا على تسيير المصالح، ومشكل الصراع والتصادم بين الإداري والتقني وبين أصحاب الإقدمية بالمؤسسة و حديثي التوظيف من حاملي شهادات جامعية مازال قائما في مختلف المؤسسات والتنظيمات العمومية في الجزائر في ظل غياب ثقافة الاعتراف المتبادل بين مختلف الفئات المهنية.

من حالات الرضا الوظيفي السيدة "خ" متزوجة جامعية و18 سنة عمل بالبلدية تؤكد "أن عملها بالمصلحة يتوافق مع اختصاصها وميولاتها مما شجعها على تحسين مردودية العمل والايجابية في العلاقات بين الزملاء في مختلف المصالح البلدية وخارج البلدية" من حيث انعكس بشكل ايجابي على تمثالتها نحو العمل، حيث تقول السيدة خ "أنا أتشرف وافتخر بكوني إطار بالبلدية". ومن السمات السلبية التي صرح به أفراد مجتمع الدراسة والتي نعتبرها مسببات التحول في اتجاهات الموظف بشكل عام، إذ عكست تمثالات الإطارات نحو العمل كما يبرزه الجدول رقم(3) الملخص لمختلف المفردات التي عبر عنها وحولها بنسبة 10%، حيث نجد عبارات مثل " متاعب، معاناة، صراعات، محسوبة، غياب عدالة تنظيمية بخصوص الاستفادة من الترقيات المهنية والامتيازات الوظيفية. وهي عناصر غير محفزة للعمل وتعيق تمركز العمل نحو قيمة أو مجموعة قيم ايجابية دافعة ومحفزة تتوافق مع أهداف المؤسسة. ويصرح(س) أكثر من 20 سنة خبرة بكل مرارة أن القانون الأساسي للبلدية حرمه من ترقية مستحقة. مما يؤكد أن التمثالات نحو العمل لا تتشكل من فراغ وإنما من وضعيات ونمط سلطة وعلاقات مهنية واجتماعية وتنظيمية ومن علاقات رسمية وغير رسمية. وتعود أيضا إلى بنية التنظيم والقوانين الأساسية التي تتكفل بالحياة المهنية لكل الأسلاك والأصناف وما تحققه من عدالة تنظيمية كمحفز على الولاء والانتماء التنظيميين. إذ أن هذه الوضعيات من شأنها أن تبعد الإطارات كفئة مهنية لها دور أساسي في إدارة دواليب التنظيم، مما يعطل عملية التطوير والتغيير الضروريتين في حياة المؤسسة ككل.

وفي سؤال حول نظرة الإطارات للعمل بالبلدية كانت الإجابات حسب الجدول رقم(4)

جدول رقم(4) يمثل نظرة الإطارات حول العمل بالبلدية

المتغير	النسبة المئوية
مقتنع بالعمل في البلدية	50%
لم أجد بديل	40%
مؤقت وأفكر في مؤسسة أخرى	10%

50 بالمائة من إطارات البلدية مقتنعة بالعمل وتعبر عن رضاها وشعورها بالانتماء للمؤسسة حيث صادفنا عينات من خلال المقابلة عن الالتحاق بالبلدية عبر احد أفراد العائلة الأب أو الأخ أو احد أصول العائلة كان يعمل بالبلدية وخرج متقاعدا أو انتقل إلى رحمة الله. مما خلق علاقة حميمة مع المؤسسة تشعره بنوع من الارتباط الآلي مع المؤسسة ككيان اجتماعي، يساعد على بناء تمثالات اجتماعية نحو العمل ترتكز على قيم اجتماعية. ولكن بالمقابل حسب بيانات الجدول أعلاه هناك انقسام بين الآراء والتصورات، حيث نجد أن نسبة 10 بالمائة تبحث عن البديل وان نسبة 40 بالمائة كان لشح سوق العمل

وعدم وجود بدائل أخرى في مؤسسات اقتصادية تتوفر على محفزات من حيث الأجرة الأعلى والامتيازات، عاملا لم يجد خرجي المعاهد والجامعات بديلا عنه. مما يعكس أن مجال العمل في الإدارة البلدية لا يعتبر محل جذب وتنافس لدى شريحة طالبي العمل وخاصة لدى أصحاب الشهادات الجامعية العليا لاعتبارات مادية، خاصة إذا ما عرفنا حسب الجدول رقم 3 أن نسبة تفوق 55 بالمائة تبحث عن الأجر المرتفع لتحقيق الذات والترقية والحوافز المادية، كقيم مركزية تتأسس حولها تمثلات الإطارات نحو العمل في البلدية. ذلك أن شح المناصب وحالة التقشف أمام انخفاض عائدات البترول انعكس سلبا على سوق العمل في الجزائر، أمام تدني القدرة الشرائية لدى الجزائري وهو الأمر الذي يفرض اكراهات على تمثلات طالبي الشغل نحو العمل بشكل عام مما يفسر أن التمثلات الاجتماعية نحو العمل غير ثابتة دوما وفي تحول. وان مقولة "خديم الرجال سيدهم" غير كافية لتبرير السيادة والسلطة والمكانة وإحداث النقلة النوعية والحراك الاجتماعي نحو الأعلى، حيث أصبحت المقولة تركز على "واش تخدم" أو "وين تخدم"؟ قصد التصنيف والتوقع الاجتماعيين على أساس المدخول أو العائد المادي. بمعنى أن محتوى هذه التمثلات يخضع للمعنى الذي ينتجه الفرد أو الجماعة للموضوع، وأيضا لعملية الترسخ حيث يحاول الأفراد من خلال إدماج المعلومات الجديدة والتي تفرضها الوضعيات الجديدة ودلالاتها حول الموضوع.³²

لقد بينت الدراسة ومن خلال الجداول أعلاه والأرقام التي لخصت مختلف القيم والمعان والسمات التي تترجم تمثلات الإطارات للعمل في البلدية، أن الممارسة التنظيمية وطبيعة المجال التنظيمي له دور في تشكل وإنتاج تلك الإدراكات والمعان حول العمل بالبلدية محل الدراسة، وان العمل يخضع لنسق من القيم والتمثلات وطبيعة ونمط الممارسة التنظيمية .

خاتمة:

أن الوضعيات التي يعيشها أفراد مجتمع الدراسة "الإطارات" بمؤسسة البلدية كنسق مفتوح على المجتمع الكلي، تخلق لدى الفرد إمكانية القيام بتقييمات وتعديلات واقصاءات أو حذف بعض الخصائص عن العمل الموضوع المتمثل، وذلك بسبب الضغط الذي تمارسه كفاءات التفكير وفق تأثير الواقع، وانساق القيم التي يتواجد بها الأفراد.³³ حيث نجد أن معنى العمل رغم مركزية بعض القيم الاجتماعية كالعمل عبادة وعلاقات اجتماعية واندماج وتطوير للمجتمع وغيرها من المعان التي مازالت مخزنة في اللاشعور وفي الموروث الشفوي والثقافة المحلية، فان تمثلات مجتمع الدراسة نحو العمل تشهد تغير نحو قيم لها أبعاد استراتيجية فردية ومصالح عشائرية، هذا التحول والتغير، كما توصلت إليه الباحثة فيدالي فانيسا³⁴ هو نتيجة اكراهات الواقع الاجتماعي الذي ينتمي إليه مجتمع الدراسة والممارسات التنظيمية والوضعيات المهنية لمختلف الفاعلين الاجتماعيين بالمؤسسة والتي لم تتمكن من إنتاج وإعادة إنتاج ثقافتها الخاصة أمام غياب الرضا والتحفيز الوظيفي للعاملين، وأمام عدم تشكل الإطارات كفاءة مهنية متجانسة من حيث تصوراتها للعمل، تمكنها من فرض قوتها، قوة المعرفة التقنية، والخبرة، قوة معرفة الواقع الاقتصادي

ورؤيته عن قرب وقوة قولية هذا الواقع حسب أهدافها.³⁵ وتخول لها القدرة على فرض منطقتها على بقية الفئات المهنية حسب التدرج الهرمي من دون أن تستحوذ على كل المجال التنظيمي بشكل تعسفي أو تتحول إلى ممارسة بيروقراطية ايديولوجية. أو تتحالف ضد طبيعة العمل والمنطق العقلاني مع الجهاز البيروقراطي على شاكلة التحالف الذي عبر عنه عالم الاجتماع الجزائري على الكنز في التحالف بين الطبقة البيروقراطية والتكنوقراط في المؤسسة الجزائرية³⁶. أو تتحول هي نفسها إلى جهاز بيروقراطي ممارسة سلبية لسلطة المكاتب، أو كما يصفها المفكر السوري برهان غليون أن لا تتحول إلى فئة تحتكر المعارف أو كوسيلة للتسلط، تعكس ايديولوجيا هيمنة طبقة أقلية أو فئة مهنية عالية التكوين والخبرة على حسب باق الفئات المهنية، بدل توفير شروط التحرر العقلي للجميع.³⁷ إن تمثلات الإطارات نحو العمل بالمؤسسة البلدية له انعكاس على واقع الممارسة المهنية والتنظيمية وعلى قدرة هذه المؤسسة على إنتاج قيم ومعايير مشتركة بين جميع العاملين، وخاصة أمام الوجود السياسي بكل حملته كجناح منتخب وممارسته ومنافسته على السلطة والقوة والنفوذ في المجال التنظيمي والثقافي للمؤسسة البلدية. التي تواجه تحدي حقيقي في كيفية تنويع أنشطتها لزيادة المداخل لتحسين الخدمة العمومية وتحقيق التنمية المحلية.

* قائمة المراجع:

- 1- محمد المهدي بن عيسى، علم الاجتماع التنظيم، ص 205.
- 2- جلول احمد ومؤمن بكوش، التصورات الاجتماعية مدخل نظري، مقال مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية العدد 6 السنة 2014، جامعة الوادي.
- 3- ميلود بكاي، أهمية التحليل المفهومي في البحوث والدراسات العلمية، مقال مجلة انسة العدد الأول 2010 جامعة الجلفة، ص 8.
- 4- ملتقى دولي تنظمه مديرية الشؤون الدينية والأوقاف بولاية ورقلة وقد تناول في طبعته لسنة 2017 موضوع دور مؤسسات المجتمع في حماية الأمن الفكري والقيم الاجتماعية للأمة في ضوء السيرة النبوية.
- 5- مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ص 31.
- 6- مصطفى الفيلاي، المصدر السابق، ص 32.
- 7- هنري ارفون، فلسفة العمل، ترجمة عادل العلوا، ص 53، منشورات عويدات بيروت لبنان 1989.
- 8- هنري ارفون، المصدر السابق، ص 56.
- 9- عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل، رسالة دكتوراه غير منشورة ص 18.
- 10- الجريدة الرسمية، القانون رقم 08/90، العدد رقم 50، 17 افريل 1990
- 11- عبد الوهاب بن بوضياف، معالم لتسيير شؤون البلدية ص 17.
- 12- العياشي عنصر، الإطارات الصناعية، مسارات وتمثلات، مجلة مركز الانتربولوجيا وهران، ص 75.
- 13- بن شعيب نصر الدين، الجماعات الإقليمية، مجلة الباحث، العدد 10 السنة 2012، ص 16.

- 14- العياشي عنصر، مرجع سابق، ص75.
- 15- **Vidaller Vanessa** ،Le Travail une Représentation en Transformation، Actualité de la Recherche en Education et en Formation, Strasbourg 2007
- 16- جلول احمد ومؤمن بكوش ، مصدر سابق .
- 17هنري ارفون ، مصدر سابق ، ص58
- 18 هنري ارفون ،مصدر سابق, ص59.
- 19 Le Travail une Représentation en Transformation،Vidaller Vanessa 1994، Pratiques Sociales et Représentations p15 paris
- 20 **Jean Claude Abric**، صورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية في المثل الشعبي الجزائري مجلة إنسانيات العدد 1 السنة 1997 **CRASC**
- 22 مصلحة الشؤون الاجتماعية والثقافية بلدية متليلي، زيارة ميدانية. www.fonction publique.dz23
- 24متحف المجاهد بلدية متليلي، زيارة ميدانية.
- 25العياشي عنصر، الإطارات وتمثلات الهوية بالمؤسسة الجزائرية ص.3
- 26 **Vanessa Vedaller**.Le Travail une Représentation en Transformation
- 27 **Moliner ,p,Rateau,Cohen**, 2002 ,Les représentations sociales pratique des études de terrain, Presses Universitaires de Rennes.
- 28زبير بن عون، تحليل سوسيولوجي لصراعات المجالس المحلية المنتخبة، رسالة ماجستير ، ص 502.
- 29بشير محمد، الثقافة والتسيير في الجزائر ،ص.23
- 30 العياشي عنصر، الإطارات الصناعية ، مسارات وتمثلات ، مجلة انسانيات العدد 2وهران، ص 74.
- 31 بن شعيب نصر الدين الجماعات الإقليمية ومفارقات التنمية المحلية، مجلة الباحث جامعة ورقلة، العدد 10 السنة 2012، ص 167.
- 32 **Jean-Claude Abric** . Méthodes d'étude des représentations sociales. P 18 Toulouse 2005
- 33 احمد جلول ومؤمن بكوش ، مرجع سابق، ص 175 .
- 34 **Vidaller Vanessa**.Le travail une représentation en transformation 34
- 35 سعيد بشاينية ،المؤسسات العمومية نهاية أسطورة،مجلة العلوم الإنسانية جامعة قسنطينة العدد20السنة 2003.
- 36 محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، ص32.
- 37برهان غليون، مجتمع النخب، معهد الإنماء العربي، ص42 بتصرف، السنة1986.