

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

BADJI MOKHTAR –ANNABA UNIVERSITY

UNIVERSITE BADJI MOKHTAR - ANNABA

السنة 2007/2006

جامعة باجي مختار – عنابة

كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

رسالة

مقدمة لنيل شهادة دكتوراه

الهوية المهنية الاجتماعية  
لجنة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية

الشعبة

علم اجتماع العمل

لـ

مراني حسان

مدير مذكرة التخرج : الدكتور شوية سيف الإسلام      أستاذ محاضر      جامعة باجي مختار عنابة

أمام اللجنة

الرئيس : أ.د./ بوخريسة بوبكر      أ.ت.ع      جامعة باجي مختار عنابة

الفاحصون : أ.د./ دبلّة عبد العاللي أ.ت.ع جامعة بسكرة

أ.د./ غربي علي أ.ت.ع جامعة قسنطينة

د./ برقوق عبد الرحمن أ.محاضر جامعة بسكرة

د./ سموك علي أ. محاضر جامعة باجي مختار عنابة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

BADJI MOKHTAR –ANNABA UNIVERSITY

UNIVERSITE BADJI MOKHTAR - ANNABA

جامعة باجي مختار – عنابة

Faculté des Lettres et des Sciences Humaines et Sociales  
Département : de Sociologie

Année 2006/2007

THESE

Présentée en vue de l'obtention du Diplôme de DOCTORAT

**L'Identité Professionnelle et Sociale  
des Cadres des Entreprises Publiques  
Economiques**

**Option  
Sociologie du travail  
Par  
MERANI Hacène**

DIRECTEUR DE THESE : Dr. CHOUIA Seif El Islem Maître de conférence Université d'Annaba

## **DEVANT LE JURY**

<b>PRESIDENT :</b>	<b>Pr. Boubaker BOUKHRISSA</b>	<b>Université de Annaba</b>
<b>EXAMINATEURS :</b>	<b>Pr Abd El Ali DEBLA</b>	<b>Université de Biskra</b>
	<b>Pr Ali GHERBI</b>	<b>Université de Constantine</b>
	<b>Dr Abd El Rahman BERKOUK</b>	<b>Université de Biskra</b>
	<b>Dr Ali SEMOUK</b>	<b>Université de Annaba</b>

# الإهداء

إلى روح والدي رحمة الله عليه

إلى أمي أطل الله في عمرها وأمدّها بالصحة والمناة

إلى نورة

إلى عبد المالك

إلى إسلام

إلى نجم الدين وجميلة

إلى أخواتي وإخواني

إلى ابنة أختي عدراء

# شكر وتقدير

في البداية أحمده الله تعالى الذي أمرنا بطلب العلم وأعانني على إنجاز هذا العمل المتواضع.

ثم أتوجه بشكر خاص إلى الأستاذ والزميل الدكتور سيف الإسلام شوية الذي ساعدني، عبر نصائحه وإرشاداته وتشجيعاته، على الوصول بهذا المشروع إلى ما وصل إليه وتقادي الكثير من الأخطاء والنقائص.

ولا يفوتني أن أشكر زملائي وأصدقائي الذين تفضلوا بالإطلاع على بعض أجزاء هذا العمل ولم يبخلوا علي بانتقاداتهم وتوجيهاتهم فساهموا في إثرائه وتحسين شكله ومضمونه.



# المختصر

الصفحة

الموضوع

الإهداء

شكر وتقدير

فهرس الموضوعات

فهرس الجداول

المقدمة العامة

01

**الفصل الأول : الإطار النظري والمنهجي للبحث**

01

تمهيد

02

1.1. إشكالية البحث

10

2.1. المقاربة النظرية

17

3.1. منهج البحث والأدوات المستخدمة

18

1.3.1. منهج البحث وأدوات جمع البيانات

19

2.3.1. عينة البحث

22

**الفصل الثاني : مفاهيم البحث الأساسية**

22

تمهيد

22

1.2. الهوية

37

2.2. الدور - المكانة - والموقع

39

3.2. الإطار

51

4.2. المؤسسة العمومية

52

1.4.2. تعريف المؤسسة العمومية

53

2.4.2. الظروف التاريخية والأيدولوجية لبروز المؤسسة العمومية في الجزائر

54

3.4.2. الفترات التاريخية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر

61

**الفصل الثالث : الأطارات في الدراسات السوسولوجية**

61

تمهيد

61

1.3. الأطارات في الدراسات الغربية

62

1.1.3. الدراسات السوسيو-تنظيمية

68	2.1.3. الإطارات والصراع الطبقي
73	3.1.3. الإطارات والهوية الاجتماعية
80	4.1.3. الإطارات والتغيير الاجتماعي
90	2.3. الإطارات في الدراسات المحلية
90	1.2.3. الإطارات وإشكالية التنمية والفعالية التنظيمية
94	2.2.3. الإطارات والعلاقات الاجتماعية
103	3.3. موقع البحث من الدراسات السابقة
105	<b>الفصل الرابع : الخلفية السوسيوديمغرافية والتعليمية والمهنية لعينة البحث</b>
105	تمهيد
105	1.4. معطيات سوسيو-ديمغرافية
106	1.1.4. الجنس
107	2.1.4. السن
109	3.1.4. الحالة العائلية
113	2.4. الأصل الاجتماعي
117	3.4. المسار التعليمي وخصائصه
124	4.4. المسار المهني
127	5.4. التخصص والمستوى الإداري
130	6.4. خلاصة الفصل
133	<b>الفصل الخامس : الوضعية الاقتصادية والمهنية للإطارات</b>
133	تمهيد
134	1.5. الوضعية الاقتصادية والمعيشية
136	2.5. وضعية الإطار في المؤسسة
146	3.5. نشاط الإطار وأدائه في المؤسسة
151	4.5. الإطار والسلطة في المؤسسة
174	5.5. خلاصة الفصل
178	<b>الفصل السادس : تمثلات الإطارات الاجتماعية</b>
178	تمهيد
179	1.6. الإطارات والمؤسسة
183	2.6. رؤية الإطار لمجموعة الإطارات
209	3.6. الإطارات وقضايا المجتمع



219	4.6. خلاصة الفصل
222	الفصل السابع : الإطارات والفعل الجماعي
223	تمهيد
232	1.7. دور الإطار ومكانته في المجتمع
237	2.7. طموحات الإطارات وتطلعاتهم
255	3.7. الإطارات والأنشطة الاجتماعية
259	4.7. خلاصة الفصل
264	5.7. نتائج البحث
266	الخلاصة العامة
267	المراجع والملاحق
267	أولا : المراجع
267	1. المراجع باللغة العربية
269	2. المراجع باللغة الفرنسية
273	ثانيا : الملاحق
273	1. الاستمارة
278	2. دليل المقابلة

# فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	106
02	توزيع أفراد العينة حسب السن	107
03	تطور سوق العمل في القطاع العام من 1991 إلى 2001	108
04	الحالة العائلية لأفراد العينة	109
05	الحالة العائلية حسب الجنس	110
06	المستوى التعليمي للزوجة (أو الزوج) حسب الجنس	111
07	الوضعية المهنية للزوجة (أو الزوج) حسب الجنس	112
08	مهنة الأب	114
09	المستوى التعليمي للإطارات	117
10	المستوى التعليمي للإطارات حسب الجنس	118
11	نوع الشهادات المتحصل عليها	119
12	مكان (بلد) التكوين	120
13	لغة تكوين الإطارات	122
14	ظروف إلحاق الإطارات بمنصب الشغل	124
15	عدد سنوات العمل	126
16	توزيع الإطارات حسب التخصص	128
17	المستوى الإداري للإطارات	128
18	الرواتب الشهرية للإطارات	134
19	الإطارات لموقعهم في المؤسسة	137
20	تمثل الإطارات لموقعهم حسب الجنس	138
21	تمثل الإطارات لموقعهم حسب السن	139
22	تمثل الإطارات لموقعهم حسب المستوى التعليمي	141
23	تمثل الإطارات لموقعهم حسب المستوى الإداري	142
24	تمثل الإطارات لموقعهم حسب التخصص	143
25	تحديد درجة المساهمة في خدمة المؤسسة	146
26	المساهمة في خدمة المؤسسة حسب المستوى التعليمي	148
27	المساهمة في خدمة المؤسسة حسب المستوى الإداري	149

150	المساهمة في خدمة المؤسسة حسب التخصص	28
151	الشعور بالمسؤولية في منصب العمل	29
153	الشعور بالمسؤولية حسب الجنس	30
154	الشعور بالمسؤولية حسب السن	31
155	الشعور بالمسؤولية حسب المستوى التعليمي	32
156	الشعور بالمسؤولية حسب التخصص	33
157	الشعور بممارسة السلطة داخل المؤسسة	34
158	المشاركة في إتخاذ القرار	35
159	المشاركة في إتخاذ القرار حسب الجنس	36
160	المشاركة في إتخاذ القرار حسب السن	37
161	المشاركة في إتخاذ القرار حسب المستوى التعليمي	38
163	المشاركة في إتخاذ القرار حسب المستوى الإداري	39
154	المشاركة في إتخاذ القرار حسب التخصص	40
167	موقف الإطارات من عملية إتخاذ القرار	41
168	موقف الإطارات من عملية إتخاذ القرار حسب الجنس	42
169	موقف الإطارات من عملية إتخاذ القرار حسب السن	43
170	موقف الإطارات من عملية إتخاذ القرار حسب المستوى التعليمي	44
171	موقف الإطارات من عملية إتخاذ القرار حسب المستوى الإداري	45
172	موقف الإطارات من عملية إتخاذ القرار حسب التخصص	46
186	موقف الإطارات من أداء زملائهم	47
187	موقف الإطارات من أداء زملائهم حسب المستوى التعليمي	48
188	موقف الإطارات من أداء زملائهم حسب المستوى الإداري	49
189	موقف الإطارات من أداء زملائهم حسب التخصص	50
191	تحديد مجموعة الإنتماء داخل المؤسسة	51
193	تحديد مجموعة الإنتماء حسب المستوى التعليمي	52
194	تحديد مجموعة الإنتماء حسب المستوى الإداري	53
195	تحديد مجموعة الإنتماء حسب التخصص	54
197	موقف الإطارات من تماسك مجموعتهم	55
198	الموقف من تماسك المجموعة حسب الجنس	56

199	الموقف من تماسك المجموعة حسب المستوى التعليمي	57
200	الموقف من تماسك المجموعة حسب المستوى الإداري	58
201	الموقف من تماسك المجموعة حسب التخصص	59
203	وصف العلاقة بالإطارات	60
204	وصف العلاقة بالإطارات حسب الجنس	61
205	وصف العلاقة بالإطارات حسب المستوى التعليمي	62
206	وصف العلاقة بالإطارات حسب المستوى الإداري	63
207	وصف العلاقة بالإطارات حسب التخصص	64
211	موقف الإطارات من قضية التمايز الاجتماعي	65
213	الموقف من التمايز الاجتماعي حسب الجنس	66
214	الموقف من التمايز الاجتماعي حسب المستوى التعليمي	67
215	الموقف من التمايز الاجتماعي حسب المستوى الإداري	68
216	الموقف من التمايز الاجتماعي حسب التخصص	69
225	تحديد الإطارات لمواقعهم في المجتمع	70
226	تحديد الانتماء الاجتماعي حسب الجنس	71
227	تحديد الانتماء الاجتماعي حسب السن	72
228	تحديد الانتماء الاجتماعي حسب المستوى التعليمي	73
230	تحديد الانتماء الاجتماعي حسب المستوى الإداري	74
231	تحديد الانتماء الاجتماعي حسب التخصص	75
238	أنشطة الإطارات خارج نطاق العمل	76
242	اهتمام الإطارات بالحياة السياسية	77
243	اهتمام الإطارات بالحياة السياسية حسب الجنس	78
244	اهتمام الإطارات بالحياة السياسية حسب السن	79
245	اهتمام الإطارات بالحياة السياسية حسب المستوى التعليمي	80
246	اهتمام الإطارات بالحياة السياسية حسب المستوى الإداري	81
247	اهتمام الإطارات بالحياة السياسية حسب التخصص	82
248	انخراط الإطارات في الأحزاب السياسية	83
249	انخراط الإطارات في الحياة السياسية حسب الجنس	84
250	انخراط الإطارات في الحياة السياسية حسب السن	85

251	انخراط الإطارات في الحياة السياسية حسب المستوى التعليمي	86
252	انخراط الإطارات في الحياة السياسية حسب المستوى الإداري	87
253	انخراط الإطارات في العمل السياسي حسب التخصص	88
254	طبيعة نشاط الإطارات المنخرطين في الأحزاب السياسية	89

## ملخص

يتمثل موضوع هذا البحث في محاولة لتحديد خصائص الهوية المهنية والاجتماعية لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر. وتنبثق أهمية هذا الموضوع عن الأهمية التي تكتسبها هذه الفئة، من حيث دورها ووظيفتها وموقعها. إن الإطارات يشكلون إحدى أهم الظواهر الاجتماعية التي أفرزها التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي شهدته المجتمعات الإنسانية المعاصرة، وهم يتميزون بمستويات تعليمية وبمؤهلات تقنية عالية، وبقدرتهم على أداء مهام حساسة في المؤسسات الاقتصادية، نظرا لما أصبح للعلم وللقدرة التنظيمية والتقنية من دور أساسي في عملية الإنتاج وتنظيم العمل في تلك التنظيمات.

وقد نالت هذه الفئة، من حيث أنها جزء من المجموعات الوسطى، اهتمام الكثير من الباحثين الاجتماعيين، متسائلين عن عوامل نشأتها، وعن أدوارها ومواقعها، وعلاقتها بالفئات والقوى الاجتماعية الأخرى في المجتمع الإنساني المعاصر، وهو ما نطمح بدورنا إلى القيام به بالنسبة لمجتمعنا في هذه المرحلة الانتقالية الحساسة في تاريخه، بعد أن لاحظنا قلة اهتمام بذلك، على الرغم مما أثاره بعض الباحثين من تساؤلات حولها في فترات تاريخية سابقة.

وقد قمنا بتجسيد موضوع هذا البحث بواسطة التساؤل الرئيسي التالي : ما هي خصائص هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، كفئة مهنية واجتماعية، بكل أبعاد هذه الهوية ومكوناتها، في هذه المرحلة التاريخية التي تتميز بظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية خاصة وتحويلات وتحديات على صعد متعددة ؟

وقد انبثق عن هذا السؤال خمسة أسئلة فرعية، عبر كل واحد منها، عن بعد من أبعاد ظاهرة الهوية وفقا لمعنى هذا المفهوم الذي تبنيها مبدئيا في بداية هذا البحث.

واعتمادا على منهج دراسة الحالة، ومن خلال تحقيق ميداني أجريناه على عينة مكونة من 150 إطارا، بالنسبة للاستمارة، و 20 إطارا بالنسبة للمقابلة، يعملون بمجموعة من المؤسسات الاقتصادية المتواجدة بمنطقة عنابة، بين سنتي 2001 و 2004، فقد توصلنا إلى النتائج التالية :

**أولا :** لقد تبين أن أغلبية الإطارات هم من الرجال، لاسيما في مستويات التأطير العليا، وأكثر من ذلك، في القطاعات التقنية والإنتاجية. وأن أغليبتهم تجاوزوا سن الأربعين وهم في أغليبتهم متزوجون، بالنسبة للرجال، وينحدرون من أوساط إجتماعية متواضعة، ريفية وحضرية، وأن أغليبتهم، حسب التحقيق، من الجامعيين. وقد تكونوا بالجامعات المحلية، وهم من مزدوجي اللغة، العربية والفرنسية، وإن كان العمل يتم باللغة الفرنسية وأن السلطة والهيمنة تميل للذين يتقنون اللغة الفرنسية.

**ثانياً :** لقد توضح أيضاً، أن أوضاع الإطارات الاقتصادية والاجتماعية جد متدهورة، مقارنة بأوضاعهم في السبعينيات والثمانينيات. كما أنهم يعيشون تهميشاً كبيراً، وقلقاً شديداً ناتج عن خوفهم من فقدان منصب الشغل، كما حدث للكثير منهم، جراء "الإصلاحات الهيكلية"، في ظل الأوضاع المتردية التي تعيشها أغلبية المؤسسات الاقتصادية العمومية.

**ثالثاً :** لقد بين البحث أيضاً، فيما يتعلق بتمثيلات الإطارات الاجتماعية، أن الأبعاد والهواجس المالية والاقتصادية هي التي تسيطر على تصورات الإطارات، فيما يرتبط بتمثيلاتهم لبعض القضايا : كالمؤسسة، والتسيير والنجاعة. وقد سجل ضعف الأبعاد الإنسانية والاجتماعية، وهو فيما يبدو انعكاساً للأوضاع الاقتصادية المتردية. كما أن الإطارات مقتنعون بانقسام المجتمع إلى فئتين أساسيتين : "الأغنياء" غناء فاحشاً من جهة، و"الفقراء" فقراً مدقعاً من جهة أخرى، دون مجموعات وسطى. وقد ذهبت أغليبتهم في تحديد مواقع الإطارات في "وسط" الهرم وفي "أسفله".

**رابعاً :** لقد بين البحث كذلك وعي الإطارات بالدور الأساسي الذي يميزهم، إلا أنهم يأسفون عن عدم قدرتهم على أداء ذلك الدور لما آلت إليه أوضاع المؤسسات، التي حالت دون مشاركتهم الحقيقية في تحقيق النجاعة والفعالية وهو مصدر رئيسي في شعورهم بفقدان الدور المنوط بهم ومن ثم الشعور بأزمة هوية.

**خامساً :** لقد توضح أيضاً أن الإطارات يعيشون عزوفاً وانعزالاً. وعلى الرغم من اهتمامهم بالحياة العامة، فإن مشاركتهم الفعلية في الأنشطة الاجتماعية، والنقابية، والسياسية لا تكاد تذكر. وأن الانقسامات بين فئاتهم عميقة، خاصة بين الجامعيين وغير الجامعيين، وبين الإطارات السامية والإطارات الوسطى. وفي المحصلة، فإن الحديث عن تواجد مجموعة للإطارات، بحد أدنى من التجانس، والتنظيم، والوعي بالمصالح، إلخ حديث غير واقعي تماماً. بل إنهم يتميزون بالتشتت، والتشردم وهشاشة الموقع. وقد يكون ذلك ناتجاً عن عدة عوامل لعل أحدها، وربما أهمها، طبيعة التنظيم الاجتماعي القائم، واستراتيجيات القوى المهيمنة في المجتمع، التي يبدو أنها لم تشجع على بروز هذه الفئة في شكل مجموعة، بحد أدنى من الاستقلالية، والتنظيم والفعالية الاجتماعية، عكس ما كان عليه الأمر في المجتمعات الصناعية الغربية.

## RESUME

Dans cette recherche, nous avons tenté de cerner ce que nous avons appelé les caractéristiques de l'identité professionnelle et sociale des cadres des entreprises publiques économiques en Algérie. L'importance que revêt le présent travail qui leur est consacré est issue de l'importance de cette couche, dont l'apparition est une des conséquences majeures du processus social et économique qu'ont connu les sociétés contemporaines, où ces cadres ont été appelés à jouer un rôle essentiel, exigeant désormais de hautes compétences et aptitudes, tant administratives que techniques, au sein de ces organisations complexes que sont les entreprises.

En effet, ces cadres, considérés comme partie de ces « couches moyennes », n'ont cessé de soulever des questionnements liés à leur rôle, leurs positions et leurs rapports avec les principaux autres acteurs et groupes sociaux d'où notre tentative de déterminer la nature de son identité au sein de notre société en cette étape historique de son évolution.

Nous avons ainsi concrétisé l'objet de notre recherche par la question principale suivante :

Quelles sont les caractéristiques de l'identité professionnelle et sociale des cadres des entreprises publiques économiques en Algérie, en tant que catégorie socio-professionnelle, en cette étape historique avec ses spécificités sociales, économiques et politiques et ses divers changements et défis ?

A partir de cette question, d'autres questions intermédiaires, reflétant chacune une des grandes composantes du concept d'identité tel que nous l'avons défini, au début de notre travail, ont été posées.

En nous basant sur la méthode d'étude de cas, et à travers une enquête de terrain, où un groupe de cadres (150, par questionnaire et une vingtaine, par entretien), travaillant dans plusieurs entreprises publiques implantées dans la région d'Annaba, ont été interviewés durant la période allant de 2001 à 2004, nous étions conduits à constater que :

- 1- La majorité des cadres des entreprises publiques : sont de sexe masculin, surtout au niveau de l'encadrement supérieur et d'avantage dans les secteurs de production et technique, dépassant la quarantaine et mariés, notamment chez les hommes. Ils sont issus de milieux modestes, ruraux et urbains, formés en Algérie, maîtrisant l'arabe et le français. Toutefois, le travail se fait exclusivement en français et la domination est du côté de ceux maîtrisant le français.
- 2- La situation économique et sociale de la majorité écrasante des cadres est « très difficile ». Ils vivent la marginalisation et ils sont très inquiets, risquant de perdre leur emploi au sein d'entreprises se débattant dans des situations financière et économique lamentables.



- 3- Sur le plan des représentations sociales, il a été constaté, chez ces cadres, l'hégémonie des aspects économiques et financiers concernant leur conception de l'entreprise, de la gestion, de l'efficacité, etc., au détriment des considérations humaines et sociales. Cela est dû à la situation financière difficile qu'ils vivent eux et leurs entreprises. En outre, ils sont largement convaincus que la société algérienne est désormais divisée en deux catégories : les « riches » d'une part, et les « pauvres » de l'autre. Il n'existe plus, selon eux, de « couches moyennes ». Dans leur majorité, ils se « placent » au « milieu » et au « bas » de la hiérarchie sociale.
- 4- Les cadres semblent conscients du rôle important qui leur incombe. Ils déplorent, cependant, la situation actuelle du pays, en général, et des entreprises, en particulier, qui les empêche de remplir convenablement leur mission. Cela est senti comme une perte douloureuse de leur rôle. Sentiment qui serait à l'origine de la « crise d'identité » qui semble les caractériser.
- 5- Les cadres semblent vivre un repli sur soi et même s'ils s'intéressent aux affaires de la cité, leur participation effective dans les activités sociale, syndicale et politique est quasiment nulle. En outre, beaucoup de clivages sapent leur union. Il s'agit surtout des tensions qui existent entre les « universitaires » et les « autodidactes » et entre les cadres supérieurs et les cadres moyens.

La précarité qui caractérise apparemment les cadres dans notre pays est certainement le résultat de plusieurs facteurs dont notamment les effets des stratégies des groupes dominants, qui ne semblaient pas enthousiastes, tel qu'il a été le cas dans les sociétés occidentales au siècle passé, à l'émergence d'un groupe de cadres remplissant un rôle efficace et productif, jouissant d'un statut stable, occupant une position solide, suffisamment organisé et indépendant pour pouvoir influencer sur le cours des événements selon les intérêts, la vision et les aspirations de ses membres.

## المقدمة العامة :

إن قيمة الدراسات السوسولوجية وأهميتها تكمن في تصورنا في مدى نجاحها في إثارة ويلورة مسائل وقضايا إجتماعية جديرة بالإهتمام، وفي سعيها لتقديم تصورات ورؤى تساهم في الكشف عن الأسس والمبادئ التي تحكم بناء الحياة الاجتماعية وسيورتها وفهم ظواهرها، وبالتالي المساهمة في تقوية وعي الفاعلين الاجتماعيين قدر الإمكان بكل ذلك والاستفادة منه في تنظيم شؤونهم وتحسين أوضاعهم والتحكم في مصيرهم.

وفي هذا السياق، كان إهتمامنا بموضوع الإطار العاملة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، كفئة مهنية وإجتماعية من فئات المجتمع وشرائحه الوسطى التي أفرزتها سيرورة التطور الاقتصادي والاجتماعي للمجتمعات الإنسانية المعاصرة في ظل وضعية أصبح فيها للعلم والمؤهلات التقنية والتعليمية دور أساسي في كل الأنشطة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والسياسية.

إن إهتمامنا بالإطارات تمثل في محاولة تقديم رؤى أكثر وضوحا لأوضاعها وظروفها ومواقعها وطموحاتها، ومن ثم لخصائص هويتها المهنية والاجتماعية كفئة لم تتل في مجتمعنا إلى حد الآن حقها من الاهتمام على الرغم من أهمية التساؤلات التي تثيرها هذه الفئات بالنظر إلى أدوارها ومواقعها ووظائفها الحساسة في المجتمعات المعاصرة. ولعل ما يزيد من قيمة هذا الموضوع، هو أن الإهتمام بالإطارات، ومن خلالهم الشرائح المتوسطة الأخرى، قد جاء في ظروف إجتماعية وإقتصادية وسياسية جد خاصة تميزت بأزمة ذات أبعاد مختلفة وتحويلات وتغيرات كبيرة تشهدها البلاد منذ عدة سنوات وفي ظل ما أصبح يعرف بـ "الإصلاحات الهيكلية" التي إنتهجتها الجزائر منذ أواخر السبعينيات ولا سيما منذ تراجع اسعار النفط في منتصف الثمانينيات وتدهور أوضاع المؤسسات الاقتصادية العمومية بشكل لم يسبق له مثيل أفرزت نتائج مأساوية على مختلف شرائح المجتمع العاملة، ومنها هذه الفئات التي لم تسلم على عكس الفئات القليلة المحظوظة، من تداعيات تلك الأزمة والتحويلات التي نتجت عنها.

إن الهدف من بحثنا هذا تجسد كما أشرنا من خلال سعيينا لتقديم صورة عن الخصائص الأساسية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، وذلك من حيث معطياتها السوسيو-ديمغرافية وأصولها الاجتماعية ومساراتها التعليمية، وظروفها الاقتصادية

والمهنية والاجتماعية، وتمثلاتها وطموحاتها وآمالها، وعلاقة أعضائها ببعضهم البعض، وبباقي فئات المجتمع الأخرى، واستشراف نتائج ذلك على مصيرها، آمليين أن تكون هذه المحاولة دعوة إلى المزيد من البحوث والدراسات العلمية التي يبقي مجتمعنا في اشد الحاجة إليها وذلك لفهم القضايا والمشكلات الاجتماعية، ومن ثم الوعي بأوضاعه والقيام بما يتطلبه منه ذلك من عمل جاد ومستمر من أجل تحسينها.

وقد قسمنا تقرير بحثنا هذا إلى سبعة فصول ومتوج بنتائج البحث وخلاصة عامة، حيث خصصنا الفصل الأول لطرح الإشكالية وتحديد أبعادها، والأسئلة التي نطمح للإجابة عنها، وكذا لتحديد الخلفية النظرية التي إستندنا إليها في طرحنا لموضوع البحث وفي معالجته. كما تعرضنا في الفصل الأول أيضا إلى إعطاء فكرة عن المنهج الذي إعتدنا عليه والأدوات التي إستخدمناها لجمع البيانات وعن عينة البحث.

أما الفصل الثاني، فقد تضمن تحديدا مبدئيا للمفاهيم الأساسية التي عبرنا بها عن إشكالية البحث والتصور الذي إعتدناه في طرحنا لها ولأبعادها وهي مفاهيم: "الهوية"، و"الدور"، و"المكانة" و"الموقع" و"الإطار" و"المؤسسة العمومية الاقتصادية". في الفصل الثالث، قمنا باستعراض أهم الإسهامات التي تمكنا من الإطلاع عليها والتي تصدى أصحابها لمعالجة قضايا الإطار وما طرحته من تساؤلات على الفكر السوسيولوجي سواء كان ذلك في المجتمعات الغربية الصناعية أو في مجتمعنا. وقد ختمنا هذا الفصل بمحاولة لتحديد موقع بحثنا هذا من تلك الإسهامات.

وأما الفصل الرابع، فقد أستهلته فيه عملية معالجة البيانات الميدانية حيث خصصناه لتلك التي تتعلق بالمعطيات "السوسيو-ديمغرافية" وبأصولهم الاجتماعية ولمساراتهم التعليمية. ويحتوي الفصل الخامس على معالجة المعطيات التي حاولنا من خلالها التوصل إلى تقديم صورة عن ظروف فئة الإطار، الاقتصادية والمهنية. وخصصنا الفصل السادس لتقديم ومعالجة المعطيات المتعلقة بتصورات أفراد هذه الفئة وتمثلاتهم لبعض المواضيع والقضايا الأساسية كالمؤسسة، والتسيير، والنجاعة، ولطبيعة البناء الاجتماعي ولموقع الإطار وأدوارهم ووظيفتهم الاجتماعية.

وفي الفصل السابع والأخير، تطرقنا إلى معالجة المعطيات التي تعكس مدى إستعداد الإطار ودرجة مساهمتهم الفعلية في الأنشطة الجموعية والنقابية والسياسية كآخر حلقة من

حلقات عملية تحديد خصائص هوية هذه الفئة المهنية والاجتماعية وفقا للتصور المبدئ لمفهوم "الهوية" كما إعتدناه في بداية هذا العمل.

وقد ختم هذا التقرير بإستعراض أهم النتائج التي نعتقد أننا توصلنا إليها وقد جاءت في شكل أجوبة على الأسئلة التي طرحناها في البداية كتجسيد لإشكالية هذا البحث الذي نتمنى أن يكون قد ساهم ولو قليلا في فتح المجال أمام بحوث سوسيولوجية أخرى ولفت إنتباه الباحثين إلى أهمية هذا الموضوع والقضايا المتعددة التي يثيرها.

## الفصل الأول

### الإطار النظري والمنهجي للبحث

#### تمهيد :

يتضمن هذا الفصل ثلاثة عناصر يعبر كل واحد منها على خطوة أساسية فضلنا القيام بها منذ البداية للأهمية القصوى التي تكتسبها حتى يكون موضوع البحث وأهميته والطريقة التي سنعتمدها لمعالجته واضحة من البداية. وهي، أولاً : طرح وتحديد إشكالية البحث وإثارة الأسئلة التي تجسد ما يطمح إلى تحقيقه هذا العمل، وهو السعي إلى تحديد الهوية المهنية والاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا في هذه المرحلة التاريخية بكل ما يميزها من ظروف ومشكلات وتناقضات وتحديات. بعد ذلك، سنحاول تحديد معالم المقاربة النظرية التي نستند إليها كخليفة فكرية في إنجازنا لهذا العمل في مختلف أطواره، لأننا نطمح أن يكون طرحنا ومعالجتنا طرحاً علمياً صحيحاً بعيداً قدر المستطاع عن المعرفة السطحية الساذجة أو الإجرائية الفجة التي لا تملك حظاً في المساهمة الفعلية في فتح المجال إلى مزيد من المعرفة العلمية السوسولوجية لمجتمعنا وقضاياها.

وسنتعرض في المرحلة الثالثة والأخيرة من هذا الفصل للخطوات المنهجية والأدوات التي اعتمدنا عليها لإنجاز هذا البحث.

## 1.1. إشكالية البحث

تعتبر فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية إحدى أهم الظواهر المهنية والاجتماعية التي شهدتها المجتمعات الإنسانية الحديثة والمعاصرة. ولقد إرتبطت هذه الفئة، من حيث بروزها وتطورها بمسيرة التصنيع والتطور الاقتصادي والاجتماعي التي كانت المجتمعات الرأسمالية الغربية مسرحا لها منذ القرن التاسع عشر، ولا سيما طيلة القرن العشرين مع بروز التنظيمات الاقتصادية ( Les entreprises ) وإزدهارها ونمو حجمها وتعقدتها المتزايد، وترسيخها كنمط أساسي لتنظيم وتقسيم العمل الحديث، بالموازاة مع التنامي المستمر لإعتماد كافة الأنشطة الإنتاجية والاقتصادية بمختلف أنواعها، ومن خلال تلك التنظيمات، على العلم، وبالتالي على القدرات والمؤهلات والكفاءات العلمية والتقنية والتنظيمية والإدارية، التي تميزت بإمتلاكها فئة مهنية هي فئة الإطارات.

والجدير بالذكر أن هذه الفئة قد نالت، وتنال إهتمام الكثير من المفكرين والباحثين الاجتماعيين<sup>(\*)</sup> على إختلاف إنتماءاتهم العقائدية وخلفياتهم الفكرية والنظرية، وذلك لما يثيره تواجد هذه الفئة من تساؤلات وقضايا شديدة الأهمية قد يلخص جانبا منها ما ذكره "ر. سانسوليو" ( R. Sainsaulieu ) حيث يقول إن التأمل في ظاهرة الإطارات يقودنا إلى التفكير، وبشكل متزامن، في عدة مسائل. فهم يطرحون على التفكير السوسيولوجي قضايا الاندماج في التنظيمات، وقضايا ما يعانونه من مشكلات نفسية مزمنة كظاهرة الاكتئاب، وعلاقاتهم المتوترة بالحركات والتنظيمات النقابية، وقضايا التنافس فيما بينهم، وبمشكلات الاستحقاق، وبما يتعرضون له من تهم متنوعة كنزعاتهم الفردية وميولهم للتفوق والانغلاق على الذات. إن هذا كله، كما يضيف "سانسوليو"، يشكل دليلا على الأهمية القصوى التي يكتسبها موضوع الإطارات في المجتمعات الإنسانية المعاصرة<sup>(1)</sup>.

انطلاقا من هذه الخلفية ومن تسليمنا بأهمية هذه الفئة، وبما يثيره تواجدها من تساؤلات، ونظرا لهيمنة القطاع العام على النشاط الاقتصادي، وعلى التنظيمات منذ الاستقلال، لا سيما وقد لاحظنا شحا واضحا في الإسهامات التي تناولت هذه الفئة تناولا سوسيولوجيا، فقد نشأت لدينا رغبة شديدة للاهتمام بدورنا بفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية

\* - أمثال : ميلز (Mills)، وبلتانسكي (Boltanski)، وغاديا (Gadéa). وسنتعرض لأهم أفكارهم في الفصول القادمة.

<sup>1</sup> - Renaud Sainsaulieu, L'identité au travail, Paris, presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1977, p.235.

العمومية في بلادنا محاولين، من خلال ذلك، السعي إلى الكشف عن خصائص هذه الفئة المهنية والاجتماعية وبالتالي المساهمة في التعريف بها، كفاعل اجتماعي وتداعيات ذلك على بنية المجتمع وحركته.

إن اهتمامنا بإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية كفئة مهنية واجتماعية يأتي، في سياق قناعتنا بأن إطارات المؤسسات الاقتصادية تطرح بالضرورة على التفكير السوسيولوجي أسئلة هامة ومتعددة حول موقعها ودورها ومن ثم حول أصولها ومكانتها ووظيفتها وتطلعاتها ومشاريعها وعن درجة وعيها بذاتها وبمدى تجانس رؤى أفرادها وبدرجة تماسك أو تفكك العلاقة بين أعضائها، وبينها وبين الفئات والقوى الاجتماعية الأخرى، وتوقع نتائج كل ذلك على طبيعة البناء الاجتماعي القائم وعلى سيرورة المجتمع، لا سيما وأن هذه الفئة قد شكلت وتشكل دائما "غزا" اجتماعيا على حد تعبير أحد الباحثين الغربيين حيث يقول على أنه، وبالرغم من أن الإطارات يشكلون فئة عاملة "أجيرة"، فإنها تتميز بأنها "غير مضمونة" من حيث وظيفتها، تكتنفها الضبابية من حيث حدودها، وتكوينها، ومن حيث انسجامها، ومن حيث موقعها في تقسيمات الفضاء الاجتماعي، فهي، حسب تعبيره، "تتحدى منذ ظهورها كل التصنيفات والمفاهيم السوسيولوجية".<sup>(1)</sup>

ولعل ما يزيد من أهمية إثارتنا لهذه المسألة ويجعلها أكثر إلحاحا، هو أن طرحنا لقضية التساؤل عن أوضاع الإطارات وظروفهم ومكانتهم وأدوارهم ومن ثم عن "هويتهم" يأتي في مرحلة حرجة ومنعطف تاريخي حاسم لما حدث ويحدث من تحولات وتغيرات على الكثير من أسس وجوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في بلادنا لاسيما نتيجة للأزمات الحادة التي عرفها المجتمع خاصة منذ منتصف الثمانينيات وبداية تسعينيات القرن الماضي ودخول البلاد في مرحلة ما أصبح يعرف بـ "الإصلاحات الهيكلية" التي طالت العديد من القطاعات، والتخلي التدريجي حيناً، والعنيف أحيانا أخرى، عن القطاع الاقتصادي العمومي في إطار التحول العسير من الاقتصاد المركزي الموجه الذي تبنته البلاد بعد الاستقلال نحو اقتصاد الملكية الخاصة في ظل التحولات العالمية وانتصار الليبرالية الغربية على الأنظمة الاشتراكية، وتحت وطأة الأزمة الخانقة التي شهدتها الجزائر إثر انهيار أسعار

<sup>1</sup> - Charles Gadéa, Les cadres en France. Une énigme sociologique, Paris, Berlin, 2003, p.7.

النفط وضغط القوى الليبرالية المحلية والرأسمالية الدولية الكبرى عبر مختلف قواها ومؤسساتها المالية والسياسية.

إن طرحنا لقضية أوضاع وهوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية يأتي إذا في سياق تاريخي يتسم بتدهور فظيع في أوضاع تلك المؤسسات، وفي ظل التحولات المشار إليها وتخلي الدولة عن دعم تلك التنظيمات هذا ما أدى إلى دخولها في مرحلة حرجة، وغلق العديد منها وانعكاس ذلك كله على أوضاعها وأوضاع العاملين بها من عمال وإطارات لاسيما وأن الكثير منهم قد تم تسريحه بأشكال مختلفة، طوعية أو قسرية في ظل ظروف اقتصادية واجتماعية، وسياسية، وأمنية متردية والتي كانت لها آثار سلبية عميقة على الحالة النفسية والمادية لمختلف شرائح المجتمع الواسعة ومنها الفئات العاملة، عمالا وإطارات، مما أدى إلى إلقاء الكثير منها إلى البطالة و الحاجة وحتى الفقر (\*).

بل وأكثر من هذا، إن اهتمامنا بموضوع الإطارات وإثارة التساؤل حول أوضاعها ومواقعها و من ثم حول ماضيها وحاضرها ومستقبلها، وبالتالي حول هويتها، في هذه الفترة التاريخية يأخذ أبعادا أهم مما ذكر بالرغم من أهميته إذا لفتنا الانتباه إلى قضية أخرى وهي أن هذا الاهتمام وتلك التساؤلات لا ترتبط بفئة الإطارات في حد ذاتها فقط وإنما تتدرج في إطار أوسع وأشمل. إن إشكالية إطارات المؤسسات العمومية الاقتصادية يمكن، بل ويجب في تقديرنا، أن تطرح ضمن إشكالية "الطبقات الوسطى" في مجتمعنا ككل أو بالأحرى ضمن إشكالية الطبقات الوسطى "الجديدة" كلها، وهي على خلاف الطبقات الوسطى التقليدية التي تتشكل من التجار الصغار، وصغار الملاك والمقاولين، الخ وهي طبقات تعود جذورها إلى بدايات المجتمع الرأسمالي، وربما إلى ما قبل ذلك.

إن الطبقات الوسطى الجديدة هي تلك الشرائح والمجموعات التي ظهرت حديثا حيث أفرزتها، على غرار إطارات المؤسسات الاقتصادية، سيرورة المجتمع الصناعي الرأسمالي الحديث كالأساتذة، والمحامين، والأطباء، والصحافيين، الخ. إنهم باختصار الفئات التي تشترك في أن أدوارها، ومكاناتها، ومواقعها لا تستند إلى ما تمتلكه من أموال وأراضي أو محلات، أو إلى قوة عملها الجسدية كالعمال والفلاحين وإنما إلى ما تمتلكه من "رأسمال"

\* - في غياب إحصاءات رسمية دقيقة، يمكن أن نشير، حتى تكون لدينا فكرة عن حجم الأزمة التي عرفتها البلاد في بعض جوانبها، إن بعض المصادر الإعلامية قدرت عدد المؤسسات الاقتصادية التي حلت منذ منتصف التسعينيات في إطار "الإصلاحات الهيكلية"، بـ 400 مؤسسة وأن عدد المسرحين قد قارب نصف مليون عامل وإطار. في حين صرح مؤخرا أحد الوزراء بأن 1200 مؤسسة عمومية معروضة للخصخصة. وقدّر آخر مبلغ ديون القطاع الاقتصادي العمومي بـ: 33 ألف مليار سنتيم، أنظر مثلا: (جريدة الخبر عدد 4121 لـ 2004/6/24).



علمي وتقني ومؤهلات وإمكانيات وقدرات عالية، وذلك بعد نجاحها التعليمي وتكوينها، من خلال انتسابها إلى مؤسسات التعليم العالي العام والمتخصص، وهي مؤهلات لا تمتلكها إلا أعدادا محدودة نسبيا من أفراد المجتمع وهي جد ضرورية في ظل تعقد الأنشطة المهنية المختلفة في المجتمعات الإنسانية المعاصرة التي أصبح للعلم والتقنية الدور الحاسم والأساسي في سيرها وفي تطورها.

وقد شهد مجتعا بدوره نشأة هذه الطبقات بعد الاستقلال (\*) من خلال سيرورة التصنيع، وتعميم التعليم في ظل نمط تنموي وسياسي ينعى بـ "رأسمالية الدولة" (1). وقد كانت الإطارات جزءا أساسيا من هذه الطبقات التي ظهرت عقب إنشاء المركبات والشركات الصناعية وبروز الحاجة إلى مسيرين ومؤطرين، ولذلك كان من الصحيح القول بأن الطبقة المتوسطة في الجزائر قد نشأت في القطاع العام (2)، وهو ما يضيف خصوصية لهذه الشريحة مقارنة بنظيراتها في المجتمعات الغربية، لأن نشأتها كما أسلفنا لم تكن من إفرازات التطور الاجتماعي والاقتصادي في ظل نظام ليبرالي تعددي، تحت رعاية ودعم القوى والطبقات الرأسمالية، وإنما ضمن مسار مختلف ناتج في جوانب كثيرة منه عن إرادة وتخطيط المجموعات القيادية في ظل نظام سياسي وتنموي واقتصادي ذي ميزتين أساسيتين هما : هيمنة الأحادية السياسية والتخطيط المركزي من جهة، والاعتماد على القطاع العام الممول والمدعم من طرف الدولة من خلال العائدات البترولية من جهة ثانية، في ظل أوضاع اجتماعية وثقافية وسياسية جد مختلفة عن تلك التي سادت وتسود في المجتمعات الرأسمالية الغربية الصناعية بل وحتى الاشتراكية.

ولعل من أبرز ما يمكن أن يكون قد نتج عن تلك الخصوصية أن دور الإطارات لم يكن دورا إنتاجيا حيويا بقدر ما كان مهمة رقابية، كمية وليس نوعية، لأن الاقتصاد لم يكن قائما على خلق حقيقي للثروة بقدر ما كان يستند على الربح البترولي وتوزيع عائدات صادراته على مختلف الفئات والشرائح الاجتماعية وفق ما تحدده السياسات الرسمية و"شبه" الرسمية في ظل الوضع القائم طيلة تلك الفترة من جهة ومن جهة ثانية أن لم يسمح للإطارات، كجزء من كافة الطبقات الوسطى الجديدة، بالبروز كقوى مستقلة، غير تابعة، لأن

\* - ذهب محمد حربي إلى تحديد نسبة الإطارات الجزائريين بـ 7% فقط من مجموع هذه الشرائح إبان فترة الإستعمار أنظر :

M.Harbi, 1954, la guerre commence en Algérie, Bruxelles, Ed. complexe, 1998, p.90.

1- إرديس بولكعبيات، "حول تشكل وإنهيار الطبقة الوسطى في الجزائر"، مجلة جامعة قسنطينة للعلوم الإنسانية، العدد 14، 2000، ص77.

2- المرجع نفسه، ص82.

إستراتيجيات المجموعات المهيمنة في ظل النظام السياسي القائم، بما تميز به من أحادية وانغلاق، لم تسمح فيما يبدو بذلك، أو على الأقل لم تشجع على إنجازها. وقد أثرت عينة من هذه القضايا الحساسة، خاصة تلك المتعلقة بظروف بروز الإطارات، وأدوارهم في المؤسسات الاقتصادية وعلاقتهم بالمجموعات القيادية واستراتيجياتها، في فترات تاريخية سابقة، لاسيما في السبعينيات، من طرف "د. غلاسمان" ( D. Glasman ) و"ج. كريمير" (J. Kremer)، وفي الثمانينيات من طرف كل "سماعين لعشر" و"علي الكنز" و"عمر بن بختي" والتي سنتعرض لها بالمناقشة في الفصول القادمة من هذا البحث وخاصة الفصل الثالث منه.

هذا، وما آليات الرقابة الشديدة، التي أشار إليها البعض<sup>(1)</sup>، التي كانت تضرب على المؤسسات، إلا تعبيراً عن إرادة السلطة المجسد لنيتها ورغبتها القوية للحد من ظهور أي نوع من الاستقلالية أو النفوذ لتلك الشرائح والطبقات. وقد يكون ذلك للموقع الحساس الذي كان يمكن أن تحتله لما يتميز به أفرادها من مؤهلات علمية وتقنية عالية، ولما يمتلكونه بالخصوص من مستويات واتجاهات ثقافية كان يتوجس منها أو أن تتبثق عنها نزعات، وربما حركات اجتماعية وسياسية، قد تذهب رباحها في اتجاهات لم تكن تشتتها سفن المجموعات المهيمنة إبان تلك المرحلة.

هذا، وإن ما يزيد من درجة الفئاعة بأن إشكالية إطارات المؤسسات الاقتصادية في الجزائر ما هي إلا جزءاً من إشكالية أوسع، حيث أنها ترتبط بمجموع الطبقات الوسطى "الجديدة" هو أن هذه الشرائح باتت تعيش في معظمها، على الأقل، أوضاعاً شديدة الشبه بأوضاع الإطارات، حيث يلاحظ أن مراكزها قد تدهرت، وظروفها تدهورت بشكل قد لم تعرف له مثيلاً منذ بروزها على مسرح الحياة الاجتماعية، وذلك منذ العديد من السنوات أيضاً من جراء "الأزمة" و"الإصلاحات" كما تعبر عن ذلك الكثير من المؤشرات والتي يأتي على رأسها تلك الحركات الاحتجاجية والإضرابات المتكررة التي تشهدها قطاعات عمومية عدة كالتعليم بمختلف أطواره العالي والثانوي، والإدارة والصحة وغيرها.

إن إثارتنا لهذه التساؤلات واهتمامنا بأوضاع الإطارات، ومن خلالهم بهذه الشرائح المتوسطة جاء إذا انطلاقاً من هذه الدوافع، واستناداً إلى هذه الخلفية، وفي إطار هذا

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص83.

السياق، محاولة منا للوقوف على ظروف هذه الفئة وخصائص أفرادها المهنية والاجتماعية بمختلف أبعادها الفردية والجماعية الحاضرة والمستقبلية، من خلال إقتراح تصور سوسيوولوجي لطبيعة هذه الفئة من حيث نشأتها ودورها وموقعها، وإذا أردنا أن نلخص ما نريده من قيامنا بهذا البحث لقلنا إننا سنسعى إلى تحديد معالم "هوية" هذه الفئة، كفاعل اجتماعي، وكفئة مهنية واجتماعية، والاهتمام أيضا بتداعيات كل ذلك على بنية المجتمع الجزائري وسيروروته على الأقل في الجوانب المرتبطة بتواجد هذه الفئة ومن خلالها الفئات الوسطى الأخرى التي تعتبر جزءا لا يتجزأ منها ومن ثم المساهمة المتواضعة في الجهود العلمية الرامية إلى تقديم تصورات سوسيوولوجية قد تسمح بفهم خصائص المجتمع الجزائري من حيث بنائه ونشاطه وتسليط الضوء على جوانب مهمة منه نحن في أشد الحاجة إليها. مما سبق ذكره، نحاول أن نجسد اهتمامنا في هذا البحث من خلال سؤال عام وأساسي كفيل بالتعبير عن كل ما أثرناه من تساؤلات لتتوصل في الأخير إلى اقتراحه على الشكل التالي :

ما هي خصائص هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر كفئة مهنية واجتماعية بكل أبعاد هذه الهوية ومكوناتها في هذه المرحلة التاريخية التي تتميز بظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية خاصة وبتحولات وتحديات على صعد متعددة ؟ بتعبير آخر، إننا نطمح من خلال طرحنا لهذا السؤال، الذي جسدنا به موضوع هذا البحث، وبناء على ما يتطلبه العمل على تحديد الهوية المهنية والاجتماعية لهذه الفئة، إلى الوقوف على الخصائص الأساسية التي تميز أفراد هذه الفئة من حيث جنسهم، وسنهم، وأصولهم، ومساراتهم التعليمية، ومن حيث ظروفهم المهنية، والمعيشية وأدوارهم ومكاناتهم، وتصوراتهم، وتمثلاتهم لأنفسهم، ولوظيفتهم، ولقضاياهم، وقضايا المجتمع الذي ينتمون إليه، ومن حيث طموحاتهم، وتطلعاتهم، ومشاريعهم، وإستراتيجياتهم، وعلى مستوى ثان، الوقوف على وعيهم بمجموعتهم ودرجة تواجدهم كمجموعة مهنية واجتماعية ومن ثم على درجة تماسك هذه المجموعة وتجانسها وبالتالي على مدى الحديث عنها كفاعل جماعي وكقوة اجتماعية حقيقية والنتائج المحتملة لكل ذلك على مستقبل هذه الفئة وعلى علاقاتها بباقي المجموعات والقوى الاجتماعية الأخرى ونتائج كل ذلك على البناء الاجتماعي العام وسيرورة المجتمع.

من هنا يتضح لنا أن السؤال المطروح من أجل تحديد طبيعة هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا ينطوي في الواقع على جملة من التساؤلات الفرعية التي ما هي بدورها سوى انعكاس وتعبير عن الأبعاد المختلفة لظاهرة الهوية من حيث مكوناتها وعناصرها ومستوياتها المتعددة، الحاضرة والمستقبلية، الفردية والجماعية، حيث إن الهوية، كما سنبين ذلك عند تحديدنا لمفاهيم هذا البحث الأساسية في الفصل القادم، تقع في الواقع عند تقاطع كل هذه الأبعاد والعناصر والمستويات. ومن هنا، نرى بأنه بإمكاننا الوقوف على أهم خصائص هوية الإطارات كفئة مهنية واجتماعية إذا نجحنا في الإجابة على التساؤلات الفرعية الخمسة التالية :

**أولا :** ما هي الخصائص السوسيو-ديمغرافية التي تميز أفراد فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية من حيث : الجنس، والسن، والحالة العائلية، ومن حيث الأصول الاجتماعية والمستويات التعليمية العامة والمهنية ؟

**ثانيا :** ما هي حقيقة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمهنية لهذه الفئة في هذا الظرف التاريخي، وما هي انعكاسات ذلك على أحوالهم المادية والمعنوية ؟ إننا نطمح من خلال هذا السؤال، الكشف عن حقيقة ما يعيشه الإطارات اقتصاديا واجتماعيا من خلال بعض المؤشرات المرتبطة بمستويات معيشتهم كالدخل والسكن، ومهنيا، من حيث ظروف عملهم وأدوارهم ومكاناتهم داخل المؤسسة والظروف التي تحيط بأدائهم لمهامهم في ظل ما تعيشه البلاد والمؤسسات من تغيرات وتحولات ومن تأزم اقتصادي ومالي كبير.

**ثالثا :** ما هي طبيعة ما يحمله الإطارات من تمثلات لأنفسهم، ولأدوارهم ومكاناتهم ولمهمتهم مهنية واجتماعيا ؟ يطمح هذا السؤال، الكشف عن مدى وعي هؤلاء الإطارات وتمثلاتهم للقضايا المشار إليها ومن ثم محاولة الوقوف على معالم ما يمكن أن يشكل لديهم مشروعا اجتماعيا أو خلفية عقائدية واجتماعية تحدد طبيعة الأهداف التي يطمحون إليها وما يتوقع أن يسلكوه من سبل من أجل تحقيقها.

**رابعا :** انطلاقا من تلك الخلفية الفكرية الاجتماعية، ما هي طبيعة الأهداف التي تترجم طموحات وتطلعات هؤلاء الإطارات ؟ نسعى من خلال هذا السؤال إلى الوقوف على مدى تبلور تلك الأهداف لدى أفراد هذه الفئة، وهل هناك إستراتيجيات معينة تنتهج من طرف الإطارات لتحقيق تلك الأهداف والتطلعات ؟ وبالتالي، سنحاول الكشف عن

استعدادات أفراد هذه الفئة للتحرك والعمل، وطبيعة هذا التحرك وخصائصه ودرجة تجسده في مختلف الأنشطة والمجالات الاجتماعية والثقافية والنقابية والسياسية.

**خامسا** ما هي درجة التجانس أو التباين بين مختلف أفراد فئة الإطارات ؟ هذا السؤال

يجسد مستوى أساسي آخر من مستويات الهوية المهنية والاجتماعية لهذه الفئة، ثم نحاول الكشف عن إمكانية الحديث عن تواجد أو عدم تواجد مجموعة متجانسة، متماسكة لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا. وفي هذه الحالة، ما هي درجة هذا التماسك وهذا التواجد ؟ أو على العكس من ذلك، ما هي درجة التفكك والتشتت ؟ وما هي بالتالي، نتائج كل ذلك على مستقبل هذه الفئة وتداعيات ذلك على بنية وسيرورة المجتمع بشكل عام ؟ هذا وقبل أن نمر إلى خطوات البحث التالية علينا أن نشير إلى قضية هامة في توضيح إشكالية هذا العمل، وتحديد موضوعه، وهي أن اهتمامنا بفئة الإطارات في هذا البحث بالطريقة التي حددناها ومن الزوايا التي أثرناها لا يعني أننا سنهتم بكل إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية. إن الإطارات المقصودين بهذا العمل، هم إطارات المستويات الوسطى دون غيرهم. ويعني هذا أن "الإطارات القيادية" غير معنيين وذلك لأننا نعتبر أن أفراد هذه الفئة الأخيرة يختلفون اختلافا واضحا عن الإطارات الأخرى، سواء الإطارات السامية أو الإطارات المتوسطة، وذلك من جوانب عديدة مثل : طرق التعيين، والمسارات، والمداخل، والمكانة، وظروف الحياة والعمل. فالإطارات القيادية أقرب من حيث الانتماء إلى المجموعات المهيمنة وهم في الواقع جزء منها ويمثلونها على مستوى المؤسسات.

أما إطارات المستويات الوسطى المعنيون بهذا البحث فهم أقرب إلى المجموعات المهنية، حيث تربطهم بالمؤسسة علاقة عمل عادية. هذا وتؤكد الملاحظة أن ظروف هذه الفئة ومكانتها ومسارها تختلف عن مكانة ومسار الإطارات القيادية وذلك في كل المراحل التي مرت بها المؤسسة العمومية سواء قبل إعادة الهيكلة أو بعدها أو في عهد "الاستقلالية"، أو في مرحلة الإصلاحات الهيكلية. وهو ما يبرر التمييز بين الفئتين لنتقادي بذلك الخط بينهما حتى تكون الدراسة أدق من حيث الطرح والمعالجة ومن حيث النتائج التي نطمح للتوصل إليها وذلك من خلال التمكن من رسم صورة واضحة لهوية فئة الإطارات المهنية

والاجتماعية وتسلط الضوء على مواقعها وأوضاعها وظروفها كجزء من الطبقات الوسطى  
"الجديدة".

## 2.1. المقاربة النظرية

بعد أن قمنا بتحديد أسئلة البحث وما نطمح إلى تحقيقه من أهداف وبعد أن حاولنا  
توضيح الأهمية التي يكتسبها الموضوع، نعرض إلى خطوة تالية لا تقل أهميتها عن  
سابقها، وهي محاولة تحديد معالم المقاربة النظرية التي يستند إليها عملنا هذا في مختلف  
أطواره، وذلك لأننا نعتقد بأن تصور المشكلات، وطرح القضايا والتساؤلات السوسيولوجية لا  
يمكن أن ينطلق من "فراغ" نظري دون الاعتماد على خلفية نظرية وقناعات مبدئية فكرية  
عن طبيعة الحياة الاجتماعية كموضوع لعلم الاجتماع وعن طبيعة الأسئلة المثارة من حيث  
مستويات المشكلات التي تجسدها تلك الأسئلة وأبعادها وحتى كيفية معالجتها والإجابة  
عليها. وقد يكون ذلك ما أكد عليه الكثير من العلماء وفلاسفة العلم. ومن هؤلاء مثلا  
"بوانكاريه" حين يلفت الانتباه إلى أنه من الخطأ أن نظن أنه بإمكاننا إجراء التجارب العلمية  
بدون "فكرة مسبقة"، لأن ذلك مستحيل. فالفكرة، يضيف "بوانكاريه"، تجعل الباحث ينطلق  
لإنتاج تصورات جديدة عن الوقائع وحركة سيرها<sup>(1)</sup>. أما "بيار بورديو" (P.Bourdieu) فقد  
صرح أنه يوافق الفيلسوف الألماني الكبير "كانط" عندما يؤكد "بأن البحث بغير نظرية أعمى  
..."<sup>(2)</sup>. إن أي تحقيق سوسيولوجي لابد إذاً أن يستند من حيث أسئلته وأهدافه ومناهجه إلى  
نظرية سوسيولوجية مسبقة، معلنة أو ضمنية<sup>(3)</sup>. فبدون نظرية تنظم الملاحظة تصبح  
المعرفة خاطئة بالضرورة<sup>(4)</sup>.

انطلاقاً من هذه المسلمات المبدئية، نستهل هذه الخطوة بالإشارة إلى أن الخلفية  
النظرية التي نجد أنفسنا مقتنعين بالاعتماد عليها كمرجع تصوري في طرحنا لمشكلة هذا  
البحث إنما تأخذ شكلها انطلاقاً من بعض المسلمات والقناعات العامة التي نعتقد بأن  
الاستناد إليها كفيل بتوفير عنصرين هامين وضروريين، في تقديرنا، لتحقيق معرفة  
سوسيولوجية صحيحة. ويتمثل هذان العنصران في : أولاً، "العمومية" في التصور والطرح

<sup>1</sup> - ماهر عبد القادر محمد علي، المنطق ومناهج البحث، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص178.

<sup>2</sup> - ب. بورديو، أسئلة علم الاجتماع، ترجمة عبد الجليل كور، دار توبوقال، الدار البيضاء، 1997، ص119.

<sup>3</sup> - R. Duchac, Sociologie et psychologie, Paris, Puf, 1968, p.98.

<sup>4</sup> - A.Brimo, Méthodes des sciences sociales, Paris, éd Montchrétien, 1992, pp. 17-18.

كمستوى أول للمقاربة أي فيما يتعلق بإطار طبيعة التساؤلات المثارة، وثانياً : "التعددية" في الأخذ بأبعاد الحياة الاجتماعية أي الابتعاد عن التصورات الأحادية البعد كمستوى ثاني. والمقصود بعمومية الطرح هو أننا نرى بأن أول شرط يجب توفره من أجل التوصل إلى معرفة سوسيولوجية يتمثل في أن يكون تصور المشكلات تصوراً شاملاً، بمعنى أن يكون إطارها على مستوى المجتمع ككل، كنسق من المؤسسات والعلاقات والفاعلين والقوى الاجتماعية. إن هذا الطرح "الماكروسوسيولوجي" هو التصور الأنجع والأصوب، لأننا نميل إلى الأخذ بفكرة أساسية وهي أن علم الاجتماع يتخذ من المجتمع وحدة تحليل أساسية. وهو ما يساعدنا على تفادي التصورات الجزئية وهي بالضرورة ناقصة ومبتورة، لا تؤدي إلى إثارة القضية إثارة سليمة بغض النظر عن طبيعة هذه القضية وتساؤلاتها. أما الأخذ بتعددية أبعاد الحياة الاجتماعية فإننا نقصد به الابتعاد عن التصورات التي تنظر إلى الواقع من خلال بعد واحد ولا تأخذ بعين الاعتبار كل دعائم الحياة الاجتماعية الأساسية وهي تصورات وقعت في الغالب في التصلب وأدت إلى طرق مسدودة لأنها بالغت في تسطيح الحياة الاجتماعية من خلال اعتمادها على بعد واحد أو وجه واحد من أوجه الحياة الاجتماعية التي يبدو من خلال الملاحظة الدقيقة ومن خلال مواقف الكثير من الباحثين الاجتماعيين أنها متعددة الأبعاد والعناصر وقد تكون قائمة على عنصرين أساسيين على الأقل كما سنوضح ذلك بعد قليل. وإذا ألقينا نظرة ولو سريعة إلى تراث وأدبيات الفكر السوسيولوجي، لوجدنا أن العديد من أقطابها يؤكدون بأشكال مختلفة على أهمية هذين البعدين. فقد نبه على سبيل الذكر عالم الاجتماع الأمريكي "وليام توماس" (W.I. Thomas) إلى أن طرح القضايا السوسيولوجية يتم على المستوى المجتمعي الشامل حيث يقول "أن الدراسات التحليلية لن تتمكن من فهم أي ظاهرة فهما كاملاً، حينما تحاول عزلها عن البناء الكلي التي تكون جزءاً منه". ومن ثم فهو يؤكد على "ضرورة أخذ الحياة الكلية الشاملة في المجتمع في الاعتبار عند إجراء كافة التحليلات الاجتماعية"<sup>(1)</sup>.

وقد ذهب، في تصورنا، باحث آخر في نفس الاتجاه وهو المفكر الفرنسي "جورج غورفيتش (G. Gurvitch) عندما أشار إلى أن علم الاجتماع يقوم على فكرة أساسية لا يمكن تجاوزها وهي أن الظواهر الاجتماعية مهما بدت جزئية، فهي تتدرج في الواقع في

<sup>1</sup> - نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع (ترجمة محمد عودة وآخرون)، دار المعارف، القاهرة، 1983، ص232.

الإطار العام وهو إطار الحياة المجتمعية كلها. فإذا أخذنا على سبيل المثال الظاهرة التنظيمية، كما يضيف "غورفيتش"، بمختلف أنواع التنظيمات وأنماطها، فإن ما يدور فيها من أنشطة ووقائع، ما هو في حقيقة الأمر، إلا جزءا محدودا مما يحدث على مستويات أشمل وأعم مما يحدث داخل تلك التنظيمات<sup>(1)</sup>.

وممن ذهبوا أيضا في هذا الاتجاه، نجد عالم الاجتماع الأمريكي "رايت ميلز" ( W. Mills)، حيث أشار في هذا الصدد، إلى أن طرح القضايا في مجال البحث السوسيولوجي طرحا سليما، لا بد وأن يكون على مستوى "وحدة التحليل الأساسية" في علم الاجتماع وتتمثل وحدة التحليل هذه، على حد تعبيره في "الدولة - الأمة" ( l'Etat - Nation)<sup>(2)</sup>. ويعني بذلك "ميلز" المجتمع الكلي الذي يشكل، كما قال، "نسق العلاقات العام"<sup>(3)</sup>. إن ما يعنيه كل ذلك، بالنسبة إلينا، أن طرحنا لظاهرة هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، كجزء من شرائح المجتمع الوسطى، كموضوع للبحث السوسيولوجي إنما يتم على مستوى الحياة المجتمعية العامة. بتعبير آخر، إننا نحاول تحديد هوية هذه الفئة، ونحن نفترض ونتوقع أن طبيعة تلك الهوية والعوامل المؤثرة فيها، بمختلف أبعادها، وجوانبها، ورهاناتها، وبالتالي أن موقع هذه الفئة، ودورها، وظروفها المهنية والمعيشية، وطبيعتها ووعيها بذاتها، إنما ننظر إليها على أنها "ظاهرة اجتماعية" ناتجة عن عمل المؤسسات والأطر الاجتماعية القائمة، وعن عمل القوى الاجتماعية على مستوى المجتمع ككل وتفاعل ذلك بعمل فئة الإطارات أنفسهم في علاقة متبادلة مع تلك المؤسسات والقوى وليس بمعزل عنها.

هذا في ما يتعلق بالعنصر الأول أو المستوى الأول المشكل للمقاربة التي نعتمدها كخلفية نظرية لهذا البحث. أما العنصر الثاني وهو ما عبرنا عنه بـ "الابتعاد عن التصورات الأحادية البعد" والأخذ بتعددية أبعاد الحياة الاجتماعية، فإننا قصدنا به الابتعاد عن النظريات والرؤى التي اعتمدت في تصورها لمواضيع البحث السوسيولوجي ومعالجتها لها على بعد واحد من أبعاد الواقع الاجتماعي في مجهوداتها الساعية إلى فهم الظواهر والسلوكيات الاجتماعية كـ: "البناء"، أو "الفاعل"، أو "الصراع"، أو "التفاعل" وغيرها من

<sup>1</sup> - G. Gurvitch, La vocation actuelle de la sociologie, tome1, 4<sup>ème</sup> éd, Paris, Puf, 1968, p.76.

<sup>2</sup> - W. Mills, L'imagination sociologique, Paris, Maspero, 1971, p.144.

<sup>3</sup> - ibib., p.151.



الأبعاد الأساسية الأخرى. إننا، وبالإضافة إلى أننا نفضل طرح مشكلة الهوية على مستوى المجتمع ككل، فإننا نفضل في الوقت نفسه الاعتماد على التطورات التي تسعى إلى تجاوز الرؤى والمقاربات التجزيئية، وبالتالي المحدودة، التي سرعان ما تؤدي بمتبنيها، في مرحلة أو أخرى، من مراحل التصور والدراسة، إلى نماذج مبتورة لا يمكنها استيعاب الأبعاد الأساسية للحياة الاجتماعية وأركانها المختلفة. فقد تبين بأن "المجتمع"، الذي هو موضوع علم الاجتماع، مهما كان تعريفنا لهذا المفهوم المحوري، أعقد من أن يختزل في جانب واحد، أو بعد واحد، مهما كانت أهمية هذا الجانب أو هذا البعد.

من أجل ذلك إذا، آثرنا الاعتماد على مقارنة متعددة الأبعاد، لاقتناعنا بجدوى هذه المقاربة وقدرتها على منح التصور السليم، لإثارة القضايا الاجتماعية وفهم الظواهر، كما ينادي بذلك الكثير من المفكرين والباحثين السوسيولوجيين. ومن المقاربات التي تأخذ بتعددية الأبعاد، والتي نعتقد أنها الأصوب في هذا المجال هي تلك الرؤية التي تطمح في الجمع بين بعدين أساسيين من أبعاد الواقع الاجتماعي وهما: "البنية" أو "البناء" الاجتماعي من جهة، و"الفعل الاجتماعي" من جهة ثانية، وكذلك "السياق" التاريخي الذي يندرج في إطاره "تقاطع" هذين البعدين الأساسيين. وقد يكون ذلك ما دعا إليه أبرز علماء الاجتماع الأوائل، وعلى رأسهم مؤسس علم الاجتماع الحديث "أوجست كونت"، من خلال تأكيده على أن السوسيولوجيا تهتم بالقضايا الاجتماعية من خلال محورين رئيسيين هما: "الإستاتيكا" الاجتماعية، و"الديناميكا" الاجتماعية حتى وإن كنا نرى بأهمية الجمع بين هذين البعدين منذ تصور المشكلات ومعالجتها كما ذهب إلى ذلك نخبة، وربما معظم المفكرين المعاصرين، عبر محاولات متعددة وأشكالا مختلفة كتلك المحاولات التي سعى أصحابها إلى التوليف بين أفكار عمالقة الفكر السوسيولوجي الحديث من أمثال "ماركس" و"دركايم" و"فيبر".

ومن أبرز من يمكن الإشارة إليهم في هذا السياق هو "ميلز" الذي بين أن تصور المشكلات الاجتماعية يكون من خلال الجمع بين عنصرين أساسيين، كثيرا ما يتم التغاضي عن أحدهما في رأيه وهما: "البنية" أو "البناء" ( la structure ) من جهة و"الدينامية" أو الحركة ( la dynamique ) من جهة ثانية<sup>(1)</sup>. فحتى يكون الطرح سليما، فإن على علم الاجتماع، يقول "ميلز"، أن يأخذ دائما بعين الاعتبار هذين البعدين مجتمعين كحقيقة واحدة

<sup>1</sup> - Ibid., p. 160.

وبشكل متزامن<sup>(1)</sup>. ويظهر ذلك من خلال تأكيده على أن الحياة الفردية لا يمكن فهمها إلا في إطار البنية الاجتماعية العامة.

ويبدو أن هذا الاتجاه قد زادت حدته في الوقت الراهن، حيث أن الكثير من علماء الاجتماع الحاليين، إن لم نقل معظمهم، يعملون على إيجاد صيغ ونماذج تصويرية تتميز بالجمع بين أبعاد الحياة الاجتماعية الأساسية بأشكال مختلفة. ومن بين هذه المحاولات نشير إلى تلك التي تعرض لها "فيليب كوركوف" (Philippe Corcuff) واستعرضها في مؤلف تحت عنوان "علوم الاجتماع الجديدة". فهي، أي تلك الاتجاهات، وإن لم تكن تشكل، كما يؤكد "كوركوف"، "مدرسة" جديدة، أو تيار جديد، فإنها تمثل فضاءا مشتركا من التساؤلات المتشابهة. إذ أنها متقاربة من حيث أن أصحابها يلتقون في طبيعة نظرتهم للواقع الاجتماعي كعملية بناء تاريخي يتم إنجازه من طرف الفاعلين الاجتماعيين فرديا وجماعيا، ومن ثم سميت هذه الرؤية بـ "الإشكالية البنائية" (la problématique constructiviste) وهي رؤى تستند إلى ثلاثة أسس رئيسية هي، أولا : أن الحياة الاجتماعية تقام من خلال "بناءات" جاهزة وموجودة بحكم أنها من مخلفات الماضي وهي الفكرة التي تلتقي على العموم مع الماركسية. ثانيا : أن الأشكال والأطر الاجتماعية الناتجة عن الماضي لا تبقى ثابتة بالضرورة، بل إنها تتعرض باستمرار إلى عملية "إعادة بناء"، و"تعديل"، و"تغيير" بالموازاة مع عملية اختراع لأشكال وأطر جديدة وذلك من خلال ممارسات وأفعال الحياة اليومية التي يقوم بها مختلف الفاعلين الاجتماعيين. وثالثا : أن ذلك "الإرث" الاجتماعي، وتلك الممارسات والأفعال اليومية تفتح من خلال تفاعلها، المجال إلى بروز بناءات، وأطر، وأشكال لحياة اجتماعية جديدة<sup>(2)</sup>.

والمهم، أن هذه الإسهامات تعمل في معظمها على تجاوز المواجهة السلبية بين نظرتي علم الاجتماع التقليديتين : الشاملة (الماكرو سوسيولوجية) والجزئية (الميكرو سوسيولوجية) وهي تعمل أيضا، وهو في تقديرنا أمر في غاية الأهمية، على الجمع بين بعدين : "البنية" أو "البناءات" الاجتماعية من جهة، و"الفعل" الاجتماعي للأفراد والجماعات من جهة ثانية<sup>(3)</sup>، كمصدرين أساسيين للواقع الاجتماعي وكموضوع لعلم الاجتماع. ولعل

<sup>1</sup> - Ibid., pp. 169-170.

<sup>2</sup> - Philippe Corcuff, Les nouvelles sociologies. Construction de la réalité sociale, Paris, Puf, 1995, p.18.

<sup>3</sup> - ibid., p.20.

أبرز هذه الإسهامات التي تعتبر رائدة في هذا المجال، أو بالأحرى مواصلة لما يكون قد بدأه آخرون وعلى رأسهم "كونت"، تلك التي قامت بها نخبة من أبرز علماء الاجتماع المعاصرين على اختلاف توجهاتهم من أمثال "نوربرت الياس" ( N.Elias ) و "ب. بورديو" (P.Bourdieu) ولاسيما "أنطوني غيدنز" (A.Giddens).

وتتلخص رؤية "غيدنز"، التي يبدو أننا نعتمد عليها أكثر من غيرها من الإسهامات "الجديدة" في تصورنا لطبيعة الحياة الاجتماعية وفي فهمنا للمشكلات السوسيولوجية، في أن الخصائص البنوية للأنساق الاجتماعية أو أطر الواقع الاجتماعي تعد "شروطاً" وفي نفس الوقت "نتائج" للأنشطة الاجتماعية التي يقوم بها الفاعلون الذين ينتمون لتلك الأنساق. وبالتالي، فإن نظرة "غيدنز" عبارة عن رؤية "دائرية" (circulaire)، كما يقول "كوركوف" للواقع الاجتماعي، حيث يتم النظر لهذا الواقع، وفقاً لتصور "غيدنز"، من خلال "بناءاته" التي تتحدد في إطارها أنشطة الفاعلين لأن تلك البناءات سابقة من حيث الوجود على تلك الأنشطة والأفعال ولكنها أيضاً نتيجة لها لما تحدثه تلك الأفعال والأنشطة من تعديلات وتغييرات على البنيات والأطر وما ينتج عن ذلك من أطر وبناءات جديدة<sup>(1)</sup>.

إن ما يترتب عن اعتمادنا على مختلف هذه الرؤى والتصورات السوسيولوجية هو أن طرحنا لمسألة هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر كقناة مهنية واجتماعية، وباعتبارها من بقية الشرائح المتوسطة التي تقوم مكاناتها على حيازتها على المؤهلات العلمية والتقنية العالية، ولا سيما العاملة بالقطاع العام، من خلال سعيها لتحديد خصائص تلك الهوية، أي من حيث المعطيات السوسيو-ديموغرافية والأصول الاجتماعية والمسارات التعليمية والمهنية، والوضعية الاقتصادية والاجتماعية، وظروف العمل، والتصورات والتطلعات والطموحات، وطبيعة الاستراتيجيات المنتهجة، ومن حيث درجة الوعي بالذات وبالمكانات والتحديات، إلخ. إن ما يترتب إذا عن تبيننا لتلك المواقف النظرية في معالجة هذا الموضوع هو أننا ننظر لكل ذلك كنتيجة منطقية لما تفرضه مجموع البناءات الاجتماعية القائمة بكل أطرها ومؤسساتها الثقافية، والاجتماعية، والسياسية... التي تتجاوز بالضرورة الحدود الضيقة للمؤسسة كتنظيم، وتجد جذورها في عمل تلك الأطر والبناءات وكذلك كنتيجة لتفاعل الإطارات مع عمل تلك الأطر والبناءات من حيث تصوراتهم

<sup>1</sup> - ibid., P.49.

وممارساتهم وكل الأنشطة والأفعال التي يقومون بها هم وكل الفاعلين الآخرين المعنيين من قادة، ومجموعات مهنية قيادية أو عاملة ومن نقابات وإعلاميين ومؤسسات جامعية... في الماضي وفي الحاضر كسياق تاريخي. ولعل هذه الرؤية هي التي لخصها "ميلز" بقوله أن علم الاجتماع يقوم، كحقل معرفي، على التصدي للمشكلات التي تنتج عن "مسارات" الأفراد وما يحيط بهم من "ظروف" في "إطار" البناءات الاجتماعية السائدة<sup>(1)</sup>.

وبتعبير آخر، إننا سننظر إلى هوية الإطارات كظاهرة اجتماعية، من إفراز الواقع الاجتماعي، الناتج بدوره عن تفاعل عوامل الحياة المجتمعية الأساسية والتي يأتي على رأسها مجموعة البناءات الاجتماعية السائدة بكل مكوناتها، وأنساقها ومؤسساتها ونظمها القائمة، المعنوية منها والمادية، وكذلك مجموعة الأنشطة والأفعال والممارسات اليومية التي يقوم بها الفاعلون، فرديا وجماعيا، وتأثيرات كل ذلك على أشكال، واتجاهات، وظروف الواقع الاجتماعي وذلك في إطار السياق التاريخي العام بكل ما يتميز به من خصائص.

وقبل أن نختم حديثنا على المقاربة النظرية، ومن أجل أن تكون معالم هذه المقاربة واضحة لنا أكثر، نرى بأنه من الضروري أن نحدد ولو بعجالة ما نقصده بالضبط من استعمالنا لبعض المفاهيم التي أوردناها هنا. وسنبداً بمفهوم "البنية الاجتماعية"، أو "البناء الاجتماعي". إننا نعني من خلال هذا المفهوم مجموعة الأطر، والأنساق، والنظم، والمؤسسات العقائدية، والفكرية، والاجتماعية والسياسية... إلخ، السائدة في المجتمع والتي تفرض على الحياة الاجتماعية بكل أبعادها وجوانبها وظواهرها شكلا معيناً واتجاهات محددة، وهي التي تساهم على العموم في استمرار الوضع الاجتماعي القائم في كل المجالات، وبكل أبعاده، وفي استقرار الأوضاع وإعادة إنتاج صور الحياة والعلاقات الاجتماعية السائدة، وهي تشمل، كما سبق وأشرنا، الكثير من العناصر، كالنظم، والأنساق الفكرية، والعائلية، والسياسية، وغيرها، وهي في الغالب تقف في وجه حركة وإرادة الفاعلين بما يحد من فرص التغيير والتعديل. أما "الأفعال الاجتماعية"، فإننا نقصد بها الأنشطة والأعمال التي يقوم بها الأفراد والجماعات، بوصفهم فاعلين اجتماعيين، ليس فقط كـ "ممارسات اجتماعية" تعيد إنتاج ما تفرضه "البناءات" وإنما كأفعال نابعة عن إرادتهم بما يحقق تطلعاتهم وطموحاتهم والدفاع عن ذواتهم، وتواجدهم، وعن مصالحهم حتى وإن كان في اتجاه ما لا تسمح به النظم

<sup>1</sup> - W. Mills, op., cit. p. 151.

والأنساق القائمة. أما "السياق" فإننا نعبر من خلاله على عنصر آخر من عناصر الحياة الاجتماعية وهو الذي يتشكل من خصائص الظروف والاتجاهات الآنية والتي ترتبط بالفترة التاريخية التي تعمل فيها كل من البناءات والأفعال، كطبيعة القوى الاجتماعية المهيمنة، الداخلية والخارجية، وطموحاتها، والظروف الاقتصادية والسياسية وغيرها وهي التي تفرض على الأفعال أشكالاً معينة لا تفهم إلا في إطارها وعلى ضوءها، وقد تحد من حرية وإرادة الفاعلين كما أنها قد تمنح لهم فرصاً للفعل بما يحقق التجديد أو التغيير.

### **3.1. منهج البحث والأدوات المستخدمة**

تعد عملية تحديد طبيعة المنهج الذي اعتمده الباحث لإنجاز بحثه أيضاً من الخطوات الأساسية التي يتعين عليه القيام بها. وتحديد المنهج يعني تحديد الطريقة الرئيسية التي اختارها الباحث لمعالجة القضية التي أثارها، وبالتالي الإجابة على الأسئلة التي طرحها. ويرتبط بالمنهج تحديد الأدوات التي استخدمها عند قيامه بجمع المعطيات والكيفية التي تعامل بها مع تلك المعطيات أثناء عملية التقصي والتحليل وصياغة النتائج. ويندرج في هذا الإطار كذلك تحديد الطريقة التي اختيرت بها العينة وتوزيعها حسب انتماءات أعضائها الجغرافية أو التنظيمية، إلخ.

### **1.3.1 منهج البحث وأدوات جمع البيانات**

بالرغم من أن الباحث يملك مبدئياً حرية اختيار المنهج وطرق الاستقصاء والمعالجة التي يعتبرها تتماشى وطبيعة بحثه، فإن تلك الحرية ليست بالطبع مطلقة، بل وقد يضيق مجالها كثيراً لأن العوامل والشروط التي تتحكم في ذلك الاختيار متنوعة ومتعددة. وقد يقع كثير، منها خارج نطاق إرادة الباحث، ولعل أهم هذه العوامل، طبيعة موضوع البحث، والإمكانات المادية والأدبية، والظروف التي تحيط بالبحث وميولات الباحث نفسه وقناعاته الفكرية، وهو ما قصدته "ريمون بودون" (R. Boudon) بقوله أن "عالم الاجتماع مقاد لاستخدام عدة نماذج من المعطيات وفق المسائل التي يطرحها والإمكانات التي يملكها مع ظروف أخرى متنوعة"<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> - ريمون بودون، مناهج علم الاجتماع، ترجمة هالة شيبون الحاج، منشورات عويدات، بيروت- باريس، 1982. ص44.

وفيما يتعلق ببحثنا هذا، فقد كنا نتمنى إجراء تحقيق واسع النطاق بحيث يشمل أكبر عدد ممكن من إطارات المؤسسات العمومية الاقتصادية في عدة مناطق من البلاد حتى يكون المسح شاملا ومؤديا إلى نتائج تحظى بقدر كبير من قابلية التعميم. ولكن ذلك لم يكن في متناولنا، لأن إمكانياتنا جد محدودة من جهة، ولأن إيجاد المؤسسات التي تقبل بفتح أبوابها للعمل مع إطاراتها لم تكن مهمة سهلة على الإطلاق، حتى على مستوى منطقة عنابة التي نتواجد بها. ولذلك فقد ارتأينا الحد من طموحاتنا والاعتماد على منهج "دراسة الحالة" من خلال التعامل مع عدد محدود من الإطارات العاملين بمؤسسات اقتصادية عمومية متواجدة بمنطقة عنابة، أسعفنا الحظ في الحصول على موافقة مسؤوليها، آمليين أن يعوض "التعمق" في دراسة هذه المجموعة من الإطارات، سلبيات النقص العددي في أفراد العينة ومحدودية توزيعها الجغرافي، وأن نتحصل على نتائج تتوفر على حد أدنى من القابلية للتعميم على باقي افراد المجتمع الذي يتشكل من كل إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية.

أما فيما يخص أدوات جمع البيانات، لقد وقع اختيارنا من أجل تحقيق ذلك، وفي إطار منهج دراسة الحالة، على أداتين أساسيتين : الاستثمار والمقابلة. فالاستثمار تسمح لنا بالحصول على كمية كبيرة من المعطيات من خلال استقصاء أكبر عدد ممكن من المبحوثين، مما يتيح لنا إمكانية المعالجة الإحصائية والكمية. أما المقابلة، فقد لجأنا إلى استخدامها، ساعين من وراء ذلك، الحصول على أعمق بيانات ممكنة خاصة وأن منهج دراسة الحالة يدعو إلى ذلك وبشكل يتيح لنا فرصة تكملة المعالجة الكمية التي تمنحها أداة الاستثمار. وقد تركزت أسئلة المقابلة على مجالات الهوية المرتبطة بالأصول والمسارات والتمثلات والتصورات والكشف عن الأسباب المؤدية إلى اتخاذ المواقف المعلنة من القضايا المطروحة.

وقد احتوت كل من الاستثمار والمقابلة على مجموعة من الأسئلة موزعة على أربعة محاور أساسية، حيث جسد كل محور منها بعدا معيناً من أبعاد ظاهرة الهوية المهنية والاجتماعية وفقاً للتصور الذي اعتمدها عند تحديدنا المبدئي لمفهوم الهوية. وتتمثل هذه المحاور الأربعة في، أولاً : المعطيات السوسيو-ديمغرافية، من الجنس والسن والحالة العائلية، وخصائص المسارات التعليمية والتكوينية، ثانياً : المعطيات التي تميز الظروف

المهنية والاقتصادية والاجتماعية وظروف العمل. ثالثا : المعطيات المتعلقة بالتصورات والتمثلات التي تميز الإطار موضوع البحث فيما يرتبط بعدة قضايا أساسية كالمؤسسة، والإطار، والقوى الاجتماعية ووضع المجتمع الذي ينتمون إليه. رابعا وأخيرا، أهداف وطموحات وأنشطة الإطار واستراتيجياتهم في شتى المجالات المهنية والاجتماعية والثقافية والسياسية.

وتجب الإشارة أن محاور الاستمارة والمقابلة متطابقة غير أن أسئلة الاستمارة أكبر عددا والكثير منها مغلقا حتى نتمكن من إجراء التصنيفات التي تسمح بالمعالجة الكمية. أما أسئلة المقابلة فقد كانت قليلة نسبيا ومفتوحة حتى نعطي الفرصة للمبحوث للتعبير عن خبايا المواقف، وعن حقيقة الأسباب والتطلعات والأفكار، ومن ثم الحصول على المعطيات المعمقة التي كنا نطمح إليها، والقيام بالمعالجة الكيفية بما يكمل الطريقة الأولى، أي الكمية وبالتالي، الاستفادة من مزايا الطريقتين وفي نفس الوقت تفادي نقاط ضعفهما كما يدعو إلى ذلك معظم الباحثين والمهتمين بقضايا المنهج في العلوم الاجتماعية.

### 2.3.1 عينة البحث

لقد كان اختيار عينة من الإطار العاملين بالمؤسسات الاقتصادية على مستوى الوطن كله أمرا غير ممكن تماما كما أشرنا، لأن ذلك يتعدى إمكانياتنا بكثير. وكما نتمنى أن يكون ذلك غير ضروري للتشابه المتوقع بين وضعيات وظروف الإطار عبر مختلف مناطق البلاد. من هنا، وفي إطار ما يسمح به منهج دراسة الحالة، فقد اكتفينا بأخذ عينة محدودة من الإطار العاملين ببعض المؤسسات الاقتصادية العمومية المتواجدة بمنطقة عنابة، وهي كما سبق وأكدنا، تلك المؤسسات التي قبلت مساعدتنا على إجراء هذا البحث. والحقيقة أن العينة تنقسم إلى قسمين :

العينة الأولى وتضم عشرين (20) إطارا. وهم الذين تمكنا من إجراء معهم المقابلات المطولة المباشرة، التي حاولنا من خلالها الحصول على البيانات "المعمقة" التي يصعب الحصول عليها عن طريق أسئلة الاستمارة. أما العينة الثانية فهي التي ضمت مائة وخمسين (150) إطارا وهم يمثلون 10 % من مجموع إطارات كل مؤسسة.

والجدير بالذكر أيضا، أن اختيار المبحوثين سواء أولئك الذين شملتهم المقابلة أو الذين أجابوا على الاستمارة قد تم كما أسلفنا على مستوى عينة من المؤسسات العمومية وهي : مؤسسة الفاسيد ( Alfasid ) (ميتال ستيل – Mittal Steel حاليا) للحديد والصلب، مؤسسة فيروفيال (Ferrovial) لعربات السكك الحديدية، مديرية مؤسسة سونالغاز، مؤسسة إيدروسيد (Hydrosid) لدراسات مشاريع الري والمياه، وأخيرا مؤسسة المعهد العالي للتسيير (ISGA). وقد تم إختيار أفراد العينة (الأولى والثانية)، بناء على القوائم الاسمية التي قدمت لنا من طرف إدارات الموارد البشرية التابعة لتلك المؤسسات. وقد عملنا على أن تكون العينة تحتوي على فئات التأطير حسب الجنس والمستوى الإداري، ومن حيث تخصصاتهم التقنية والإدارية.

أما فيما يتعلق بالمجال الزمني، فقد جرت المقابلات وتوزيع الاستمارات وجمعها على فترات متقطعة وامتدت بين سنتي : 2001 و 2004. وإذا كنا واعين بحدود تمثيل عينة البحث فإننا نتوقع، كما أشرنا، أن إجراء التحقيق بمنطقة صناعية وحضرية كبرى كم منطقة عنابة، وعلى مستوى مؤسسات اقتصادية كبيرة ومتنوعة، وحرصنا على أن تشمل العينة مختلف الفئات المكونة للإطارات، قد تكون عوامل مساعدة على التوصل إلى نتائج قريبة من الوضعية العامة للإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا وهو طبيعة الحال الهدف الذي نطمح إلى تحقيقه من خلال إنجاز هذا العمل. وفيما يلي توزيع أفراد العينة حسب المؤسسات المذكورة

أولا : عينة المقابلة (20 إطارا)

العدد	المؤسسة
09	ALFASID المؤسسة الوطنية للحديد والصلب
06	FERROVIAL المؤسسة الوطنية لصناعة عربات السكك الحديدية
02	HYDROSID مؤسسة الدراسات لأشغال الري
03	ISGA المعهد العالي للتسيير بعنابة
20	المجموع



ثانيا : عينة الاستمارة 150 إطارا (10 % من عدد الإطارات)

العدد	المؤسسة
110	ALFASID المؤسسة الوطنية للحديد والصلب
20	FERROVIAL المؤسسة الوطنية لصناعة عربات السكك الحديدية
20	Dir. Sonelgaz مديرية المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز
150	المجموع

## الفصل الثاني

### مفاهيم البحث الأساسية

#### تمهيد :

تعد المفاهيم أدوات أساسية يحتاج إليها الباحث لوصف وتفسير ما يريد من وقائع. وفي العلوم الاجتماعية، وربما في غيرها أيضا، يندر أن نجد اتفاقا في الأوساط العلمية على مفهوم سواء من حيث المعنى أو من حيث جدواه. ومن أجل هذه الأسباب كان من الضروري على الباحث أن يقوم بتحديد ما يريده من هذا المفهوم أو ذلك خاصة تلك التي يعتبرها أساسية ويتوقف فهم ما يقترحه من قضايا وما يستعرضه من أفكار على فهمها بشكل واضح يزيل الغموض. وفيما يتعلق بهذا البحث فإن ما تم طرحه من تساؤلات كموضوع يحتوي على مجموعة من المفاهيم لا بد من تحديد ما نريد منها كخطوة أساسية، وهي مجموعة المفاهيم التالية :

الهوية، الدور، المكانة، الموقع، الإطار وأخيرا المؤسسة الاقتصادية العمومية، ولنبدأ بالمفهوم الأول أي الهوية.

#### 1.2. الهوية (L'identité) :

نقول "لوسي بونيه" ( Lucy Bagnet ) إن مفهوم الهوية ( L'identité ) يستعمل في الغالب استعمالا غامضا. فالكلمة تشكل، كما تضيف، جزءا من الخطاب الإعلامي، وكذلك القانوني، والسيكولوجي، والفلسفي والسياسي على حد سواء. ويعود غموض هذا المفهوم، في اعتقادها، إلى ارتباط العبارة بالخطابين العام والعلمي في آن واحد<sup>(1)</sup>. ونجد الإشارة نفسها عند "إيريك إيركسون" ( E.Erikson ) عندما كتب بأنه، ومنذ العشرينيات، حيث أصبح يستعمل هذا المفهوم في أحد المعاني المستعملة في العلوم الإنسانية، فإن إستعماله ومحتواه قد تضخم إلى درجة أنه من الضروري أن يتم تحديده بدقة حتى وإن كان كل مفهوم قابل للتغير عبر المراحل التاريخية التي يمر بها<sup>(2)</sup>. والملاحظ حسب "إيركسون"

<sup>1</sup> - Lucy Bagnet, L'identité sociale, Paris, Dunod, 1998. p.7.

<sup>2</sup> - Erik H. Erikson, Adolescence et crise. La quête de l'identité, trad. par Joseph Nass et Claude Louis-Combet, Paris, flammariion, 1972. p.10.

أن مفهوم الهوية يستعمل في غالب الأحيان من خلال عبارة "أزمة الهوية"، وأن هذه الأخيرة قد استعملت لأول مرة في مجال العلاج النفسي.<sup>(1)</sup>

من جهته يرى "ن. فيشر" (N.Fischer) بأن موضوع الهوية قد تم تناوله من خلال ثلاث مقاربات أساسية هي : المقاربة التحليلية النفسية، والمقاربة العلم إجماعية وأخيرا المقاربة النفسية الاجتماعية. ويندرج ضمن المقاربة الأولى مفهوم الهوية الذي وضعه "إيركسون" (Erikson)، حيث أدمجه، كما يقول "فيشر"، في إطار نظرية نمو عاطفي يرتكز على وظائف بنيوية لمجموعة من الفترات المرتبطة بمختلف مراحل حياة الفرد. وحسب "إيركسون"، كما يضيف "فيشر"، فإن الهوية، ينظر لها، كموقع يختزن فيه الفرد مجموعة المعايير الاجتماعية، كنتيجة لعمليات التنشئة الاجتماعية، بواسطة مجهودات كل من الفرد والمجتمع، من أجل إدماج الفرد بأحسن طريقة ممكنة حتى يؤدي الأدوار المنتظرة منه.<sup>(2)</sup> أما في إطار المدخل السوسولوجي، يواصل "فيشر"، فإن التعرض لقضية الهوية قد تم من وجهتي نظر مختلفتين : المقاربة الجدلية من جهة والوظيفية من جهة ثانية. فمن وجهة النظر الأولى، التي تستمد تصوراتها في الغالب من أعمال ماركس، فإن الهوية تعرف عموما على أنها عملية "إستدخال" (Intériorisation) للقيم السائدة التي لا تتفصل عن الأفكار والأيديولوجيات المهيمنة. ومن هنا فإن الهوية ينظر لها على أنها "وعيا مزيفا" وعليه فإن دراسة الهوية تميل إلى أن تكون عبارة عن محاولة لتحليل العلاقات الاجتماعية التي من خلالها يمكن للفرد أن يتخلص من القيود السائدة حتى يتمكن من فرض وجوده كفاعل تاريخي.<sup>(3)</sup>

أما من وجهة النظر الوظيفية، فإن الهوية تعرف، حسب "فيشر" دائما على أنها انعكاس، على مستوى الوعي الفردي، للقيم السائدة أيضا. وفي هذا الإطار عرف كل من "لوكمان" و"برجر" (Luckman et Berger) المجتمع على أنه يحتوي على مجموعة من الهويات النموذجية تقترح على الأفراد أشكالا محددة من السلوك حسب الوضعيات التي يمكن أن يتواجدوا فيها. والفرق بين هذا التصور والتصور السابق (الجدلي) أن الهوية ينظر لها على أنها نتيجة للتفاعل بين الوعي الفردي والبناء الاجتماعي. إنها، بالتالي تعبير على

<sup>1</sup> - Ibid., p.12.

<sup>2</sup> - Gustave -Nicolas Fischer, Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, Paris, Dunod, 1996. p.178.

<sup>3</sup> - Ibid., p.180.

مجتمع يقوم على إجماع (بدل الصراع) يعبر عنه أفراده من خلال اندماجهم في نسق العلاقات القائم على مجموعة من القيم المشتركة والمتقبلة من طرف الجميع.<sup>(1)</sup>

أما في إطار المقاربة النفسية-الاجتماعية، يقول (Fischer) فقد تم التعرض لقضية الهوية من خلال إشكالية التفاعل. ولقد أصبحت الهوية تعني لدى أصحاب هذه المقاربة تفسيراً جديداً للموقع الذي يحتله الفرد ضمن البناء الاجتماعي القائم ولعملية التقييـئ (catégorisation) والعلاقات بين المجموعات. ومن أبرز ممثلي هذا التيار "البورت" (Allport) الذي يعبر عن مفهوم الهوية بـ "الذات" (le soi) وهي ظاهرة الشعور بالعناصر التي تمنحنا "استقلالا وظيفيا" وهي : الشعور بالجسم، والشعور بالاستمرار عبر الزمن، والشعور بالقيمة وتقدير الذات، وأخيرا الشعور بالوجود الذي يركز على الأهداف المسطرة التي توجه وجودنا وتعطي معنى لحياتنا<sup>(2)</sup>. من هنا يمكن تعريف الهوية من منظور نفسي - إجماعي، على أنها : "الطرق المختلفة للشعور ولتمثل الذات التي تنتج عن أشكال تفاعل الذات بالآخر، في سياق اجتماعي محدد".

ويرى "فيشر" بأن الهوية مجموعة من المكونات، وهي ليست ثابتة بل تتغير بحسب الظروف التي يعيشها الأفراد. ويستنتج من ذلك أن الفرد لا يملك هوية واحدة دائمة وإنما العديد من الهويات حسب فترات الحياة التي يمر بها. ومكونات الهوية الأساسية ثلاثة هي : الذات (التي تبين للفرد من هو)، والانتماء الاجتماعي، حيث يعتمد من خلاله الفرد تحديد من هو بالعودة إلى إحدى المجموعات الاجتماعية التي يشعر بأنه ينتمي إليها، وأخيرا الالتزام الاجتماعي، الذي يشير إلى درجة تبنيه وتحكمه في الأدوار المنوطة به.

ويستخلص "فيشر" أن تصورات مفهوم الهوية متعددة. فالتحليل النفسي يميل إلى إعتبار الهوية ثمرة التنشئة الاجتماعية في حين تتميز المقاربة السوسولوجية برؤيتين مختلفتين الأولى، من خلال إستخدام مفهوم "الاغتراب" تذهب إلى إعتبار الهوية "هوية مزيفة" تفرضها المحددات الاجتماعية السائدة. أما الثانية وهي النزعة الوظيفية فإنها تنظر إلى الهوية كنتيجة لعملية التفاعل بين "الوعي الفردي" و"البناء الاجتماعي".

<sup>1</sup> - Ibid. p181.

<sup>2</sup> - Ibid. p182.

أما بالنسبة إلى المقاربة النفسية-الاجتماعية، فقد نظرت إلى "الهوية" على أنها "وعي بالذات"، ناتج عن وعي بالانتماء الاجتماعي<sup>(1)</sup>. فالهوية تشكل إذا في المنظور النفسي-الاجتماعي، حسب فيشر، "توليفا" (Synthèse) للتفاعلات التي تتم بين الفرد ومجتمعه وبالتالي فهي عبارة عن نقطة التقاء للمكونات النفسية والاجتماعية تأخذ شكل "بناء عاطفي وتصوري" تسمح للفرد من تحديد وتمثل من هو وللمحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه.<sup>(2)</sup> ونفس الشيء تقريبا نجده عند "لوسي بونيه" (Baugnet)، عندما تقول بأن الهوية تتواجد عند التقاء أو تقاطع كل من "معرفة الذات" من طرف الذات نفسها<sup>(3)</sup>، ومعرفتها من طرف الآخرين. فالهوية حسب هذه الباحثة، لا توجد إلا من خلال علاقة الفاعل (فرديا كان أو جماعيا) بالآخر سواء كان حقيقيا أو افتراضيا، ماديا أو معنويا.<sup>(4)</sup> وتضيف "بونيه" بأن هناك من يري بأن الفرد يعود، ليحدد هويته إلى انتماءاته الاجتماعية. من هنا كانت الهوية متغيرة، بحسب الموقع الاجتماعي الذي يحتله الفاعل ضمن نسق المكانات القائم وشبكة العلاقات الاجتماعية السائدة<sup>(5)</sup>. وبناء على هذا كله، تعرف "بونيه" الهوية على أنها ما ينتج عن مجموعة المكونات السيكو-اجتماعية ولمسار التمثل للذات وللآخر والذي ينظم الأفراد، بناء عليه، تجاربهم في الحياة<sup>(6)</sup>. وترى أيضا، بالنظر إلى ما ذكره "غوفمان" (Goffman) أن الهوية هي تعبير عن الانتماء إلى فئة اجتماعية، سواء كانت مهنية أو اثنية، كما أنها وفي نفس الوقت تعبير عن الأدوار التي يؤديها الأفراد في وضعيات اجتماعية معينة.<sup>(7)</sup> والمهم أيضا، أن "بونيه" ترى بأن الهوية الاجتماعية كمفهوم، معبر عن ظاهرة، تعطي إمكانية الحصول على "وساطة" بين الفردي والاجتماعي وهو ما يسمح بالتالي، في نظرها، بتجاوز الثنائيات التقليدية بين الذاتي والموضوعي، الخاص والعمومي، الفردي والجماعي، الاجتماعي والطبيعي.<sup>(8)</sup>

ومن الذين اهتموا بقضية الهوية أيضا وحاولوا تعريفها، نجد عالم الاجتماع الفرنسي "آلان توران" (A. Touraine)، الذي يقول في هذا الصدد أن على عالم الاجتماع الحذر

<sup>1</sup> - Ibid., P. 200.

<sup>2</sup> - Ibid., P. 201.

<sup>3</sup> - L. Baugnet, L'identité sociale, op. cit. p.10.

<sup>4</sup> - Ibid., P. 17.

<sup>5</sup> - Ibid., P. 40.

<sup>6</sup> - Ibid., P. 46.

<sup>7</sup> - Ibid., P. 73.

<sup>8</sup> - Ibid., P. 107.

حتى لا يعتبر الهوية مجرد عملية ستدخال (intériorisation) لقيم ومعايير الجماعة التي ينتمي إليها الفرد أو المجموعة، لأن تلك القيم ما هي إلا تعبير عن الأفكار والأيدولوجيات المهيمنة في فترة تاريخية معينة<sup>(1)</sup>. فالهوية، في مثل هذه الرؤية، يقول "توران"، هي ما يفرض على الأفراد من الخارج وبالتالي فهي شعور وتمثل ليس لما هو الفرد بالفعل ولا تفسر ما يقوم به ولكن ما يجب أن يكون وما هي طبيعة السلوكيات المتوقع منه أداءها، حتى يتجنب ما قد يلحق به من أذى إن لم يلتزم بذلك. فما نعتبره في هذه الحالة "هوية" ليس، حسب "توران"، سوى تعبير عن خضوع وتبعية للسلطة الاجتماعية المهيمنة، والهوية في هذا الوضع تعتبر هوية "مغشوشة".

من جانب آخر، يرى "توران"، بأن الهوية متغيرة بحسب طبيعة المجتمعات التي يمكن، حسب رأيه، أن نميز بين نموذجين لها : أولا : المجتمعات الساكنة أو البطيئة الحركة وهي المجتمعات التقليدية، "ما قبل الصناعية"، وثانيا المجتمعات الديناميكية، السريعة الحركة وهي المجتمعات الصناعية. ويرى "توران" بأن الهوية في الصنف الأول تتحدد بالانتماء إلى الجماعات والأدوار المؤداة كما يفرضها المجتمع على مختلف أعضائه، في حين تتحدد الهوية في المجتمعات الصناعية بالمستقبل أكثر مما تتحدد بالماضي، أي بالتغيرات أكثر منها بالقواعد والمعايير السائدة.<sup>(2)</sup>

ومن هنا، فإن البحث عن الهوية في المجتمعات المعاصرة يكون، على عكس المجتمعات التقليدية، حسب "توران"، عبارة عن "فعل إستراتيجي" وعملية تأقلم تدريجي مع التغيير. فهوية الفاعل تتحدد إذا وفقا لـ : "حظوظه في التطور" و"تحسين أوضاعه وتنمية مكتسباته" و"تنويع خياراته"<sup>(3)</sup>. ويذهب "توران" إلى أبعد من هذا عندما يؤكد على أن تشكيل الهوية كحقيقة اجتماعية لا يصبح ممكنا إلا إذا أصبح النظام الاجتماعي في نظر الفرد ليس كنسق من العلاقات والمؤسسات القائمة خارج إرادته وإنما كنتيجة لتلك الإرادة.<sup>(4)</sup> فالبحث عن الهوية وفقا لهذا التصور ليس "اكتشافا للمعطيات الاجتماعية من مكانة وأدوار" على الفاعلين أداؤها بقدر ما هي "ميلاد لحركة إجتماعية"<sup>(5)</sup>.

<sup>1</sup> - Alain Touraine, Pour la sociologie, Paris, éd. du seuil, 1974. p.179.

<sup>2</sup> - Ibid., p. 180.

<sup>3</sup> - Ibid., p. 182.

<sup>4</sup> - Ibid., p.183.

<sup>5</sup> - Ibid., 188.

إن ما يؤدي إلى بروز الوعي بالهوية لدى الفاعل الاجتماعي، بالنسبة لـ "توران"، هو الالتزام وقبول الدخول في عملية الصراع الاجتماعي الذي ينشب لا محالة بين مختلف الطبقات الاجتماعية<sup>(1)</sup>، وذلك من أجل التحكم في ما يسميه بـ "التوجهات العامة للحياة الاجتماعية" لدى كل مجتمع. فالفاعل، حسب هذا التصور دائماً، لا يتحدد بموقعه، ووظائفه ولكن بالتأثيرات التي يعيشها، والصراعات التي يكون طرفاً فيها، وحركات التغيير الثقافي التي يشارك فيها، والعلاقات الاجتماعية التي يساهم في تسييرها وكذلك من خلال "الثورة" ضد الهيمنة التي عادة ما تبدو في البداية على أنها "عقلانية" أو "طبيعية"<sup>(2)</sup>.

أما "رينو سانسوليو" (R.Sainsaulieu)، فإنه يؤكد على أنه إذا كانت هناك هوية جماعية، فإن ذلك مرده إلى أن الأفراد لهم نفس منطق الفعل إذا كانوا يحتلون المواقع الجماعية نفسها<sup>(3)</sup>. ويرى أن الهوية تتشكل من بعدين أساسيين هما: "الأنا" و"التجربة" التي تجسد تفاعل الفرد مع الآخرين، ومهمة الأنا، كما يضيف "سانسوليو"، هي تحديداً، "القيام بعملية الجمع أو التوليف (Synthèse) والتنظيم التي يحافظ من خلالها الفرد على تواجه كشخصية" متجانسة بالنسبة له وبالنسبة للآخرين. كما يذكر "سانسوليو" بما جاء به E.H.Erikson بهذا الصدد عن ظاهرة "فقدان الهوية" التي تنتج كرد فعل منطقي لدى الفرد عندما لا يجد وسائل أخرى لمجابهة ما قد يتعرض له من ظروف اجتماعية صعبة<sup>(4)</sup>.

ويعني بفقدان الهوية هنا، أن الفرد قد اختار الهروب، عندما عجز عن الدفاع عن نفسه في مواجهة ما يتعرض له من ضغوط قوية. فمفهوم الهوية إذاً، كما يضيف "سانسوليو"، يستعمل في إطار الخطاب "الإكلينيكي" حيث يعني التعبير عن الشعور بالوجود والاستمرار ضمن العلاقات الاجتماعية، واكتساب الهوية يعني أن هناك شعور بالاعتراف من طرف الآخرين. ولكن، يضيف "سانسوليو"، إن هذه الهوية ليست ممنوحة بالضرورة. إنها ترتبط بوضعية اجتماعية تاريخية معينة وتأثير مجموعة من القوى الاجتماعية<sup>(5)</sup>.

ويخلص "سانسوليو" إلى القول بأن التفاوت في فرص الوصول إلى مصادر السلطة في وضعية اجتماعية محددة، خاصة في التنظيمات ومنها تنظيمات العمل، يؤدي إلى عجز

<sup>1</sup> - Ibid., p.196.

<sup>2</sup> - Ibid., p.208.

<sup>3</sup> - Renaud Sainsaulieu, L'identité au travail op. cit. p.303.

<sup>4</sup> - Ibid., p.314.

<sup>5</sup> - Ibid., P. 319.

الأفراد على فرض ما يميزهم عن الآخرين، وهذا العجز معناه "الموت الرمزي" وهو في الحقيقة "عجز عن تحديد معنى للذات في العلاقات اليومية وهذه الحالة هي التي يمكن تسميتها بـ "فقدان الهوية"<sup>(1)</sup>.

ومن الذين إهتموا أيضا بقضية الهوية نجد كلا من "ماريزا زافالوني" و"كريستيان لويس-غيرين" (Marisa Zavalloni et Christian Louis-Guerin). ومن أهم ما جاء به هذان الباحثان بهذا الصدد هو، أن مفهوم الهوية قد أستعمل في علم النفس من أجل إدماج البعد الاجتماعي مع البعد الشخصي للفرد. وبالمقابل، فإنه يشكل، في علم الاجتماع، توسيعا لعبارات المعايير والقيم التي تنظم أداء الأدوار.

ومن هنا فإن الهوية تعني، مثلما هو الشأن لدى "برجر ولوكمان" (Berger et Luckman)، ما ينعكس في كل وعي فردي لما يشكل "الحقيقة الموضوعية" في كل مجتمع. كما أن الهوية تعتبر وفقا لهذا التصور نتيجة للتفاعل بين الكائن العضوي، والوعي الفردي والبناء الاجتماعي<sup>(2)</sup>. ويمكن اعتبار الهوية إذا نقطة تقاطع بين ما هو فردي وما هو جماعي. بمعنى آخر إنها "نتاج المسارين الشخصي والاجتماعي" للتاريخ الاجتماعي كإنتماء يقيمه المجتمع إيجابيا أو سلبيا، وكوعي ذاتي بذلك الإنتماء وكمسار شخصي لتجربة معاشة فريدة. وما يؤكد عليه "زافالوني ولويس-غيرين" هو أن الهوية تتحدد ليس بالوضعية الحقيقية التي يعيشها الفرد أو الجماعة، ولكن طبيعة الوعي بتلك الوضعية والتي تدفع بنا إلى العمل الاجتماعي. بتعبير آخر أيضا، إن الهوية تتحدد بـ "تمثالتنا للذات، للآخر وللمجتمع"<sup>(3)</sup>.

إن هذا التعريف يقترب في تقديرنا من ذلك الذي أورده مجموعة من الباحثين، في دراسة أخرى لمفهوم الهوية، حيث تم التأكيد على أن تفسير الهوية يتم من خلال تمثالتنا للمكانة التي نحتلها وللوضعية التي نعيشها.<sup>(4)</sup>

أما "أ.بيرو" و"ب.ديشان" (A. Beraud et P. Dechamps)، فقد اعتبروا بأن الهوية مفهوم معقد ينتمي لمجالي علم النفس. وعلم الاجتماع في نفس الوقت، ويمكن أن نجده في كثير من العلوم والمجالات الأخرى كالرياضيات والفلسفة، مرورا بـ : علم الجينات ( la

<sup>1</sup> - Ibid., p.331.

<sup>2</sup> - Marisa Zavalloni et Christian Louis-Guerin, Identité sociale et conscience, Toulouse, Privat et les Presses de l'université de Montréal, 1984. pp. 17-18.

<sup>3</sup> - Ibid., pp.20-21.

<sup>4</sup> - Jean-claude Deschamps et al., L'identité sociale. La construction de l'individu dans les relations entre groupes, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1999. p.17.



(génétique)، وكذلك ال ثنولوجيا والآنثروبولوجيا<sup>(1)</sup>. ويعتقدا أيضا، على غرار عدة باحثين آخرين، أن الهوية ما هي إلا "نتيجة" مستقرة، ومؤقتة في نفس الوقت، فردية وجماعية، ذاتية وموضوعية، للمسارات المختلفة لعمليات التنشئة الاجتماعية.<sup>(2)</sup>

أما "كلود دوبار" ( Claude Dubar ) وهو من أبرز المهتمين بقضية الهوية في العشرية الماضية، فإنه يقول، في إحدى مقالاته، بأن استعمال مفهوم الهوية، في مجال علم الاجتماع العمل، أمر جديد نسبيا، وجاء استعماله في هذا المجال، حسب "دوبار"، مع صدور مؤلف "سانسوليو" المشار إليه سابقا. ويضيف "دوبار" أن تعريف هذا المفهوم تعترضه صعوبات كبيرة في كل العلوم الاجتماعية وفي ميادين أخرى. ومن هنا فإنه من الصعب إذا في نظر هذا الباحث، بل ومن المستحيل إعطاء تعريف مسبق لهذا المفهوم إلا إذا إختارنا الإشارة إلى ما لا يعنيه وليس إلى ما يعنيه. ومع ذلك، فإن "دوبار" يلاحظ أن معظم العلماء يستعملونه كمؤشر للانتماء إلى كائن اجتماعي، مجموعة أو فئة، والذي يسمح بتعريف الأفراد من طرف الآخرين وتعريف الأفراد لأنفسهم في مقابل الآخرين. من هنا، يؤكد "دوبار"<sup>(3)</sup>، وهو أمر في غاية الأهمية، كانت هويات الأفراد، على الأقل في المجتمعات الصناعية، متعددة بتعدد المجموعات التي ينتمون إليها.

وفي السياق نفسه، يبدأ "دوبار" بالتأكيد على أنه يمكن القول بأن دركايم، من خلال أعماله المختلفة، يرى بأن الهوية الاجتماعية تنتقل من جيل إلى جيل، من خلال عملية التنشئة الاجتماعية التي يخضع لها الأطفال<sup>(4)</sup>. فحصول الفرد على هوية محددة، بالنسبة لدركايم، ظاهرة إنسانية عامة، حتى وإن تغيرت أشكالها عبر التاريخ. وتتحدد الهوية وفقا لنظرة دركايم ب: تواجد اجتماعي، وبمركز محدد، سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل أو في غيره من المجالات الاجتماعية الأخرى.

وبالتالي، فإن "دوبار" يعتقد أن من بين العناصر المشكلة للهوية الاجتماعية، استنادا لتصور دركايم، نجد: الهوية المهنية، التي لا تبدو سوى اسم المهنة التي يختص بها كل واحد والوسط المهني الذي ينتمي إليه وكذا التدريب الذي خضع إليه. إن الهوية بهذا

<sup>1</sup> - André Beraud et Patrick Dechamps, Les ingénieurs. Identités en questions, Paris, l'Harmattan, 2000. p.23.

<sup>2</sup> - Ibid. p.24.

<sup>3</sup> - Claude Dubar, Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel. in Michel de Coster et al. Traité de sociologie du travail, Paris- Bruxelles, de Boeck université, 1998. p.385.

<sup>4</sup> - Ibid. ,p386.

المعنى، تعطي من طرف المجموعات المهنية التي تشكل عنصرا أساسيا من البناء الاجتماعي القائم. تلك المجموعات التي تضطلع بمهمة إدماج الأعضاء في نسق القواعد المنظمة لأية مهنة وإلى نسق الأفكار والمشاعر والمصالح التي تميز كل مجموعة من المجموعات المهنية. ويلاحظ "دوبار" من جهة أخرى أن الانتماء إلى مجموعة مهنية، يشكل عنصرا أساسيا من عناصر الهوية الاجتماعية في المجتمعات الصناعية أو في المجتمعات المعاصرة، حيث أن احتلال منصب مهني معين يعطي للأفراد في هذه المجتمعات هوية اجتماعية رسمية.<sup>(1)</sup>

مقابل هذه النظرة، التي يمكن اعتبارها صادرة عن علم الاجتماع الفرنسي الدركايمي، التي تجعل من الهوية إذا نتاج للمسار التاريخي، يرى "دوبار" أن هناك تيارا آخر، يمكن النظر من خلاله إلى الهوية الاجتماعية كعلاقة بين الفاعل والآخرين. إنه التيار الذي تمتد جذوره إلى "علم الاجتماع الفهمي" الذي أسسه "ماكس فيبر". وإذا كانت النزعة الأولى تعطي دورا جوهريا للمؤسسات الاجتماعية في عملية تشكيل الهوية الاجتماعية فإن النزعة الثانية ترى للهوية على أنها ترتبط بالنشاط الاجتماعي الذي يقوم به الفرد وبالتالي أمكن وصفها، بالنسبة لأصحاب هذا التيار، على أنها هوية فاعلين اجتماعيين في ظل نسق العلاقات بين مجموعة الفاعلين المنتمين لهذا النسق الذي يتشكل من خلال الديناميكية الاجتماعية التي يفرزها هذا النسق في حد ذاته.

فالهوية بناء على هذا التصور، يمكن اعتبارها نتيجة لما تفرزه أنساق الفعل، وخاصة الفعل الجماعي المنظم في ظل قواعد الفعل السائدة. فإذا كانت النظرة الأولى (الدركايمية) تعطي الأولوية في تحديدها لظاهرة الهوية، للعامل الزمني للحياة الاجتماعية، فإن النظرة الثانية (الفيبرية) تنظر لها من خلال البعد المكاني (العلائقي). والهويات لا تتشكل إذا من خلال المسارات الاجتماعية التي يمر به الأفراد، كما يميل للإعتقاد أصحاب الرأي الأول، ولكنها تتشكل في نظر الفيبريين من الاتجاهات، والقناعات، والقيم المرتبطة بنسق الفعل الاجتماعي<sup>(2)</sup>. إن الهوية هنا، كما يرى "كروزييه" (Crozier)، ترتبط بأشكال العقلانيات

<sup>1</sup> - Ibid., p387.

<sup>2</sup> - Ibid., p.390.

التي تستند إليها إستراتيجيات الفاعلين الذين تتحدد هوياتهم من خلال مشاركتهم في الفعل الاجتماعي ضمن نسق العلاقات الاستراتيجية التي تربطهم بالآخرين.

وبناء على ذلك، يضيف "دوبار"، فإن الهوية في مجال العمل والتنظيمات تكون قابلة للتحديد والتحليل بالأساس، انطلاقاً من طبيعة نسق علاقات السلطة، حيث تكون أشكال الصراع في قلب عملية التحليل والتي تجعل من الهوية ليس نتيجة "ثابتة" و"مستقرة" لتنشئة سابقة (دركايم) ولكن كنتاج غير ثابت، وغير مستقر، لأشكال الالتزام تجاه الفعل في الوقت الراهن. فالهوية وفقاً لهذه القناعة، تعتبر القدرة على إرغام الأطراف الأخرى على الاعتراف بالطرف المعني بهذه الهوية كفاعل في نسق علاقات السلطة القائم في التنظيم والذين يفشلون في مهمة تأكيد الاعتراف هذا، يصبحون مرغمين على البحث (على مستوى مجالات أخرى) عن السبل المؤدية إلى تأكيد هوية تسمح لهم بـ "التواجد الاجتماعي".

ويضيف "كلود دوبار" أن هذه الرؤية تلتقي جزئياً مع تلك التي عرفت في الولايات المتحدة في بداية الخمسينيات من طرف التفاعلية الرمزية. حيث نظر معظم المنتمين لهذا الاتجاه إلى قضية الهوية من خلال تحليل التفاعلات كمجموعة من الترقيات (Goffman). ولكن على عكس ما يقترحه الاتجاه المتأثر بأراء "فيبر"، فإن الذي يحدد هوية الفاعلين لدى أصحاب التفاعلية الرمزية ليست العلاقات الاستراتيجية ولكن التفاعلات الرمزية. من هنا، يقول "دوبار"، ميز "غوفمان" بين الهوية الاجتماعية "الافتراضية" كميزة أساسية تمنح للفرد بالقوة وبين الهوية الاجتماعية "الحقيقية" التي نستطيع أن نتأكد من امتلاكها من طرف الفرد. إن هاذين النوعين من الهوية لا يلتقيان بالضرورة، والتعامل مع المسافة التي تفصل بينهما يؤدي إلى بروز إستراتيجيات هوية تأخذ أشكالاً مختلفة تمتد من القبول بالهوية الممنوحة من طرف الآخرين (الهوية للآخر) إلى الثورة ضد تلك الهوية الممنوحة والعمل على تحقيق الهوية المطلوبة.<sup>(1)</sup>

أما بالنسبة إلى التعريف المفهوم، فإن "دوبار"، بعد أن يذكر بأن موضوع الهوية قد أصبح من المواضيع الهامة المطروحة في علم اجتماع العمل منذ بداية الثمانينيات<sup>(2)</sup>، فإنه يرى بأن الأعمال المختلفة والمتعددة لا تعطي للمفهوم التعريف نفسه ولكنه يعتقد بأن أغلبية

<sup>1</sup> - Ibid., p.390.

<sup>2</sup> - Ibid., p.394.

الباحثين في هذا المجال ينظرون للهوية، الفردية والجماعية، كتعبير عما يقوله الأفراد عن أنفسهم وعن علاقاتهم في العمل، وعن انتماءاتهم المهنية وللمؤسسة، وكذلك لمساراتهم الماضية وكذا نظرتهم إلى المستقبل<sup>(1)</sup>. وكما جاء من قبل، فإن "دوبار" يرى أن هناك شبه اتفاق على أن الهوية في الواقع ناتجة عن عاملين أساسيين هما : المسارات الذاتية للأفراد التي يتشكل من خلالها هؤلاء كفاعلين اجتماعيين من جهة، ولعمل الميكانزمات التي يفرزها البناء الاجتماعي القائم التي يعبر عنها أحيانا بـ "الهوية للآخر" ( l'identité pour autrui)<sup>(2)</sup> من جهة ثانية. وبناء على هذا التصور، فقد أصبح ينظر للهوية، على أنها تقاطع لعمل هذين العاملين وليس كنتيجة لعمل أحدهما دون الآخر.

فبعد نقطة الالتقاء، تتشكل الهوية، التي يمكن اعتبارها "وضعيات" مؤقتة لطرق مشروعة اجتماعيا لتعريف الذات ومعرفتها من طرف الآخرين. ويكون الانتقال من شكل هوية لآخر ممكنا دائما أثناء مسار الحياة وإن كان هذا الانتقال يتطلب شروطا مؤسسية لم يتم إلى حد الآن تحديدها والكشف عن طبيعتها<sup>(3)</sup>. فإذا كان المفهوم كما يقول "دوبار" قد أصبح يشكل جزءا من المفاهيم المستعملة من طرف العديد من علماء اجتماع العمل، فإن تعريفه لا يزال يطرح عدة صعوبات وأن سياقاته النظرية ما تزال متباينة. ويضيف "دوبار" بأن اللجوء لاستعمال مفهوم الهوية، يتطلب من علماء الاجتماع الأخذ بعين الاعتبار مجموعتين من المعطيات، تلك التي تنبثق عن المسارات الذاتية التي يبني من خلالها الأفراد انتماءاتهم وتصوراتهم لأنفسهم، وللعالم فهي عناصر ذاتية. وعناصر بنائية، ناتجة عن ملاحظات وتحليلات لمسارات وسياسات التشغيل، والعمل، والتكوين. وإن الهوية، يقول "دوبار"، تأخذ إذا معناها كسيرورة ديناميكية، تتشكل عند الالتقاء بين هذين البعدين : الذاتي والبنائي، بين التاريخ الشخصي للأفراد وتطور المؤسسات. وإن هذا يؤدي بنا إلى تصور مفهوم الهوية بعيدا عن أخطار الانزلاق في التصورات السيكولوجية التي تجعل منها مجرد أشكال للشخصية أو إقتصادية لا تعتبرها سوى انعكاسا لبناءات تفرض أشكالا موحدة للسلوك العقلاني.

<sup>1</sup> - Ibid., p.395.

<sup>2</sup> - Ibid., p.397.

<sup>3</sup> - Ibid., p.399.

في موقع آخر، يذكر "دوبار" أن مفهوم "السمت" (l'habitus) كما استعمله "بورديو" يمكن أن يندرج ضمن تصور يسمح بإعادة العلاقة بين الأشكال الاجتماعية والاستعدادات الفردية، حيث لا يعتبر "السمت" مجرد نتاج الظروف الاجتماعية فحسب ولكن أيضا كمبدأ منتج لمسارات فردية تعاش كاختيار حر. من هنا، يؤكد "دوبار"، فإن التمييز، ولو على مستوى التصور، بين الهوية الفردية والجماعية لا يصبح ضروريا. إن الهوية وفقا لهذا التصور الذي يقترحه "بورديو" تبنى من طرف الأفراد من خلال المسار الاجتماعي وفي نفس الوقت نتيجة لعملية "الإستدخال" (l'intériorisation) للظروف الاجتماعية الماضية وكتعبير للأشكال الفردية الذاتية. إن هذه المواقف، يضيف "دوبار" يمكن أن نجد لها ما يماثلها في وجهة النظر التي تتضمنها نظرية "بياجيه" (Piaget) في التنشئة. ومع ذلك، فإن قضية الهوية تتجاوز التمييز بين علمي النفس والاجتماع، لأنها تتواجد عند تقاطع كل من هذين الحقلين، بل وفي التعاون مع علوم أخرى.<sup>(1)</sup>

في مؤلف آخر، يبدأ "دوبار" حديثه عن الهوية بالإشارة إلى أن هذا المفهوم يبرز من حين لآخر ضمن مفردات العلوم الاجتماعية وحتى في الخطاب العادي. وكثيرا ما يرتبط بعبارة "أزمة الهوية" دون أن ندري ما تعنيه بالضبط. ويعتقد "دوبار" أن الهوية تشكل أعلى ما يمتلكه الشخص، لأن فقدانها يعني الاغتراب، المعاناة، القلق وحتى "الموت" (بالمعنى المجازي). ومع ذلك فإن الهوية ليست ثابتة ولكنها قابلة لإعادة البناء عبر مختلف فترات حياة الفرد. فالهوية بهذا المعنى، هي نتاج التنشئات الاجتماعية المختلفة<sup>(2)</sup>. وما تجب الإشارة إليه أيضا، وهو مهم بالنسبة لبحثنا هذا، هو أن من بين الأبعاد المشكلة للهوية، يقول "دوبار"، فإن البعد المهني قد أصبح يتميز بأهمية خاصة. فالعمل بات يتحكم في عملية بناء الهوية الاجتماعية.<sup>(3)</sup>

وكما تمت الإشارة إليه في مواقع عديدة سابقة، فإن ما يمنحه مفهوم الهوية، للبحث الاجتماعي، كما يذكر بذلك "دوبار"، هو إمكانية تحليل الاجتماعي من خلال "الموضوعي" و"الذاتي" في نفس الوقت انطلاقا من التسليم بتوازي التمثلات، والبناءات الاجتماعية<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> - Claude Dubar, « Formes identitaires et socialisation professionnelle », Revue Française de sociologie, vol.33, Oct/Déc.N°4, 1992 .p.507.

<sup>2</sup> - Claude Dubar, La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles, Paris, Armand Colin, 1998 .p.5.

<sup>3</sup> - Ibid., p.6.

<sup>4</sup> - Ibid., p.18.

ومن هنا، يقول "دوبار"، فإنه إذا كان بالإمكان اعتبار الهويات الاجتماعية نتيجة لتاريخ الأفراد، فإنها أيضا منتجة لهذا التاريخ. فهي تتشكل إذا من تلاقي المسار الاجتماعي وما تفرضه البناءات الاجتماعية<sup>(1)</sup>. كما أن مفهوم الهوية يمنح إمكانية إدخال البعد الذاتي في قلب التحليل السوسولوجي.<sup>(2)</sup>

وفي مؤلف حديث نسبيا، يلاحظ "دوبار" أن "الهويات الاجتماعية" هي عادة تلك الفئات التي تسمح بتحديد وترتيب التصريحات الفردية حول أبعاد "موضوعية" ترتبط بمجالات الممارسة المختلفة. وبالتالي، فإنه يستخلص بأن الفرد يمتلك هويات متعددة من خلال "موقعه" في كل فئة من الفئات المتواجدة رسميا. ومن ثم فقد طرحت قضية ما إذا كان ممكنا الحديث عن "هوية أساسية" ضمن الهويات المتعددة. وهنا يلاحظ أن العمل، من خلال ما يقوم به الفرد من وظيفة ومن خلال الفئة المهنية التي ينتمي إليها يحتل مكانة بارزة حتى وإن لم يكن هناك اتفاق حول هذه القضية.<sup>(3)</sup>

في ختام استعراض هذه التعريفات المختلفة لمفهوم الهوية، وما يثيره من قضايا وتساؤلات حول طبيعته وأبعاده، نتساءل بدورنا، هل يمكن لنا أن نستخلص تعريفا يمكن الاعتماد عليه لتوضيح ما نقصده نحن بالضبط من خلال استعمالنا لهذه العبارة التي تحتل كما هو واضح مكانا محوريا في هذا العمل؟ إن الإجابة على هذا السؤال ليست بسيطة بالطبع، ليس فقط بسبب اختلاف وجهات النظر والآراء التي برزت حولها ولكن لصعوبة الوقوف على مكوناتها وأبعاده وحدودها، كواقع اجتماعي ملموس يمكن التعامل معه كموضوع للبحث العلمي السوسولوجي. إلا أن ذلك لا يمنع من القول بأهمية هذا المفهوم وما يمنحه من إمكانية الكشف عن جانب مهم من جوانب الحياة الاجتماعية في إطار البحث العلمي انطلاقا مما أمكن الحصول عليه من معلومات هامة حول طبيعته وقيمه العلمية والمنهجية ومكوناته التي يمكن تلخيصها في النقاط التالية :

- إن مفهوم الهوية قد ظهر في بداية الأمر، فيما يبدو، في مجال العلاج النفسي، وقد ارتبط آنذاك بالظاهرة المعبر عنها بـ "أزمة الهوية" ولا تزال هذه العبارة منتشرة في

<sup>1</sup> - Ibid., p.78.

<sup>2</sup> - Ibid., p.111.

<sup>3</sup> - Claude Dubar, La crise des identités, Paris, PUF, 2000 .p.205.

مجال العلوم الإنسانية، ولعلها مؤشر على أهمية وحيوية الهوية كظاهرة وما تطرحه من مشكلات على البحث السوسيولوجي والنفسي.

- إن مفهوم الهوية أصبح من المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع ولكن من زاوية تزول فيها الفوارق بين علمي النفس والاجتماع ولذلك أعتبر مفهوم الهوية فرصة لتجاوز ثنائيتي : النفسي/الاجتماعي، والذاتي/الموضوعي، باعتباره يعطي القدرة على النظر للفرد من خلال مساره الشخصي الذاتي وانتمائه الاجتماعي في نفس الوقت كوحدة للتحليل العلمي السوسيولوجي.

- أن الهوية تعبر عن شعور، وتمثل الفاعل الاجتماعي لذاته والآخرين ولمجموعته، وللمجتمع ككل من ظروف تاريخية محددة وأنها لا تتحدد بالوضعية "الحقيقية" التي يعيشها الفرد وجماعته وإنما بدرجة وطبيعة وعي الفاعل لذاته والتمثلات التي يحملها عن وضعيته في مقابل وضعيات الفاعلين الآخرين ومن خلال طموحاته وتطلعاته ومشاريعه.

- إن الهوية ليست ثابتة، وإن كانت في غالب الأحيان مستقرة نسبياً، ولكنها متغيرة عبر فترات تاريخ الفرد والجماعة.

- إن الهوية، بحكم أنها مشتركة مع باقي أعضاء الفئة الواحدة، متعددة بحسب الفئة التي ينتمي إليها الفاعل ومستوى الواقع الاجتماعي المعنى بالنظر والتحليل.

- إن الوظيفة والمهنة، ومن ثم الفئة المهنية، تشكل إحدى المكونات والمصادر الأساسية للهوية الاجتماعية في المجتمعات المعاصرة إن لم تكن أهمها خاصة في المجتمعات التي لا تتميز بتعدد الهويات الثقافية أو الإثنية، أو الدينية مع إمكانية تصور وجود، لكل فرد من أفراد المجتمع، ما يمكن أن نسميه بـ "الهوية المركبة" الناتجة عن تراكم الهويات الفرعية المختلفة.

- في علم الاجتماع رؤيتان أساسيتان، على الأقل، يمكن أن ننظر من خلالهما للهوية. الأولى تميل إلى اعتبارها نتيجة للتنشئة الاجتماعية التي يخضع لها الفرد من خلال مساهمة وتأثير المؤسسات القائمة. والثانية تعتبر الهوية ناتجة عن الموقع الذي يتواجد فيه الفرد أو الجماعة كفاعل اجتماعي تتحدد هويته بمدى قدرته على فرض

وجوده وإرغام الآخرين على الاعتراف به وبمصالحة في إطار نسق علاقات السلطة القائم المشكل لطبيعة البناء الاجتماعي السائد.

- يمكن الجمع بين تلك الرؤيتين، واعتبار الهوية ناتجة عن الالتقاء بين هذين البعدين.

التنشئة الاجتماعية والبناء الاجتماعي وتفاعل الفاعل مع هذا البناء في مرحلة تاريخية معينة وفي سياق تاريخي محدد. وهو ما نحبه من جهتنا في تصورنا لظاهرة الهوية الاجتماعية والمهنية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا. فالهوية كما ذكر "دوبار" ناتجة عن مسار تاريخي ولكنها في نفس الوقت منتجة للتاريخ.

- وفي الأخير نتوصل إلى التسليم بأن الكشف عن طبيعة الهوية يتطلب، إذا جمع معلومات ومعطيات الأصول والمسارات الذاتية التي يبني من خلالها الأفراد انتماءاتهم وتصوراتهم لأنفسهم، للآخرين، للمجتمع والعالم المحيط بهم، ومعطيات بناءية متعلقة بوضعيتهم ووعيهم وما يتطلعون إليه ويقومون به أو ما هم مستعدون للقيام به.

وبناء على كل ما طرحناه حول مفهوم الهوية، يمكننا اقتراح تعريف كما يبدو لنا هذا المفهوم وما نقصده من استعماله طيلة هذا العمل، مع تأكيدنا على أن أي تعريف يبقى محاولة لا يمكن لها أن تزيل الغموض كلية للتعبير عن واقع مفترض وبشكل مؤقت وليس نهائي لأن البحث نفسه بإمكانه التوصل إلى تغيير نظرتنا سواء لجدوى المفهوم أو إلى ما يعنيه.

وفي هذا الإطار، فإننا نقترح التعريف التالي :

الهوية ظاهرة نفسية اجتماعية تتشكل من طبيعة ودرجة شعور الفاعل الاجتماعي، فردا أو جماعة، ووعيه بذاته، ككائن له ما يميزه عن الآخرين. وهي تتجسد من خلال تمثيلات الفاعل لمساره ودوره ومكانته في المجتمع، ولقضاياها ومن خلال طموحاته وتطلعاته ومشاريعه. وهي بالتالي ظاهرة معقدة ومركبة، مستقرة نسبيا ولكنها متغيرة لأنها تنتج عن المسارات التي مر بها الفاعل ودوره وظروفه واما تفرضه عليه الأطر والنظم الاجتماعية السائدة، وأنشطة الفاعل نفسه وتفاعله مع تلك الأطر والأنظمة، وأنشطة الفاعلين الآخرين، ولما يتميز به السياق الاجتماعي العام في فترة تاريخية معينة.



إن تبني هذا التعريف والتركيز على هوية الإطارات المهنية والاجتماعية يجعلنا نتوجه نحو المعطيات التي تكشف لنا عن طبيعة هذه الفئة من حيث مسارات أعضائها الاجتماعية والتعليمية والمهنية، وعن ظروفهم المهنية والاجتماعية، على المستويين التنظيمي (المؤسسة) والاجتماعي العام، وتمثلاتهم وتصوراتهم وأحكامهم المتعلقة بمختلف تلك الأبعاد المشكلة للهوية وذلك محاولة منا للوقوف على طبيعة هذه الهوية وطبيعة الفاعل الذي تتعلق به.

## 2.2. الدور والمكانة والموقع (Rôle, statut et position) :

ننتقل الآن إلى محاولة تحديد ما نعنيه بمفاهيم أخرى نستعملها كثيرا في هذا البحث لارتباطها بمفهوم الهوية وفق التصور الذي تبنيناه ونعني بذلك : "الدور" وكذلك "المكانة" و "الموقع". بالنسبة إلى مفهوم الدور، تقول "غرافيتز" (Grawitz)، إن "بينيه" (Binet) هو الذي أدخله إلى مجال العلوم الاجتماعية سنة 1898. وقد تم استخدامه، فيما بعد، من طرف علماء الأنثروبولوجيا الأمريكيين مثل "ميد" (G.Mead) و"لنتن" (Linton) ومن بعدهما "مورينو" (Moréno). وقد أستخدم تعبيراً على ما يقوم به الفرد تشبيهاً لما يقوم به "الممثل" على خشبة المسرح. وكان يعني عند هؤلاء الرواد "مجموعة" السلوكيات والتصرفات المنبثقة عن وضعية معينة، وفق ما يحدده المجتمع (كدور الأب، والمعلم، إلخ). ومن وجهة النظر تلك، فإن المجتمع يتشكل من عدد كبير للأدوار التي على كل فرد أن يؤديها مع تصور وجود تناقضات بين مختلف الأدوار.<sup>(1)</sup>

أما "ر. بودون" (R.Boudon) و"ف. بوريكو" (F. Bourricaud)، فإنهما يعتبران إن مفهوم الدور، في استعماله السوسيولوجي، ينسب غالباً إلى "لنتون" بالرغم من أن هذه الكلمة الخاصة بالمسرح قد استعملت عند "نيتشه" بالمعنى السوسيولوجي أيضاً. ويمكن تعريف مفهوم الدور حسبها على أنه "أنظمة إلزامات معيارية يفرض على الفاعلين الخضوع لها، مقابل حقوق مرتبطة بهذه الالزامات". وهكذا "يحدد الدور منطقة موجبات وإلزامات مرتبطة، خاصة بمنطقة استقلال ذاتي مشروط". كما أن الإلزامات المعيارية المقترنة بكل دور من

<sup>1</sup> - Madeleine Grawitz, Lexique des sciences sociales, Paris, Dalloz, 1981. p.320.

الأدوار والتي تكون في أبسط الحالات معروفة تقريبا من مجموع الفاعلين المنتمين إلى تنظيم معين، تخلق توقعات للدور تؤدي إلى تقليص الشك في طريقة أداء النشاط"<sup>(1)</sup>.

ويضيف "بودون" و"بوريكو" أنه من المهم التشديد على ملاحظة وهي : "إذا كانت الإلزامات التي تفرض نفسها على أعضاء تنظيم معين، عبر تعريف دورهم، جوهرية لتحليل سلوكهم، فإنها لا تكف لتحديد هذا السلوك، لأن الإلزامات المعيارية تتضمن "بصورة عامة عدم تحديد والتباس يسمح للفاعل بهامش من المناورة يمكن أن يتطور بداخلها سلوكا إستراتيجيا"<sup>(2)</sup>. وهكذا، يستنتج الباحثان، "أن لمفهوم الدور أهمية جوهرية في التحليل السوسيولوجي الواسع كما في التحليل السوسيولوجي الضيق"<sup>(3)</sup>.

أما بالنسبة إلى مفهوم المكانة ( Statut )، تقول "غرافيتز" بأنه يستعمل في علم الاجتماع للتعبير عن الوضعية التي يحتلها الفرد، ومستواه في المجتمع كنتيجة للدور الذي يقوم به<sup>(4)</sup>، وكذلك بالنسبة لمفهوم "الموقع" فإننا نستخدمه كمرادف للمكانة. وهو الاتجاه نفسه الذي تأخذ به "غرافيتز" التي تذكر بأن "الوضعية الاجتماعية هي مكانة" الفرد أو المجموعة مقارنة بوضعيات الآخرين. أما "بودون" و"بوريكو" فقد ذكرا بأن "الوضع الاجتماعي"<sup>(5)</sup> يدل على "الموقع" الذي يحتله الفرد ضمن مجموعة معينة، أو الموقع الذي تحتله المجموعة في مجتمع معين. ويمكن تعريف "المكانة" أيضا حسبها بصفاتها "الوضع"، كجملة من الموارد الواقعية أو الكامنة، التي يسمح امتلاكها من قبل فاعل معين بتفسير أدواره أو لعبها وفقا لتعديلات مبتكرة إلى حد ما.<sup>(6)</sup>

ويضيف "بودون" و"بوريكو" بأن العلاقة بين "الدور" و"الوضع" ( Position ) ليست وحيدة الجانب، حيث أن الوضع ليس فقط موردا بالنسبة للفاعل في ممارسة أدواره، وإنما هو كذلك جزء الطريقة التي يؤدي بها دوره. وهذا الجزء يمكنه أن يكون إيجابيا كما يمكنه أن يكون سلبيا. والنتيجة، حسب هذه الرؤية، هي أن الوضع ليس جملة من الحقوق والواجبات التي لا تتغير.<sup>(7)</sup>

<sup>1</sup> - ر. بودون وف. بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص288.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص289.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص291.

<sup>4</sup> - M. Grawitz, op., cit., p.341.

<sup>5</sup> - "الوضع الاجتماعي"، هي ترجمة لمفهوم "Statut" كما أخذ به سليم حداد الذي قام بترجمة مؤلف "ر. بودون" و"ف. بوريكو" مرجع سابق.

<sup>6</sup> - "ر. بودون" و"ف. بوريكو" مرجع سابق، ص594.

<sup>7</sup> - المرجع نفسه، ص585.

وخلاصة القول بالنسبة إلى المفاهيم الثلاثة هذه : "الدور" و"المكانة" أو "الموقع"، هو أن الدور كمجموعة الأنشطة التي يترتب على الفاعل القيام بها في مجتمع معين ليس كما تحدها له القوى الفاعلة فقط في مرحلة تاريخية معينة وإنما كما ينجح هو في رسمها وتأديتها. وهو ما يحدد له وبشكل كبير "الموقع" أو "المكانة" كمجموعة واجبات وحقوق معنوية ومادية وهي مهمة في تحديد هوية الفاعل الذي يقوم بذلك الدور والذي يحتل تلك المكانة المنبثقة عن ذلك الدور. فالدور والمكانة أو الموقع المنبثقة عنه هي التي تجعل الفاعل يشعر بذاته كفاعل متميز له دور خاص به، يحتاجه المجتمع. فالهوية على حد تعبير "مورين" (E.Morin) تركز على الاختلاف من أجل تأكيد الخصوصية. وليس ذلك فيما نعتقد على المستوى الثقافي فقط وإنما أيضا بالنسبة للمجال المهني لأن المهنة في المجتمعات المعاصرة أصبحت تشكل كما ذكرنا بعدا أساسيا، بل وربما البعد الأساسي لهوية الفاعل بشقيها الفردي والجماعي.

### 3.2. الإطار (Le cadre)

بعد تحديد مفاهيم الهوية، والدور، والمكانة، أو الموقع، ننتقل الآن إلى محاولة الوقوف على ما نقصده في هذا العمل من خلال استعمالنا لمفهوم آخر لا يقل أهمية على المفاهيم السابقة ضمن الإطار المفهومي لهذا البحث. إنه مفهوم "الإطار" الذي يبدو بدوره مثيرا للجدل. ولعل ما يذكره "لغياشي" عنصر "بهذا الصدد كفيل بإعطاء فكرة عما يمكن أن يطبع تداول هذا المفهوم في الأدبيات السوسولوجية. حيث يؤكد بأنه لا شك أن مفهوم الإطار، مثله مثل غيره من المفاهيم المستعملة في البحث العلم الاجتماعي، يكتنفه الكثير من الغموض واللبس بسبب ما يعرفه من انتشار في الاستخدام ونقص في دقة المعنى. إلا أن ذلك متوقع، كما يضيف عنصر، لأنه بمثابة الضريبة أو الثمن الذي تدفعه المفاهيم المتداولة والشائعة وبخاصة تلك التي تخرج إلى ميدان الاستعمال المكثف في مجالات عديدة ومتنوعة.<sup>(1)</sup>

من جهة أخرى، إن بروز الإطار، كما يقول أحد الباحثين الأمريكيين، قد ارتبط بتطور المؤسسات الصناعية والتجارية، حيث أدت الحاجة المتزايدة لعمل هذه المؤسسات إلى

<sup>1</sup> - لغياشي عنصر، "الإطارات الصناعية"، دفتتر مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (CRASC) رقم 02، وهران، 2001، ص75.

ترسيخ وظيفة الإطار داخل المؤسسة. وقد حدث ذلك في البداية في قطاع السكك الحديدية في المرحلة الممتدة بين 1880 و 1890 وقد واكب ذلك البروز انتشار سريع لطرق تسيير جديدة ساهمت فيما بعد في بلورة وعي الإطارات بمراكزهم كمجموعة سوسيو مهنية (1). ويفسر "شاندر" (Chandler) ذلك البروز باتساع رقعة الأسواق، الذي خلق، وللمرة الأولى، الحاجة إلى تنسيق إداري بين مختلف المهام والنشاطات، الشيء الذي تطلب من أصحاب الأعمال تنظيم مؤسساتهم على شكل عدة أقسام، وتم توظيف "إطارات" من أجل تسيير تلك المنشآت. (2)

أما "بيتر دراكر" (P. Drucker)، فقد أشار إلى أن وظيفة التسيير (ومن ثم التأطير) قد برزت في ألمانيا أولاً، ثم انتشرت في الولايات المتحدة في القطاعات التي ذكرها "شدر"، وأن ذلك قد تم إبان العشرية الممتدة بين 1895 و 1905، حين تم الفصل بين ملكية المؤسسة ووظيفة تسييرها. وقد حدث ذلك لما اشترط "جورج سيمنس" (George Siemens) صاحب أول بنك ألماني على أبناء قريبه "فرنر" (Werner)، في مقابل إنقاذ شركة الأجهزة الكهربائية من الإفلاس، التي كانوا يشرفون عليها، الابتعاد عن القيادة وتسليمها لأشخاص متخصصين قادرين على أداء وظيفة الإدارة والتأطير. وقد قامت بعد ذلك، يقول "دراكر"، مجموعة من أبرز رجال الأعمال في الولايات المتحدة من أمثال "مرغان" (J.P. Morgan) و"روكفلر" (J. Rockefeller) بنفس الشيء بقطاعات الصناعة والسكك الحديدية بالولايات المتحدة الأمريكية. (3)

أما "فكتور برلو" (Victor Perlo) فقد رأى، من منظور ماركسي، أن ظهور وظائف التسيير والتأطير إنما تعود إلى أسباب أخرى، ليست تقنية بل اجتماعية ناجمة، كما يقول، عن إستراتيجيات الطبقات المالكة. تلك الاستراتيجيات التي فرضها، كما يضيف، "برلو"، نمو الحاجة إلى إيجاد من ينوب تلك الطبقات في مهام القيادة والتأطير، بعد أن تزايدت إنشغالات المالكين وأنشطتهم في أعقاب تنامي ثروتهم. فكلما اتجه أصحاب رؤوس الأموال، يقول "Perlo"، نحو الاهتمام بالأنشطة المالية، التي ما فتئت تتسع وتتعدد، كلما أصبح اهتمامهم بالتسيير والتأطير المباشر لمؤسساتهم اصعب وأثقل وهو الأمر الذي أدى بهم في

<sup>1</sup> - Alfred Chandler, La Main visible des managers, Paris, Economica, 1988. p506.

<sup>2</sup> - Ibid., p.537.

<sup>3</sup> - P. Drucker, « L'organisation du futur », Harvard - l'Expansion, 1988, p.25.

آخر المطاف، في اعتقاده، إلى تركيز جهودهم واهتماماتهم المباشرة على المؤسسات المالية من جهة وإلى إسناد التسيير اليومي للمؤسسات الصناعية إلى مدارء أجراء من جهة أخرى، مع إبقاء القرارات المتعلقة بالسياسات العامة ضمن صلاحياتهم هم دون غيرهم.<sup>(1)</sup>

ومهما يكن من أسباب لتفسير ظهور التأطير داخل المؤسسات الصناعية وفي المجتمع، فإن ذلك مرده فيما يبدو، إلى بروز الحاجة إلى دور الإطارات مع تطور العمل الصناعي الحديث. ف "كارل ماركس" اعترف بتلك الضرورة حيث اعتبر التأطير، أو بالأحرى، "الإدارة والرقابة"، حسب تعبيره، وظيفة تظهر بالضرورة كلما أخذت العملية الإنتاجية شكلا اجتماعيا وليس نشاطا فرديا منعزلا لمنتجين مستقلين. فالإدارة والرقابة من هذا الجانب تعتبر عملية إشراف عام وتوحيد للعملية الإنتاجية تظهر في كل الأنشطة التي تتم بالتعاون بين مجموعة من الأفراد. وتعتبر هذه الوظيفة في بعدها هذا، حسب ماركس، عملا إنتاجيا ضروريا في كل نظام اجتماعي للإنتاج. وبالرغم من ذلك، فإن ماركس، انطلاقا من قناعاته الخاصة، يعتبر "الإدارة والرقابة" في بعدها الثاني ضرورة في "كل أنماط الإنتاج التي تقوم على مواجهة بين العامل كمنتج مباشر وبين مالك وسائل الإنتاج". وكما كانت المواجهة حادة وقوية، كلما كان الدور الذي تؤديه عملية الرقابة أكثر أهمية. "كما لا يمكن، يضيف مؤلف رأس المال، الاستغناء عنه (الدور) في النظام الرأسمالي للإنتاج لأن العملية الإنتاجية في هذا النظام هي أيضا عملية لإستغلال قوة العمل من طرف صاحب رأس المال"<sup>(2)</sup>.

أما "ر. فاتيه" (R.Vatier)، فإنه يرى أن الإطار هو ذلك "الأجير، الذي يعمل تحت قيادة رؤساء المؤسسات، تفوض له سلطات، يتحمل من خلالها مسؤولية قطاع معين أو تحسين وضعية محددة ومن هنا فهو الذي يقوم بمهام تسيير وتنظيم ودراسة، سواءا كان ذلك من موقع قيادة أم لا"<sup>(3)</sup>.

هذا وإن صعوبة تعريف مفهوم الإطار، يقول أحد الباحثين الفرنسيين،<sup>(4)</sup> تبلغ درجة يتغير معها عدد الإطارات بنسبة 1 إلى 6 حسب التعريف المعتمد. أما "م. بينان" (M.

<sup>1</sup> - Victor Perlo, L'Empire de la haute finance, Paris, éd. Sociales, 1974, p.64.

<sup>2</sup> - K. Marx in. N.Poulantzas, Les Classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui, Paris, éd. du seuil, 1974. p.229.

<sup>3</sup> - Raymond Vatier, Le Perfectionnement des cadres, Paris, PUF, 1969, p.12.

<sup>4</sup> - Jean Delmarle, Classes et luttes de classes, Paris, éd., ouvrières, 1973, p.85.

(Benain) و"ج.ك. كارون" (J.C Carron) فإنهما يذكران بأن لفظة "الإطار" قد دخلت في الخطاب المتخصص في فرنسا مباشرة بعد الحرب العالمية الثانية. فقاموس "ليترية" (Littré) الصادر سنة 1883 يذكر في المعنى السابع لهذه الكلمة، ما معناه: "كلمة عسكرية، تعني مجموعة الضباط وضباط صف الكتبية..."، ويستنتجان من ذلك بأنه، وحتى ذلك التاريخ، كانت لفظة "الإطار" لا تستعمل إلا في المجال العسكري ولم تكن هناك أية إشارة إلى استعمالها في مجال الحياة المدنية.

وإذا تمت العودة إلى قواميس أحدث مثل كيبه (QUILLET) لسنة 1946، فإننا نجد، حسب نفس الكاتبين، ما مؤداه: "مجموعة الضباط وضباط الصف، والعرفاء الذين يشكلون كتبية أو فيلقا..." وكما يبدو واضحا، فإن اللفظة بقيت تستعمل في المجال العسكري دون<sup>(1)</sup> غيره حتى ذلك التاريخ. ويضيف "بينان وكارون" بأن الإطار يعرف عموما على أنه "من يمثل المديرية العامة، وبإمكانه المشاركة في صنع التوجيهات، ويكلف بتطبيقها، والتأكد من صحة إنجازها وبالتالي فهو مدعو للتكفل، على مستوى المؤسسة، بانتهاج سياسات قد لا يكون دائما على اتفاق معها". ولعل ما يميز الإطار في نظرهما، هو هذه الوضعية بالذات. فبالرغم من أنه يتحمل مسؤولية ويمتلك سلطة عن طريق التفويض، فإن طموحاته الشخصية ليست دائما محققة، بل وكثيرا ما يجد نفسه مؤيدا ضمنا لمطالب مرؤوسية. إنها الوضعية التي غالبا ما تخلف لدى فئة الإطار شعورا بالقلق المزمن<sup>(2)</sup>، فلا هو مع الإدارة دائما، ولا هو مع العمال دائما.

من جهة أخرى، يشير كل من "بينان" و"كارون" أن الإطار ينحدرون عموما، من حيث التكوين، من ثلاث جهات:

- 1 - المدارس التقنية العليا.
- 2 - الجامعات والمعاهد الجامعية.
- 3 - التكوين العصامي. أما من حيث المستوى الإداري فهم ينتمون إلى ثلاثة مواقع أساسية: 1- الإطار البسيطة أو الدنيا 2- والإطارات المتوسطة و 3- الإطار

<sup>1</sup> - M.Benain et J.C. Carron, Les cadres d'entreprise, éd, d'organisation, Paris, 1968, p.18.

<sup>2</sup> - Ibid., p.19.

العليا.<sup>(1)</sup> أما "جون فاسال" ( J.Vassal )، فإنه يرى بأن الإطارات يتوزعون على ثلاث مجموعات. الأولى، وهي مجموعة الإطارات العليا، التي تضم المدراء، ورؤساء المصالح، فهم مسؤولون على وظائف معينة من وظائف المؤسسة ويتمتعون بقدر كبير من حرية المبادرة في مجال تخصصهم. والإطارات المتوسطة، فهم الذين يمارسون مسؤوليات ويشرفون على عاملين ولكن دون مستوى التأطير. وأخيرا الإطارات المبتدئون وهم غالبا من الإطارات الشباب في بداية حياتهم المهنية.

على الرغم من هذا التقسيم المبدئي، فإن "فاسال" يعترف بأن الواقع أعقد من ذلك، حيث يمكن إيجاد تقسيمات أخرى بمستويات أكثر وأعقد<sup>(2)</sup>. كما يعترف في الوقت نفسه بأن مفهوم "الإطار" يكتنفه الغموض، ويرى بأن ما يميز هذه الفئة عن غيرها هو في الحقيقة مواقف أفرادها من أهداف القيادة العامة للمؤسسة. فإذا كان دور عمال المستويات الدنيا يتوقف على التنفيذ فقط، وفق توجيهات المسؤولين، فإن الإطارات يتميزون بامتلاك قدر معين من السلطة، عن طريق التفويض، إضافة إلى تمثيل المؤسسة لدى المرؤوسين<sup>(3)</sup>.

أما "لوك بلتسكي" (L. Boltanski)، فإنه يشير إلى أن تعاريف الإطارات، خاصة تلك التي صيغت في الستينيات والسبعينيات، وهي فترة يرى بأنها شهدت اهتماما كبيرا بهذه الفئة قد أخذت أحد الأشكال الأربعة التالية :

-الأولى : ترى بأن الإطارات يشكلون مجموعة مستقلة وسيطة تقع بين "البروليتاريا" من جهة، وأرباب العمل من جهة أخرى تسعى، حسب وجهات النظر، إلى التعايش معهما أو أخذ مكان أحدهما.

-الثانية، تقول بأن الإطارات هم "الحلفاء الطبيعيون" للبروليتاريا (ضد أرباب العمل) أما الشكليين الآخرين، فإن "بلتسكي" يعتبرهما أقل تبسيطا من الشكليين السابق ذكرهما.

-أولا : الإطارات يمثلون طبقة جديدة من "التكنوقراط" و  
-ثانيا : الإطارات يشكلون "طبقة عاملة جديدة"<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> - Ibid., p.31.

<sup>2</sup> - Jean Vassal, Le recrutement et l'intégration des cadres, Paris, Dunod, 1970, p.3.

<sup>3</sup> - Ibid., p.4.

<sup>4</sup> - Luc Boltanski, Les cadres, la formation d'un groupe social, Paris, éd, de minuit, 1982, p.255.

إن هذه التعريفات أو التصنيفات تتبثق، حسب "بلتنسكي"، عن رغبة الفاعلين الاجتماعيين من أحزاب ونقابات عمالية، في تغليب هذه النظرة أو تلك لأغراض سياسية بالأساس ترتبط بالتوجهات الأيديولوجية لتلك التنظيمات، التي تعطي أهمية قصوى لعلاقة "البروليتاريا" آنذاك "الحلفاء المفترضين لها"<sup>(1)</sup>.

من جهته، يرى "غي غرو" ( Guy Groux ) أن ما يجعل تعريف الإطارات أمرا مستعصيا ليس فقط مسألة التسميات ولكن المشكلة تكمن في الانقسامات الكبيرة التي تعاني منها هذه المجموعة أفقيا وكذلك عموديا. ويعني بذلك تعدد المهن التي تنطوي عليها هذه الفئة ومجالاتها المختلفة وكذلك مستوياتها المتعددة. ولذلك يذكر "غرو" بأن العديد من الدارسين يرون بأن أهم ما يميز مجموعة الإطارات هو بالذات ذلك التمايز المشار إليه. إلا أنه لا يوافق على ذلك لأنه يؤكد على أن الطبقات والمجموعات الاجتماعية الأخرى لا تخلو من تلك التقسيمات.

وفي نفس السياق يلاحظ "غرو" بأن اللغة الإنجليزية تستعمل ثلاث تسميات للإشارة إلى ما يعرف في اللغة الفرنسية بـ "الإطارات" ( les cadres ) وهي : "The executives" التي تشير إلى فئة الإطارات القيادية و " The managers " ويقصد بها رؤساء الورشات والمصالح، وأخيرا " The professionals " التي تشير إلى فئة الخبراء والمشتغلين بالبحث داخل المؤسسة. هذا في الوقت الذي نجد فيه أن لفظة " les cadres " هي المعبر الوحيد في اللغة الفرنسية عن كل هذه الفئات وهي مفهوم، يقول "غرو" ينحدر (كما رأينا) من الحياة العسكرية.<sup>(2)</sup>

أما بالنسبة إلى تعريف المفهوم، فإن "غرو" يرى بأن أشمل تعريف لفئة الإطارات في اللغة الفرنسية هو ذلك الذي وضعه : المعهد الوطني (الفرنسي) للإحصاء والدراسات الاقتصادية (Insee)، لأنه يعتمد، في اعتقاده، على عدة معايير وهي : مستوى التأهيل، والشهادة المتحصل عليها، وأخيرا المكانة في المؤسسة. كما أن التعريف المذكور لا يميز بين القطاعين : العمومي والخاص. ويلاحظ "غرو" أيضا بأن التعريفات المقترحة من هذا المعهد قد عرفت عدة تغييرات منذ أن بدأت في الصدور، أي منذ الحرب العالمية الثانية<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - Ibid., p.263.

<sup>2</sup> - Guy Groux, Les cadres, Paris, la découverte/Maspero, 1983. p.10.

<sup>3</sup> - Ibid., p.12.



ويشير إلى أمر مهم في تاريخ فئة الإطارات وهو أن "المهندسين" هم الذين شكلوا في البداية، الفئة الأساسية لمجموعة الإطارات ولحقت بهم فيما بعد فئات أخرى. وقد لعب هذا الحدث دورا مهما في التمايز والانقسام الذي تعاني منه هذه الفئة إلى يومنا هذا.

وتتمثل وظيفة الإطار حسب "غرو"، بالأساس، في مجموعة الأنشطة التي تساهم في عملية تنظيم العمل وتطبيق توجيهات القيادة العليا وبالتالي فهي تأخذ شكل مهمة رقابة داخل المؤسسة. أما خارجها، فهي عبارة عن المهام المؤدية إلى إقامة العلاقات بين المؤسسة ومن تحتاجهم في نشاطها كالممولين والممولين. كما أن مهمة الإطار تتجسد في التخطيط والبحث عن الأسواق<sup>(1)</sup>، وبالتالي فإن وظيفة التأطير تحتوي على عدة مستويات، حيث نجد في المستوى الأول بسطاء المسؤولين الذين يرأسون مجموعات صغيرة من أعوان التنفيذ، ثم المستوى الثاني الذي يضم المشرفين على عدة مجموعات، ثم يأتي المستوى الثالث وهو الذي يعتبره "غرو" مستوى التأطير الحقيقي.

أما "جون-بول جويس" ( Jean-Paul Jués ) فإنه يعتقد، على غرار عدة باحثين آخرين، بأن مفهوم "الإطار" والمكانة التي تميز صاحبها ، إنما هي خاصية فرنسية. ويؤكد في الوقت نفسه على أن تعريف هذه المجموعة يعد أمرا صعبا وأن القضية حساسة في النقاش السوسيولوجي. والسبب في ذلك أن الإطارات يحتلون موقعا مهما في أي مؤسسة. فالفئة تحتل ذلك المكان المتواجد بين القيادة والقاعدة العمالية<sup>(2)</sup>. ويرى "جويس" أن التعريفات العديدة المقترحة تشكل في حد ذاتها مصدرا من مصادر الغموض الذي يميز هذا المفهوم.<sup>(3)</sup>

وفي هذا الصدد يذكر الباحث بتعريفات الإطار التي تضمنتها "قرارات بارودي" (Parodi) التي صدرت سنة 1946، نسبة لوزير العمل الفرنسي آنذاك، حيث تنص المادة الثانية من القرار المؤرخ في 31 جانفي 1946 على أن "الإطارات هم أولئك الأعوان الذين يمتلكون تكويننا تقنيا، أو إداريا، أو قانونيا، أو تجاريا، أو ماليا، الذين يقومون، بتفويض من صاحب العمل، بقيادة عدد من المساعدين المنتمين إلى مستويات مختلفة مثل : العمال أو التقنيين، أو المهندسين، أو الإداريين، أو التجاريين"<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> - Ibid., p.55.

<sup>2</sup> - Jean-Paul Jués, Les cadres en France, PUF, 1999. p.3.

<sup>3</sup> - Ibid., p.5.

<sup>4</sup> - Ibid., p.9

ويرى "جوويس" من جهة أخرى أن المؤسسات الكبيرة تحتوي على أربعة مستويات للتأطير وهي : "الإطارات المبتدؤون، والمرسمون، والإطارات العليا، وأخيرا الإطارات القيادية"<sup>(1)</sup>. ويضيف "جوويس" بأن هناك صنفان من الإطارات حسب التخصص : "إطارات القيادة" (les cadres hiérarchiques) وهم الذين يمتلكون سلطة قيادية على مجموعة أخرى من العاملين، و"إطارات الوظيفة" (Fonctionnels) وهم الذين لا يقومون بقيادة أو إشراف على أشخاص، ولكنهم يقومون بوظائف قائمة على ما يسميه بـ "المسؤولية التقنية"<sup>(2)</sup>. ويذهب "جوويس" بعد هذا إلى التأكيد على أن التعريفات الحديثة لمفهوم الإطار قد أصبحت تركز على أبعاد غير تلك التي كانت تحظى باهتمام الدارسين. فبعد أن كان التأكيد يتم على جوانب "القيادة" و"التوجيه" وما شابههما، فإن الضوء أصبح يسلط، في التعريفات المعاصرة، على مهام "التحفيز" و"التنظيم" و"التنشيط" ... لأن الإطار لم يعد، في نظره، ذلك المسؤول الذي يجتهد في تطبيق قرارات الإدارة على المنفذين بقدر ما أصبح مدعو لخلق وتشجيع روح المبادرة لدى المرؤوسين ولدى كل من يحيطون به<sup>(3)</sup>. وقد ذهب في هذا الاتجاه الكثير من المهتمين بهذه المواضيع في الدول الصناعية. فبعدها كان ينظر للإطار وفق التصور التaylorي السائد، على أنه يقوم بدور تحديد المهام للمرؤوسين ثم التأكيد من تطبيق ما تم تحديده<sup>(4)</sup> فإن مهمتهم الأساسية الآن يمكن أن تلخص في مجموعة من أنشطة "تنظيم عملية اكتساب المرؤوسين لقيم مشتركة، تشجع على تحقيق الفعالية في المؤسسة، وعلى تأمين إستمراريتها"<sup>(5)</sup>.

أما "ماريان دي تروبير" و"إستين مرتيناز" (M.de Troyer et E.Martinez)، فقد أشارا من جهتهما، بأن عبارة "الإطار" ليست محددة بدقة في بلجيكا سواء في النصوص القانونية، أو في مجال العلاقات الجماعية للعمل، أو في التصنيفات الإحصائية للتشغيل. وقد تم الانتظار إلى منتصف الثمانينيات لتكون محاولة لتعريف هذا المفهوم. حيث أعتبر الإطارات من الناحية القانونية عاملين لأن علاقاتهم بالمؤسسة قائمة على عقد عمل، حتى وإن تم الاعتراف بأنهم يختلفون في جوانب معينة، خاصة في ما يتعلق بالمكانة، عن باقي

<sup>1</sup> - Ibid., p.11.

<sup>2</sup> - Ibid., p.17.

<sup>3</sup> - Ibid., p.47

<sup>4</sup> - Jacques le Menestrel et Marc Schpilberg, Au revoir et merci Monsieur Taylor, Paris éd. d'Organisation, 1991, p.55.

<sup>5</sup> - Ibid., p.28.

الفئات العاملة الأخرى<sup>(1)</sup>. ويذكر "تروبير" و"مرتينييز" أن "بلنباين" (Blanpain) إعتبر في دراسة أجراها في بداية الستينيات على أن العنصر الأساسي للتمييز بين الإطارات وغيرهم من الفئات الأخرى يتمثل في طبيعة الوظيفة التي يؤدونها، والتي تتواجد في تقديره بين "الهدف والتنفيذ". ويعني ذلك أن الإطارات يؤدون الوظيفة التي تتوسط عملية تحديد هدف المؤسسة من طرف القادة وتنفيذ ما يؤدي إلى تحقيق هذا الهدف من طرف العمال والموظفين. ومن هنا، فإن مهمة الإطارات تتمثل في تجسيد الأهداف من خلال تحديد الوسائل المؤدية إلى ذلك. ولذلك، يتميز الإطارات عن غيرهم من الفئات العاملة الأخرى بقدر واسع من الاستقلالية، والمبادرة والمسؤولية المرتبطة بذلك.<sup>(2)</sup>

وقد تم تعريف الإطارات، يضيف "تروبير" و"مرتينييز"، في نص قانوني صادر في 22 جانفي 1985 الذي يقول: إن الإطارات هم مجموعة "الموظفين الذين يقومون دون أن يشكّلوا جزءا من قادة المؤسسة، ووظيفة عليا يتكفل بها على العموم أصحاب شهادات معينة أو الذين يمتلكون خبرة مهنية تؤهلهم لذلك"<sup>(3)</sup>. ويذكر "تروبير" و"مرتينييز" أن المنظمة الدولية للعمل قد وضعت سنة 1977 تعريفا للإطارات يقول بأن الإطار هو: "كل شخص إستفاد من تكوين مهني أو تعليم عالي، أو الذي تحصل على خبرة تساوي قيمتها ذلك التكوين في المجال العلمي، أو التقني، أو الإداري، والذي يقوم، في إطار علاقة عمل، بوظيفة يغلب عليها الجانب الفكري، والتي تستلزم امتلاك سلطة تقدير، وهامش من المبادرة، والتي تستوجب درجة مرتفعة نسبيا من المسؤولية. كذلك ويعتبر إطارا كل شخص تتوفر فيه الشروط المذكورة، وتحصل من لدن مستخدمه على تفويض يمكنه من التخطيط والقيادة والتنسيق في جزء من نشاط المؤسسة وكان يمتلك الكفاءة التي تؤهله لذلك"<sup>(4)</sup>.

هذا بالنسبة لتعريفات مفهوم "الإطار" وما يكتنفه من غموض وما يثيره من نقاش في أدبيات البحث السوسولوجي الغربي بالأساس. وماذا عن الموضوع نفسه في الإسهامات الأكاديمية المحلية؟ في الواقع لم نقف على تعريفات لهذا المفهوم في أي من المواقع التي كان من الممكن أن نجد فيها محاولات في هذا الصدد. فلا النصوص التشريعية والتنظيمية

<sup>1</sup> - Mariane De Troyer et Estban Martinez, « Les cadres en Belgique » in. Cadres et comparaisons internationales, Actes de la journée du 30/11/2001 L'EST, Aix en Provence, p.43.

<sup>2</sup> - Ibid., p.45.

<sup>3</sup> - Ibid., p.47.

<sup>4</sup> - Ibid., p.49.

المتعلقة بالعمل احتوت، حسب علمنا، على تعريف للإطار، ولا الاتفاقيات الجماعية، ولا النصوص الصادرة عن هيئات الإحصاء الوطني. ومع ذلك فقد تم لنا الوقوف على محاولة واحدة تضمنتها مراسلة مؤرخة في التاسع من مارس من سنة 1993، صادرة عن مركز الدراسات الاستراتيجية الشاملة. وقد أرسلت آنذاك إلى كل المؤسسات والإدارات في إطار دراسة قد يكون المركز قام بها حول فئة الإطارات لم نتمكن للأسف من الوصول إليها. وقد عرف الإطار في تلك المراسلة (\*) على النحو التالي : "يعتبر إطارا كل من يتقاضى أجرا يعادل أجر الدرجة الرابعة عشر ( 14 ) أو أكثر من سلم القانون العام للعامل وكل من له مستوى تعليم تقني سامي أو أكثر مهما كان المنصب الذي يحتله". إن الملاحظ على هذا التعريف أنه تعريف "عملي" إجرائي فرضته فيما يبدو طبيعة الدراسة التي كان المركز المذكور ينوي القيام بها والظروف العامة التي أحاطت بذلك المشروع. لقد أعتمد، من أجل تحديد المنتمين إلى فئة الإطارات، على مؤشرين اثنين هما :

الأجر الذي يتقاضاه المعني، وفقا للتصنيف الرسمي حسب سلم القانون العام للعامل (SGT)، الذي كان سائدا آنذاك، والمستوى التعليمي. إننا نعتقد بأن تعريفا كهذا بالرغم من إمكانية الاعتماد عليه في تحديد حدود هذه الفئة على أرض الواقع، هو تعريف واسع جدا وقد يشير إلى من لا ينتمون فعليا إلى فئة الإطارات حتى وإن كانوا يصنفون كذلك، إذ يكفي أن يكون المعني مدرجا ضمن قائمة الإطارات ليعتبره التعريف إطارا وإن كان لا يقوم بمهام التأطير بشكل حقيقي، أو أنه لا يمتلك المؤهلات التي تؤهله لذلك، والتي أكدت عليها تعاريف عديدة ومنها تعريف المنظمة الدولية للعمل المشار إليه سابقا.

إن إطلاعنا على عينة التعاريف التي حاولت تحديد مفهوم الإطار تجعلنا نقف على مدى الصعوبات التي تعترض كل من يريد الوقوف على ما تعنيه تلك العبارة ومن ثم على تحديد من هم أعضاء فئة الإطارات المعنيين ببحثنا هذا، والإلمام بالخصائص المميزة لهذه الفئة. ومع ذلك فإن التمعن في ما أوردناه من محاولات يجعلنا نقف على بعض المؤشرات الهامة التي يمكن الاعتماد عليها لتحديد تعريف قد يساعدنا على الوقوف على حقيقة هذا الفاعل المعنى بالبحث ونقصد بذلك "إطار" المؤسسات الاقتصادية العمومية. وعليه يمكن

\* - المراسلة ممضاة من طرف جيلالي اليابس، حيث كان آنذاك مديرا للمركز الوطني للدراسات الاستراتيجية الشاملة.

القول بأن أهم ما تحتويه التعاريف التي أوردناها لمفهوم الإطار يمكن تلخيصها في النقاط الأساسية التالية :

- إن مفهوم "الإطار"، بالرغم من استعماله الواسع، يبقى غلمضا وغير دقيق، ولعل صعوبة تحديده تعود إلى عدة أسباب، ومن أهمها التباين الكبير الذي يميز أعضاء فئة التأطير أو بالأحرى فئات التأطير.

- إن أصل المفهوم يعود إلى الحياة العسكرية وكان يعني أولئك الذين يساعدون القيادات العليا في قيادة وتنظيم الوحدات العسكرية، وقد احتفظ المفهوم بجانب مهم من هذه الخاصية في الحياة الاقتصادية وقد تباينت الآراء حول أسباب ظهور هذه الفئة على مستوى المؤسسات. فمنها من يرجعها إلى أسباب تقنية (نمو حجم التنظيمات، تعقد العملية الإنتاجية، بروز الحاجة لمثل هذه الفئة ..) ومنها من يرجعها إلى أسباب "اجتماعية" (بروز حاجة لدى الطبقات المالكة إلى الاعتماد على أيدي عاملة ذات مقدرة وكفاءة لإدارة شؤون المؤسسات). ولكن بالرغم من هذا التباين، فإن الجميع يتفق على ضرورة ما تقوم به هذه الفئة كنتيجة من نتائج تطور الحياة والأنشطة الاقتصادية والتقنية في المجتمعات الصناعية المعاصرة.

- إن أهم ما يعتمد عليه في تعريف الإطار هي : الوظيفة التي يقوم بها ومكانتها في نسق العلاقات المهنية، وما تحتاجه من مستوى تعليمي وتقني. فمن حيث الوظيفة فإن الإطار هو الذي توكل له مهام يغلب عليها الجانب الفكري وهي تلك الأنشطة التي تربط تحديد الأهداف ب تنفيذ ما يؤدي إلى تحقيق تلك الأهداف. وهي الأنشطة التي تعرف ب : أنشطة الإدارة والتسيير والإشراف، كالتخطيط، والتنظيم، والدراسة، والرقابة، والتحفيز ... إلخ.

أما بالنسبة إلى مكانته، فالإطار يحتل موقعا معينا، وهو بين القيادة العليا التي يمثلها عادة أصحاب المؤسسات، أنفسهم أو من ينوب عنهم، وبين مستويات التنفيذ، ومن ثم فالإطار عبارة عن "أجير" تربطه بالمؤسسة علاقة عمل، وهو يمثل تلك الإدارة، وقد يشارك في عملية صنع القرار، وله سلطة عن طريق التفويض ليس من لدن من يملك المؤسسة مباشرة، وهو ما يميزه عن الإدارة العليا، ولكن من لدن ممثلي من يملك المؤسسة. كما أن للتأطير مستويات متعددة حسب طبيعة نشاط المؤسسة وأهميتها وخاصة حجمها. فهناك

على العموم : الإطارات العليا، والمتوسطة وأخيرا الدنيا. كما أن ما يميز الإطار هو طبيعة التكوين. فالإطارات يمتلكون مستويات تعليمية وتقنية في إحدى مجالات الأنشطة المختلفة، وكفاءات عالية سواء اكتسبوها عن طريق التعليم والانتساب إلى مؤسسات تعليمية عالية تقنية أو جامعية، أو اكتسبوها عن طريق الممارسة والخبرة الميدانية.

من هنا، وأخذا بعين الاعتبار لكل هذه الخصائص الأساسية، وملاحظة لما يقوم به الإطار والواقع الجزائري، فإنه بإمكاننا أن نقترح تعريفا على النحو التالي :

يعتبر إطارا كل شخص يعمل، بمقتضى عقد عمل، في مؤسسة اقتصادية، وكان يضطلع بإحدى المهام التالية : التخطيط، أو التحفيز، أو التنظيم، أو الإشراف، أو الرقابة، أو الدراسة سواء امتلك سلطة بتفويض من قادة المؤسسة على عاملين آخرين أو لا، وكانت تلك المهام تنتمي إلى إحدى مستويات التأطير المتواجد بين القيادة العليا والتنفيذ، وتتطلب مؤهلات وكفاءات علمية وتقنية عالية، وكان هو يمتلك حدا أدنى من تلك المؤهلات والكفاءات، سواء اكتسبها من خلال مسار تعليمي في إحدى مؤسسات التعليم العالي الجامعية، أو التقنية، أو عن طريق الممارسة والخبرة المهنية، أو الاثنين معا.

وبما أن البحث يختص بإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، فإننا مضطرون لإضافة أن الإطارات الذين نقصدهم هم إطارات المؤسسات العمومية في بلادنا. وهم في العادة مناصب التأطير المختلفة التي تمثل عدة وظائف تمتد من المدارء الفرعيين إلى أبسط إطار توفرت فيه خصائص التعريف الذي أوردناه.

#### **4.2. المؤسسة العمومية (L'Entreprise Publique) :**

على الرغم من أن مفهوم المؤسسة العمومية لا يعد من المفاهيم الأساسية في هذا البحث كما هو الشأن بالنسبة لمفهومي "الهوية" و"الإطار" فإن اهتمامنا بإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية دون غيرها بحكم هيمنتها على النشاط الاقتصادي للجزائر حتى وقت قريب يجعلنا في حاجة إلى تحديد معالم هذا المفهوم حتى نضفي على عملنا قدرا أكبر من الوضوح نحن في أشد الحاجة إليه. وإن ما يستحسن أن نبدأ به هذه الخطوة هو التذكير بالسياق العام الذي نشأت في ظله المؤسسة العمومية في الجزائر والذي ارتبط بظروف تاريخية محددة ميزت حياة البلاد منذ الاستقلال. إن قيام القطاع العام كما يشير إلى ذلك، عبد اللطيف بن أشنهو، لم يكن أمرا طارئا أو عرضيا وإنما كان حصيلة عملية اقتصادية

واجتماعية لها خصوصياتها (1). "فمنذ صبيحة الاستقلال، كما يضيف بن أشنهو، وخلال أكثر من ثلاث سنوات، بقيت موازين القوى الاجتماعية في الجزائر من دون أن تسمح لأية واحدة من تلك القوى أن تعطي للتنمية الاقتصادية في الجزائر اتجاها مطابقا لمصالحها الخاصة"(2).

وبما أن المؤسسة العمومية الجزائرية لها خصوصياتها ومسارها الخاص وهي تشكل بالنسبة للإطارات الذين سنحاول تحديد خصائص هويتهم المهنية والاجتماعية السياق التنظيمي والمهني، وموقع تواجدهم كفئة مهنية واجتماعية، فإننا لن نكتفي باقتراح تعريفا لهذا المفهوم وإنما سنحاول إعطاء صورة وجيزة أيضا عن خصائص هذه المؤسسة من حيث ظروف بروزها والإطار الفلسفي والأيدولوجي الذي يميزها، والمراحل الأساسية التي عرفها تطورها والحالة التي أصبحت تميزها في هذه الحقبة التاريخية بالذات وهو فيما نعتقد أمر مهم في ربط هذا السياق بمعالم الهوية التي تميز هذه الفئة.

#### **1.4.2. تعريف المؤسسة العمومية :**

إن التطور الهائل الذي عرفته الأنشطة الصناعية والتجارية للاقتصاد الوطني، يقول "رويسون" (A.W.Robson)، قد ساهم في بروز "المؤسسة العمومية" سواء في الاقتصاديات الليبرالية أو في الاقتصاديات الموجهة (3). ويمكن أن يشار إلى المؤسسة العمومية بتعابير أخرى مثل "المؤسسة المؤممة" أو "مؤسسة الدولة". ويعود بروزها، وتطورها، كما يرى "مروا" (B.Marois)، إلى مجموعتين من العوامل : "تاريخية-سياسية" من جهة، و"اقتصادية" من جهة ثانية، حيث، أصبح بالنسبة لبعض الدول الرأسمالية ضروريا "أن تستعملها كوسيلة فعالة من أجل الرقابة على بعض القطاعات الأساسية للاقتصاد"(4). وتعرف المؤسسة العمومية على أنها "كل مؤسسة تمتلكها الدولة وكانت خاضعة لرقابتها". فال"عمومية" تترجم ملكية الدولة لها أو خضوعها لرقابة السلطات العمومية. ولذلك فهي تعرف أيضا على أنها "المؤسسة التي تمتلكها السلطات العمومية أو التي يخضع

<sup>1</sup> - عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص14.  
<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص21.

<sup>3</sup> - A.W.Robson in. Nécib Redjem, L'entreprise publique algérienne (socialisme et participation), Alger, OPU, 1987, p.15.

<sup>4</sup> - B.Marois in. Nécib Redjem, op. cit. p. 16.

تسييرها لهم"<sup>(1)</sup>. فالمؤسسة العمومية إذا، هي المؤسسة التي تمتلك الدولة أصولها وتجهيزاتها أو التي تخضع من حيث نشاطها وتسييرها وإدارتها للسلطة العمومية القائمة على شؤون البلاد في مرحلة تاريخية معنية أو الإثنيين معا وهو الشأن بالنسبة للمؤسسات العمومية في بلادنا.

## 2.4.2. الظروف التاريخية والأيدولوجية لبروز المؤسسة العمومية في الجزائر :

إن بروز وتشكل القطاع الصناعي العمومي في الجزائر، ومن ثم المؤسسات العمومية، جاء في البداية نتيجة لعاملين أساسيين. الأول "حالة الشغور" التي نتجت عن الرحيل المكثف للمعمرين عند استقلال البلاد، وحركة التأميم التي شهدتها أبرز المؤسسات الاقتصادية في السنوات الأولى من الاستقلال.<sup>(2)</sup> ويجب التذكير أيضا بالظروف الاقتصادية الصعبة التي واجهتها البلاد مباشرة بعد الاستقلال حيث توجب على الدولة الجديدة مواجهة أزمة خانقة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي. مع العلم، كما يذكر بذلك "تصويب رجم"، فإن القطاع الاقتصادي، الذي ورثته الجزائر عن العهد الاستعماري لم يتجاوز بعض المؤسسات الصغيرة وذات الكثافة الرأسمالية المحدودة. فالمهم كان الإسراع بتنظيم تلك الوحدات، واستغلالها<sup>(3)</sup>، وإنشاء جهاز إداري أكثر تماشيا مع الأيدولوجيا الرسمية.<sup>(4)</sup>

هذا، وإذا كان الأمر على مستوى المبدأ محسوما من خلال الاختيار الاشتراكي منذ مؤتمر طرابلس في جوان 1962، وتأكيديه في دستور 1963، كما يقول أحمد بويعقوب، فإن الدولة الجديدة، على مستوى الممارسة لم تستطع، آنذاك، بلورة سياسة اقتصادية واضحة ومتكاملة<sup>(5)</sup>. ولكن الأمر سار نحو إرساء قواعد اقتصاد موجه، أصبحت فيه الدولة "مقاولا"، وأخذت على عاتقها تسيير المؤسسات الاقتصادية من خلال تغيير جذري للوحدات الإنتاجية وتوزيع للثروة، يختفي فيه، على حد تعبير لهواري عدي، الصراع وذلك من أجل الحفاظ على وحدة المجموعة الوطنية ومن ثم على وحدة المجتمع السياسي.<sup>(6)</sup>

<sup>1</sup> -N. Redjem, op. cit. p.17.

<sup>2</sup> - Ibid., p.9.

<sup>3</sup> - Ibid., p.29.

<sup>4</sup> - Ahmed Bouyacoub, La gestion de l'entreprise industrielle publique en Algérie, opu, vol.1, Alger, 1987. p.20.

<sup>5</sup> - Ibid., p.22.

<sup>6</sup> - Lahouari Addi, L'impasse du populisme, Alger, Enal, 1990. p.211.



ومن الأشياء التي يجب التأكيد عليها، والتي كان لها أثر واضح على طبيعة المؤسسات الاقتصادية العمومية طيلة السنوات التي أعقبت الاستقلال وإلى وقت قريب، هو أن الدولة الجزائرية، كما يذكر بذلك، عبد المجيد بوزيدي، لم تكن تبحث عن "الفعالية الاقتصادية" بل لقد كان هم القائمين على شؤون البلاد، "تأميم" السلطة السياسية من خلال امتلاك الدولة لوسائل الإنتاج، عن طريق الوزارات المختلفة. فالمؤسسة لم تكن تمتلك قرارات تسييرها، بل كان ذلك يتم على مستوى المركز الذي يملئها ما يجب القيام به وبالتالي فقد كان من أهداف الدولة أن لا يكون نشاط المؤسسة وإستراتيجيتها تتعارض مع إستراتيجية الدولة نفسها.<sup>(1)</sup>

وفي ظل هذه الوضعية، فقد وصل الأمر، كما يقول "نور الدين سعدي"، إلى إمكانية القول بأن المؤسسة أصبحت عبارة عن إدارة لفرع من فروع النشاط الاقتصادي تحت التوجيه الكامل للدولة-المقاوم. حيث كانت الوصاية هياة تتمتع بكل سلطات تسيير المؤسسة<sup>(2)</sup>. وطبيعي أن يؤدي وضع كهذا، كما يضيف سعدي، إلى أن أصبحت المؤسسة المكان المحبذ لكل المطالب الاجتماعية للعمال، وهو ما يفسر ولو جزئيا ما كانت تعرف من صراعات وتوترات مهنية.<sup>(3)</sup> وإن ضعف الإنتاجية الذي أصبحت تعاني منه مؤسسة الدولة كما يقول لهواري عدي، لم يكن في الحقيقة ناتج عن سوء تقدير من طرف القائمين عليها بقدر ما كان ناتج عن طبيعة النظام السياسي الجزائري<sup>(4)</sup>. ولذلك فإن الأمور بدأت تتأزم خلال السبعينيات، حيث بدأ التفكير في الخروج من ذلك النفق، وفي لفت الانتباه إلى خطر الاعتماد على عائدات النفط بدلا من العمل المنتج.<sup>(5)</sup>

### **3.4.2. الفترات التاريخية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر :**

إن فهم واقع المؤسسة العمومية في بلادنا في الوقت الراهن يستلزم العودة إلى الوراء حتى نستطيع تتبع ما شهدته هذه المؤسسة، ولو بصفة وجيزة من ظروف وكيف تطور وضعها إلى أن أصبحت على ما هي عليه الآن. إن ذلك يساعد في تقديرنا على الوقوف

<sup>1</sup> - Abdelmadjid Bouzidi, « L'entreprise publique et l'Etat en Algérie », Revue du CNEAP, Mars 1985. p.5.

<sup>2</sup> - R. Nourredine Saadi, « L'entreprise socialiste : essai d'évaluation d'un mode de gestion », Revue du CNEAP, Mars, 1985. p.34.

<sup>3</sup> - Ibid., p.38.

<sup>4</sup> - L.Addi, L'impasse du populisme, op. cit. p.214.

<sup>5</sup> - Ibid., p.219.

على المؤسسة كميدان برزت فيه فئة الإطارات ومن ثم المساهمة في فهم طبيعة هويتها كمسار تاريخي يتأثر، كما ذكرنا بالظروف الاجتماعية التي تشكل إطارا لنشاط الفاعل الاجتماعي.

**1- التسيير الذاتي :** إن أول مرحلة عرفتها المؤسسة الاقتصادية في الجزائر بعد الاستقلال هي مرحلة التسيير الذاتي. وقد ساعد على بروز هذا الشكل من التنظيم العديد من العوامل لعل أهمها :

- الحجم الصغير للوحدات التي تركها المعمرون مباشرة بعد الاستقلال.
- النزوح الكبير من الأرياف نحو المدن، الذي شهدته البلاد في تلك الفترة بدافع إعادة امتلاك ما فقدته أثناء الفترة الاستعمارية.
- عدم قدرة الهيئات الرسمية الاقتصادية والسياسية آنذاك على ملء الفراغ الذي تركه الملاك المعمرون بعد موجة الهجرة الواسعة التي حدثت، وقتئذ.

وفي الواقع، إن التسيير الذاتي، يندرج في إطار سيرورة تحقيق الأهداف السياسية والاقتصادية والاجتماعية، لأن فكرة "التسيير الذاتي" لم تنشأ من فراغ، وإنما تم طرحها أبان مؤتمر الصومام في سنة 1956<sup>(1)</sup>. وما ميز تلك الفترة، هو أن هدف العاملين آنذاك كان يرتبط مباشرة بالوضعية الاقتصادية والاجتماعية على حساب قضية التسيير التي لم تكن من أولويات القائمين على شؤون الوحدات.<sup>(2)</sup>

ومن جهته فإن أحمد بويعقوب يرى أن التسيير الذاتي الذي عرفته الوحدات الصناعية وكذلك الزراعية، عبارة عن تجربة فرضها الواقع غداة الاستقلال، بعد رحيل المعمرين. ويمكن تفسير ذلك حسب رأيه بالرجوع إلى ثلاثة عوامل أساسية : 1- شغور تلك الممتلكات، 2- الرغبة الملحة في منع "البرجوازية" المحلية من امتلاك تلك الوحدات و 3- ضعف سلطة الدولة آنذاك<sup>(3)</sup>. بالإضافة إلى ذلك فإنه من المهم الإشارة، إلى أن قطاع "التسيير الذاتي" في المجال الصناعي لم يكن يؤدي سوى دورا هامشيا ضمن القطاع الصناعي الجزائري<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> - Necib Redjem, L'entreprise publique, op. cit. p.30.

<sup>2</sup> - Ibid., p.41.

<sup>3</sup> - Ahmed Bouyacoub, La gestion de l'entreprise publique, op. cit. p.31.

<sup>4</sup> - Ibid., p.39.

حيث تزامن ذلك مع وجود نمط آخر من الملكية بالنسبة للمؤسسات العمومية وهو "شركة الدولة" (La société d'Etat) التي تركت مكانها فيما بعد لشكل آخر من أشكال التنظيم الإداري. وأهم ما يميز نمط "شركة الدولة" هو التدخل الكبير لأجهزة هذه الأخيرة في شؤون المؤسسة.

## 2- الشركة الوطنية (La Société Nationale) :

يرى "أحمد بويعقوب" أن فشل نمط "مؤسسة الدولة" يعود إلى سببين إثنين هما : أولاً : إنه شكل من التنظيم كان يبدو غير ملائم للإيديولوجية الرسمية المنتهجة آنذاك. حيث كانت "الاشتراكية" معلنة في كل النصوص وبالتالي فإن عدم المشاركة العمالية في التسيير كان يظهر متناقضا مع الخطاب السياسي في تلك الفترة. ثانيا : المشكلات التي كانت تواجهها أساليب التسيير المعتمدة في المؤسسات العمومية <sup>(1)</sup>. وعلى العموم فقد كان ينظر إلى ذلك الشكل من تنظيم المؤسسات باعتباره امتدادا لما كان سائدا أثناء فترة الاستعمار والذي لم يعد يتماشى مع الواقع الجديد الذي يحتاجه الاقتصاد الوطني بعد الاستقلال <sup>(2)</sup>. وقد نتج عن ذلك الرغبة في إيجاد نمط جديد من التنظيم يسمح بتجسيد إرادة الدولة في تسيير الأنشطة الاقتصادية في إطار من حرية المبادرة وهو ما جسده "الشركة الوطنية" طيلة الفترة الممتدة من سنة 1964 إلى سنة 1969 والتي مست معظم المؤسسات التي تم تأميمها من طرف الدولة في تلك الفترة.

## 3- المؤسسة الوطنية (L'Entreprise Nationale) :

لقد برز هذا النمط من المؤسسة مع ظهور شكل جديد من تنظيم المؤسسة العمومية انطلقا من سنة 1970 <sup>(3)</sup>. وذلك مع بداية انتهاء التخطيط كأسلوب لتسيير الاقتصاد الوطني، حيث قلصت بموجبه صلاحيات المؤسسة في ميادين أساسية مثل : الاستثمار والتمويل. وقد أصبحت تلك المؤسسات مجرد حلقة في العملية الاقتصادية التي تنشطها أجهزة الدولة المركزية، وأصبحت فعاليتها تقاس بمدى احترامها لما ينص عليه المخطط

<sup>1</sup> - Ibid., p.28.

<sup>2</sup> - Ibid., p.47.

<sup>3</sup> - Ibid., p. 75.

الوطني<sup>(1)</sup>. إن ذلك قد أدى إلى تثبيت الرقابة المركزية وتقويتها، حيث أوضحت الأهداف تسطر على مستوى الأجهزة المركزية. ومن أجل القضاء على التناقض بين نمط المؤسسة القانوني والسياسي وطبيعتها الاقتصادية فقد تمت المصادقة على قانون 16 نوفمبر 1971 المتعلق بـ"التسيير الاشتراكي للمؤسسات"، كأسلوب جديد تتجسد فيه الخيارات الأيديولوجية للقائمين على شؤون الدولة آنذاك، وقد أدى تطبيقه إلى بروز نوع آخر للمؤسسة العمومية الجزائرية في سنة 1973 وتم توسيعه في السنوات التي تلتها ويعرف هذا النمط بـ : "المؤسسة الاشتراكية".

#### 4- المؤسسة الاشتراكية (l'Entreprise Socialiste) :

إن إصدار نصوص "التسيير الاشتراكي للمؤسسات" وتطبيقها يشكل مرحلة جد هامة من مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر لما كان له من نتائج على سير المؤسسات العمومية. وقد نص ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات على أن الهدف من التنمية والثورة (الاشتراكية) هو تحقيق ترقية الإنسان بشكل كامل على مختلف الأصعدة : القانونية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وأن الهدف من "التسيير الاشتراكي للمؤسسات" هو : مشاركة العمال في التسيير، وتكوينهم وإقامة رقابة عمالية على نشاط المؤسسة.<sup>(2)</sup> إن من أهم ما رسخه "التسيير الاشتراكي للمؤسسات"، في نظر الكثيرين، هو التأكيد على أن المؤسسة العمومية الاقتصادية تختلف من حيث تسييرها وأهدافها عن المؤسسة الرأسمالية. فمن خلال التأكيد على مشاركة العمال، واعتبار المؤسسة أداة من أدوات تطبيق محتوى المخططات التنموية المركزية، وعدم التأكيد على المردودية أصبحت المؤسسة لا تعد ميدانا لتنظيم رأسمال الدولة وخلق الثروة بقدر ما أصبحت تشكل مكانا أو أداة لتطبيق سياسة الدولة الاجتماعية والاقتصادية وتوزيع قسم من العائدات البترولية على مختلف الفئات المهنية حسب القرارات الرسمية بغض النظر عن الحالة الاقتصادية والمالية للمؤسسة، ودون أخذ الفعالية والنجاعة الاقتصادية والتجارية بعين الاعتبار.

<sup>1</sup> - Ibid., p.77.

<sup>2</sup> - Ibid., p.109.

إن ما جاء به تنظيم "التسيير الاشتراكي للمؤسسات" من نتائج، تميز بكثير من التناقض. حيث يرى معظم الذين درسوا تاريخ المؤسسة العمومية في الجزائر أنه، وبالرغم من مساهمته في تحسين مكانة العامل وتوسيع مجال المشاركة، فإنه ساهم في الوقت ذاته في تدهور وضعية المؤسسات الاقتصادية، لأنه لم يوفر لها شروط النجاعة والمردودية، وهذا ما أدى إلى ظهور "أزمة التسيير" التي عرفتها قطاعات الدولة، لاسيما عندما أصبحت الأعباء ثقيلة على ميزانيتها مع أواخر السبعينيات وبداية الثمانينيات من القرن الماضي، مما أدى إلى بروز آراء تنتقد المنهج الذي اتبعته البلاد منذ الاستقلال، خاصة مع تغيير القيادة السياسية للبلاد في سنة 1979. وبدأ آنذاك التفكير في إجراء إصلاحات هيكلية ازدادت حدة الدعوة إليها في منتصف الثمانينيات، عندما تراجعت فجأة أسعار النفط. وقد تجسد ذلك بالنسبة للمؤسسة العمومية في بروز نمط جديد للتنظيم وهو المؤسسة العمومية الاقتصادية الذي جاءت به "قوانين الاستقلالية".

##### **5- المؤسسة العمومية الاقتصادية (L'Entreprise Publique Economique) :**

لقد ذكر "حسين بنيسعد" أن وزارة التخطيط قامت في العشرية 1970-1980 بتقييم الوضع الاقتصادي الوطني، أشارت فيه أن الاقتصاد الدولي، الذي انعكست آثاره على الوضع المحلي، كان يعاني من التضخم والمشكلات النقدية. وأن الارتفاع السكاني المحلي الذي بلغ معدله 3,2 %، لم يكن ليسهل سياسة التنمية، وأن الاقتصاد الوطني أصبح يعاني من عدة إختلالات. وأن السبب في ذلك، حسب الذين قاموا بعملية التقييم، يعود إلى نمط التنمية الذي انتهجته البلاد منذ الاستقلال خاصة خلال الخمسة عشر سنة التي سبقت تلك العشرية. وقد تجسدت المشكلات في بلوغ المديونية حدا خطيرا وضع البلاد تحت رحمة دائنيها. وقد مهد ذلك الطريق لاقتراح نمط جديد يقوم، حسب المسؤولين، على توزيع أكثر توازنا بين "الاستثمارات" وباقي القطاعات الاقتصادية الأخرى. وقد أدى ذلك في البداية إلى إقرار ما سمي بـ إعادة الهيكلة التي تجسدت في مجموعة من الإجراءات كان للمؤسسة العمومية قسطا كبيرا منها. وقد تمثلت في تقليص الاستثمار الصناعي، وإعطاء الأولوية للصناعات الخفيفة وكذلك القيام بتجزئة معظم المؤسسات العمومية إلى وحدات صغيرة.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - Hocine Benissad, La réforme économique en Algérie, Alger, OPU, 1991, p. 6.

ويضيف بن يسعد أن هذه السياسة لم تؤد إلى نتائج إيجابية بقدر ما أدت إلى خلخلة مراكز القرار وتراجع معدل النمو الاقتصادي، خاصة بعد انهيار أسعار النفط في منتصف الثمانينيات، وإلى اختلال توازن النسيج الاقتصادي ككل لاسيما أن التصحيح الهيكلي لم يتم وفق مناهج وطرق عقلانية، وهو ما أدى في الأخير إلى وقوع أزمة أواخر الثمانينيات الحادة<sup>(1)</sup>. والجدير بالذكر، حسب نفس الكاتب، فإن تلك الإصلاحات لم تشكل قطيعة مع النمط والنظام القديم في التسيير مما أدى إلى فشلها وبقيت المؤسسات الاقتصادية تعاني من العجز. ومع تزايد النتائج السلبية، وتراجع قدرات البلاد المالية، أرغم القائمون على شؤون البلاد إلى البحث عن مخرج آخر، يخفف الضغط على خزينة الدولة، وهو الذي جسده "استقلالية المؤسسات"، في وقت كانت فيه معظم المؤسسات الاقتصادية العمومية تعاني من مشكلات مالية واجتماعية وإنتاجية مزمنة في ظل وضعية مالية عامة صعبة تراجعت فيها مداخل الدولة البترولية.<sup>(2)</sup>

وقد كرس قانون 88-01 المتعلق باستقلالية المؤسسات العمومية تسمية جديدة وهي "المؤسسة العمومية الاقتصادية" (EPE) الذي أخذ مكان التسميات القديمة. والجديد في القانون المشار إليه، هو أن الدولة أكدت على أن المؤسسات العمومية أصبحت تتمتع بالشخصية المعنوية للقانون الخاص تمتلك رأسمال واستقلالية مالية، وأن تسييرها يخضع لقواعد القانون التجاري. وقد تم تطبيق إجراءات الاستقلالية في ظروف اجتماعية واقتصادية مأساوية.

وفي الواقع، لقد بينت التجربة، فيما بعد، أن الاستقلالية لم تكن إلا مرحلة نهائية على طريق التخلي عن "الاشتراكية" والاقتصاد الموجه، وقد تجسد ذلك رسميا في نصوص دستور فبراير 1989، خاصة وأن كل المحاولات "فشلت في بعث الفعالية الاقتصادية والمالية في المؤسسات العمومية، وبات من الضروري اللجوء إلى إصلاحات أكثر جذرية بالتخلي وبشكل نهائي عن نظام التخطيط المركزي وانتهاج اقتصاد السوق"<sup>(3)</sup>. وهو الهدف الذي ترمي إليه "الإصلاحات الهيكلية" التي قررتها البلاد بعد الاتفاقيات المبرمة مع الهيئات النقدية الدولية

<sup>1</sup> - Ibid., p.13.

<sup>2</sup> - Ibid., P.35.

<sup>3</sup> - عبد العزيز شرابي، "المؤسسة العمومية في الجزائر بين التخطيط المركزي واقتصاد السوق"، مجلة جامعة قسنطينة للعلوم الإنسانية، عدد4، 1993، ص24.

في إطار إعادة جدولة الديون وأصبح الحديث الآن يدور حول "خصوصة" (\*) وقد يكون هدفها الزوال الكلي لظاهرة "المؤسسة الاقتصادية العمومية" باستثناء بعض القطاعات التي تعتبر "إستراتيجية" وهي على وجه الخصوص المؤسسات الطاقوية ومؤسسات النقل العمومي.

بعد هذه النبذة التاريخية الموجزة عن أهم الفترات التي مرت بها المؤسسات الاقتصادية العمومية نصل الآن إلى اقتراح تعريف لهذه المؤسسة. على الشكل التالي :

المؤسسة الاقتصادية العمومية في هذا البحث هي كل تنظيم اقتصادي تملكه الدولة ويأخذ شكل مؤسسة تجارية مهما كان القطاع الذي تنشط فيه في إطار القوانين المعمول بها، وهي على العموم قوانين "استقلالية المؤسسات"، التي منحت لهذه المؤسسات بعض الحرية في تنظيمها وتسييرها كمؤسسة مجبرة على تحقيق النجاعة والمردودية الاقتصادية والسعي إلى الربح. وهي في الواقع تمر بفترة انتقالية نحو الخصوصية أو الغلق في حال فشلها وتعيش في معظمها ظروفًا مالية صعبة مما جعل استقلاليتها هدفًا أكثر منه واقعًا.

---

\*- يبلغ عدد المؤسسات العمومية المعروضة للخصوصة حسب تصريح أحد الوزراء سنة 2005، كما سبقت الإشارة إليه، 1200 مؤسسة، ووصلت ديونها إلى أكثر من 30000 مليار سنتيم.

## الفصل الثالث

### الإطارات في الدراسات السوسولوجية

#### تمهيد :

نتعرض في هذا الفصل إلى عينة من التساؤلات التي أثرت حول موضوع الإطارات في المجتمعات المعاصرة، من قبل بعض الباحثين الاجتماعيين. والهدف هو محاولة الوقوف على أهم جوانب، وأبعاد تلك الإسهامات التي اقترح أصحابها معالجة مواضيع تثيرها هذه الفئة من زوايا مختلفة، وضمن أطر نظرية وفكرية متعددة ومتباينة، وذلك حتى يتسنى لنا تشكيل تصور أولي عن طبيعة القضايا التي فرضها موضوع الإطارات على علم الاجتماع المعاصر، ومن ثم الوقوف على بعض الأبعاد والرهانات الأساسية المرتبطة بوجود هذه الشريحة. وسنسعى أيضا من وراء ذلك إلى توضيح أبعاد وطبيعة التساؤلات التي أثارها نحن في هذا المشروع وكذلك تحديد موقعها من البحوث، والدراسات والإسهامات السابقة. وحتى يتسنى لنا تحقيق هذا الهدف، سنعمل في البداية على إثارة بعض الاهتمامات الأجنبية لدى عينة من الباحثين الغربيين، ثم ننتقل إلى ما تمكنا من الاطلاع عليه من إسهامات حول موضوع الإطارات في مجتمعنا الجزائري. وسنختم الفصل بمحاولة لتحديد ما نطمح إلى بلوغه بالنظر إلى الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الإطارات ونقصد بذلك تحديد موقع هذا البحث من الأعمال السابقة.

#### 1.3. الإطارات في الدراسات الغربية :

يقول "ش. غاديا" (Ch. Gadéa) أن ما يمكن تسميته بـ "سوسولوجيا الإطارات" قد بدأت في التشكل في ستينيات القرن العشرين، وقد أخذت ثلاثة اتجاهات رئيسية. الأولى، التي يعتبرها الأكثر انتشارا، هي تلك التي تحتوي على الإسهامات التي تقوم على فرضية عامة مؤداها أن الاعتراف بشرعية فئة الإطارات لا يأتي إلا من خلال تحديد موقعها الطبقي<sup>(1)</sup>. بينما تدرس الثانية هذه الفئة في إطار علم الاجتماع المهني. أما الاتجاه الثالث فيشكل فرعا من الاتجاه الثاني، وهو الذي ينظر فيه أصحابه إلى الإطارات على أنهم دليلا،

<sup>1</sup> - Ch. Gadéa, Les cadres en France ... op. cit. P.



أو على الأقل مؤشر للاتجاه التاريخي الذي تأخذه المجتمعات المعاصرة نحو ما يسمى بسلطة الطبقة "التكنوقراطية"<sup>(1)</sup>.

وبالنسبة إلى هذا العرض، فإننا سنتطرق إلى الإسهامات التي بحوزتنا وفق تصنيف وضعناه حسب الاتجاهات الرئيسية التي نرى بأنها تكون الإطار النظري الذي تستند إليه تلك الإسهامات، ومن ثم التساؤلات التي طرحتها على البحث السوسيولوجي. وقد وجدنا بأن مختلف الدراسات التي جمعناها يمكن أن تقسم إلى أربعة اتجاهات. أولاً : الأطارات في الدراسات السوسيوتنظيمية. ثانياً : الأطارات من وجهة نظر الصراع الطبقي. ثالثاً : الأطارات وقضية الهوية الاجتماعية. رابعاً وأخيراً : الأطارات والتغيير الاجتماعي.

### 1.1.3. الدراسات السوسيو-تنظيمية

نبدأ استعراضنا للإسهامات التي تناولت الأطارات كموضوع للدراسة السوسيولوجية بما أطلقنا عليه "الدراسات السوسيو-تنظيمية". ونقصد بذلك تلك الإسهامات التي تنتمي إلى ما يعرف عادة في الأوساط العلمية بـ : علم الاجتماع التنظيمي. ولعل واحدة من أهم هذه الإسهامات تلك التي تضمنها مؤلف "رينو سانسوليو" ( R. Sainsaulieu ) الذي أشرنا إليه في الفصل الأول. لقد أكد "سانسوليو" على أن أهمية التأطير والإطارات قد برزت مع ظهور التنظيمات الاقتصادية والإدارية الحديثة، التي جاءت بدورها نتيجة لتطور تنظيم العمل في المجتمعات الصناعية. ويذكر "سانسوليو" في هذا الصدد، أن الأنشطة الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، وحتى السياسية قد أصبحت تتم حتماً عن طريق التنظيمات من أجل تحقيق الفعالية.<sup>(2)</sup> وقد أكد قبل ذلك أيضاً على أن "حتمية تأطير الجماعات (...)" قد غزت تدريجياً المؤسسات والإدارة وانتقلت من عالم الإنتاج الصناعي إلى ميادين أخرى مثل التعليم والصحة وحتى عالم الريف والتعاونيات والمزارع الكبرى<sup>(3)</sup>.

انطلاقاً من قناعة فكرية مؤداها أن العمل في التنظيمات هو ظاهرة حديثة يمكن أن تمثل قاعدة انطلاق لدراسة القضايا التي يفرزها المجتمع الصناعي المعاصر، لأنها قد انعكست على "البنى الذهنية والعادات الجماعية لسكان العالم الصناعي"، يخلص

<sup>1</sup> - Ibid., p.9.

<sup>2</sup> - R.Sainsaulieu, L'identité au travail, op. cit. P.199.

<sup>3</sup> - Ibid., p9.

"سانسوليو" إلى اعتبار أن أهم ما يميز وضعية الإطارات هو تمتعهم بمكانة بارزة تسمح لهم باختراق مصادر السلطة من خلال عدة منافذ وهو ما يسمح لهم بالحصول على وسائل وإمكانيات تساعدهم على فرض الاعتراف بهم، ليس كجماعة أو مجموعة متماسكة، وإنما كأفراد وذلك عكس الفئات العمالية التي تفتقد إلى هذه الإمكانية. ويؤكد "سانسوليو" أيضا، أن الارتفاع المستمر في عدد الإطارات لن يؤدي، كما يعتقد البعض، إلى بروزهم كقوة اجتماعية متماسكة وذلك لأن أعضاء هذه الفئة يتميزون كثيرا من حيث المواقع التي يحتلونها، بالإضافة إلى اختلاف التأثيرات الخارجية التي يخضعون لها اجتماعيا، وثقافيا، وعائليا. أما "جورج بنقيقي" (G. Benguigui)، فقد حاول، في دراسة عنوانها "انتقاء الإطارات" (la sélection des cadres)، أن يكشف عن الظروف الحقيقية وليس المعلنة التي تتحكم في عملية توظيف الإطارات. وحسب "بنقيقي"، فإن خلف الإجراءات الصارمة التي تعتمدها المؤسسات أثناء عملية انتقاء ما تحتاجه من إطارات، تقف في الواقع العديد من الانشغالات التي لا علاقة لها بالجوانب التقنية بقدر ما هي ذات طابع "مؤسساتي". بعبارة أخرى، فإن "بنقيقي" يعتقد بأن المؤسسة، التي هي "تنظيم" و"مؤسسة اجتماعية" في الوقت نفسه، تمنح أهمية بالغة للأبعاد "القيمية"، والمواقف والاتجاهات الثقافية وأنماط التفكير، لدى المرشحين للتوظيف محبذة أن تكون تلك الاتجاهات، والمواقف وأنماط التفكير، متماسكية وقيم المؤسسة، كمؤسسة اجتماعية أكثر من اهتمامها بالقدرات والمؤهلات التقنية حتى وإن كانت لهذه الكفاءات مكانة في عملية التوظيف.

لقد ركز الباحث اهتمامه انطلاقا من فرضيتين<sup>(1)</sup> : الأولى مؤادها أن المؤسسة، أثناء عملية التفاوض التي ترافق إجراءات توظيف الإطارات تسعى إلى إخضاع هذه العملية إلى علاقة قوة تكون في صالحها قدر الإمكان. وثانيا، إن البعد المؤسساتي (القيم، المعايير...) هو الذي يطغى على عملية الانتقاء، وليس الجانب التقني. ف"بنقيقي" يرى أن المؤسسة لا تبحث في الواقع لدى الإطار على مؤهلات، ومهارات تنظيمية وتقنية ولكن على سمات الشخصية التي تميزه. بمعنى آخر، إن المؤسسة تبحث، لدى الإطار عكس ما هو شائع، على ما يحمله من قيم، ومدى تجانس تلك القيم والمعايير مع قيم ومعايير المؤسسة ذاتها.

<sup>1</sup> - Georges Benguigui, « La sélection des cadres », Revue de sociologie du travail, 3/81, 23<sup>ème</sup> année, Juillet / Septembre 1981. p.294.

وحتى يتسنى له تأكيد ما افترضه، يشير الباحث إلى "التناقضات" التي تميز شروط التوظيف المعلنة من جهة، وشروط التوظيف الحقيقية من جهة ثانية. فأولى هذه التناقضات، في اعتقاده، تكمن في أن القائمين على عملية الانتقاء، سواء كانوا من داخل المؤسسة أو من خارجها، لا يعطون في الواقع أهمية بالغة لما يحمله المترشحون من شهادات. أما التناقض الثاني، فإنه يتمثل، حسب "بنقيقي"، في اتساع المسافة بين الشروط المتعلقة بالمؤهلات التقنية من جهة، وحقيقة ما يحدث أثناء عملية التوظيف من جهة أخرى. والدليل على ذلك، أن الانشغالات التقنية المرتبطة بالمهارات، لا تحتل في اعتقاده المكانة المعلن عنها. ويضيف أن المشرفين على عملية الانتقاء لا يمتلكون في معظم الأحيان مستويات تقنية عالية. بل إن التركيز على هذه الجوانب لا يتم إلا في آخر عملية الاختيار أي بعد انتقاء أولي تكون فيه الغلبة للجوانب والأبعاد الثقافية وليس التقنية.<sup>(1)</sup> ويتمثل التناقض الآخر في صعوبة التوفيق بين محتوى المنصب المقترح والشروط التي يجب توفرها في الإطار. إن ذلك يشكل، حسب "بنقيقي"، مشكلة لا تتال اهتمام المؤسسات بالرغم من أهميتها وهو ما يؤدي إلى أن عملية التوظيف لا تتم وفق المعايير العقلانية المعلنة. أما التناقض الأخير لعملية التوظيف، فإنه يكمن في أن المؤسسة أو من يمثلها أثناء عملية الاختيار تطلب، في أغلب الأحيان، شروطا يتعذر، بل ويستحيل توفرها في نفس الشخص. وكمثال على ذلك، كثيرا ما يطلب من الإطار المتقدم للمنصب أن يكون "شابا" و"ذا خبرة طويلة"<sup>(2)</sup>.

والأهم من ذلك، لدى "بنقيقي"، هو أن ذلك "التناقض" ظاهري فقط. فالمؤسسة، بالموازاة ما تقوم به من أعمال اقتصادية، فهي تقوم أيضا بعملية تأسيس اجتماعي تجسده عملية غرس وترسيخ القيم والمعايير الاجتماعية التي تعمل في إطارها المؤسسة في حد ذاتها ويخلص "بنقيقي" إلى أن الكثيرين بما فيهم الأطارات أنفسهم يتوهمون بأن عملية التوظيف لاسيما توظيف الأطارات، تتدرج في إطار المنطق التقني فحسب. والحقيقة أن الواقع، حسب الباحث نفسه، ليس كذلك، لأن عملية توظيف الأطارات خاضعة لمنطق التنظيم كمؤسسة اجتماعية. فالأولوية تمنح لاستعدادات الإطار، الذي يرغب في الالتحاق بالمنصب المقترح،

<sup>1</sup> - Ibid., p.297.

<sup>2</sup> - Ibid., p.298.

إلى تبني المعايير والقيم السائدة في التنظيم لأنها تمثل الركائز العقائدية التي يستند إليها وجودها كمؤسسة اجتماعية تساهم في ترسيخ وإعادة إنتاج النظام والرؤى السائدة أكثر مما هي وحدة اقتصادية.

أما "م. بووار" و"إ. كوهن" (M. Bauer et E. Cohen)، فقد اهتمتا بدورهما بقضية لا تقل أهمية عن ظروف وخلفيات توظيف الإطارات. إنها معضلة السلطة داخل التنظيمات وحظ فئة الإطارات فيها كعملية معقدة وذات أبعاد مختلفة. ففي دراسة نشرت سنة 1983 تحت عنوان "حدود سلطة الإطارات"، تساءل الباحثان عن كيفية تحديد بنية السلطة داخل مجموعات قيادة المؤسسة الاقتصادية. لقد كان هدفهما هو محاولة الكشف عما إذا كانت السلطة داخل التنظيمات الفرنسية الكبرى تتوقف على مجموعات "أوليغاركية" ضيقة كما يقترح ذلك قانون "روبرت ميتشلز"، أم أن للإطارات الوسطى والمهندسين حظ في ذلك.<sup>(1)</sup> إن أهمية هذا التساؤل تزداد في نظر "بووار" و"كوهن"، بحكم أن الشركات الصناعية، خاصة الكبرى، قد أصبحت تشكل عامل تأثير وتغيير كبيرين في المجتمع الصناعي الغربي، وهو ما يجعل من البحث في طرق ممارسة السلطة داخل تلك التنظيمات أمرا بالغ الأهمية<sup>(2)</sup>. إن تلك الدراسة تأتي، حسبهما، في وقت زعمت فيه العديد من الإسهامات المعاصرة أن الطروحات الكلاسيكية البيروقراطية الفيدرالية، وكذلك الأوليغاركية لميتشلز لم تعد معبرة عن حقيقة ما يجري داخل المؤسسات والتنظيمات الاقتصادية المعاصرة.

ف"غالبرث" (Galbraith) ادعى أن قيادة المنشآت واتخاذ القرارات فيها لم تعد حكرًا على مجموعة قليلة من القادة الكبار بل لقد أصبحت في تقديره من مهام نسق واسع من "التكنوقراط" يتشكل من مجموع إطارات المؤسسة. إن القادة الكبار لم يعودوا قادرين عمليا إلا على المصادقة على القرارات التي تتخذ من خلال عمليات عديدة ومعقدة فرضتها طبيعة العمليات التي تتشكل منها حياة المؤسسة الصناعية المعاصرة وكذلك الاعتماد المتزايد على مؤهلات اليد العاملة ذات القدرات والكفاءات التقنية والتعليمية العالية.

ويشير "بووار" و"كوهن"، في هذا السياق أيضا، إلى أن العديد من الباحثين أكدوا في مناسبات كثيرة، على أنه من الصعب التمييز مبدئيا بين القرارات الاستراتيجية وغيرها من

<sup>1</sup> - Michel Bauer et Elie Cohen, « Les limites du pouvoir des cadres », Revue de sociologie du travail, 3/80, 22<sup>ème</sup> année Juillet / Août 1980, p.276.

<sup>2</sup> - Ibid., p.277

القرارات الأخرى، حتى يتم الزعم بأن الأولى تعد من اختصاص فئة قليلة من كبار المسؤولين والرؤساء، وأن الصنف الثاني يمكن أن يشارك فيه بقية الإطارات. فما يسمى بالقرارات الاستراتيجية في نظر هؤلاء المعترضين ما هي في حقيقة الأمر سوى مجموعة كثيرة من القرارات الصغيرة، غير المتجانسة التي لا يمكن التعرف على طابعها الاستراتيجي إلا بعد أن يتم اتخاذها، بل وبعد أن تتضح نتائجها، ولن يكون ذلك إلا بعد مدة زمنية معينة من تاريخ اتخاذها.

وكمثال على هذه الأطروحة، يشير "بووار" و"كوهن" إلى ما اقترحه كل من "سيارت" و"مارش" (Ceyert et March)، بالنسبة للمؤسسة، و"لندبلوم" (Lindblom) فيما تعلق بالقرارات السياسية. لقد رفض هؤلاء، حسب "بووار" و"كوهن"، الاعتراف بوجود فعلي لما يسمى بـ "القرارات الاستراتيجية"، حيث يؤكدون على أنه من المفيد أن نلح على كثافة وتعدد العوامل التي تتحكم في عملية اتخاذ القرار من بدايتها إلى نهايتها وهو ما يفرض مشاركة عدد كبير من أفراد التنظيم، خاصة من فئة الإطارات، في صنع تلك القرارات.<sup>(1)</sup> إلا أن ملاحظة ما يحدث داخل فرق القيادة في المؤسسات وتحليل تلك العملية تؤكد حسب "بووار" و"كوهن"، أن الأغلبية الساحقة من الإطارات والمهندسين مبعدون عن عملية اتخاذ القرار ومن القيادة الفعلية، وإن كان بعضهم يتمتع بقدر من الاستقلالية ويشيء من السلطة، فإنها تبقى سلطة "تابعة". ويتوصل "بووار" و"كوهن" إلى نتيجة مؤداها أن هناك في الواقع إمكانية التمييز، في مجال السلطة واتخاذ القرار ضمن المجموعات القيادية الصناعية، بين عدة مستويات. مستوى قيادي، ويتضمن عدد محدود من الأفراد الذين يحتكرون القرارات المتعلقة بوضع السياسات الكبرى في المؤسسة، كتنمية الأنشطة والاستثمار، وهم يسيطرون على مجريات تحديد التوجهات العامة في كافة مجالات أنشطة المؤسسة. ومستوى أدنى ويشمل الغالبية العظمى من الإطارات والمهندسين الذين يساهمون في صنع العديد من القرارات ذات الأهمية الثانوية مقارنة بقرارات المستوى السابق.

إن ذلك يعني، حسب "بووار" و"كوهن"، أن الإطارات، باستثناء القياديين منهم، يتواجدون في وضعية تبعية لأعضاء المستوى الأول، وأن نمط ممارسة السلطة في المؤسسات الاقتصادية الكبرى، المتسمة بالليوننة، مقارنة بالنمط البيروقراطي الكلاسيكي،

<sup>1</sup> - Ibid., p.287.

يمنح استقلالية محدودة لأغلبية الفئات التأطيرية، وإن كان يعطي في بعض الأحيان، للإطارات المتوسطة والمهندسين الإحساس بالمشاركة في تحديد السياسات. وبالتالي، فهو يسمح بخلق وضعية تساعد الطبقة القيادية على بسط سيطرتها وهيمنتها على شرائح واسعة من المجموعات الوسطى (1). وهو البعد الاجتماعي لقضية قد تبدو للوهلة الأولى، قضية تنظيمية بحتة.

إن ما ذهب إليه "بووار" و"كوهن"، في التأكيد على علاقة الهيمنة بين فئات القيادة والتأطير، يقودنا إلى التساؤل عن انعكاس تلك الوضعية على وعي أفراد تلك المجموعات بمواقعهم وطموحاتهم. فهل تلك الوضعية تؤدي إلى تنامي الوعي أو إلى الحد منه؟ هل التبعية والانقسام تؤدي إلى الوعي والانسجام وتقوية الشعور بالهوية المشتركة وخصوصياتها؟ أم أن الأمر على العكس من ذلك؟ وأنها تؤدي إلى إضعاف الوعي والحد من الطموحات ومن بروز معالم هوية متميزة وخصائص اجتماعية ومهنية معينة لدى تلك المجموعات وهي التساؤلات التي سنطرح للإجابة عنها بالنسبة لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر في هذه المرحلة التاريخية من تطور المجتمع الجزائري المعاصر.

### 2.1.3. الإطارات والصراع الطبقي :

من المتوقع أن يكون موضوع فئة اجتماعية مثل فئة الإطارات قد نال اهتمام الباحثين الماركسيين، وفقا للرؤى والأطروحات العامة التي تميز هذا التيار الفكري، خاصة إبان الفترة التي كان يحتل فيها موقعا هاما بين الاتجاهات الفكرية والعلمية. ويمكن في هذا الصدد، أن نشير إلى عينة من تلك الإسهامات مجسدة في محاولتين، الأولى لصاحبها "جون دلمارل" (Jean Delmarle) والثانية لمجموعة من الباحثين بقيادة "أ.كازانوف" (A.Casanova). لقد تناول "دلمارل" موضوع الإطارات في المجتمع الصناعي المعاصر في ضوء القضية الماركسية الأساسية "صراع الطبقات الاجتماعية". إذ حاول الباحث أن يحدد موقع هذه الفئة في حركة الصراع الطبقي، معتمدا في ذلك على مؤشرات أربعة اعتبرها أساسية للإجابة على السؤال المطروح وهي : وظروف الحياة، علاقة الإطارات بالسلطة داخل التنظيمات، والعناصر الثقافية التي تميز أفراد هذه الفئة عن غيرهم من أفراد الفئات

<sup>1</sup> - Ibid., pp. 298-299.

الاجتماعية الأخرى من حيث رؤيتهم للعالم، وقضاياه الأساسية وأخيرا : طبيعة المشروع الاجتماعي الذي يمكن أن يشكل طموحا لهذه الفئة وذلك من خلال الكشف عن طبيعة الأهداف التي يسعى أفرادها إلى تحقيقها.

في بداية تحليله، يشير "دلمارل" إلى أن الإطارات يعتبرون بحق من محظوظي المجتمع الرأسمالي الصناعي المعاصر. والدليل على ذلك أن جميع الإحصاءات المتوفرة تبين أن مستويات دخلهم وحظوظ التحاق أبنائهم بالجامعات والمدارس العليا كبيرة. إنهم في رأيه، المجموعة المهنية الأكثر استفادة من غيرها مقارنة بالمجموعات المهنية الأخرى. ويؤكد "دلمارل" أيضا على أن كل المعطيات المتاحة تشير إلى أن الإطارات يتواجدون في طليعة مستهلكي السلع والخدمات، وكل ما ينتجه المجتمع الصناعي الرأسمالي. ومع ذلك، فإن الباحث يلفت الانتباه إلى أن هذه الوضعية لا يجب أن تحجب عن أعيننا حقيقة أخرى لا تقل أهمية عن السابقة وهي : التفاوت والتباين الموجود بين مختلف مستويات أفراد، وفئات التأطير أنفسهم.

ويؤكد "دلمارل" من جهة أخرى أن وضعية الإطارات، بالرغم مما يميزها من إيجابيات، ليست خالية من المشكلات والأزمات، النفسية والاجتماعية. إن السبب في ذلك يكمن في اتجاه النمو العام لمستوى معيشة كافة أفراد الفئات والمجموعات الأخرى نتيجة الرفاهية المستمرة التي عرفتها المجتمعات الصناعية المعاصرة وهو ما أدى، في رأيه، إلى انعكاس ذلك سلبا على الحالة النفسية العامة لجميع أفراد الطبقات الوسطى ومن ضمنها إطارات المؤسسات. وذلك بعد أن تقلصت فرص الارتقاء الاجتماعي أمامها. وقد نتج عن ذلك أن تراجع الشعور بالمكانة والهوية المتميزة الذي كان يميز الإطارات مقارنة بالمجموعات المهنية الأخرى.<sup>(1)</sup>

أما فيما يتعلق بالمؤشر الثاني، المرتبط بعلاقة الإطارات بمراكز القرار داخل التنظيم، يرى "دلمارل" أن موقعهم في هذا المجال قد عرف تقهقرا أيضا مقارنة بما كانت عليه وضعيتهم في الماضي. لقد كانوا يحتلون مكانة بارزة ومواقع محصنة في نسق علاقات السلطة. وكان ذلك ناتج عن قربهم من مالكي وسائل الإنتاج ومشاركتهم المباشرة في صنع القرار داخل المؤسسات. والتراجع المشار إليه يعود، حسب "دلمارل" إلى التطور الصناعي

<sup>1</sup> - Jean Delmarle, Classes et luttes de classes, op. cit. Pp. 86-87.

والتنظيمي الذي أدى تدريجيا إلى الفصل بين ملكية وسائل الإنتاج وعملية التسيير وظهور عدد كبير من مستويات ومناصب التأطير والقيادة. ومن ثم لم يعد الإطار، في ظل التنظيمات الصناعية الحديثة، إلا مجرد منفذ لقرارات تصنع في معظم الأحيان في أماكن بعيدة عنه ودون أية مشاركة منه.

ويواصل "دلمارل" تحليله بالتأكيد على أن كل هذه التحديات قد أدت إلى بروز وعي لدى الإطارات بالخطر الذي بات يهدد مواقعهم وتجلي ذلك الوعي، في شكل حركات احتجاجية ومطلبية، مما يسمح بطرح مجموعة من التساؤلات حول طبيعة تلك الحركات، وقوتها، وحظوظها، وتأثيرها على الصراع بين الطبقات الاجتماعية<sup>(1)</sup>. ولم يمنع هذا الموقف "دلمارل" من التوصل إلى الحكم بأن أغلبية الإطارات كانت دائما ترفض فكرة الصراع الطبقي لأنها تحمل بالنسبة لهم، تهديدا حقيقيا لاستقرار والتوازن التي يحبذها الإطارات.

إن التخوف الذي يبديه الإطارات من فكرة الصراع الطبقي، يعود، حسب "دلمارل"، إلى طبيعة ما يحملونه من قيم ومعايير ذات النزعة "البرجوازية" التي تهيمن على أذهان وتصورات أفراد هذه الفئة، كنتيجة منطقية لعملية التنشئة الاجتماعية والثقافية التي خضعوا لها. وهي عملية معقدة تشارك فيها، حسب رأيه، العديد من المؤسسات الاجتماعية التي يركز عليها المجتمع الغربي الصناعي المعاصر. إن تلك القيم تتجسد في تفضيل الإطارات للعمل الفردي على الحركة الجماعية، وفي اتخاذهم لمواقف معارضة للحركات النقابية العمالية.

ويختتم "دلمارل" دراسته بالتأكيد على أن ذلك لم يمنع من تواجد عدد، وإن كان محدودا، من الإطارات الذين "تفطنوا" إلى طبيعة الدور الذي تهيؤهم المؤسسات الاجتماعية والثقافية لأدائه في المجتمع الرأسمالي الذي ينتمون إليه. لقد اقتنع هذا الجزء من الإطارات، في اعتقاده، بأن مهمتهم لا ينبغي أن تبقى مجرد "تنفيذ علمي" للقرارات التي تتخذها المجموعات القيادية المهيمنة التي تمتلك السلطة الفعلية القائمة، في آخر المطاف، على الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج. وهو ما دفع تلك الفئة إلى التحرك من أجل إيجاد وسائل وسبل تغيير الأسس والدعائم التي يقوم عليها النظام الرأسمالي برمته، وهو ما يؤدي، في

<sup>1</sup> - Ibid., pp.91-92.



تصوره، إلى تقليص المسافة بين هؤلاء الإطارات والحركة العمالية في قناعاتها وطموحاتها.<sup>(1)</sup>

وإنطلاقاً من القناعات الفكرية نفسها، ذهبت مجموعة من الباحثين بقيادة "أ.كازانوفاً" (A. Casanova) إلى محاولة تحديد طبيعة الدور المتوقع أدائه من طرف فئة الإطارات في عملية الصراع الطبقي في المجتمع الفرنسي المعاصر. وقد بدأت هذه الدراسة بالإشارة إلى أن المثقفين لا يشكلون شريحة متجانسة بل إنهم عبارة عن عدة فئات، ينتمي أفرادها إلى أوساط اجتماعية شديدة التباين، وهم موزعون على مستويات مختلفة من المجتمع. وبالنسبة إلى المجتمع الفرنسي الذي هو ميدان الملاحظة والتحليل في تلك الدراسة، يرى "كازانوفاً" وزملاؤه أن التحولات العميقة التي ما انفكت تطراً على مكانة المثقفين لا يمكن فصلها عن التحولات الكبرى التي مست علاقات الإنتاج، وخاصة ذلك الدور المباشر الذي أصبح يؤديه العلم في مجال الإنتاج والتنظيم والازدهار الاقتصادي التي أدت إلى بروز حاجة إلى التحكم في الأساليب والتقنيات القائمة على مهارات تستند إلى تكوين علمي عالي. إن تلك التحولات هي التي أدت إذاً إلى ظهور الحاجة الملحة إلى شريحة من الأجراء يتميزون بامتلاك قدرات فكرية وعلمية وتقنية مناسبة، لأداء ذلك الدور الضروري والقيام بتلك المهام والوظائف. بتعبير آخر، إن الحاجة إلى التحكم في ما يفرضه إدخال الأساليب العلمية في العمل الإنتاجي وفي الإدارة والتنظيم، هي التي أدت إلى ارتفاع أعداد التقنيين والمهندسين بشكل لم يعرف له مثيل من قبل. وقد كانت تلك الأعداد مرشحة دائماً للارتفاع.<sup>(2)</sup>

وترى الدراسة، إضافة إلى ذلك، بأنه وبالموازاة مع تنامي الحاجة إلى مهارات الإطارات في العمل الصناعي التنظيمي والإنتاجي، فإن عدد المشكلات المرتبطة بتلك الحاجة وحجمها قد تنامت بدورها في كل القطاعات، وأصبحت بدورها تتطلب إمكانيات وكفاءات من أجل إدارة وتسيير التنظيمات المختلفة. وهي الأنشطة التي تحتاج إلى ما يمتلكه الإطارات من مؤهلات تفرضها متطلبات "العقلانية والفعالية والنجاعة والتطور العلمي والتقني". وقد أدت هذه المقتضيات إلى أن اكتسب دور الإطارات أهمية قصوى، سواء كانوا

<sup>1</sup> - Ibid., Pp. 222-223.

<sup>2</sup> - A. Casanova, et al., Les intellectuels et les luttes de classes, Paris, éd. sociales, 1970, pp.11-20.

مهندسين أو تقنيين، أو إداريين. من هنا أمكن القول، حسب "كازانوف" وزملائه، أن هذه الثورة العلمية والتكنولوجية، هي التي جعلت الإطارات، سواء في قطاع الإنتاج أو في مجال الأنشطة الاجتماعية الأخرى، يحتلون مكانة بارزة وموقع حساس لا يمكن الاستغناء عنه. ولقد أصبح من المستحيل "وضع أي إستراتيجية ثورية دون أخذ هذه الشريحة ودورها ومشاركتها المحتملة بعين الاعتبار"<sup>(1)</sup>.

ووفقا لهذه القناعة، اعتبرت مجموعة الدراسة كلا من المهندسين والإطارات "عمالا متقنين" يتميزون بأداء وظيفة "ربط التطور العلمي بالإنتاج". ويعني ذلك بأن الإطارات أصبحوا مكلفين بتوثيق العلاقة بين العلوم من جهة، والإنتاج وكافة الأنشطة الاجتماعية الأخرى<sup>(2)</sup> من جهة ثانية. ويخلص "كازانوف" وزملاؤه إلى الحكم بعدم جدوى التمييز، عند معالجة ما يطرحه الإطارات من قضايا اجتماعية، بين الإطارات الذين ينشطون في المجال التقني والذين يعملون في ميادين القيادة والإدارة، لأن هذا التمييز في نظرهم، مصطنع بسبب تداخل هذين الجانبين، إضافة إلى أن المسارات المهنية الحقيقية للإطارات، كثيرا ما تتسم بالانتقال من هذا المجال إلى ذاك المجال، ولأن طبيعة تكوين الإطارات في حد ذاته، يؤهلهم على العموم إلى العمل في المجالين التقني والإداري.<sup>(3)</sup>

وعلى الرغم من أنه قد بات من الصعب التغاضي عما فقدته الأطروحات الماركسية من وزن على الساحة الفكرية والعلمية، بعد الذي شهده العالم من تحولات وتدايعات ذلك على مكانة النظرية الماركسية الكلاسيكية وعلى مصداقيتها، فإن ذلك لا يمنع في الوقت نفسه من الإشارة إلى أن تلك الإسهامات قد ساعدت على الكشف عن جوانب كثيرة ومهمة في حياة هذه الفئة من حيث موقعها الاجتماعي والعوائق الموضوعية والذاتية التي تتحكم في طبيعة وعي الإطارات بهوية خاصة، وبأهمية هذا الوعي على استعدادات أفراد هذه الفئة ومكانتها وطموحاتها.

إننا، وإن كنا لا نتفق مع كثير من مقولات الأطروحات الماركسية، فإن دراسة كل من "دلمارل" و"كازانوف" قد ساهمت في ما نعتقد في التأكيد على أهمية تحديد الهوية الاجتماعية لهذه الفئة وذلك من خلال تحديد الدور والمكانة وشروط التكوين وظروفه والاستراتيجيات

<sup>1</sup> - Ibid., pp. 22-42.

<sup>2</sup> - Ibid., p.45.

<sup>3</sup> - Ibid., p.55.

الاجتماعية المحتملة، وهي إنشغالات تلتقي إلى حد كبير مع اهتماماتنا في هذا البحث، كما  
أشرنا إلى ذلك، إذا وإن كنا نطمح إلى ربطها بخصوصية مجتمعنا التاريخية والاجتماعية  
والسياسية والاقتصادية والثقافية.

### 3.1.3. الإطارات والهوية الاجتماعية :

إن أبرز ما نبدأ به هو عرض الإسهامات التي نرى بأنها تناولت بالدراسة فئة الإطارات وذلك بتحديد هويتها والتساؤل عن طبيعة هذه الهوية في ظل المجتمع الغربي المعاصر، ونتائج ذلك على البناء القائم هي الدراسة الرائدة التي تضمنها مؤلف "رأيت ميلز" الشهير "الياقات البيضاء".

لقد استعرض "ميلز" في هذا المؤلف جملة من الأفكار حول ظاهرة بروز الإطارات كإحدى المكونات الأساسية للطبقات الوسطى في المجتمع الأمريكي المعاصر محاولاً تحديد معالم هوية هذه المجموعة كفئة اجتماعية، أفرزتها حركة التصنيع والتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفته المجتمعات الرأسمالية الحديثة، وعلى رأسها مجتمع الولايات المتحدة الأمريكية.

يبدأ "ميلز" دراسته بالإشارة إلى أن فئة الإطارات قد أصبحت من مكونات المجتمع الرأسمالي المعاصر، وأن تاريخها يتميز بـ "فقر" في الأحداث، وأنها تتسم بـ "التشتت" بالرغم من وحدة مصالح أفرادها. ويرى "ميلز" بأن مستقبلها لا يبدو بين أيدي أعضائها. ويواصل "ميلز" رسم صورة قاتمة لهذه الفئة بالقول أن طموحاتها، "إن كان لها بالفعل طموحات"، تتميز بالميل نحو "الوسط" وهو في تقديره ميل نحو نقطة أو موقع "وهمي" لا وجود له في واقع الحياة الاجتماعية. ويؤكد "ميلز" أيضاً أن فئة "الياقات البيضاء" التي تظم الإطارات تعاني من انقسام داخلي ومن هيمنة خارجية من لدن بعض القوى الاجتماعية الأخرى. ويختتم "ميلز" ملاحظاته الأولية عن هذه الفئة بالتأكيد على أن أفرادها، إذا أرادوا القيام بأي حركة، فإن ذلك لن يكون بصفة منتظمة، وإنما سيكون في شكل مجهودات مشتتة<sup>(1)</sup>. لأنهم لا يشكلون في اعتقاده "أية قوة سياسية"<sup>(2)</sup>.

ويرى "ميلز" أيضاً أن هذه الفئة تحتل موقعا وسطا في المؤسسات<sup>(3)</sup>، وأن تزايد أعداد أفرادها يفسر بتنامي المنظمات الخاصة والحكومية نتيجة لما أصبحت تقتضيه تلك التنظيمات من "بيروقراطية" ضرورية تشرف على عملية التسيير<sup>(4)</sup>، في مؤسسات تتميز، أكثر من أي وقت مضى، بالضخامة والتعقيد. حيث وبعد أن تزايد حجم المؤسسات

<sup>1</sup> - W.Mills, Les cols blancs, Paris, Maspéro, 1966. p.5.

<sup>2</sup> - Ibid., p.14.

<sup>3</sup> - Ibid., p.66.

<sup>4</sup> - Ibid., p.89.

وتمركزت عملية المراقبة والإدارة، ازداد عدد الإداريين وأصبح الإطار يحتل موقعا حساسا في البناء الاجتماعي المعاصر (1).

وقد لفت "ميلز" الانتباه إلى أن أهم ما يعتبره ميزة لدى فئة الإطارات هو "عدم امتلاك أفراد هذه المجموعة لأية سلطة فعلية". حيث، يقول بأن "التأطير لا يعني بالضرورة القيادة". وما يميز موقع الإطار أيضا، حسب "ميلز"، هو تلك الوضعية المتناقضة. فهو في نظر القيادة العليا : "خطرا" وفي نظر المستويات الدنيا : "وسيلة" من وسائل الآلة البيروقراطية. فالإطار يشكل "حلقة في سلسلة الأوامر والإكراهات" يقع بين "الذين يأمر من جهة والذين ينتجون من جهة ثانية". فالإطار الذي يحتل هذا الموقع "الغريب" لا يمكن أن نتصور النظام الإداري القائم من دونه، ولكن هذا لا يمنع من ملاحظة أن موقعه هذا يبقى موقعا ضعيفا لأنه لا يملك أية سلطة فعلية. (2)

ويختتم "ميلز" تحليله بالتأكيد على أن النظام الرأسمالي قد نجح في إدماج الإطار دمجا كاملا، واستطاع أن يجعل منه عنصرا من عناصره (3). وقد يكون ما يريد قوله "ميلز" هو أن الإطار لا ينتظر منه أداء دور تغييري، بل إن دوره يندرج في إطار إدامة المجتمع الرأسمالي الغربي، وترسيخ قواعده.

ومن الدراسات التي أمكن إدراجها في هذا المجال أيضا، دراسة قام بها الباحث الفرنسي "الكسندر تيك" ( Alexandre Tic )، التي اهتم فيها بالإطارات كفئة اجتماعية محاولا بدوره تحديد معالم هويتها الاجتماعية. وقد استهل "تيك" دراسته بالتأكيد على أن الإطارات أصبحوا يشكلون ميزة أساسية للحضارة الغربية المعاصرة، وأنهم يمثلون، في اعتقاده "طبقة جديدة" حيث أنهم يساهمون في السلطة الاقتصادية وينظمون العمل وهم يطمحون أيضا للمساهمة في العمل السياسي، المحلي والدولي، وهم يمتلكون قدرة واسعة على الاستهلاك خاصة في قطاعات "الترفيه والثقافة".

إن هوية الإطارات تتحدد حسب "تيك" بالوظائف التي يؤديونها والمواقع التي يحتلونها (4). ويرى بأن وظيفة التأطير قد تطورت كثيرا. فبعد أن كانت تمثل، في القرن التاسع عشر، تحكما في مجموعة من تقنيات العمل وهو ما يفسر تطابق مفهوم الإطار مع

<sup>1</sup> - Ibid., p.89.

<sup>2</sup> - Ibid., p.101.102.

<sup>3</sup> - Ibid., p.184.

<sup>4</sup> - Alexandre Tic, Au bonheur des cadres, Paris, Mame, 1974. p.8.

مفهوم المهندس آنذاك، فإنها بعد قرن من الزمن، أصبحت تتضمن مهاماً متنوعة مثل : التسويق، والتمويل، والتنظيم، وغيرها.

كما يعتقد "تيك" أنه وبالرغم من ارتباط بروز هذه الفئة بالبرجوازية، فإن وعي الانتماء إلى طبقة جديدة قد ظهر لدى الإطارات، في النصف الأول من القرن العشرين. وقد يكون ذلك حسب نفس الباحث، كردة فعل تجاه بروز الحركات النقابية العمالية التي ذهبت إلى حد المساس بحق القيادة في المؤسسات. فالوعي بالانتماء إلى هذه الفئة الجديدة ظهر من خلال عملية جدلية مع حركة المجموعات العمالية التي تميزت بصراعات قوية خاصة في الفترة الممتدة بين سنوات 1936 و 1947.

وبالرغم من هذا، يقول "تيك"، فإن موقع الإطارات في المجتمع يبقى غامضاً<sup>(1)</sup>، كما أن الإطار يتميز في نظره، بتفضيل العمل بدل التفكير في مواجهة ما يعترضه من صعاب وتهديدات<sup>(2)</sup>. وإن أبرز ما يمتلكه الإطار في نظره، هو الكفاءة التي يعتمد عليها من أجل التأكيد على الوجود<sup>(3)</sup> أكثر من اعتماده على السلطة. كما يرى "تيك" أن الدراسة التي قام بها سمحت له باكتشاف أن أغلبية الإطارات ( 70 % من عينة البحث) يطمنون الانضمام إلى هيئات وجمعيات مهنية، في حين أن نسبة قليلة ( 28 % من العينة) تفضل أن تكون تلك الهيئات على شكل تنظيمات نقابية. وأكدت نتائج الدراسة في رأيه أن أغلبية الإطارات (60 % من العينة) لا تكثر بأبي حزب من الأحزاب السياسية المتواجدة وهو ما لم يتوقعه "تيك" في البداية، وذلك لأن الإطارات يعتقدون بأن الحزب السياسي لا يضيف شيئاً في مجال التأكيد والدفاع عن الهوية.<sup>(4)</sup>

ويخلص "تيك" إلى أن وضعية الإطارات لم تزد، في المجتمعات الصناعية المعاصرة، إلا غموضاً وقد أثبتت الدراسة، في نظره، أنه كان من الصعب تحديد هوية جماعية لتلك الفئة. فإذا كان ممكناً القول بأن جزءاً منهم كان بإمكانه تشكيل "طبقة" بالمفهوم السوسيولوجي، فإن جزءاً آخر لم يكن يشكل ذلك، وأن التماسك أو التشتت، إنما يكون بحسب الظروف التي يمر بها الإطارات في هذه الفترة أو تلك من فترات حياتهم.<sup>(5)</sup>

<sup>1</sup> - Ibid., p.9-11.

<sup>2</sup> - Ibid., p.44.

<sup>3</sup> - Ibid., pp. 98.

<sup>4</sup> - Ibid., p.110-112.

<sup>5</sup> - Ibid., p.157.

ويمكن أن ندرج في هذا المجال أيضا، دراسة لـ "لوك بلنتسكي" ( Luc Boltanski )

التي يمكن اعتبارها من الإسهامات الأساسية التي تناولت بالدراسة فئة الإطارات في المجتمعات المعاصرة كمجموعة اجتماعية. لقد حاول أن يتتبع فيها أهم المراحل التاريخية التي مرت بها هذه المجموعة منذ نشأتها والتطورات التي شهدتها. وقد سعى إلى تحديد الخصائص المهنية والاجتماعية والسياسية التي تميزها، وكان يهدف إلى الوقوف على معالم هويتها الاجتماعية كإحدى مجموعات المجتمع الصناعي الفرنسي المعاصر.

استهل "بلنتسكي" تلك الدراسة بالإشارة إلى أن مفهوم "الإطار"، كعبارة توحد أفراد هذه الفئة كمجموعة ضغط تطمح إلى فرض الاعتراف بها رسميا في مجال الصراع الاجتماعي والسياسي، لا يمكن فصله عما أسماه بـ"محاولات إعادة التحكم وبسط الهدوء الاجتماعي التي عرفها المجتمع الفرنسي بعد إضرابات 1936". إن لفظة "إطارات"، يضيف "بلنتسكي"، لم تكن تظهر قبل الثلاثينيات في مختلف الأدبيات ولا في النصوص الفنية مثل الرواية أو المسرح ولم يكن الإطارات يتمتعون بأي تمثيل يذكر. كما أن الإحصاءات لم تكن تشير إلى هذه الفئة إلا بعد الحرب العالمية الثانية إذ لم يكن للإطارات أثر في مختلف النصوص القانونية ولم يكن آنذاك أي تنظيم يتكلم باسمهم.

ويضيف "بلنتسكي" بهذا الصدد، بأن فترة الثلاثينيات والأربعينيات قد شكلت منعرجا حاسما في بروز الإطارات وحركتهم الاجتماعية ضمن تطور "بنائي اجتماعي" في علاقة وثيقة مع ما أطلق عليه بـ"حركة الطبقات الوسطى" في إطار "عملية إعادة تعريف إيديولوجي يخدم البرجوازية، قامت بها الطبقة المهيمنة كعنصر من إستراتيجية شاملة كانت تهدف إلى ترسيخ الهيمنة الاجتماعية". وقد كان رهان تلك الاستراتيجية، حسب "بلنتسكي" الطبقة الوسطى كعنصر "سليم" (Sain) و"مستقر" لـ "الأمة". وهو ما يعكس التصور السياسي الذي كان يتشكل لدى "اليمين الجديد" كطريق ثالث" بين النموذجين المتناقضين : "الاشتراكية" و"الرأسمالية"<sup>(1)</sup>.

إن ما ينبغي فهمه من هذه الأطروحة هو أن "بلنتسكي" يرى بأن حركة الطبقات الوسطى، ونقابة المهندسين ومن ثم بروز الإطارات كمجموعة مستقلة، لا يمكن فصله عما يعتبره حركة مضادة لليمين الفرنسي آنذاك وبخاصة ما يعرف بـ"الكاثوليكية الاجتماعية" التي

<sup>1</sup> - Luc Boltanski, Les cadres ..., op. cit. P.63.

كانت تهدف حسب نفس الباحث إلى محاولة أخذ البرجوازية الصغيرة (الإطارات) من أيدي اليسار وتعبئة شرائح الطبقات الوسطى لمواجهة حركة الجبهة الشعبية التي كانت تتشكل من عدة تنظيمات يسارية في تلك الفترة<sup>(1)</sup>.

ردا على الحركة العمالية، يقول "بلنتسكي"، كان اليمين الفرنسي يريد بعث حركة الطبقات الوسطى التي تجمع كافة الشرائح المتوسطة ومساعدتها على تشكيل هوية، وتوحيدها ودعمها بتنظيمات تمثيلية موحدة، وبالتالي "تحويل تلك المجموعات الجامدة والمتردة إلى طبقة قادرة، بمكوناتها وصلابة بنيانها على إحداث التوازن في مقابل الطبقة العمالية ثم الانتصار عليها"<sup>(2)</sup>. ولذلك فإن "بلنتسكي" يرى بأن حركة الطبقات الوسطى قد انطلقت وتدعمت في القطاع الخاص وليس العمومي.<sup>(3)</sup>

إن تلك الظروف التي أحاطت ببروز مجموعة الإطارات تفسر في نظر "بلنتسكي" ظاهرة انضمام المهندسين، وهم أصحاب الشهادات والغيورين على تميزهم، إلى جانب أفراد آخرين لا يتمتعون بنفس المكانة لأن ذلك كان هو السبيل إلى تشكيل مجموعة جديدة، كان المهندسون نواتها الصلبة التي تجمعت حولها باقي فئات التأطير الأخرى<sup>(4)</sup>. ولعل ذلك هو الذي دفع بنقابة الإطارات آنذاك إلى تبني تعريفا يسمح بجمع أكبر عدد ممكن من الأفراد حيث اعتبرت أن الإطار "هو كل من يمتلك قسطا من المسؤولية في مؤسسة مهما كانت طبيعة تلك المسؤولية ومهما كانت بساطتها"<sup>(5)</sup>.

ويعتقد "بلنتسكي" أيضا أن الدولة والنقابات العمالية هما القوتان الأساسيتان اللتان تهددان الإطارات، وأن بروز هؤلاء كقوة اجتماعية مستقلة قد تأثر بما جرى قبل ذلك في الولايات المتحدة الأمريكية حيث شكل الإطارات القوة الثالثة التي تسمح "بتجاوز الصراع بين البرجوازية الكبيرة والطبقة العاملة التي كانت في أوج قوتها في النصف الأول من القرن العشرين". لقد كان ذلك البروز إذا، حسب "بلنتسكي"، بمثابة "إعلان ميلاد نظام جديد تنتهي فيه المواجهة التقليدية بين الملكية والعمل، وبين العمل الذهني واليدوي. وقد شهدت الخمسينيات والستينيات، في هذا الإطار، رواج مفهوم جديد هو : "الطبقات الوسطى

<sup>1</sup> - Ibid., p.75.

<sup>2</sup> - Ibid., p.82.

<sup>3</sup> - Ibid., p.98.

<sup>4</sup> - Ibid., p.127-128.

<sup>5</sup> - Ibid., p.133.



الجديدة". الذي يشير إلى مجموعة الشرائح العاملة المتوسطة المتواجدة بمختلف المؤسسات الاقتصادية وهي تشمل بالأساس : التقنيين، والإطارات وذلك في مقابل الحرفيين والتجار، وصغار المقاولين الذين أصبحوا ينعنون بـ"الطبقات الوسطى التقليدية"<sup>(1)</sup>.

ويرى "بلنتسكي" أيضا أن الاهتمام بفئة الإطارات من طرف القوى الرأسمالية قد تمثل في ارتفاع عدد التنظيمات والهيئات التي تخصصت، على غرار ما حدث في الولايات المتحدة الأمريكية، في تكوين المؤطرين. ويذكر أنه مع حلول سنة 1960، أصبح هناك 150 تنظيما متخصصا في تكوين الإطارات وأن الفترة الممتدة بين سنتي 1950 و 1970 قد شهدت ميلاد عدد كبير من المدارس الخاصة في ميادين التسيير والتأطير<sup>(2)</sup>. ويعتقد "بلنتسكي" أيضا أن إدخال خطاب التسيير، وإنشاء مختلف الهيئات التي كانت تهدف إلى ما أطلق عليه بـ"تحضير البرجوازية الصغيرة" إلى أداء دورها الاجتماعي الجديد، قد ساهم بقوة إلى جانب الجمعيات والنقابات الخاصة بالإطارات، في عملية "موضعة" (objectivation)، أدت إلى بروز هذه المجموعة. وإذا كانت فئة التأطير لم تكن، حسب رأيه، محددة المعالم بعد الحرب العالمية الثانية مباشرة، وغير معترف بها اجتماعيا، فقد أصبحت بعد خمسة عشرة سنة من ذلك تحتل موقعا أساسيا على مسرح الحياة الاجتماعية وذلك بعد أن اكتملت شروط تشكيل هذه المجموعة وتواجدها.<sup>(3)</sup>

وقد أدت تلك التطورات، حسب "بلنتسكي"، إلى أنه لم يعد من اليسير تهميش هذه المجموعة الصاعدة كقوة اجتماعية سواء من طرف النقابات العمالية أو من طرف الأحزاب التي تعمل على التمتع الاجتماعي والسياسي. بل لقد أصبح ضم الإطارات إلى صفوفها يشكل جزءا أساسيا من إستراتيجياتها<sup>(4)</sup>. وقد وصل الأمر إلى أن شهدت سنوات الستينيات بروز نقاش حاد حول تحديد "طبيعة" مجموعة الإطارات كـ"قوة جديدة" والكشف عن موقعها ودورها ومستقبلها. وكان الرهان في رأيه، هو محاولة الإبقاء على بنية المجتمع من خلال تقسيمه إلى عدة مجموعات وطبقات.<sup>(5)</sup>

<sup>1</sup> - Ibid., pp. 177-178.

<sup>2</sup> - Ibid., pp. 190-192.

<sup>3</sup> - Ibid., pp. 232-234.

<sup>4</sup> - Ibid., p.239.

<sup>5</sup> - Ibid., p.224.

إضافة إلى ما سبق ذكره، فإن "بلنتسكي" يؤكد على أن تصاعد أهمية مجموعة الإطارات كقوة اجتماعية واهتمام علم الاجتماع بها لم يكن بدوافع علمية بحتة، لأنه يرى بأن بروز تلك الفئة في حد ذاته لا يمكن تفسيره بالعوامل التقنية فحسب، وبحاجة التنظيمات الاقتصادية لأيدي عاملة تأطيرية. فإذا كان صحيحا ، حسب تعبيره، أن الاهتمام بالمجموعة ازداد بتزايد عدد الإطارات، فإن الحاجة لنمو هذه المجموعة كقوة اجتماعية هي التي دفعت إلى تشكيل، بل وإلى "اختراع" مفهوم الإطارات وتمييزه ماديا واجتماعيا عن كافة المجموعات الأخرى.<sup>(1)</sup>

ومن أهم النتائج التي توصل إليها "بلنتسكي" أيضا، أن ارتفاع عدد الإطارات قد يكون أحد الأسباب الرئيسية في إضعاف التجانس في صفوف هذه الفئة وأن أفرادها باتوا يشكلون عدة فئات متفرقة تتباين من عدة جوانب، كمناصب العمل، وما يرتبط بتلك المناصب من مكانات، ومزايا، والشهادات التي يحملها كل واحد والأصل الاجتماعي لكل منهم. ويخلص "بلنتسكي" إلى أن ذلك لم يمنع من تواجد معين لهذه المجموعة وأن التمثلات المتشابهة لا تكفي لتفسير التماسك الذي يطبع مجموعة الإطارات وعدم انفجارها الكلي إلى عدة فئات، بل إن ذلك يعود في اعتقاده، إلى كون الإطارات لا يشكلون في الواقع سوى "مجموعة غامضة"، دون معايير انتماء واضحة، ومعتزف بها اجتماعيا وإلى أن حدودها ليست واضحة، ولأن النسق المؤسسي الذي تستند إليه في تواجدها، هو نفسه يتشكل من عدة مجموعات متداخلة يمكن للفاعلين (الإطارات) من الانتقال من واحدة إلى أخرى، والاعتقاد بإمكانية الارتقاء الاجتماعي. وباعتبار آخر، إن "بلنتسكي" يعتقد، فيما يبدو، أن سبب تماسك فئة الإطارات في ظل ما تعيشه من تشتت، هو ذلك الغموض المحيط بمواقع أفرادها ومكاناتهم، وكل ما يهدد بزوال المجموعة ككائن جماعي، نظرا لاختلاف المكانات، وتباين المصالح وتناقضها. إن استمرار تواجد هذه المجموعة يفسر في رأيه، بغموض المكانة والخوف من فقدان الحد الأدنى من تجانس أفرادها<sup>(2)</sup>. لأن الغموض النسبي، وعدم وضوح الحدود، هو الذي يفسر استمرارية أداء هذه المجموعة لوظيفة "الحد من التناقضات ومن الصراع الاجتماعي"<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - Ibid., pp. 248-249.

<sup>2</sup> - Ibid., p.477.

<sup>3</sup> - Ibid., p.482.

### 4.1.3. الإطارات والتغيير الاجتماعي :

من القضايا الأساسية التي أثارت حول فئة الإطارات نجد أيضا قضية التغيير الاجتماعي، ومدى مشاركة هذه المجموعة فيه. وهي في الواقع قضية يمكن أن ترتبط بموضوع الهوية الاجتماعية المثارة سابقا، إذا اعتبرنا أن ما يقوم به الفاعل الاجتماعي من حركة تغيير جزءا من هويته الاجتماعية كما جاء في تحديدها لهذا المفهوم. ويمكن أن نشير في هذا الصدد بالذات إلى دراستين : الأولى تبحث في الدور المحتمل الذي يمكن أن يؤديه الإطارات في عملية التغيير في المجتمعات الغربية المصنعة والثانية في المجتمعات "النامية".

لقد قامت بالدراسة الأولى "مونيك دانيو" ( Monique Dagnaud ) التي استلهمت بالإشارة إلى أن المجموعات الاجتماعية التي أصبحت تغذي خلال السبعينيات مختلف الحركات الاحتجاجية ومحاولات التغيير الثقافي، قد تحددت معالمها وقد احتل فيها الإطارات، إلى جانب أصحاب المهن الحرة، في تقديرها، موقعا مهما. ويعود ذلك إلى تزايد وظائف التأطير والبحث من جهة وحجم الخدمات الاجتماعية من جهة ثانية. بتعبير آخر، لقد لاحظت "دانيو" بأن أفراد فئات التأطير، قد أصبحوا، في تلك الفترة، يحتكرون مواقع القيادة والتأطير لما أسمته بـ : "الحركات الاجتماعية الجديدة" وكذلك الجمعيات المختلفة. وتواصل "دانيو" طرح فكرتها هذه بالقول أن تلك الفئات أصبحت تقيم كثيرا من الاتصالات بين أفرادها، خاصة على مستوى العمل السياسي المحلي، وترسم معالم الاتجاهات السياسية، وأصبحت تعبر عن نماذج ثقافية ذات لون خاص. كما تلاحظ بهذا الصدد أيضا، أن الأعمال السوسيولوجية التي كانت تهتم بتلك الفئات كانت تنظر إليها على أنها تشكل "برجوازية صغيرة" مثل ما هو الحال عند "بولنتزاس" ( Poulantzas ) أو على أن أفرادها يتميزون بالتذبذب والغموض في انتماءاتهم ومواقفهم السياسية، أو على أنها تعبر عن بروز شكل جديد من المثقفين الذين يعبرون عن طموحات الطبقة العاملة مثل ما هو عليه الشأن عند كل من "غورتز" ( A.Gortz ) و"س. مالييه" ( S. Mallet ).

إن ما تعييه "دانيو" على الدراسات السابقة التي تناولت الإطارات أنها كانت تؤكد على خصوصية النموذج الثقافي والسياسي لتلك الفئة، دون أن تربط ذلك بنظرة شاملة في

إطار إستراتيجية خاصة بها، كمجموعة مستقلة قائمة بذاتها، وليست تابعة لإحدى القوى الاجتماعية التقليدية. ومن هنا، تتساءل الباحثة عن الأسباب التي أدت إلى الاهتمام بالإطارات كسرائح هامشية وتابعة لغيرها، إما للعمال أو للبرجوازية. فلماذا، تسأل "دانيو"، لم تتم دراسة هذه الفئة وأفرادها كحاملين لتطلعات ومصالح تعبر عن مشروع فئة إجتماعية "في ذاتها" و"لذاتها"، يسعى أفرادها، من خلال ما يشاركون فيه من حركات، إلى التأكيد على هويتهم الخاصة ومواقعهم كفاعلين اجتماعيين مستقلين عن غيرهم؟<sup>(1)</sup>

وفي هذا السياق تقترح "دانيو" عرضا لبعض الإسهامات التي تناولت بالدراسة موضوع الإطارات فتؤكد على أن أصحابها انطلقوا من ظاهرة تزايد أعداد أفراد هذه الفئة في المجتمعات الصناعية، والتساؤل عما يمكن أن تقوم به، ضمن عملية الصراع الاجتماعي. وترى "دانيو" أن ما ميز تلك الإسهامات، هو محاولتها الكشف عن الظروف التي ميزت مسيرة الفئات التأسيسية للاستيلاء على مقاليد السلطة كطبقة في طور التشكل، وعن طبيعة ما تحمله كمشروع اجتماعي.

من هنا تطرقت هذه الباحثة إلى نظرية "أ.غولدنر" (A. Gouldner) حيث تعتبرها التصوير الأكثر اكتمالا للقضية المطروحة. فقد إنطلق "غولدنر"، تقول "دانيو"، من تأكيده على أن الدور الأساسي لما سماه بـ"الطبقة الجديدة" في الحركة التغييرية، كثيرا ما يتم التغاضي عنه خاصة من طرف الباحثين الماركسيين، ولا يتم في المقابل التركيز إلا على دور الطبقة العاملة. وتضيف "دانيو" بأن "غولدنر" يرى أن الطبقة الجديدة "هي تلك التي تضم المهندسين وقادة المؤسسات وأساتذة التعليم العالي وكبار الموظفين. ويرى أيضا بأن المنظومة التربوية العمومية وعلى رأسها المؤسسة الجامعية، هي الوسيلة الأساسية لتشكيل هذه الطبقة الجديدة، لأنها لا تمنح لها مصدر سلطتها فحسب، وبالتالي قدرتها على الاستقلالية والاعتماد على ذاتها، وإنما لكونها تفتح لها مجالات هامة للتشغيل. وتشير "دانيو" أن "غولدنر" يؤكد في هذا السياق أيضا، على أن المنظومة المدرسية والجامعية، هي التي تقوم في المجتمعات الصناعية الحديثة، بترسيخ نمط جديد من الخطاب، يحتوي على نوع من الثقافة النقدية كأحد العوامل الأساسية التي تميز كافة أفراد

<sup>1</sup> - Monique Dagnaud, « La classe d'alternative . Réflexion sur les acteurs du changement social dans les sociétés modernes », Sociologie du travail, 4/81, 23<sup>ème</sup> année, Octobre -Décembre, 1981p.385.

هذه الفئة أو "الطبقة الصاعدة". وبناء على ذلك، يخلص "غولدنر" إلى أن ما يؤدي إلى تشكيل هذه الطبقة هو الأساس : نمط التكوين التعليمي الذي تخضع له، وكذلك الموقع الخاص الذي تحتله بعد ذلك في البناء الاجتماعي العام.<sup>(1)</sup>

وفي سياق تعليقها على أفكار "غولدنر"، تذهب "دانيو" إلى أن هذا الأخير قد أعطى أهمية قصوى لعملية التكوين التي تلعب الدور الحاسم، ليس فقط في تشكيل هذه المجموعة، وإنما أيضا في إعطائها وجودا وطابعا عالميين، كنخبة فكرية وتقنية، تتميز بنوع من التضامن الدولي، لأن أفرادها متشبعون بنفس المبادئ الفكرية والفلسفية، بغض النظر عن التوجهات الأيديولوجية المتباينة لمختلف المجتمعات الحديثة. كما أن "غولدنر" يعتبر أن أهم ما يميز مجموعة الإطارات هو ما تمتلكه من "رأسمال" خاص بها تستند مشروعيتها على قدرة تطوير الإنتاجية والرفع من مستواها. إن الرأسمال الخاص هذا هو الذي يفتح للإطارات في تقديره المجال لاحتلال مواقع هامة في المجتمع الصناعي الحديث، وتوسيع آفاق طموحاتهم. كما أنه، ومن خلال نشاط مكثف، تمكن الإطارات من تثمين ما يمتلكون من شهادات وحمايتها، عبر تشكيل أنماط مختلفة من التنظيمات والجمعيات المهنية والعمل على إرساء قواعد "برجوازية ثقافية" تسعى إلى إعطاء معارفها وكفاءاتها موقعا هاما في السوق تماما كما يفعل أي رأسمالي بالنسبة لما يمتلكه من أموال.

ويخلص "غولدنر"، حسب "دانيو"، إلى أن تشكيل مجموعة من المثقفين تضم الإطارات والمهندسين، لا يعود فقط إلى وحدة التمثلات الأيديولوجية والتكوين المشترك، بل وكذلك إلى القدرة على إنشاء وتسيير "سوق" ما أسماه بـ "الرأسمال الثقافي" الذي يميز الإطارات. وبالرغم من هذا، تقول "دانيو"، فإن "غولدنر" يرى بأن طموحات هذه الفئة في الارتقاء والتحكم في توجيه المجتمع تصطدم بمقاومة العديد من الطبقات التقليدية التي ترفض التخلي عن مواقعها بسهولة، ومن هنا نشأ ما يميز الإطارات من شعور بالتناقض بين ما يؤهلهم للقيادة من إمكانيات فكرية وتقنية وبين ما تمتلكه فعلا من مستوى في الدخل ومن نصيب محدود من السلطة، وهو ما أنتج لدى أفراد هذه المجموعة شعورا بالإحباط. والجدير بالذكر، أن هذا التناقض نجد جذوره، حسب "غولدنر"، إلى حد كبير في طبيعة التكوين نفسه. إن هذا التكوين هو الذي يؤدي، في اعتقاده، بالإطارات من جهة، إلى

<sup>1</sup> - Ibid., p.386.

رفض طبيعة النظام القائم، ومن جهة أخرى، إلى تبني مواقف إصلاحية، كما ينعكس ذلك في مواقفهم التي تتسم هي أيضا بالتناقض. فإذا كان الإطار يبدون مستعدين للقيام بأدوار تغييرية، فإنهم، كجزء من النخبة المثقفة، يميلون عادة إلى احتكار مصادر الثروة والامتيازات الاجتماعية. ومع ذلك فإن "غولدر" يعتبر هذه الفئة أو الطبقة من أكثر الطبقات ميلا للتغيير في المجتمعات الصناعية الغربية وأنها تمثل في تقديره، "مصدر كل تحرر إنساني ممكن في المستقبل القريب" (1). والسبب في ذلك يعود، في اعتقاده، لما يمتلكه أفرادها من معارف علمية وتقنية ضرورية لعمل قوى الإنتاج العصري إضافة لمواقفهم الإيجابية تجاه القضايا الأيكولوجية ومواجهتهم لكل أشكال الرقابة والتعسف، ولقدرتهم على بلورة مجموعة من المصالح الاجتماعية ذات طابع عام لا ترتبط بطبقة معينة دون غيرها.

بعد هذا العرض، تنتقل "دانيو" إلى تقديم مساهمة أخرى تناولت قضية الإطار. وترى بأنها تقترب هي بدورها من تساؤلات "غولدر". وهي دراسة تعلقت بإطارات ما كان يعرف آنذاك بالمجتمعات الاشتراكية لأوروبا الشرقية. إنها التساؤلات التي أثارها "زيليني" (I.Szeliny) الذي قام في البداية بتطبيق نموذج تحليلي على ما سمته "دانيو" بـ "المجتمعات البيروقراطية" الشرقية، ثم حاول فيما بعد تطبيقه على المجتمعات الرأسمالية الغربية، بعد أن استقر به المقام في إحدى تلك الدول. لقد أبرز "زيليني"، حسب "دانيو" اهتماما بالظروف التي أحاطت بظهور الإطار، وكيف أصبحوا فيما بعد يحتلون في المجتمعات الشرقية مواقع سماها "زيليني" بـ "مواقع إعادة التوزيع العقلاني" التي أصبحوا يقومون من خلالها بأنشطة "التخطيط" و"التنظيم" وكذلك بـ "إعادة التوزيع التي تتم على كافة مستويات أجهزة الدولة ومؤسساتها، بما فيها المؤسسات الاقتصادية العمومية التي تشكل القاعدة التي يستند إليها وجود تلك الفئات." (2)

من هذا المنظور ترى "دانيو" بأن "زيليني" يعتبر بأن مثقفي البلدان الشرقية، كانوا يتميزون آنذاك على نظرائهم في الدول الغربية الرأسمالية من ناحيتين: فإذا كان هؤلاء في الغرب، قد دعموا مواقعهم ونفوذهم باستخدام مهاراتهم التقنية كما ذكر "غولدر" فإن أولئك، في الشرق، قد حققوا ما حققوه من خلال سعيهم الدؤوب إلى احتكار ما سماه بـ: المعرفة

<sup>1</sup> - Ibid., p.387.

<sup>2</sup> - Ibid., p.388.

"الغائية" حيث اكتشفوا تدريجيا الامتيازات التي يمنحها لهم تأكيدهم على الالتزام العقائدي للسياسة القائمة. ويلاحظ "زيليني"، تقول "دانيو"، أن جهاز الإدارة في الدول الغربية، لا يوفر الحماية للمتقنين، ولا يثمن إمكانياتهم بنفس الطريقة التي يتم بها ذلك في دول شرق أوروبا آنذاك، أي قبل التحول الأيديولوجي الكبير الذي حدث في أواخر ثمانينيات القرن الماضي. فالمثقفون، يقول "زيليني"، يمثلون في الدول الشرقية طلائع للطبقة المستغلة الجديدة، كما أنهم أصبحوا يتمتعون بالوحدة والتجانس كطبقة واحدة، ويؤكد على أن "التعليم"، وما يمنحه من "شهادات" جامعية، يلعب دورا كبيرا في توفير مناصب القيادة لأفراد تلك الشريحة. ومع ذلك، تضيف "دانيو"، فإن "زيليني"، على غرار "غولدر"، يصل إلى النتيجة التي تقول بأن هذه الطبقة، قد تصبح طبقة "تحريرية" في المجتمعات الشرقية في تلك الحقبة ولكن إذا تحالفت مع الطبقة العاملة.<sup>(1)</sup>

والملاحظ، كما تؤكد على ذلك "دانيو" أن هاتين الدراستين على الرغم من انتماء صاحبيهما إلى مجتمعات متباينة، فإن ذلك لم يمنعهما من الالتقاء في عدة مسائل، لعل أبرزها التأكيد على وحدة مصالح أفراد شريحة الإطارات، واشتراكهم في خلفية عقائدية واحدة، وتشابه مساراتهم التكوينية، ومسيراتهم التعليمية، وتميزهم عن الطبقة العاملة من جهة وعن طبقة كبار المسؤولين والمالكين من جهة أخرى. كما أن كلا من "غولدر" و"زيليني" قد أثارا قدرة تلك الطبقة على المساهمة في حركات اجتماعية من أجل تغيير الأوضاع السائدة، يكون الهدف منها تحرير المجتمع من قبضة القوى الاجتماعية المهيمنة.

بعد هذا تطرقت "دانيو" إلى دراسة أخرى لا تقل أهمية عن الدراستين السابقتين وهي تلك التي قام بها الزوجان "بربرا" و"جون إيرانرايش" ( B. et J. Ehrenreichs ) اللذان اعتبرتتهما الباحثة ينتميان إلى الاتجاه الراديكالي في الدراسات السوسيولوجية الأمريكية. لقد اهتمتا في دراستهما تلك بالإطارات وأطلقا على فئتهما اسما خاصا وهو : " Professionnel Monogenal class" التي تتشكل حسبهما من الإطارات والمهندسين، وأن ظهورها قد ارتبط ب بروز حاجة المجتمعات إلى من يقوم بمهمة جديدة لم تكن موجودة من قبل، وهي "تنظيم العلاقة بين البرجوازية من الجهة والطبقة العاملة من جهة أخرى".

<sup>1</sup> - Ibid., p.389.

إن هذه المجموعة في نظر "ب و ج. إيرانيش" تساهم في ما سميها بـ : "إعادة إنتاج الثقافة والعلاقات الاجتماعية الرأسمالية القائمة". فهي تقوم إذا وفقا لهذا التصور بوظيفة اجتماعية (محافظة) ذات أهمية كبيرة تتمثل، حسبهما، في حماية مصالح الطبقة البرجوازية وكذلك في "تفكيك تضامن الطبقة العاملة"، وذلك بالاعتماد على وسائل متنوعة أهمها : المنظومة التربوية والتعليمية، وما تقوم به المؤسسات الاجتماعية الأخرى مثل الإعلام وغيره. لكن وعلى الرغم من هذا الموقف الراديكالي، فإن "ب. و ج. إيرانيش"، كما تلاحظ "دانيو"، يتداركان الأمر بالقول أن مصلحة فئة الإطارات سرعان ما تدخل في تناقض مع مصلحة الرأسماليين أنفسهم، حيث تتعرض طموحاتهم في القيادة إلى رغبة أصحاب رأس المال في الإبقاء على امتيازاتهم ومواقعهم. إن أفكار الإطارات الإصلاحية، ودعوتهم لاحترام مبادئ العقلانية، ومطالبتهم بالاستقلالية تدخلهم حتما في تعارض مع طبقة الرأسماليين كطبقة مسيطرة ومحافظة. ويرى "ب. و ج. إيرانيش" من جهة أخرى، أن إمكانية مساهمة الإطارات في الرفع من مستوى الإنتاج، والمطالبة بعدالة أكثر في عملية توزيع ثمار العمل، يزيد لا محالة في تعميق الهوة بينهم وبين طبقة البرجوازيين. وقد حاولت فئة الإطارات، في نظرهما، التأكيد على مكانتها والعمل على تدعيمها عن طريق إنشاء التنظيمات المهنية التي تستند في مواقفها ونشاطها على ما يمتلكه أفرادها من مهارات ومعارف متخصصة، المدعومة بالمستويات التعليمية العالية، وعلى وضعها لمبادئ ممارسة مهنية تهدف إلى المطالبة باستقلالية عن مختلف مراكز القوة الخارجية عنها.<sup>(1)</sup>

وتذكر "دانيو" أن "ب. و ج. إيرانيش" قد توصلا في دراستهما إلى أن ثقة هذه الفئة في إمكانياتها وقوتها قد ساهم في دفعها إلى القيام بالعديد من الحركات التي وصفها بـ "التقدمية" و"الراديكالية" في أمريكا القرن العشرين، وهو ما يؤكد في رأيهما، سعي الإطارات إلى كل ما يدعم مواقعهم ومكاناتهم الاجتماعية<sup>(2)</sup>. وهكذا، تضيف "دانيو"، فإن كلا من "ب. و ج. إيرانيش" و"غولدر" يلتقون في نقطة أساسية وهي أن حاجة الرأسمالية إلى كفاءة ودور الإطارات هي التي ساهمت بطريقة عكسية في أضعاف دعائم النظام الرأسمالي برمته.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - Ibid., p.390.

<sup>2</sup> - Ibid., p.391.

<sup>3</sup> - Ibid., p.392.



بعد هذا العرض، تعود "دانيو" إلى طرح وجهة نظرها، بالتأكيد على أن تطور ما تسميه بـ "طبقة التكنوقراط والتقنيين"، وتزايد تأثيرها ليست موضوعا جديدا. لقد أدت هذه الفكرة، كما تضيف، إلى أن تكون محور العديد من الدراسات التي ارتبطت بموضوع "المجتمعات ما بعد الصناعية"، ونالت اهتمام العديد من المفكرين الغربيين وفي هذا السياق، تشير "دانيو" إلى دراسات كل من "غالبريث" ( Galbraith ) و"د.بال" ( D.Bell ) اللذين اعتبرا أن أهمية نخبة التقنيين في "منظومة التسيير والقرار" قد أصبحت حقيقة لا يمكن إنكارها، وذلك في كل المجتمعات الصناعية المعاصرة. كما أكدا على أن ما يميز هذه الطبقة هو تحالفها مع طبقة الرأسماليين ثم السعي إلى الاستحواذ على مكانة هذه الطبقة التقليدية، ومحاولة زحزحتها عن مواقع القيادة والسيطرة، وأخذ مكانها تحت شعار احترام سيادة ومبادئ الاستحقاق ( La méritocratie )، وذلك من أجل إقامة مشروع اجتماعي جديد يعتمد بالأساس على مبادئ العقلانية التقنية.

وتضيف "دانيو"، أن الحركات الاجتماعية التي تشارك فيها فئة الإطارات والتقنيين هي تعبير عن ثقافة النقد، التي تميز أفراد هذه الفئة نتيجة لما تلقوه، طيلة مسارهم التعليمي، ووعيهم بالمكانة الاستراتيجية التي يحظون بها في بنية المجتمع الصناعي الحديث. وترى "دانيو" أيضا، أن موقف العمال من الإطارات هو عبارة عن "مزيج غريب" من الاحترام والرغبة والعداونية، كما ترى أن ما يميز الإطارات كذلك هو رفضهم للمقولات الماركسية. وبدلا من أن تعتبر الإطارات حليفا ممكنا لطبقة العمال، كما يرى معظم الباحثين الماركسيين، فإن "دانيو" تؤكد خلافا لذلك على وجود وعي لدى أفراد هذه الفئة بخصوصياتها ومصالحها الخاصة.<sup>(1)</sup>

وتخلص الباحثة إلى أن اهتمامها بالإطارات لم يكن يطمح إلى تقديم أدلة على تشكيل فئة الإطارات لطبقة جديدة، أو على ارتباطها وتبعيتها لغيرها من الطبقات التقليدية، كما حاول القيام به العديد من الباحثين. بل إنها كانت تريد توضيح قضية أخرى وهي أن موقع الإطارات وحركاتهم إنما يندرج في إطار ظاهرة اجتماعية تأخذ شكل بروز تيار يمكن إدراجه فيما أطلقت عليه بـ "حركة اليسار الجديد" الذي يتميز بالابتعاد عن الفكر الشيوعي. هذا اليسار الذي ظهر في تقديرها، منذ سبعينيات القرن الماضي، في مجالات متعددة وهي

<sup>1</sup> - Ibid., p.393.

حركة تحاول إرساء قواعد لنموذج اجتماعي بديل يختلف عن ذلك الذي كانت تبشر به اللينينية، لأنه، وعلى خلاف تلك النماذج، فإن الأفكار التي يرفع لواءها الإطارات تستند إلى مشروع ثقافي جديد لا يسعى أصحابه (الإطارات) بالضرورة إلى الاستيلاء على مؤسسات الدولة والقيادة.<sup>(1)</sup>

وتختم "دانيو" دراستها بالتساءل عما إذا كان الشعور بالتجانس الثقافي والاجتماعي لدى أفراد فئة الإطارات مهددا بحلول الأزمة التي يشهدها المجتمع الفرنسي في تلك الفترة، كنموذج للمجتمعات الغربية، لأن تنامي هذه الفئة قد يكون ارتبط بفترة الازدهار الذي عرفه التشغيل بعد الحرب العالمية الثانية ضمن ما عرفه المجتمع الغربي من نمو إبان مرحلة إعادة البناء ومشروع مارشال. وتعتقد "دانيو" في صحة الأطروحات التي تؤكد على بروز ما يعرف بـ "الطبقات الجديدة" ذات الوعي المشترك لأن ذلك يعكس حقيقة سوسيولوجية لا يمكن إنكارها، وإن كان ذلك لا يزال يحتاج إلى المزيد من الأدلة الميدانية.<sup>(2)</sup>

ومن الإسهامات التي يمكن إدراجها في هذا المقام أيضا، دراسة اهتمت بدور الإطارات المحتمل في عملية التغيير الاجتماعي والاقتصادي في المجتمعات النامية. إنها محاولة كل من "ج. بوتازي" و"أ. زانوتي كارب" (A. Zanotti-) et (G. Bottazi Karp). يبدأ "بوتازي" و"زانوتي" دراستهما بالإشارة إلى أن مشكلة استعمال مفهوم "التنمية" وضرورة عملية التصنيع التي تستهدف التغيير الاجتماعي من جهة وانعكاسات التطور العلمي والتقني من جهة ثانية قضية جد هامة. وقد أصبح من المتفق عليه حسبهما، أنه ليس هناك توافق في الأدبيات السوسيولوجية فيما يتعلق بـ المعايير المحددة بصفة دقيقة للتنمية والعصرنة، وهي إشكالية تجعل من الصعب على الدول المتخلفة تحديد معالم المجتمع الذي يمكن أن تطمح إليه. وقد حاولت المقاربات الكلاسيكية، كما يضيف "بوتازي" و"زانوتي"، جعل الدول الرأسمالية نموذجا لأي مشروع تنموي. إلا أن هذه الفكرة تعرضت إلى انتقادات كثيرة، كان الهدف منها التخلص من هيمنة هذه النظرة وحكمها المسبق، واقتراح بدائل أخرى يمكن أن تقدم كحل مناسب لمعضلة التخلف.

<sup>1</sup> - Ibid., p.395.

<sup>2</sup> - Ibid., p.405.

استنادا إلى هذه القناعة، اعتقد "بوتازي" و"زانوتي" في المقابل أن المقاربة، الماركسية، خاصة تلك التي سموها بـ"الجديدة" قد كانت في نظرها أكثر حظا في إعطاء تفسير مكتمل الجوانب لواقع التخلف من خلال ربطها الجدلي بين التنمية والتخلف. وكذلك من خلال بحثها، من أجل تحديد الخصائص "الجديدة" للإمبريالية في علاقاتها بالتبعية الاقتصادية التي تربط الدول النامية بدول العالم الثالث. ومن هنا اعتقد أصحاب الاتجاه الماركسي حسب "بوتازي" و"زانوتي"، أن الدول الصناعية ذاتها قد أعطت موقعا هاما إلى ما يسمى بـ"البرجوازية الوطنية" حيث أوكلت لها مهام القيام بالثورة على الأوضاع الاقتصادية حتى أصبحت فيما بعد وسيلة لترسيخ وتعميق التبعية للدول الرأسمالية المهيمنة.

والمهم بالنسبة إلينا هنا، هو أن "بوتازي" و"زانوتي" يؤكدان على أن التصنيع يشكل عنصرا أساسيا في عملية التنمية لأنه هو الذي يتصدى لوضعية التخلف. ويعني ذلك، حسبهما، أن تحسين الإنتاج في العمل الصناعي هو أحد الأهداف التي لا بد من تحقيقها في كل سياسة تنموية. ومن المؤكد أن هذا يتطلب، كما يضيفان، عنصرين أساسيين هما العلم والتكنولوجيا، وذلك منذ أن أصبح العلم في خدمة التطور الصناعي أي منذ الثورة الصناعية، وهو ما أدى إلى بروز الحاجة لمبادئ العقلانية في مجالات الحياة ومن ثم بروز فئة اجتماعية يمكن أن نطلق عليها، كما يقول "زانوتي" و"بوتازي"، مجموعة "المتقنين - التقنيين" الذين يتشكلون في نظرها من شريحة ينسب أفرادها بوهم مؤداه أنهم يمثلون "جسما" متميزا ضمن سيرورة العمل. وإن حاجة الدول المتخلفة لهذه الشريحة، حسب "بوتازي" و"زانوتي"، في تزايد مستمر من أجل إنجاز عملية التصنيع، لأن التصنيع يشكل بدوره سيرورة اجتماعية واسعة تتعدى بالضرورة حدود المصانع لتطال جميع ميادين الحياة الاجتماعية، كما تؤكد على ذلك تجربة الدول الصناعية أين تعدى منطق "العقلانية" مجال المنشآت والمصانع ليجتاح كل الفضاءات والأنشطة الاجتماعية الأخرى، التي كانت تبدو بعيدة عن ميدان التصنيع والتنظيم العقلاني.

وبما أن التصنيع، في نظر "بوتازي" و"زانوتي"، لن يتم في البلدان المتخلفة بنفس الطريقة التي تم بها في البلدان الصناعية التي تزامنت فيها التنمية مع البحث عن الربح الفردي كقوة محركة لسيرورة التقدم الصناعي والتغير السوسيو-اقتصادي والثقافي والسياسي، وذلك لغياب نفس الشروط السياسية، والاقتصادية والاجتماعية، هذا إضافة لتواجد الدول

المتخلفة، وهو أمر شديد الأهمية لفهم وضعية التخلف وسبل الخروج منها، في موقع تبعية تجاه الدول والسوق الرأسمالية، فإنه يتوجب علينا طرح تساؤل عن إمكانية إيجاد طرق تنمية بديلة. ومن هنا تأتي أهمية تدخل الدولة في التنمية الصناعية وكذلك ضرورة المساهمة الفعالة من طرف أفراد يتحملون مسؤولية تاريخية من خلال المشاركة في إنجاز عملية التصنيع مع عدم المطالبة بأكبر قدر ممكن من العوائد، خاصة على المدى القصير. وهنا يرى "بوتازي" و"زانوتي"، أن "المتقنين - التقنيين"، وهم في الحقيقة فئة الإطارات، مدعوون للقيام بهذه المهمة وبهذا الدور الهام، وتقديم تلك التضحيات لأنهم هم الذين يمتلكون الإمكانيات العلمية والتقنية من جهة، ولأنهم هم الذين يتمتعون بالوعي، أكثر من غيرهم، بحاجة المجتمع إليهم وإلى قدراتهم وكفاءاتهم من جهة أخرى.

إن الإطارات مطالبون إذا، في نظرهما، بالمساهمة الفعالة في ربط همومهم وتطلعاتهم بهموم وتطلعات مجتمعهم. وحتى يتمكنوا من ذلك فإن عليهم القيام بترجمة عادات وقيم هذا المجتمع، بعد استيعابها استيعاباً جيداً، والقيام بالوساطة بين تلك القيم والعادات وقيم العقلانية التقنية التي يحتاجها التصنيع. وذلك يعني ببساطة أن الإطارات مدعوون من خلال أداء ذلك الدور الطلائعي إلى المساهمة الفعالة والتاريخية في إقامة المجتمع المصنع على أنقاد المجتمع المتخلف.<sup>(1)</sup>

### 2.3. الإطارات في الدراسات المحلية :

على الرغم من ندرة الاهتمام بموضوع الإطارات في الدراسات السوسولوجية في بلادنا، مقارنة بالمجتمعات الغربية، فإن هناك بعضاً لإسهامات القيمة التي أثارته مجموعة من القضايا، حول هذه الفئة خاصة في فترات تاريخية سابقة. ونجد أنه من المفيد التعرض لها والوقوف على بعض تساؤلاتها، لأن ذلك سيسمح لنا بالإحاطة بجوانب وأبعاد الموضوع الذي نريد دراسته وتعميق تساؤلاته بشكل أحسن. وكما كان الأمر لدى تعرضنا للدراسات الغربية، نقوم، عند طرحنا للإسهامات المحلية، بتقديم هذه الإسهامات وفق محاور اهتماماتها. وعليه فإننا سنعرض هذه الدراسات تحت عنوانين فرعيين هما :

<sup>1</sup> - Gianfranco Bottazi et Angela Zanotti-Karp, Le rôle de l'intellectuel technicien. Modernisation et transformation sociale, in. MESRS, 34<sup>ème</sup> congrès international de sociologie, Alger du 25 au 30 Mars 1974, OPU. P.1115.

أولاً : الإطارات وإشكالية التنمية والفعالية التنظيمية.  
ثانياً : الإطارات والعلاقات الاجتماعية.

### 1.2.3. الإطارات وإشكالية التنمية والفعالية التنظيمية :

تحت هذا العنوان سنقوم بعرض الإسهامات التي اهتمت بفئة الإطارات، ضمن ما يمكن تسميته بإشكالية التنمية والنجاعة الاقتصادية والإدارية، حيث حاول في هذا السياق بعض الباحثين معالجة ما تثيره هذه المجموعة من تساؤلات ترتبط بقضايا التنمية وفعالية الأداء في المؤسسات، وهي قضايا شكلت، في السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي، أبرز الاهتمامات في بلادنا وفي كل بلدان ما كان يعرف بدول العالم الثالث.

إن أول مساهمة يمكن التعرض لها في هذا المجال، تلك الدراسة المبكرة التي قام بها "صديق تاوتي" التي أثار من خلالها قضية تكوين الإطارات من أجل التنمية. في الواقع، وعلى الرغم مما يوحي به العنوان، فقد خصص "تاوتي" تلك الدراسة لإطارات قطاعين فقط من قطاعات الأنشطة الاقتصادية وهما قطاع المالية والقطاع الزراعي. بدأ "تاوتي" هذا العمل بالإشارة إلى أن الجزائر قد وجدت نفسها بعد الاستقلال مباشرة سنة 1962 في وضعية جد استثنائية، حيث توجب عليها، كما يقول، من أجل إيجاد حلول سريعة لمشكلاتها المتعددة، البحث عن وسائل وأساليب ناجعة تتلاءم واستثنائية الوضعية الحرجة التي وجدت البلاد نفسها فيها آنذاك، جراء الانسحاب الكلي لمختلف المؤطرين المعمرين. فلمجابهة تلك الوضعية إذاً، كما يؤكد "تاوتي"، أدرك المسؤولون أنه كان من المستحيل تلبية حاجات البلاد من الإطارات بواسطة ما كان متاح في تلك الفترة.

ويضيف "تاوتي" أيضاً أنه، إذا كانت الوضعية بالنسبة للتعليم العام قد تم التحكم فيها نسبياً، فإن العجز كان كبيراً في القطاع التقني والمهني، وهو المعنى مباشرة بتكوين الإطارات لتلبية حاجات التنمية. وقد طرح آنذاك السؤال التالي : كيف ستتم تلبية حاجات الاقتصاد الوطني في ظل التغيرات الكبيرة التي عرفها ذلك الاقتصاد ؟ وتجدر الإشارة حسب الباحث المذكور، أن المدارس التي تم إنشاؤها في عهد الاستعمار لتكوين المهندسين والتقنيين كانت تعمل ببطء شديد، وكان من الضروري بعد الاستقلال، إعطاءها دفعا قويا لتوفر ما تحتاجه البلاد من تلك الأيدي العاملة (تقنيين ومهندسين) في شتى المجالات

إضافة إلى أن الاعتماد على توفير ما تحتاجه البلاد من الإطارات قد أصبح من مهام مؤسسات التعليم العالي أيضا.<sup>(1)</sup>

بعد معالجة مستفيضة لتلك المشكلات، وعرض الكثير من المعطيات الكمية، توصل "تاوتي" إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها في النقاط التالية :

1 - إن إعادة تنظيم المدارس المؤهلة للتكوين الزراعي قد أدى فعلا إلى زيادة في أعداد إطاراتها<sup>(2)</sup>. ولكن ذلك تم على حساب "نوعية التكوين". وهي مشكلة لا تزال البلاد

تعاني منها إلى حد الآن، وفي كل الميادين.

2 - إغلاق مؤسسات التكوين على نفسها<sup>(3)</sup>. ويعني "تاوتي" بذلك أن المسافة أصبحت

شاسعة بين التكوين النظري، الذي يتم داخل المؤسسات المعنية ومحيطها الخارجي،

وهو ما يساهم بدوره في الحد من فعالية التكوين الذي أصبح عاجزا على تلبية

حاجيات ميادين العمل، وقلص من كفاءة الإطارات المكونة.

3 - تباين مناهج التكوين المعتمدة.<sup>(4)</sup>

4 - اعتماد التخطيط وتوفير المعطيات الضرورية<sup>(5)</sup> لتسهيل عملية البرمجة بما يحقق

الفعالية في التأطير<sup>(\*)</sup>.

وما يمكن أن نستخلصه من هذه الدراسة هو أنها، وعلى الرغم من تناولها لمشكلة

تكوين الإطارات في ميادين المحاسبة والمالية والزراعة، فإنها قد سلطت الضوء على مشكلة

الفعالية لدى الإطارات التي واجهت البلاد بحدة بعيد الاستقلال. بل إنها تعد إحدى

المشكلات التي زادت حدتها مع مر الأيام حيث، أن أبرز ما أصبح يعاني منه الإطارات هو

غياب الكفاءة الضرورية، وقد أشارت إليها كل التقارير والبحوث. وفي هذا الإطار يقول مثلا

"سفير ناجي" حين توقع في الثمانينيات تعرض الإطار إلى مجموعة من الضغوطات بعد

انتشار ظاهرة التصنيع واعتماد بعضها على أحدث أنماط التكنولوجيا.<sup>(6)</sup>

<sup>1</sup> - Seddik Taouti, La formation des cadres pour le développement, Alger, OPU. (S.D). pp. 20-22.

<sup>2</sup> - Ibid., p.348.

<sup>3</sup> - Ibid., p.352.

<sup>4</sup> - Ibid., p.354.

<sup>5</sup> - Ibid., p.356.

\* - لعل ما يعطي فكرة عن وعي البلاد المبكر بأهمية التأطير في تلك الفترة هو أنه قد تم إنشاء ما سمي بـ : محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات، وكذلك المجلس الوطني الاستشاري للإطارات سنة 1962 وذلك بواسطة الأمر رقم : 62-62 الصادر بتاريخ 25 أوت 1962. وقد نشرت نسخة من هذا النص باللغة الفرنسية في الملحق رقم 1 في كتاب "صديق تاوتي" المشار إليه.

<sup>6</sup> - Safir Nadji, Essais d'analyse sociologique, tome2 , Alger, OPU/ENAL, 1985, p.46.

من جهته، أثار "عمر بن بختي" مشكلة العوائق التي تحول دون نجاعة دور الإطار في عملية التصنيع، والرفع من مستوى الإنتاجية بالمؤسسات الاقتصادية. وفي هذا السياق، تساءل "بن بختي" عما إذا كان ممكنا اعتبار التأطير مهمة تنظيمية تقنية فقط أم أنها أوسع من ذلك. إن الإجابة تكون حسب "بن بختي"، بالنفي، لأن بروز الإطار يعتبر ظاهرة ناجمة عن عملية التقسيم الاجتماعي للعمل<sup>(1)</sup>. وذلك يعني أن التأطير ظاهرة اجتماعية وليست تنظيمية. كما يؤكد الباحث على أن مشكلة الأطارات في المؤسسات الجزائرية كما بدت له في الثمانينيات من القرن الماضي، يمكن تجسيدها في أن هذه الفئة تجد نفسها في موقع غريب حيث يطلب منها الإشراف على تنظيم العمل في وضعية لا تتحكم في أي من أبعادها.<sup>(2)</sup>

إن التأطير في نظر بن بختي، لا يقوم (آنذاك) في المؤسسات الجزائرية إلا بجزء من دوره وهو ذلك الجانب التقني الضيق دون الجزء الباقي المتمثل في مهمة التسيير، وهو الجانب التنظيمي والقيادي للوظيفة. ويخلص "بن بختي" إلى أن المشكلة تكمن في غياب أحد العناصر الأساسية التي تشكل وظيفة التأطير وهو الذي يسميه بـ"الجسر" الذي يربط بين التأطير من جهة والتنظيم من جهة ثانية، هذا الجسر الذي يتكون بدوره من ثلاثة عناصر هي :

1 - عملية اتخاذ القرار : التي تسمح بتوفير شرطين أساسيين لأداء مهام التأطير وهما التواصل بين مختلف مستويات العمل والقيادة، وتحديد المسؤوليات بصفة فردية وليست جماعية. إن الملاحظ بالنسبة إلى المؤسسة الجزائرية، هو في اعتقاد "بن بختي" أن توفر هذين الشكلين هو شكلي فقط، حيث تطغى سلطة الواحد على الجميع، أي غياب كل شكل من أشكال التفويض الحقيقي. وهو ما يفسر بالنسبة له ظاهرة "غرق" المسؤول الجزائري في ذلك الكم الهائل من القرارات اليومية من أبسطها إلى أعقدها.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - Omar Benbakhti, Etudes méthodologiques sur l'organisation et l'analyse du travail en système industriel, Alger OPU, 1986. p.28.

<sup>2</sup> Ibid., p.29.

<sup>3</sup> - Ibid., p.30.

2 -توزيع المناصب<sup>(1)</sup>. حيث يرى الباحث أن هذا الشرط لم يكن متوفرا لدى المؤسسة الجزائرية، لأن توزيع المناصب التأسيسية لا يتم اعتمادا على الكفاءة بقدر ما يتم بناء على الأقدمية فتكون النتيجة : غياب الفعالية لدى فئة القائمين على وظائف التأسيس.

3 -طغيان البعد الكمي. أي أن "بن بختي" يرى أن التأسيس، من حيث عدد المناصب، يتجاوز الحجم الضروري إلى درجة أن المسؤوليات أصبحت غير واضحة مما ساهم أيضا في تدني كل مهام التأسيس.<sup>(2)</sup>

فالوضعية تتلخص، بالنسبة لـ"بن بختي"، في غياب التواصل بين مختلف مستويات المسؤولية والتأسيس، وتمركز السلطة في مستوى واحد بل وفي شخص واحد. ويكمن الإشكال كذلك في ضبابية المسؤولية، وعدم وضوحها إضافة إلى أولوية المناصب الإدارية على المناصب والمهام التقنية<sup>(3)</sup>، وأخيرا في كثرة أعداد الإطارات وتجاوزها لما تحتاجه المؤسسة بالفعل.

ولعل ما أراد التأكيد عليه، هو عدم قدرة الإطارات على القيام بمهامهم كما يجب، وأن ذلك العجز يعود إلى مجموعة من العوامل لخصها في غياب "شروط التنظيم والإدارة" الحديثة في ظل وضعية تتسم بالتبذير، وغياب معايير النجاعة والعقلانية، قال بأنها تتجسد في "غياب ثقافة المؤسسة العصرية"، وغياب الاعتماد على مبادئ وشروط الصرامة التي لا مكان فيها للامبالاة والعفوية، وهو ما نجده في المؤسسة الجزائرية العمومية.

### **2.2.3. الإطارات والعلاقات الاجتماعية :**

إن من أهم ما أثير من قضايا حول فئة الإطارات في بلادنا هو الدور الذي تؤديه وعلاقتها بالمجموعات الحاكمة، ومن خلال ذلك، الوظيفة الاجتماعية المنوطة بها في المجتمع الجزائري. والحقيقة أن ذلك قد كان في معظمه تحت تأثير الطروحات الماركسية لأصحاب تلك الإسهامات وإن كان ذلك بدرجات متفاوتة. ففي هذا الإطار، حاول بعض الباحثين الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين الإطارات، والمجموعات الحاكمة،

<sup>1</sup> - Ibid., p.32.

<sup>2</sup> - Ibid., p.34.

<sup>3</sup> - Ibi.d. p.48.



وانعكاسات ذلك على البناء الاجتماعي العام، وعن دور الإطار المحتتم في تكريس البناء القائم كجزء من الاستراتيجيات المعتمدة من مختلف المجموعات، ولا سيما المهيمنة منها، على مصادر الثروة والقرار وعلى توجهات المجتمع. وقد تكون تلك المحاولات قد تمت في إطار توقع مساهمة من طرف الإطار في حركة تغيير اجتماعي وإعادة بناء العلاقات القائمة بما يعيد النظر في توزيع القوة والأدوار والمكانات الاجتماعية.

وفي هذا السياق، يمكننا استعراض دراسة كل من "دومنيك غلاسمان" و"جان كريمر" (Dominique Glasman et Jean Kremer). لقد أثار هذا الثنائي في عمله الذي نشر سنة 1978 قضية تتعلق بطبيعة دور الإطار الاجتماعي في بلادنا، من خلال تحليل المهام الموكلة إليهم ومن خلال محتوى واتجاهات التكوين الجامعي من حيث نوعيته وأهدافه كعملية أساسية في تنشئة هذه الفئة مهنيا واجتماعيا. ويلاحظ "غلاسمان" و"كريمر" بهذا الصدد أن التكوين الجامعي لم يكن يتم بمعزل عن "إستراتيجية سلطة الطبقة المهيمنة التي كانت تتشكل آنذاك تدريجيا"<sup>(1)</sup>.

بتعبير آخر، لقد انطلق "غلاسمان" و"كريمر" من ملاحظة أولية، مؤداها أن إستراتيجية الطبقة المهيمنة على الحياة الاجتماعية العامة في الجزائر في تلك المرحلة، كانت تتضمن إقامة نسق من إجراءات الرقابة تجاه سياسات القوى "الإمبريالية" من جهة، وتجاه عمل الطبقات والمجموعات الاجتماعية المحلية من جهة أخرى. وحتى يتسنى لها ذلك، كان عليها، في تقديرهما، العمل على التأثير على عملية تكوين الإطار على مستوى الجامعات، بما يهيئهم لأداء وظائف الإدارة على حساب الوظائف التقنية التي كانت ستسمح لهم بالتحكم في التكنولوجيا. إن دفع الإطار نحو هذا الاتجاه كان يمثل، حسب "غلاسمان" و"كريمر"، تناقضا في المشروع السياسي والاجتماعي المعتمد من طرف المجموعات المهيمنة. وما يزيد في حدة ذلك التناقض حسبهما، هوان المنظومة التعليمية، بحكم خضوعها لنفس المبادئ والسياسات، كانت بدورها تعمل على تشجيع وترسيخ ذلك الدور الإداري بدلا من تصحيحه أو الحد منه.

<sup>1</sup> - Dominique Glasman et Jean Kremer, Essai sur l'université et les cadres en Algérie, Paris, éd. du CNRS, 1978. p.3.

ولم يقف "غلاسمان" و"كريمير" عند هذا الحد، بل لقد اعتقدا بأن دراستهما قد كشفت بأن الرهانات كانت ترتبط بديناميكية العلاقات الاجتماعية الداخلية، وهي تتمفصل مع سياسات وممارسات الشركات الرأسمالية، التي تؤدي بدورها إلى إعاقة عملية "تحويل التكنولوجيا"، حيث أصبح نشاطها مجرد عملية "تحويل للعتاد" وليس للكفاءة والمعرفة التكنولوجية الحقيقية. كما أن الدراسة، في نظرهما، قد كشفت عن حقيقة أخرى، وهي أن العلم في ظل علاقات الهيمنة القائمة على تراكم يستند على عملية توزيع ريع المواد الأولية، يصبح وسيلة لإضفاء الشرعية على تلك الوضعية بكل أبعادها وتداعياتها.

وجدير بالذكر أن "غلاسمان" و"كريمير" قد حددا اهتمامهما في مجموعة من التساؤلات التي حاولا بواسطتها الكشف عن دور الطلبة الجامعيين كفاعلين اجتماعيين، وعن انتماءاتهم الطبقة وتوجهاتهم المستقبلية كإطارات في المؤسسات الاقتصادية العمومية في تلك الفترة (السبعينيات). ويخلص الباحثان إلى أن ذلك كله يتحدد بالاستراتيجية التي تعتمدها القوى الاجتماعية المهيمنة على الأوضاع السائدة، التي تتحكم حسبها، في اتجاهات سياسات التنمية الوطنية وتأتي على رأس تلك القوى، حسب "غلاسمان" و"كريمير" الطبقة التي ظهرت خلال السنوات التي تلت استقلال البلاد مباشرة والتي استطاعت في تقديريهما، فرض إستراتيجية هيمنة تستند على أشكال مختلفة من السياسات الرسمية.<sup>(1)</sup>

إن ما يمكن أن يستخلص من هذه الدراسة هو أن "غلاسمان" و"كريمير" قد توصلا إلى أن حاجة القوى القيادية، كفاعل اجتماعي أساسي، تسعى إلى التنمية في ظل هيمنة تتطلب فرض مراقبة ميدانية على مختلف القوى الاجتماعية الأخرى ولذلك فقد عمدت، من خلال آليات متنوعة، إلى تكوين الإطارات بشكل يجعلهم مهنيين للقيام بوظائف رقابية على عمل الشركات الرأسمالية الكبرى، التي كانت توكل لها عملية تصنيع البلاد من جهة، وعلى المجموعات العمالية المتواجدة بتلك المصانع من جهة أخرى، وهو ما أعطى، حسبها، الأولوية لتلك الوظائف ذات الطابع الإداري البيروقراطي على حساب الوظائف التقنية والإنتاجية.

إن ذلك ساهم في نظر "غلاسمان" و"كريمير" في ترسيخ سيطرة الطبقة المهيمنة على أوضاع البلاد، وذلك بمساعدة فعلية من لدن فئة الإطارات وكذلك في تدعيم بروز طبقة

<sup>1</sup> - Ibid., pp. 7-8.

برجوازية تعمل دون هوادة على إحكام سيطرتها على الحياة الاجتماعية<sup>(1)</sup>. ويفهم من هذا الكلام، أن إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، أولاً من خلال عملية التكوين الجامعي الذي يخضعون له، وثانياً من خلال ما يوكل لهم من مهام فعلية، التي يغلب عليها الدور الرقابي، يساهمون في فرض سيطرة الطبقة القيادية على المجتمع ككل، ولكنهما يلاحظان أن هناك تناقضا مهما يبدو أنه سيعرقل هذه الاستراتيجية ويتمثل ذلك، حسب "غلاسمان" و"كريمير"، في عجز الإطارات، في ظل الأوضاع التي كانت قائمة آنذاك، على التحكم في الجانب التقني لوظائفهم وأن ذلك العجز لا يخدم عملية التحكم في التكنولوجيا، ولا في تقنيات التسيير والإدارة وإنما فقط في توطيد أركان السيطرة الطبقيّة القائمة.<sup>(2)</sup>

إن هذه الوضعية تؤدي حسب "غلاسمان" و"كريمير" إلى تفهم تلك المقاومة التي كان يبديها كثير من الإطارات أنفسهم نتيجة التناقض الذي أضحى يميز وضعيتهم، خاصة بالنسبة إلى ذوي التخصصات التقنية. وتعد تلك المقاومة تعبيراً عن رغبة في التصدي لسياسة النظام الاجتماعي السائد الذي يميل إلى تفضيل مهام رقابية بيروقراطية على وظيفة التأطير وذلك ما يؤدي إلى غياب الفعالية وإلى الجمود لدى قسم كبير من إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية. وقد تجلت بعض أشكال تلك المقاومة في نظر صاحبي الدراسة المذكورة، في حركات الهجرة إلى الخارج، أو في الالتحاق، إذا أمكن لهم ذلك، بالقطاع الخاص المحلي.<sup>(3)</sup> كما أن إعطاء الأولوية لمناصب الإدارة والمكاتب قد أدى حسب "غلاسمان" و"كريمير" إلى تأجيج الصراع بين القطاعين أو الفئتين الإدارية والتقنية نتيجة لتركز السلطة، في المؤسسات العمومية لدى إطارات القطاع الأول على حساب القطاع الثاني<sup>(4)</sup> لأن إستراتيجية السيطرة قد تطلبت ذلك.<sup>(5)</sup>

ويخلص "غلاسمان" و"كريمير" في آخر الدراسة إلى أنه كان من الضروري، في بلد مثل الجزائر التمييز بين أصول الإطارات، وممارساتهم الفردية والجماعية، ضمن مشروع الهيمنة الطبقيّة التي وجدوا أنفسهم جزءاً منه<sup>(6)</sup>، تكويناً وأداءً، لأن احتلال المواقع الإدارية القيادية تسمح لهم بالاستفادة من قسط من الفائض الاجتماعي الذي يأتي أساساً من عوائد

<sup>1</sup> - Ibid., p.45.

<sup>2</sup> - Ibid., pp. 128-129

<sup>3</sup> - Ibid., p.137.

<sup>4</sup> - Ibid., p. 152.

<sup>5</sup> - Ibid., p. 163.

<sup>6</sup> - Ibid., p. 232.

النفط وليس من عملية خلق قيمة أو ثروة حقيقية لا يتسنى للإطارات المساهمة فيه لأنها غير موجودة أصلا.<sup>(1)</sup>

ومن الإسهامات التي يمكن إدراجها في هذا السياق أيضا، ذلك التحليل الذي تضمنته دراسة لـ : "سماعين لعشر" في كتابه المعنون : "الحقائق الاجتماعية والسلطة". لقد حاول فيه الكشف عن مدى مساهمة فئة الإطارات في الجزائر، في ممارسة السلطة على مستوى التنظيمات الصناعية العمومية حتى فترة الثمانينيات من القرن الماضي، وتحديد الأسس التي تركز عليها تلك الممارسة، إن وجدت، هذا فضلا عن الكيفية التي يتم بها توظيف تلك الممارسة وطبيعة الآليات المستخدمة لتدعيم مكاناتها ومواقعها الاجتماعية. وقد حاول "لعشر" أيضا الكشف عن علاقة كل ذلك بعملية إعادة توزيع الثروة، وأثر ذلك على البناء الاجتماعي العام للمجتمع الجزائري كمجتمع "متخلف" اعتمد في تنميته، كما يقول "لعشر" على إستراتيجية تقوم حسب رأيه، على نفس الأسس والمبادئ التي أدت إلى ظهور النظام الرأسمالي في الدول الأوروبية، بالرغم من الفروق الموجودة بين النظام الرأسمالي والنظام "الاشتراكي" المعلن، وهي الاستراتيجية التي تؤدي حربه إلى تدعيم سلطة الإطارات وإن كان ذلك بالنسبة لإطارات المستويات القيادية العليا.

وفي سياق استعراضه لموقفه، يقول "لعشر" إنه إذا كانت إمكانية الحصول على فائض الإنتاج في المجتمعات الرأسمالية التقليدية تكون مشروعة تطبيقا لقاعدة "عقلانية" تقوم على حيازة سلطة قائمة على الملكية الخاصة للرأسمال، فإنها، في النظام الاجتماعي الاشتراكي الذي يقترح تسميته بـ "إعادة التوزيع العقلاني"<sup>(2)</sup>، وهو المفهوم الذي استعمله "زيليني" بالنسبة لمجتمعات شرق أوروبا سابقا<sup>(3)</sup>، تعتمد على أسس مختلفة، حيث يصبح في متناول الإطار الاستيلاء على فائض الإنتاج بناء على سلطة قائمة على الموقع الذي يحتله ضمن ما سماه "لعشر" بـ : "علاقات المصالح والتحالف" القائمة. وما تقوم عليه مكانة الإطارات تلك، هو اكتسابهم لمجموعة من المعارف والمؤهلات العامة والتقنية<sup>(4)</sup>. ويذكرنا هذا دائما بموقف "زيليني" حول مكانة الإطارات فيما كان يعرف بدول المعسكر الشرقي الأوروبية.

<sup>1</sup> - Ibid., p. 236.

<sup>2</sup> - Smaïn Laacher, Réalités sociales et pouvoir, Paris, l'harmattan, 1985, p.80.

<sup>3</sup> - in Monique Dagnaud, La classe ..., op. Cit. p. 388.

<sup>4</sup> - S. Laacher, op. cit. p.82.

ولكن "العشر" يلاحظ هنا، وهو يبدو لنا محقا إلى حد كبير، أن وضعية الإطارات المسيرة ليست هي نفسها وضعية بقية الإطارات خاصة من ذوي التخصص التقني. فالفئة الأولى هي التي كانت تتمتع بامتلاك السلطة، نتيجة لقربها من الأوساط والدوائر البيروقراطية المهيمنة، وبحكم مواقعها المحصنة، بالإضافة إلى حيازتها على مستويات تعليمية، تمنحها سيطرة قوية على عملية صنع القرار، ومراقبة تنفيذه في إطار وضع عام يميز امتلاك الدولة قانونيا وفعليا، للمؤسسات العمومية، الأمر الذي يؤدي، حسب "العشر"، في العديد من المناسبات إلى نشوب صراعات ونزاعات حادة بين مختلف فئات وشرائح التأطير، في ظل عملية المنافسة من أجل احتلال مواقع الإدارة التي تمنح إمكانية اكتساب السلطة وهو ما يتجلى في سعي الإطارات الدؤوب، حتى التقنيين منهم، إلى الحصول على تكوين في ميدان الإدارة حتى يفتح لها المجال للالتحاق بالوظائف الإدارية.

بناء على هذه الرؤية، يخلص "العشر" إلى أن تبني الجزائر لنمط تنمية اشتراكي قد أدى إلى جعل "الإطارات، المالكين الحقيقيين لوسائل الإنتاج، يتبنون خطابا "مضادا للإمبريالية" دون أن يكون ذلك مصحوبا بحركة أو نشاط حقيقي يعادي تلك الإمبريالية خاصة إذا كانت هذه الأخيرة لا تعمل على إعادة النظر في مكاناتهم ووضعياتهم كمسيطرين على بناء العلاقات الاجتماعية القائم ذي الطبيعة الطبقيّة"<sup>(1)</sup>.

وباستطاعتنا القول إن أهم ما أثاره "العشر" في هذه الدراسة هو في تقديرنا، ما أشار إليه من حقائق عن وضعية إطارات المؤسسات العمومية حتى فترة الثمانينيات، حيث كانوا يتمتعون بمكانات جيدة ضمن سياسة اعتمدت على التصنيع المكثف والملكية العمومية للمؤسسات بالموازاة مع سياسة تعليمية وتكوينية اضطلعت بمهمة توفير ما تحتاجه تلك المؤسسات من إطارات وفي ظل اقتصاد يمول أساسا إن لم يكن كلية بما تمنحه عائدات النفط والغاز وليس على خلق فعلي للثروة وهو ما يعطي طبيعة خاصة لمهمة التأطير التي غلب عليها البعد الرقابي بدلا من الإنتاجي.

إن "العشر" يلتقي في هذا مع ما طرحه "غلاسمان" و"كريمير" بل وقد يكون قد تأثر بهما وأخذ عنهما، ضمن قناعة، مؤداها أن الإطارات قد ارتبطوا في تلك الفترة بالمجموعات الحاكمة، في إطار ما كانت تنتهجه هذه الأخيرة من استراتيجيات هيمنة، تستند فيها على

<sup>1</sup> - Ibid., p.84.

دمج الإطارات كفاءة حساسة في المشروع الاجتماعي، الذي كان سائداً، وتحييدها في أية محاولة أو تفكير في إعادة النظر في الأسس العامة التي كانت تستند إليها الأوضاع آنذاك. ولعل ذلك يقودنا إلى القول بأن ذلك الارتباط الذي كان حقيقة لا يمكن إنكارها، قد ساهم في هشاشة مكانة الإطارات، التي عرفت انهياراً فظيماً إثر التحولات التي عرفت البلاد في نهاية الثمانينيات بعد أن تغيرت مشاريع واستراتيجيات القوى المهيمنة على القرار السياسي والاجتماعي، في ظل ما أصبح يعرف بالإصلاحات الهيكلية التي تبنتها البلاد منذ بداية تسعينيات القرن الماضي، والتي لا تزال إلى حد الآن. إن التعرض لمساهمة "عشر" تساهم في تسليط الضوء على بعض الصعوبات التي أضحت تواجه الإطارات، والتي لا يمكن إرجاعها إلى عوامل اقتصادية فحسب وإنما كذلك إلى تداعيات إستراتيجيات ومشاريع المجموعات القيادية الجديدة.

وفي هذا المقام يمكن أن نشير أيضاً إلى تلك الدراسة القيمة التي قام بها "علي الكنز" حول طبيعة وظيفة فئة الإطارات في منتصف الثمانينيات من القرن الماضي بالمركب الصناعي للحجار. لقد حاول فيها "الكنز" تحليل طبيعة ما ميز تطور وظيفة الإطارات، ومهامها، وعلاقات ذلك بالبناء الاجتماعي العام بكل أبعاده السياسية والثقافية. في بداية تحليله، أشار "الكنز" أنه عند انطلاق مرحلة الإنتاج بمصنع الحديد والصلب كانت المصالح التقنية هي المسيطرة على الأوضاع في المؤسسة. وبالمقابل كانت المصالح الإدارية، ممثلة في "مصلحة الموظفين" تعاني من عجز في فرض كلمتها على المصالح الأخرى. ولكن سرعان ما تغيرت الوضعية، حسب "الكنز"، خاصة مع تنامي أعداد العاملين بالمصنع وبصفة أخص بعد "الضغوطات" التي كانت تمارس من طرف قيادة المؤسسة المركزية. وهو ما أدى إلى تفاقم أهمية المصالح الإدارية التي توصلت في آخر المطاف إلى السيطرة على مجريات أحداث المؤسسة مما أدى بدوره إلى تغلب ما أسماه بـ "المنطق الإداري" على "المنطق الإنتاجي"<sup>(1)</sup>.

وفي معرض تحليله، يقول الكنز أنه، وبعد ما كان المصنع بين أيدي المهندسين، أصبح فيما بعد تدريجياً بين أيدي "المنظمين"، وقد ترك المهندس "بدلة العمل" وتواجهه مع

<sup>1</sup> - A. El Kenz, Le complexe sidérurgique d'El Hadjar. Une expérience industrielle en Algérie, Paris, éd. du CNRS, 1987, p.152.

العمال في الورشات وارتدى "بدلة مدنية" والتحق بالمكتب. وقد تزامن ذلك، يضيف "الكنز" مع تزايد أعداد الموظفين الإداريين على حساب الأيدي العاملة المنتجة. وقد انعكس ذلك سلبا على قدرة التحكم في العملية التقنية المنتجة<sup>(1)</sup>. وبما أن القيادة كانت للقطاع الإداري فقد توجه الإطارات إلى المناصب البيروقراطية تاركين المهام التقنية التي كان المركب في أشد الحاجة إليها.

وفي سياق تحليله لوظيفة الإطارات وأبعادها، تعرض "الكنز" أيضا إلى قضية التكوين بالنسبة للإطارات، حيث أكد على أنه يفترق إلى البعد التطبيقي، فكانت النتيجة أن الإطارات الشباب سرعان ما وجدوا أنفسهم في وضعيات يصعب عليهم فيها مواجهة المشكلات العويصة التي يثيرها العمل الميداني في المصنع حيث لم يكن لديهم عنه، أثناء فترة التكوين، أدنى فكرة<sup>(2)</sup>. ويضرب على ذلك مثلا أن طلبة الجامعة الذين استعان بهم على إنجاز دراسته كمحققين بمصنع الحجار، لم يسبق لهم أن وضعوا أقدامهم قبل ذلك في المركب على الرغم من أن المصنع متواجد على بعد ألف متر فقط عن مقر الجامعة، وهو في تقديره مؤشر قوي على بعد التكوين عن العمل الميداني داخل المؤسسات<sup>(3)</sup>. وما يثير الانتباه أيضا، حسب "علي الكنز"، أن ما يحدث بالمؤسسة من تمييز بين العمل الإداري والعمل التقني، وإعطاء الأولوية للأول على حساب الثاني ليس أمرا داخليا، بل إنه يعكس موازين القوى الثقافية، والاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية على مستوى المجتمع ككل في تلك الفترة فالإطارات، في تلك الوضعية، لا يحوزون على السلطة بناء على وظيفتهم التقنية، إذا قاموا بها بالمؤسسة بقدر ما يعود ذلك إلى تفويض عمودي يسير، حسب "الكنز"، في اتجاه واحد أي من الأعلى إلى الأسفل<sup>(4)</sup>.

إن انتقال الإطارات إلى مواقع "تقنوقراطية" يعني أنهم، في النموذج الجزائري، كما كان قائما في تلك الفترة، والذي استمر مع المؤسسة العمومية حسب "الكنز"، قد قبلوا (أو أجبروا؟) على تغيير "سلطة الخبرة التقنية" بـ "سلطة النظام"<sup>(5)</sup> القائم وقبلوا أيضا أداء دور رقابي بتفويض من المستويات العليا وهو في الواقع غير مقبول من طرف المستويات

<sup>1</sup> - Ibid., p.153.

<sup>2</sup> - Ibid., p.156.

<sup>3</sup> - Ibid., p.157.

<sup>4</sup> - Ibid., p.160.

<sup>5</sup> - Ibid., p.162.

العمالية. وقد ساهم ذلك في تدهور صورة الإطار لدى كافة الأوساط المهنية العمالية بل وحتى لدى الأوساط الشعبية العريضة.

و نرى هنا أيضا أن "علي الكنز" يتفق مع "غلاسمان" و"كريمير" من جهة، ومع "سماعين لعشر" من جهة أخرى، وذلك في تأكيدهم بشكل أو بآخر على أن بروز إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، وتحديد وظائفهم، والأدوار التي يهيئون لأدائها، إنما تندرج في إطار إستراتيجيات المجموعات الحاكمة. وبالرغم من تسليمنا بكثير مما جاء في أطروحات هؤلاء الباحثين، فإننا نعتقد أيضا أن القضية لا تتوقف فقط على رغبات المجموعات المهيمنة وإستراتيجياتها التي تشكل بطبيعة الحال جزءا أساسيا من البنية الاجتماعية القائمة، التي تفرض على الإطارات كفاعلين، واقعا معينا من الصعب تجاوزه والتحرك بعيدا عن تأثيره، إن القضية تجد تفسيرها أيضا في ما يفرضه مستوى التنمية العام، وما يفرضه ثقافة المجتمع السائدة، وممارساته ومؤسساته القائمة، الرسمية وغير الرسمية. إن ذلك يساهم من دون أدنى شك في إعطاء مكانة معينة للإطارات وفرض شروط حركة معينة. ولا ننسى أن ذلك يندرج في ما يقوم به الإطارات أنفسهم، بدءا بوعيهم بأنفسهم، وبأدوارهم وبمواقعهم وبدرجة تجسد ذلك كله في حركة واعية ومنظمة ومدى فعاليته.

وفي هذا المجال أيضا، يمكننا أن نشير إلى دراسة أخرى قام بها "العياشي عنصر" التي استهلها بالإشارة إلى أن مفهوم الإطار كما سبق وذكرنا يكتنفه الكثير من الغموض واللبس وذلك، كما يضيف، بسبب ما يعرفه من انتشار في الاستخدام ونقص في دقة المعنى<sup>(1)</sup>. ويرى بأن ذلك الغموض يعود إلى غياب معايير محددة ودقيقة تبين بوضوح نسبي المجموعة أو المجموعات التي تشير إليها اللفظة. كما يضيف "عنصر" أن فئة الإطارات تتغذى من حيث الأصول الاجتماعية من عدة شرائح اجتماعية إلا أن غالبيتهم تنحدر من "عائلات ذات مستوى اجتماعي متواضع وبخاصة من الطبقة العاملة". كما أن فئة الإطارات تعاني من عدم التجانس في تركيبتها بالنظر إلى مستويات التعليم والتأهيل ومكان التكوين وحتى لغة التحصيل ومع ذلك فإنه يؤكد على أن التحقيق الذي قام به قد بين تجانسا في التكوين الفكري والثقافي لأفراد هذه الفئة.

<sup>1</sup> - العياشي عنصر : "الإطارات الصناعية"، مرجع سابق، ص75.



ولعل أبرز ما اختلف فيه "عنصر" مع كل من "غلاسمان" و"كريمير" و "سماعين لعشر" أيضا هو تأكيده على تدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في ظل ما عرفته لبلاد من تقهقر اقتصادي واجتماعي ومن أزمت خانقة وتحولات واسعة وتراجع كبير في عملية التنمية والتصنيع. ويعود هذا الاختلاف إلى أن التحقيق الذي قام به "عنصر" قد تم في أواخر التسعينيات وهي فترة تختلف من حيث الوضع الاقتصادي والاجتماعي العام مع فترة السبعينيات والثمانينيات. وتتجسد وضعية الإطار، حسب "العياشي عنصر" دائما، في ميل أفراد هذه الفئة بنسبة كبيرة، لتبني نمط حياة انعزالي مغلق على النفس، وعدم الاكتراث بالعمل الجماعي، سواء أكان نقابيا أم سياسيا، إلا أن ذلك لم يمنع من تواجد رغبة قوية لدى نسبة قوية منهم لتشكيل جمعيات مهنية تتولى الحديث باسمهم والدفاع عن مصالحهم (1). ويرى أيضا أنه قد لوحظ على العموم أن حالة من اليأس قد طغت على رؤيتهم للمستقبل، وذلك يعكس في تقديره الأوضاع الصعبة التي يتواجدون فيها. وبالرغم من هذا الوضع المأساوي، كما يقول "عنصر"، فإن ذلك لم يمنع بعضهم من التفاؤل بالنظر، كما يعتقدون، إلى إمكانيات المجتمع المادية والمعنوية، لتحقيق التغييرات المنشودة على مستوى الذهنيات وأساليب العمل في الاتجاه الذي يدعم الممارسة الديمقراطية ويفتح آفاق المساهمة، أمام مختلف المجموعات المبدعة وفي مقدمتها الأطارات أنفسهم. (2)

### 3.3. موقع البحث من الدراسات السابقة :

لقد قمنا طيلة هذا الفصل باستعراض مجموعة من الدراسات التي اهتم أصحابها بموضوع الإطار وبعض ما يطرحه من قضايا في كل من المجتمعات الصناعية الغربية والمجتمع الجزائري. وما يمكن أن نستخلصه من كل هذه الإسهامات المختلفة، هو أن الاهتمام بهذه الفئة كان متنوعا ومن منطلقات عقائدية وفكرية متعددة ولعل أهم ما يلفت الانتباه هو أن معظم الإسهامات التي تناولت موضوع الإطار خاصة تلك المرتبطة بالمجتمعات الغربية الصناعية، كانت في أغلبيتها تسعى إلى تحديد موقع الإطار في تلك

<sup>1</sup>- المرجع نفسه، ص102.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص104.

المجتمعات من خلال الكشف عن هوية هذه الفئة ودور أفرادها وطبيعة وظيفتهم الاجتماعية.

و يمكننا القول في هذا السياق، أن البحث عن دور الإطارات في الإبقاء على الوضع الاجتماعي القائم، واستقرار أوضاع المجتمع، أو على العكس من ذلك، العمل على تغييره كان يشكل بؤرة اهتمام الدراسات الاجتماعية الغربية خاصة ذات الاتجاه الماركسي التي برزت في فترات الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي على خلفية الإيمان بـ "الصراع الطبقي" التي تحتل مكانة قوية في النسق الفكري الماركسي واليساري بشكل عام.

أما فيما يخص المجتمع الجزائري فإن ما نستخلصه من الدراسات والإسهامات التي تعرضنا إليها، والتي بدأت بدراسة "غلاسمان" و"كريم" هو أن بروز الإطارات بعد الاستقلال قد جاء في إطار إقامة نظام سياسي واقتصادي موجه، يستند على الملكية العمومية، والتضييق على كل تباين إيديولوجي أو سياسي أو اجتماعي حيث هيأ الإطارات في هذا المجال للقيام بأدوار رقابية إدارية لا تساهم في تأطير العمل الإنتاجي المؤدي إلى خلق حقيقي للثروة، بقدر ما كانت تساهم في تطبيق التوجيهات الرسمية خاصة وأن المشكلة المالية لم تكن مطروحة بحدّة لأن العائدات البترولية كانت تسمح بتوزيع الدخل بشكل منتظم على كل الفئات حسب ما كان مسطراً من طرف القائمين على شؤون البلاد بغض النظر عن وضعية المؤسسات الاقتصادية العمومية ومهما كانت مردوديتها.

وبالرغم من هذه الإسهامات، فإن غياب دراسات جديدة تحاول تسليط الضوء على هذه الفئة في مجتمعنا من خلال تحديد موقعها ودورها وخصائصها كفئة مهنية واجتماعية ووظيفتها في ظل ما تعرفه البلاد من تحولات متعددة الأوجه والأبعاد هو الذي منح لنا مجالاً للقيام بهذا البحث محاولة منا للمساهمة في الوقوف على طبيعة هذه الفئة من وجهة نظر غير ماركسية تنتظر إلى الإطارات بعيداً عن خلفية ربطها بالطبقات الأخرى على غرار ما قامت به "مونيك دانيو"<sup>(1)</sup> وتوسيعاً لما قام به "العايشي عنصر"<sup>(2)</sup>. ولقد وجدنا أن ذلك يمكن أن يتحقق من خلال استنادنا إلى مفهوم "الهوية" المهنية والاجتماعية أي من خلال رسم صورة لطبيعة أصولها ومساراتها الاجتماعية والتعليمية والمهنية، ولطبيعة دورها وما طرأ

<sup>1</sup> - Monique Dagnaud, « La classe d'alternative ... » op. cit.

<sup>2</sup> - العياشي عنصر، "الإطارات الصناعية" مرجع سابق.

عليه من تحول في ظل ما تعرفه الجزائر من تغيرات عميقة على مختلف الأصعدة، ومن خلال الكثير مما تعانیه من مشكلات ومن خلال وعيها بكل هذا وتمثلاتها لبعض القضايا الاجتماعية الهامة من بنية وقوى وتحديات، ومن خلال إستراتيجياتها وتحالفاتها ومشاريعها، كفاعل اجتماعي وباعتبارها جزءا من شرائح الطبقات الوسطى من إشكالياتها، وهو في تقديرنا الإضافة التي يطمح إلى تحقيقها بحثنا هذا مقارنة بتلك الإسهامات التي تعرضنا إليها طيلة هذا الفصل.

## الفصل الرابع

### الخلفية السوسيوديمغرافية والتعليمية والمهنية لعينة البحث

#### تمهيد :

في هذا الفصل نستهل إذا عملنا من أجل تحديد خصائص هوية الإطارات العاملة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا. وبناء على تصورنا لمفهوم الهوية، ومكوناتها، فستكون البداية عبارة عن محاولة لرسم صورة أولية للخصائص السوسيوديمغرافية، ولأصول هذه الفئة ومسارات أفرادها. ونعني بذلك أننا، ومن خلال أفراد العينة، سنعطي فكرة عن توزيع الإطارات من حيث الجنس والسن، ومن حيث حالتهم العائلية وأصولهم الاجتماعية، ومساراتهم التعليمية والمهنية. إن هوية الفاعل الاجتماعي لا تتحدد فقط بحاضره ونظرته للمستقبل، وإنما كذلك بماضيه عبر ظروف نشأته وتعليمه وأبرز المحطات التي مر بها حتى وصل إلى ما هو عليه في الوقت الراهن.

في هذا الإطار، سنفتح هذا العمل بالتطرق إلى جنس الإطارات، ثم إلى السن، بعد ذلك سنستعرض البيانات المتعلقة بحالتهم العائلية وبأصولهم الاجتماعية، ومساراتهم التعليمية وأخيرا تخصصاتهم والظروف التي أحاطت بالتحاقهم بعالم الشغل والنشاط المهني.

#### **1.4. معطيات سوسيو ديمغرافية :**

من المنطقي أن نبدأ عملية تحديد خصائص هوية أية مجموعة أو فئة اجتماعية بالتطرق إلى المعطيات السوسيو ديمغرافية الأساسية لأفرادها ونعني بذلك : الجنس والسن، والوضعية العائلية وهو ما سنقوم به في ما يلي فيما يتعلق بالإطارات موضوع هذا البحث.

#### 1.1.4. الجنس :

إن توزيع أفراد العينة حسب الجنس كفيل بمنحنا أول خاصية إجتماعية لأية فئة نريد تحديد خصائصها الاجتماعية. وبالنسبة للإطارات سيبين لنا الجدول التالي توزيع أفراد هذه الفئة حسب الجنس ومدى هيمنة أحدهما على تكوينها.

#### الجدول رقم 01 : توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	122	81,33
أنثى	28	18,67
المجموع	150	100

(السؤال رقم 01)

يتضح لنا إذا من الجدول رقم 01 أن نسبة الذكور لدى عينة الإطارات تمثل أغلبية ساحقة (81,33 %). ويعني هذا أن هيمنة العنصر الرجالي على فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية واضحة. وبالرغم من أن نسبة النساء في عينة البحث من هذه الفئة التي بلغت 18,67 % هي أعلى من نسبة العمل النسوي العام حسب إحصاء نشر من طرف الديوان الوطني للإحصاء في الثلاثي الثالث من سنة 2003، حيث لم يتعد 13,96 %<sup>(1)</sup>، فإن ذلك لا يمنع من القول بأن نسبة العنصر النسوي ضمن فئة إطارات المؤسسات العمومية ضئيلة ليس مقارنة مع نسبة الرجال فقط وإنما مقارنة مع نسبة الإناث المنتميات إلى الجامعة. إن ما يزيد في القناعة بضعف تواجد العنصر النسوي بين أفراد فئة الإطارات، هو أن نسبة الإناث لدى إطارات المؤسسات التي أجرينا فيها التحقيق لم يتجاوز في الواقع 8,34 %، وهذا يعني أن الأمر يختلف كثيرا عن وضعية بعض الفئات المهنية الأخرى أين تتواجد المرأة بقوة بل وقد تساوت أعدادها مع أعداد الرجل إن لم تكن قد تجاوزتها مثل ما هو الشأن في قطاعات التعليم والصحة العمومية وبدرجة أقل في الإدارات العمومية. هذا وقد لاحظنا أن عدد النساء يتضاءل لدى فئة الإطارات كلما صعدنا إلى أعلى مستويات القيادة

<sup>1</sup> - الديوان الوطني للإحصاء، النشرة رقم 2003/386.

حتى يكاد يندم في مستويات قيادة الوحدات بل وحتى في مستوى الدوائر والأقسام خاصة في الميادين التقنية والإنتاجية.

#### 2.1.4. السن :

إن تحديد فئات السن لدى مجموعة الإطارات العاملة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية، كجزء من عملية تحديد معالم هويتها، يسمح لنا بالكشف عما تتضمنه هذه المجموعة من فئات، وبالتالي بالكشف عما إذا كانت هذه المجموعة تتشكل من الشباب أم من المتقدمين في السن، ومن ثم التمكن من تكوين فكرة عن طبيعة التحديات التي تواجهها وعن حظوظ تجديدها أو اضمحلالها، في ظل الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسات العمومية، وما لحقها من ترد طيلة السنوات الماضية، وفي ظل الانحسار الشديد لسوق الشغل الذي تعاني منه جميع الفئات العاملة، منذ دخول البلاد في أزمتها الخانقة وانطلاق مرحلة الإصلاحات الهيكلية التي تشجع على تواجد القطاع الخاص والحد من هيمنة القطاع العمومي.

الجدول رقم 02 يقدم لنا فكرة عن توزيع أفراد العينة من حيث مؤشر السن

#### جدول رقم 02 : توزيع أفراد العينة حسب السن

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	04	2,67
25 – 30	08	5,33
30 – 35	29	19,33
35 – 40	23	15,33
40 – 45	25	16,67
45 – 50	39	26
50 – 55	15	10
55 وأكثر	02	1,33
لا إجابة	05	3,33
المجموع	150	100

(السؤال رقم 02)

من أهم ما يمكن استخلاصه من الجدول أعلاه، يتمثل في أن الأغلبية من العينة قد تجاوز عمر أفرادها الأربعين سنة. في حين لم تتجاوز نسبة الذين تبلغ أعمارهم الأربعين على الأكثر 42,66%. ومن أجل المقارنة مع سن العاملين بشكل عام نشير إلى أن هذه النسبة هي أقل من النسبة العامة لدى مجموع العاملين في سنة 2003. فقد قاربت نسبة الذين لم تبلغ سنهم الأربعين في ذلك التاريخ 50% (1).

وبالرغم من أن محدودية حجم العينة لا تسمح لنا بالتوصل إلى استنتاجات دقيقة عن الوضعية العامة، فإن ذلك لا يمنع من التوقع بأن فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية تعاني فيما يبدو من تقدم في سن أفرادها مقارنة مع فترتي السبعينيات والثمانينيات (\*) من القرن الماضي. إن ذلك يعود بالأساس إلى أزمة الشغل التي عانت منها كل القطاعات العمومية طيلة الخمس عشرة سنة الماضية وبالتحديد منذ التسعينيات كما يوضحه لنا الجدول رقم 3. هذا بالإضافة إلى التوجه العام الجديد الذي يشجع على إنشاء المؤسسات الخاصة في إطار الإصلاحات الهيكلية المنتهجة وهو ما ينذر بتراجع متواصل في أعداد إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في السنوات القادمة باستثناء بعض القطاعات التي يبقى القطاع العام مسيطرا عليها مثل : المحروقات والنقل والكهرباء والغاز التي يبدو أنها تعتبر قطاعات إستراتيجية لدى سلطات البلاد.

ولعل ذلك سيكون في فائدة إطارات المؤسسات الاقتصادية الخاصة الوطنية منها والدولية وربما المختلطة بنسبة أكبر هذا إذا نجحت الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر.

### الجدول رقم 3 : تطور سوق العمل في القطاع العام من 1991 إلى 2001.

(العدد بالآلاف)

2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991
23,969	22,215	22,377	26,564	24,830	32,210	41,463	36,985	35,431	36,668	40,219

المصدر : الديوان الوطني للإحصاء، الموقع على الأترنت. WWW.ONS.DZ

<sup>1</sup> - الديوان الوطني للإحصاء : النشر رقم 2003/386.

\* - لعل ما ذكره علي الكنز عن فئات السن بمصنع الحجار بالنسبة للإطارات في بداية الثمانينيات من القرن الماضي يوضح مدى تراجع الفئات الشابة ضمن فئة التأطير مقارنة بما توصلنا إليه في هذا البحث. لقد كانت الفئات موزعة، حسب الكنز على النحو التالي : من 20 إلى 25 سنة : 6,58%، من 25 إلى 30 سنة : 21,27%، من 30 إلى 35 سنة : 38,38%، من 35 إلى 40 سنة : 21,49%، من 40 إلى 45 سنة : 7,67%، أكثر من 45 سنة : 4,61%. وفي المحصلة، فإن 87,72 من إطارات مصنع الحجار في تلك الفترة لم يكن يتجاوز سنهم، حسب الكنز، الأربعين سنة مقابل 42,66% حسب التحقيق الذي قمنا به (أنظر : Ali El Kenz, Le complexe sidérurgique ... op. cit.p.157).

يبين لنا هذا الجدول بوضوح أن الأزمة في مجال التشغيل كانت خانقة. لقد تراجع عدد المناصب المعروضة في القطاع العام بشكل رهيب منذ مطلع التسعينيات. فمن أربعين ألف سنة 1991 بلغ عدد ما وفره القطاع العام من مناصب شغل 23,696 ألفاً فقط سنة 2001. وقد أثر ذلك بشكل كبير على حجم ومعنويات إدارات المؤسسات الاقتصادية العمومية. هذه الأخيرة عرف الكثير منها عملية تصفية وتسريح، بينما بقيت أعداد أخرى منها تنتظر، إما الخوصصة لبعضها، أو الغلق والحل بشكل نهائي لبعضها الآخر.

#### 3.1.4. الحالة العائلية :

إن تحديد وضعية الإطارات العائلية تضيف لنا من دون شك عنصراً آخر لعناصر هوية هذه الفئة الاجتماعية. وحتى نحقق هذا الهدف، لم نحاول فقط الكشف عن وضعية أفراد هذه الفئة من العينة من حيث زواجهم أم لا، ولكن حاولنا أيضاً تحديد الوضعية المهنية للزوجة (أو الزوج) ومستواهما التعليمي. فالبنسبة للحالة العائلية، كانت الوضعية كما يبينه لنا الجدول رقم 04.

#### الجدول رقم 04 : الحالة العائلية لأفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	الحالة
76,67	115	متزوج (ة)
21,33	32	أعزب- عزباء
1,33	02	مطلق (ة)
0,67	01	أرمل (ة)
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 03)

يبين لنا الجدول رقم 04 أعلاه أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة هم من المتزوجين، حيث مثلوا 76,67 % من الحجم الكلي. وقد يدل ذلك على أن فئة إدارات المؤسسات



الاقتصادية العمومية، لا تعاني كثيرا من أزمة الزواج. ولكننا إذا علمنا أن 91,99 % يفوق سنهم الثلاثين سنة سمح لنا ذلك بالقول أن هذه النسب قد تعني أيضا أن جزءا من هذه الفئة لا يفضل (وربما لم ينجح) تكوين عائلة خاصة. هذا، ويبدو أن هذه المؤسسة الاجتماعية (الزواج) لا تزال تشكل في مجتمعنا، رغم ما طرأ عليه من تغيير، وما يعاينه من أزمات، ملجأ من أجل توفير الاستقرار النفسي والاجتماعي. والملفت للانتباه أن بعضا ممن استجوبناهم من الإطارات قد أكد لنا أن أكبر عائق يحول دون تحقيق مشروع الزواج يبقى "السكن" بدون منازع. إن نسبة كبيرة من الإطارات لا تملك مسكنا خاصا، وهناك من المتزوجين منهم، من لا يزال يقطن في مسكن الوالدين، وهو مؤشر قوي على ما يعاينه أفراد هذه الفئة من ظروف معيشية صعبة. والجدير بالذكر أيضا أن الحالة العائلية ليست هي نفسها بحسب الجنس، والجدول رقم 05 يبين لنا ذلك.

#### جدول رقم 05 : الحالة العائلية حسب الجنس

الحالة	الجنس		ذكور		أنثى		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
متزوج (ة)	101	82,79	14	50	115	76,67		
أعزب- عذباء	20	16,39	12	42,86	32	21,33		
مطلق (ة)	-	-	02	7,14	02	1,33		
أرمل (ة)	01	0,82	-	-	01	0,67		
<b>المجموع</b>	<b>122</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>100</b>		

من قراءتنا للجدول أعلاه، يتبين لنا بكل وضوح أن الحالة العائلية جد مختلفة بين الجنسين من إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية. فإذا كانت نسبة المتزوجين منهم لدى الذكور قد بلغت 82,79 % فإنها لم تتجاوز الـ 50 % بالنسبة للإناث. إن هذه النتيجة، بالرغم من محدودية حجم العينة، تتماشى مع ما هو شائع في المجتمع حول وجود أزمة زواج لدى الإناث المتخرجات من الجامعة، خاصة العاملات منهن في القطاعات "غير النسوية"، وهو ما يطرح بجدية التساؤل حول طبيعة العوامل التي تقف وراء هذه الظاهرة

وننتائجها على الاتجاهات نحو مستقبل التعليم العالي والعمل التأطيري بالنسبة للمرأة في المجتمع الجزائري.

أما بالنسبة للمستوى التعليمي للزوجات (والأزواج) المرتبطات بإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية فقد كانت الوضعية حسب ما يقترحه علينا الجدول رقم 06 وذلك حسب جنس الإطار المستجوب :

**جدول رقم 06 : المستوى التعليمي للزوجة (الزوج) حسب الجنس**

المستوى	الجنس		ذكور		أنثى		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
دون مستوى	04	3,96	-	-	04	3,48	-	-
إبتدائي	11	10,89	-	-	11	9,56	-	-
متوسط	26	25,74	02	14,29	28	24,35	02	14,29
ثانوي	28	27,72	04	28,57	32	27,83	04	28,57
جامعي	31	30,69	08	57,14	39	33,91	08	57,14
لا إجابة	01	0,99	-	-	01	0,87	-	-
<b>المجموع</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

إن أبرز ما يمكن أن نستنتجه من بيانات الجدول 06 أعلاه المتعلقة بالمستوى التعليمي لزوجات وأزواج إطارات عينة البحث المتزوجين، هو، أولاً : تباين الوضعية بحسب جنس المبحوث. فإذا كانت النسبة العامة للذين اختاروا الارتباط بجامعية أو جامعي قد بلغت الثلث تقريباً منهم (33,91 %) فإن ذلك يختلف من جنس لآخر. فنسبة الزوجات الجامعيات لم تتعد 30,69 %. أما نسبة الأزواج الجامعيين فقد بلغت 57,14 %. ومن جهة أخرى، إذا كانت الزوجات اللواتي توقف مستواهن التعليمي في الابتدائي قد بلغت نسبتهن 14,85 % فإننا لم نجد لدى الإطارات الإناث من كان زوجها بهذا المستوى التعليمي.

أما الملاحظة الثانية، فهي أن نسبة الأزواج والزوجات الجامعيين أضعف من المستوى التعليمي الجامعي بالنسبة للعينة ككل. فإذا كانت نسبة الإطارات الجامعيين (كما سنرى فيما بعد) قد بلغت 68,67 % فإن الأزواج والزوجات من هذا المستوى لم تتعد

نسبتهم الـ 33,91 % فقط. وعليه فإن هذه المعطيات تسمح لنا بتسجيل بعض الملاحظات  
لعل أهمها :

- هناك عزوف واضح لدى بعض إطارات المؤسسات الرجال عن الزواج بالجامعيات.  
هذا، فضلا عن إرتباط الكثير منهم بزوجات لا يملكن أي مستوى تعليمي، مع  
الإشارة إلى أن نسبة الإطارات الذكور المتزوجين بغير الجامعيات قد بلغت 68,31  
% من المتزوجين الذكور.

- إن الوضع يختلف بين الإطارات الإناث من حيث مستوى الأزواج. ولكن ذلك لا  
يخفي حقيقة أن الإطارات الإناث يفضلن الارتباط بجامعيين مثلهن. لقد بلغت نسبة  
المتزوجات بالجامعيين 57,14 % مقابل 30,69 % لدى الإطارات الذكور. وقد  
يكون ذلك مؤشرا على أن الإطارات الرجال يحملون صورا "سلبية" عن فئة  
الجامعيات، وهذا ما يجعلنا نذهب إلى الاعتقاد بأن الجمع بين الحياة الزوجية العادية  
والتأطير بالنسبة للإناث قد يطرح إشكالا في ظل الأوضاع الثقافية والاجتماعية  
السائدة.

أما الآن، وبعد التطرق إلى الزواج والمستوى التعليمي للأزواج وزوجات الإطارات،  
ننتقل إلى وضعية الأزواج المهنية. بتعبير آخر، سنحاول الكشف عما إذا كانت الزوجة أو  
الزوج يزاول نشاطا مهنيا بشكل منتظم أم لا. الجدول رقم 07 يوضح لنا ذلك بشكل عام  
حسب جنس الإطارات المتزوجين :

### جدول رقم 07 : الوضعية المهنية للزوجة (الزوج) حسب الجنس

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس الوضعية المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	
39,13	45	85,71	12	32,67	33	تعمل (يعمل)
60	69	14,29	02	66,34	67	لا تعمل (لا يعمل)
0,87	01	-	-	0,99	01	لا إجابة
<b>100</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>101</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 05)

يوضح لنا الجدول أعلاه أن نسبة العاملات من الزوجات والعاملين من الأزواج قد بلغت بصفة عامة 39,13 % في حين بلغت نسبة العاطلات من الزوجات، والعاطلين من الأزواج 60 % منهم. ولكن من الواضح أيضا أن الوضعية ليست هي نفسها بالنسبة للجنسين. فإذا كانت نسبة الأزواج غير العاملين (بالنسبة للإناث) قد بلغت 14,29 % (وهي مؤشر آخر عن الأوضاع الاجتماعية المتردية لنسبة معتبرة من أفراد المجتمع)، فإن نسبة الزوجات غير العاملات (بالنسبة للذكور) قد بلغت 66,34 % وهي نسبة جد معتبرة. وإذا كانت هذه الأرقام تعني أن بعضا من الإطارات الإناث مرتبطات بأزواج يعيشون وضعية بطالة، فإن الأغلبية من الإطارات الرجال يفضلون فيما يبدو الزواج بنساء ماكاتات بالبيت. وقد يكون ذلك يعبر على طبيعة نمط حياة هذه الفئة في بلادنا. والجدير بالذكر أن بعض الدراسات قد أشارت وإن كان ذلك بنسبة أقل أن الإطارات الرجال في الدول الغربية مثل الولايات المتحدة الأمريكية<sup>(1)</sup> يميلون إلى الزواج بالنساء الماكاتات بالبيت مما يوحي بأن هذا الميل قد يكون إحدى خصائص هذه الفئة باختلاف المجتمعات التي تنتمي إليها وإن كان ذلك كما أشرنا بنسب متباينة ولأسباب مختلفة.

#### 2.4. الأصل الاجتماعي :

إن ما نعنيه بالأصل الاجتماعي هو طبعا الوسط الذي نشأ وإنحدر منه الإطار والذي يتحدد بالمستوى المعيشي والخصائص الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي شهدت ميلاده ونشأته. وتحديد الأصل الاجتماعي عملية مهمة في البحث السوسيولوجي. فذلك يساعد بالنسبة لبحثنا هذا، الكشف عن بعض خصائص فئة الإطارات وعن مدى هيمنة مجموعة أو طبقة إجتماعية معينة على أصل الإطارات العاملة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية ببلادنا وكذلك بالكشف عن درجة الحراك الاجتماعي الذي حدث بين مختلف الأجيال منذ إستقلال البلاد وهي معلومات تساهم من دون شك في تحديد أحد عناصر هوية هذه الفئة الاجتماعية.

ومعلوم طبعا، أن هناك عدة مؤشرات يمكن الاعتماد عليها من أجل تحديد الأصول الاجتماعية للأفراد. ولقد ارتأينا، فيما يخصنا، الاعتماد على أهمها في تصورنا وهو مؤشر

<sup>1</sup> - M. Maccoby, Le Joueur. Le Manager d'aujourd'hui, Paris, inter éditions, 1980. p.76

"مهنة" الأب، والهدف من وراء ذلك هو الكشف عن المستوى الاقتصادي والثقافي للعائلة التي انحدر منها الإطار. وبقدر ما يعتبر الاعتماد على مؤشر واحد غير كاف لتحديد الأصل الاجتماعي والثقافي لأي فاعل اجتماعي، فإن مهنة الأب، تبقى أبرز هذه المؤشرات بفضل ما تسمح به من كشف عن المستوى الاقتصادي والمعيشي والثقافي. وبالإضافة إلى ذلك، فقد سعينا أيضا إلى محاولة تشكيل صورة عامة عن أصول الإطار بتحديد الأصل الجغرافي لهم خاصة بالنسبة للعينة التي شملتها المقابلات. وعلى العموم فقد أدى بنا هذا إلى تسجيل بعض الملاحظات، نوردها فيما يلي.

بالنسبة لمهن آباء إطارات عينة البحث، بإمكاننا إعطاء فكرة عامة عن ذلك بواسطة الجدول التالي :

### جدول رقم 08 : مهنة الأب

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة المهنة
29,33	44	عامل
12	18	موظف
9,33	14	تاجر
5,33	08	فلاح
4	06	إطار
2	03	حرفي
2	03	معلم
2	03	مهنة حرة
1,33	02	شهيد ثورة التحرير
4	06	بطل
28,68	43	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 06)

إن ما يحتويه الجدول أعلاه يكشف لنا بشكل واضح عن جانب مهم من أصول فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية من خلال مؤشر "مهنة" الأب. وقد يكون أهم ما

يمكن تسجيله من ملاحظات حول هذه الأصول هو : الضعف النسبي لمن تعود أصولهم إلى فئة الإطارات أنفسهم. فلم تبلغ نسبة من كان آباؤهم من الإطارات سوى 04 % من حجم عينة التحقيق أي ما يعادل ستة أفراد لا غير. ويأتي، في المقابل على رأس قائمة المهن التي كان يزولها الآباء، كما هو مبين في الجدول رقم 8، "العمال" بنسبة قدرها 29,33 %، ويليهم "الموظفون" بـ 12 % ثم "التجار" بـ 9,33 %.

والجدير بالملاحظة أيضا أن بعض إطارات العينة صرحوا لنا بأن آباءهم كانوا من "البطالين" ومنهم من أستشهد إبان ثورة التحرير. إن المعطيات التي تبين وظائف آباء الإطارات ، تجعلنا نستخلص أن أفراد هذه الفئة لا ينحدرون في بلادنا على العموم من أوساط اجتماعية راقية كما هو الحال بالنسبة لإطارات المؤسسات الاقتصادية في معظم الدول الصناعية الغربية. بل إن معظم إطارات المؤسسات العمومية في الجزائر، إذا اعتمدنا على معطيات بحثنا هذا، ينحدرون من أصول اجتماعية متواضعة. وقد يعود ذلك إلى ما يتميز به المجتمع الجزائري على أكثر من صعيد. فهو حديث عهد بالاستقلال بعد فترة من الاستعمار الاستيطاني عانت خلاله الأغلبية الساحقة من سكان البلد الأصليين شتى أنواع التهميش، والإبعاد عن ميادين التعليم في إطار السياسة الاستعمارية.

ويمكننا الإشارة كذلك إلى أن بروز الإطارات كان في بلادنا نتيجة لحراك اجتماعي كبير مقارنة بجيل الآباء. هذا الحراك الذي انبثق عن تطبيق النموذج السياسي والاقتصادي والتموي الذي انتهجته البلاد منذ السنوات الأولى من الاستقلال الذي اعتمد على عدة ركائز أساسية لعل من أبرزها : الملكية العامة للمؤسسات الاقتصادية، وكذلك ما يسمى بـ "ديمقراطية التعليم"، في إطار نمط اقتصادي واجتماعي يهدف إلى تحسين أوضاع الشرائح الاجتماعية الواسعة التي عانت أشد المعاناة إبان فترة الاحتلال.

ومن جهة ثانية فإنه بإمكاننا إضافة بعض الملاحظات الأخرى وهي :

**أولا :** لم نجد ضمن عينة البحث من الإطارات من ينحدر من أوساط اجتماعية "راقية" حتى بالنسبة للذين يحتلون مناصب تأطيرية سامية. فلم نجد مثلا من كان ولده "طبيبيا" أو "مقاولا" كبيرا، إلا بالنسبة لبعض الإطارات الشباب، الذي يعتبرون جد محظوظين مقارنة مع من لم تسمح لهم الظروف الحالية بإيجاد منصب عمل في ظل ما تعرفه البلاد من تقلص لفرص الشغل وهم كثيرون ويعدون بعشرات الآلاف. بل وهناك عدة تصريحات

تدل على أن بعض هؤلاء الإطارات "المحظوظين" لا يرغبون في البقاء في مناصب الشغل الحالية حيث يعتبرون أنفسهم في مرحلة انتقال إلى نشاطات أخرى أكثر ملاءمة للأوساط التي ينتمون إليها. وإن ذلك يعني فيما نتصور أن لدى تلك الأوساط حكما سلبيا على موقع الإطار في المجتمع الجزائري واعتباره غير "لائق" لا يتماشى مع ما يمكن أن توفره الطبقات المحظوظة لأبنائها.

**ثانيا : من اللافت للانتباه أيضا، هو ذلك الارتفاع الكبير لعدد الإطارات الذين أبوا الإجابة على سؤالنا المتعلق بمهنة الأب كمؤشر على الأصل الاجتماعي للمبحوثين. لقد بلغ عدد الممتنعين 43 فردا وهو ما يمثل 26,28 % من حجم العينة وهي أعلى نسبة للممتنعين عن الإجابة مقارنة مع كل الأسئلة الأخرى. وبالرغم من عدم توفر المعطيات التي تسمح لنا بإعطاء جواب مقنع حول طبيعة الأسباب المفسرة لهذا الامتناع، فإن ذلك لا يمنعنا من الاعتقاد بأن هذه النسبة الكبيرة قد تعني أن الإطارات يعتبرون بعض المهن "غير لائقة" أو "غير مشرفة"، وبالتالي عرضة لحكم سلبي من طرف المجتمع الذي ينتمون إليه، ومن ثم كان من الأحسن عدم الكشف عنها. إن موقفا كهذا يكشف في حد ذاته أن أفراد المجتمع الجزائري يعانون من النظرة السلبية التي يحملها المجتمع على بعض المهن مما يحملهم على عدم التصريح بها وإخفائها.**

والحقيقة أن هذا "الإخفاء"، لا يتوقف عند حد مهنة الأب ومن ثم الأصل الاجتماعي، بل قد يتعدى إلى الأصل الجغرافي أيضا. إن ما حملنا على هذا الاعتقاد هو أن كل الذين أجرينا معهم مقابلات قالوا بأنهم ينحدرون من منطقة عنابة "أبا عن جد". وبالرغم من أن الجزم بغير ذلك يحتاج إلى أدلة إلا أن تصريح الجميع بذلك يثير بعض الشكوك حول صحة تلك التصريحات، ولا سيما أن الأصول الجغرافية في معظم مناطق البلاد مختلفة ومتنوعة. وهذا يعني أن بعض أفراد العينة يشعرون بحرج من الكشف عن أصولهم الجغرافية الحقيقية مثل ما كان عليه الشأن بالنسبة لمهنة الأب. والأهم من ذلك أن هذا الشعور يكشف لنا عن حالة المجتمع الجزائري في هذه المرحلة ويطرح التساؤل المشروع، والملح حول حقيقة هذه الأحكام وأسبابها والدلالات التي تحملها.

### 3.4. المسار التعليمي وخصائصه :

إن تحديد المسار التعليمي وخصائصه الأساسية بالنسبة لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية يعني لنا، في هذا العمل، محاولة الكشف عن طبيعة أحد جوانب ومكونات الهوية الاجتماعية والمهنية لهذه الفئة وهو ما يشكل بالطبع بؤرة اهتمامنا في هذا البحث. ومن أجل تحقيق هذا الغرض، نبدأ هذه العملية بالتعرض للمستوى التعليمي لأفراد العينة وما يحملونه من شهادات وتخصصاتهم ثم ننقل إلى تحديد لغة التكوين والبلد الذي زاولوا فيه تكوينهم خاصة العالي العام والتقني منه.

في البداية، نلقي نظرة على المستوى التعليمي وذلك وفق ما يقترحه علينا الجدول التالي :

#### جدول رقم 09 : المستوى التعليمي للإطارات

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
68,67	103	جامعي
20,67	31	ثانوي
8	12	متوسط
2,66	04	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 07)

إذا سلمنا بالمعطيات التي يحتويها الجدول رقم 09 أعلاه، يمكننا القول أن أغلبية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية هم من الجامعيين وذلك بنسبة 68,67 % وهو ما يعادل 103 فردا من مجموع الـ 150 الذين تتشكل منهم العينة. ويعني ذلك أيضا أن 28,67 % لم يلتحقوا بالجامعة. إن عدم توفر إحصاءات رسمية شاملة في هذا المجال قد أثر سلبا وبشكل كبير على إمكانية تشكيل صورة عامة تعكس الواقع حول المستوى التعليمي لهذه الفئة في بلادنا. ومع ذلك فإن النسبة المرتفعة للجامعيين، كما يبينه الجدول لا تبدو مقنعة وقد تكون بعيدة عن الواقع. حيث يكثر الحديث في بلادنا عن تدني المستويات التعليمية للإطارات في المؤسسات الجزائرية وهو ما يجعلنا جد حذرين مما توصلنا إليه في



هذا التحقيق فيما يتعلق بالمستوى التعليمي لأفراد هذه الفئة. إلا أنه، وبالرغم من هذه الملاحظات، فإن ذلك لا يمنع، في نفس الوقت، من التنبيه إلى أن الأمر بالنسبة لمستوى الإطارات التعليمي لم يعد بالطبع هو نفسه كما كان في السنوات الأولى من استقلال البلاد ولا حتى في بداية السبعينيات من القرن الماضي.

إن ما يلاحظ على هذا الصعيد هو انتشار ظاهرة التعليم بكل أطواره في البلاد، وتخرج الآلاف من الجامعات والمدارس العليا كل سنة. الأمر الذي نتج عنه ارتفاع كبير لحاملي الشهادات العليا بشكل لم يسبق له مثيل. وقد أصبح من النادر، خاصة في السنوات القليلة الماضية، وربما منذ مطلع التسعينيات من القرن العشرين التوصل إلى مستويات التأطير في المؤسسات الاقتصادية العمومية للذين لا يحملون شهادة جامعية. إلا أن الملاحظ أيضا هو أن الأمر ليس هو نفسه بالنسبة للجنسين من الإطارات. فالوضع كما يوضحه لنا الجدول رقم 10 جد متباينة.

#### جدول رقم 10 : المستوى التعليمي للإطارات حسب الجنس

الجنس	ذكر		أنثى	
	ت	%	ت	%
جامعي	80	65,57	23	82,14
ثانوي	27	22,13	04	14,29
متوسط	12	9,84	-	-
لا إجابة	03	2,46	01	3,57
<b>المجموع</b>	<b>122</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

إن ما يحتويه الجدول أعلاه من معطيات يبين لنا بكل وضوح أن المستوى التعليمي لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية يختلف بين الرجال والنساء من أفراد هذه الفئة. فإذا كان ثلثا الذكور تقريبا ( 65,57 %) هم من الجامعيين فإن نسبة ذلك لدى النساء قد بلغت 82,14 %. ومن جهة ثانية، إذا كانت نسبة ذوي المستوى "المتوسط" قد بلغت 9,84 % لدى الذكور فهي منعدمة لدى الإناث. إن هذه الأرقام والنسب توحى بأن تولي مناصب التأطير بالنسبة للإناث أصعب نسبيا مقارنة بالذكور وهذا ما يعني أنه وفي ظل الأوضاع

السائدة، فإن الإناث مطالبات أكثر من الإطارات الذكور من حيث المؤهلات التعليمية والشهادات الجامعية ليتسنى لهن الدخول إلى عالم التأطير في المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا.

هذا فيما يخص المستوى التعليمي بشكل عام وكذلك حسب جنس الإطارات. الآن ننتقل إلى موضوع آخر ولكن دائما في مجال المسار التعليمي والمؤهلات ويتعلق الأمر بطبيعة ما يحمله الإطارات من شهادات. وحسب أجوبة المبحوثين فقد كانت الوضعية كما يبينه لنا الجدول رقم 11 التالي :

### جدول رقم 11 : نوع الشهادات المتحصل عليها

النسبة المئوية	التكرار	نوع الشهادة
44,67	67	مهندس
16,67	25	ليسانس
28	42	شهادة مهنية
10,66	16	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 08)

إن قيامنا بالتحقيق الميداني بالأساس في مؤسسات صناعية قد كان له أثر واضح على تخصص وشهادات الإطارات الذين يشكلون عينة هذا البحث. فقد شكل "المهندسون" الفئة الأكثر تمثيلا حيث بلغت نسبتهم كما هو مبين في الجدول أعلاه 44,67 %. ثم تليها فئة المتحصلين على "الليسانس" بـ 16,67 % بالنسبة للمتحصلين على شهادات جامعية. لكن ما يلاحظ أيضا هو أن المتحصلين على "شهادات مهنية" قد بلغت نسبتهم 28 % من حجم العينة وهو ما يعادل 42 إطارا. ويبين لنا هذا كذلك أهمية شريحة "غير الجامعيين" ضمن مجموعة الإطارات بالمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر. وتجدر الإشارة في هذا المقام إلى أن المهندسين بالرغم من كثرتهم العددية لا يبدون يشكلون قوة محركة ضمن مجموعة الإطارات كما كان الشأن في مجتمعات غربية خاصة

في المجتمع الفرنسي، حيث شكلت هذه الفئة "النواة" الصلبة التي قادت عملية تشكيل المجموعة حين قامت، منذ الثلاثينيات من القرن الماضي، بدور جوهري في حركة تعيين حدود هذه المجموعة والمطالبة بحقوقها كفئة متميزة وبالاعتراف لها بمكانتها القائمة على المؤهلات التقنية والكفاءة قبل أن تنظم إلى هذه الحركة مجموعات تأطيرية أخرى من "ماليين" و"تجاريين" وغيرهم كما أشارت إلى ذلك العديد من الدراسات<sup>(1)</sup>.

وبعد أن تطرقنا إلى المستوى التعليمي وإلى الشهادات، نتناول فيما يلي جانبا آخر من جوانب المسار التعليمي، والخصائص التكوينية لفئة الإطارات، ويتعلق الأمر بمكان التكوين أو بالأحرى "بلد" التكوين وذلك للوقوف على مختلف البيئات التعليمية والثقافية التي أثرت في تكوين الإطارات خاصة وأنا نعلم بأن بلادنا قد أرسلت الكثير منهم في السبعينيات وحتى في بداية الثمانينيات إلى بلدان مختلفة. لقد اعتبرنا أن الكشف عن مكان التكوين يساهم في تحديد طبيعة القيم التعليمية التي تميز الإطارات العاملة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية، كجزء من عملية التنشئة الاجتماعية، ومن ثم الوقوف على مدى التجانس أو التباين الذي يميز الإطارات في هذا المجال، خاصة وأن البلدان قد تختلف من حيث قيمها ومعاييرها السائدة ومن حيث انتماءاتها الثقافية والحضارية وقد كانت الوضعية حسب ما يبينه لنا الجدول التالي :

### جدول رقم 12 : مكان (بلد) التكوين

النسبة المئوية	التكرار	المكان (البلد)
87,33	131	الجزائر فقط
10	15	الجزائر والخارج
2,67	04	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 09)

L. Boltanski, Les cadres ... op. cit. p.128  
A.Tic, Au bonheur des cadres... op. cit.p.7.

<sup>1</sup> - أنظر على سبيل المثال :

إن أهم ما نستنتجه من بيانات الجدول أعلاه المتعلقة بالبلد الذي تكون فيه الإطارات المستجوبين، هو أن الأغلبية الساحقة منهم ( 87,33 % من أفراد عينة البحث ) قد زاولوا دراستهم بالجزائر وبالجزائر فقط. ولم يلتحق ببلدان أجنبية سوى 10% منهم لا غير. والجدير بالذكر أن الأغلبية منهم كانوا ينتمون إلى مدارس ومراكز فرنسية. إنه وعلى العكس مما هو شائع في السبعينيات وحتى في الثمانينيات، فإن معظم الإطارات العاملين في المؤسسات الاقتصادية العمومية في التسعينيات وبداية هذا القرن هم من المتكويين في بلادنا فقط. وعليه فإن هذه الوضعية لا بد وأن تقودنا إلى التساؤل عن مصير تلك الأعداد الكبيرة من الدفعات التي أرسلت إلى خارج البلاد من أجل التكوين والتي كان من المفترض أن تساهم في تأطير المؤسسات الاقتصادية في بلادنا. ما هو حجمها؟ أين هم هؤلاء المتكويين بالخارج؟ هل بقوا في الخارج؟ هل التحقوا بالقطاع الخاص الوطني؟ هل التحقوا بمؤسسات أجنبية في إطار عودة ظاهرة الهجرة الخارجية التي شهدتها الجزائر منذ السبعينيات<sup>(1)</sup> أو في إطار ما أصبح يعرف بـ: "الهجرة الداخلية" وهي ظاهرة التحاق إطارات المؤسسات العمومية بالقطاع الخاص المحلي وخاصة الأجنبي التي يبدو أن سلطات البلاد أرادت التصدي لها مؤخرا من خلال التضييق على انتقال هؤلاء الإطارات بالقطاع الخاص؟(\*)

كما أن "الجزيرة" القوية التي تعرفها فئة الإطارات تطرح مرة أخرى قضية لا تقل أهمية وهي فعالية التكوين في بلادنا بالنسبة لهذه الفئة. فهل المنظومة التعليمية والتكوينية قادرة بالفعل على توفير ما يتطلبه التأطير، بكل ما يحتاجه من قدرات ومؤهلات تقنية وإدارية، من أيدي عاملة؟ أم أن الأمر يتوقف عند حد تزويد المتخرجين بشهادات دون الحياة على ما يعادلها من كفاءات حقيقية، خاصة وأن هذه المهمة، كما أسلفنا، ليست مجرد ألقاب أو مناصب ولكنها تتطلب أقصى درجات الكفاءة والمهارة التقنية والإدارية والتنظيمية والقيادية إلخ.

بعد المستوى التعليمي، والشهادات وبلد التكوين، ننتقل إلى قضية أخرى في غاية من الأهمية، خاصة في بلادنا والتي يتوقع أن تكون لها انعكاسات حقيقية على الإطارات

<sup>1</sup> - هذه المشكلة بدأت تعرفها البلاد مبكرا وقد أشارت إليها مثلا دراسة: Glasman et Kremer المذكورة سابقا.  
\* - لقد كان ذلك في شكل إصدار قانون تمت المصادقة عليه مؤخرا ينص على سجن كل إطار يلتحق بالقطاع الخاص داخل الوطن وخارجه (تمت المصادقة على النص المتضمن لهذه الإجراءات في مجلس الوزراء في اجتماع 2007/02/13).

كمجموعة وذلك من حيث عوامل انسجام هذه الفئة أو تشتتها وبالتالي على شكل وطبيعة هوية هذه الفئة بأبعادها المهنية، والاجتماعية. إنها قضية "لغة" التكوين.

لقد كنا نهدف من وراء محاولتنا تحديد طبيعة اللغة التي تكون بها الإطار، كعنصر من عناصر الهوية، الوقوف على مستوى التباين أو الاختلاف في روافد ومكونات التنشئة التقنية والثقافية لأفراد هذه الفئة على خلفية الأفكار الشائعة في الجزائر والتي مفادها أن الإطارات في بلادنا، وشرائح اجتماعية أخرى، لا يتحكمون في أغليبيتهم في اللغة العربية وأن التباين في لغة التكوين يكل أحد عوامل التشتت الرئيسية التي تعاني منها هذه الفئة وفئات متعلمة أخرى، كالأساتذة، والصحافيين والحقوقيين، إلخ. الإجابات على سؤال لغة التكوين يتضمنها الجدول رقم 13 التالي :

### جدول رقم 13 : لغة تكوين الإطارات

النسبة المئوية	التكرار	لغة التكوين
6,67	10	اللغة العربية فقط
30,67	46	الفرنسية فقط
51,33	77	العربية والفرنسية
10	15	العربية والفرنسية والإنجليزية
1,33	02	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 10)

إن القراءة المتأنية لما يحمله الجدول رقم 13 من بيانات حول لغة تكوين الإطارات تسمح لنا بتسجيل مجموعة من الملاحظات لعل أهمها : إن المعطيات بهذا الصدد لا تؤكد في الواقع ما هو شائع بأن إطارات المؤسسات الاقتصادية في بلادنا لا يحسنون اللغة العربية. ومع ذلك فإن نسبة الذين صرحوا بأن تكوينهم قد تم باللغة "الفرنسية" فقط هي أكبر بكثير من الذين قالوا بأن لغة تكوينهم كانت اللغة العربية فقط ( 30,67 % مقابل 6,67 %).

بالإضافة إلى هذا، إن معطيات الجدول تبين أن الأغلبية من أفراد العينة أكدت على أن لغات تكوينهم متعددة : العربية والفرنسية بنسبة ل : 51,33 % وهي أكبر نسبة، وكذلك العربية والفرنسية والإنجليزية ب : 10% . إن هذا يعني أن إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، في أغليبيتهم يتحكمون في أكثر من لغة، ومن ضمنها اللغة العربية، مما يمنح لهم إمكانية أكثر ومؤهلات أوسع لما لتعدد لغات التكوين من فوائد تتعكس على أداء وكفاءة هذه الفئة.

إن هذا الجانب "الإيجابي"، لا يمكنه أن يخفي عن أنظارنا مشكلة حقيقية لا بد من إثارته هنا وهي ما تعيشه هذه الفئة من "تباين" بين المتكولين باللغة الفرنسية من جهة والذين تكونوا باللغة العربية من جهة أخرى. ولا بد من الإشارة أيضا أن موازين القوى تبدو في مصلحة الفئة الأولى، خاصة وأن الفرنسية، كما هو معروف لدى العام والخاص، هي لغة العمل في قطاعات واسعة في بلادنا، وعلى رأسها القطاع الاقتصادي العمومي. إن الإطارات المتكولين باللغة العربية، وهم الأغلبية منذ الثمانينيات من القرن الماضي سرعان ما يكتشفون "مرارة"، الواقع عند التحاقهم بمناصب العمل بالمؤسسات الاقتصادية، حيث تسيطر اللغة الفرنسية على مجريات الأمور، وهي لغة لا يتحكمون فيها، مما يضعف مواقعهم أمام زملائهم بل وقد يؤدي ذلك منذ البداية إلى اختيارهم لقطاعات أخرى مثل التعليم مخافة أن يجدوا أنفسهم في وضعيات هشة وعرضة للتهميش.

لقد شكلت صعوبة "اندماج" شريحة الإطارات المتكولين باللغة العربية في عالم المؤسسات مشكلة حقيقية، حيث عاش "المعربون" حالة اغتراب شديدة انعكست في كثير من الأحيان على حالاتهم النفسية وعلى أدائهم، بل ولقد استعملت هذه الوضعية من طرف أطرافا كثيرة من القيادات والإطارات الجامعيين، وغير الجامعيين في التشكيك في مؤهلاتهم. وقد كان ذلك عاملا من عوامل التهميش الذي لا يزال بعضهم يعيشه حتى الآن وقد وقفنا في هذا البحث على عينات منهم. ولعل هذا ما يشكل عاملا آخر من عوامل التشتت الذي تعيشه إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية كما سيظهر لنا ذلك في مواقع قادمة من هذا العمل.

#### 4.4. المسار المهني :

ننتقل الآن إلى معالجة بيانات ما أطلقنا عليه "المسار المهني" والذي نقصد به بعض الخصائص التي تساعدنا على تحديد جوانب مختلفة من حياة الإطارات المهنية. ونبدوها بظروف التحاق الإطارات بمناصب عملهم، ثم عدد سنوات الأقدمية، ومستوياتهم الإدارية حسب التقسيم المعتمد من طرف المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا. إن الهدف الذي نريد تحقيقه من وراء جمع وتصنيف هذه المعلومات، وتحليلها، هو محاولة الكشف عن أحد جوانب الحياة المهنية لفئة الإطارات من خلال الظروف التي ميزت ظهور هذه الفئة، ودرجة استقرار أفرادها في مناصبهم، حسب سنوات الخبرة والأقدمية في ظل ما تعيشه البلاد من أزمة اقتصادية واجتماعية خانقة، انعكست سلبا على وضعية المؤسسات الاقتصادية لا سيما إذا قورنت بسنوات "الرفاهية" النسبية التي كانت تعيشها إبان فترة السبعينيات والنصف الأول من الثمانينيات من القرن الماضي.

ولنبداً معالجة بيانات المسار المهني التي ميزت به إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية بأخذ فكرة عن ظروف التحاقهم بميدان الشغل، متسائلين هل كان هذا الالتحاق سهلاً أم صعباً؟ وما هي أوجه التشابه بين إطارات السبعينيات وإطارات الثمانينيات والتسعينيات؟ إن الإجابة على هذه التساؤلات تمنح لنا كما أشرنا، فرصة الكشف عن أحد جوانب تشكل هذه الفئة ودرجة التغيير الذي حدث من حيث ظروف التشغيل بين مختلف أجيال التأطير.

الجدول رقم 14 يعطي لنا صورة عن ظروف التحاق الإطارات بمنصب الشغل في بداية مشوراهم المهني.

#### جدول رقم 14 : ظروف التحاق الإطارات بمنصب الشغل

ظروف الإلتحاق	التكرار	النسبة المئوية
مباشرة بعد الدراسة	59	39,33
بعد فترة بطالة	51	34
جئت من مؤسسة أخرى	40	26,67
المجموع	150	100

(السؤال رقم 11)

إن ما يحتويه الجدول أعلاه يبين لنا أن نسبة كبيرة تقدر بـ 66 %، أي ما يعادل 110 فردا من أفراد عينة البحث المقدرة بـ 150 عضوا قد التحقوا بالمؤسسة المتواجدين بها حاليا، أو بالأحرى عند إجراء التحقيق، في ظروف جيدة حيث التحق الجزء الأهم منهم (39,33 %) بالمؤسسة "مباشرة بعد الدراسة". أي أن هذا القسم من الإطارات لم يحدث وأن عرف ظروف البحث عن العمل ولا البطالة ومعاناتها. في حين جاء الجزء الآخر بما يعادل 26,67 % من حجم العينة من مؤسسة أخرى، ربما لتحقيق امتيازات لم تكن بحوزتهم من قبل. وفي واقع الأمر إن هذه الشريحة من الإطارات تتشكل في معظمها من الذين التحقوا بميدان العمل في فترتي السبعينيات والثمانينيات. ولقد أكد الكثير من هؤلاء الإطارات أن التحاقهم بالمؤسسة، وبالحياة المهنية في تلك الفترة كان جد سهلا مقارنة بما يحدث منذ منتصف التسعينيات وبداية الألفية الثالثة، خاصة للذين تخرجوا من الجامعات. "لقد قبلت كل المؤسسات التي اتصلت بها في بداية الثمانينيات تشغلي، يقول أحدهم". "وكان بإمكانني الاختيار، كما يضيف، وقد اخترت المؤسسة التي اعتبرتها الأحسن في ذلك الوقت".

من جهة أخرى، وحسب الكثير من تصريحات المبحوثين، فقد تبين لنا أن من مؤشرات سهولة الالتحاق بالمؤسسات العمومية الاقتصادية وحسن ظروف التشغيل بها للمتخرجين من الجامعات آنذاك، فإن العمل بها كان يفضل في فترتي السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي على الالتحاق بقطاعات أخرى، حتى التدريس بالتعليم العالي :

"فالمزايا، كما يقول أحدهم، كانت متنوعة، خاصة فيما يتعلق بمستوى الأجر، إضافة إلى مكتسبات أخرى، مثل الذهاب إلى خارج الوطن للتكوين، أو لأداء مهام مختلفة". "لقد التحقت بالمؤسسة الصناعية التي أعمل بها، يضيف آخر، في أواخر السبعينيات وفضلتها على أماكن أخرى كالتعليم في الجامعة، وذلك لأن ما اقترحتة علي من أجر كان يساوي ضعف ما اقترحتة علي الجامعة إضافة، إلى مزايا أخرى لم تكن الجامعة قادرة على توفيرها".

لكن ما ذكر هنا، لا ينبغي أن يحجب عن أعيننا حقيقة أخرى لا تقل أهمية، وهي أن ظروف الالتحاق بالمؤسسة كان جد صعبا بالنسبة لـ 34 % من أفراد العينة. لقد عرف هؤلاء قساوة البطالة والبحث المضني عن العمل وهم في أغليبيتهم الساحقة من الإطارات الشباب الذي التحقوا بعالم الشغل في أواخر الثمانينيات، وخاصة طيلة التسعينيات وبداية



الألفية الثالثة في ظل ما عرفه سوق العمل من تراجع بعد أن تأزمت أوضاع البلاد الاقتصادية والاجتماعية، ودخولها في عهد "الإصلاحات الهيكلية". وكل المؤشرات تدل على أن الإطارات الوسطى العاملة بالمؤسسات العمومية كانت في طليعة الشرائح التي دفعت ثمنا باهضا جراء تلك التحولات.

أما بالنسبة لسنوات الخبرة، والأقدمية المهنية لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية فقد كانت الوضعية بهذا الشأن وفقا لما يحتويه الجدول رقم 15 :

### جدول رقم 15 : عدد سنوات العمل

عدد السنوات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	49	32,67
من 10 إلى 15 سنة	21	14
من 15 إلى 20 سنة	14	9,33
من 20 إلى 25 سنة	23	15,33
من 25 إلى 30 سنة	26	17,34
30 سنة وأكثر	14	9,33
لا إجابة	03	2
<b>المجموع</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

(السؤال رقم 12)

إن إلقاء نظرة لما يحمله الجدول أعلاه من أرقام ونسب، يبين لنا أن ثلث العينة تقريبا (32,67 %) من الإطارات تقل سنوات عملهم عن 10 سنوات في حين تجاوزت ذلك بالنسبة لـ 65,33 % منهم. إن هذا يعني أن استقرارا معتبرا قد ميز أغلبية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا، على الأقل إلى حد تاريخ إجراء التحقيق (من 2001 إلى 2004).

إن هذا الضعف في الحراك المهني لدى هذه الفئة، يعني أن الإطارات يفضلون التمسك بمناصبهم وقد يعني أيضا قلة التنافس بين المؤسسات الاقتصادية العمومية على خدمات الإطار. وقد يكون لتدهور الأوضاع الاقتصادية العامة وانعكاساتها السلبية على الشغل، دور في عدم حراك الإطارات، حيث تميز الإطارات في ظل الظروف الصعبة بالتشبث بمناصبهم وعدم "المغامرة" في التنقل من مؤسسة إلى أخرى، خشية فقدان ما تم اكتسابه بعد سنوات الخبرة الطويلة في مؤسستهم الأصلية. بل، لقد أكد لنا ذلك الإطارات أنفسهم، بالقول إن المؤسسات الاقتصادية العمومية التي تعيش حالة ركود كبير، لا يبدي مسؤولوها أي رغبة في التنافس للحصول على مزيد من الإطارات، مهما كانت مؤهلاتهم. بل، وعلى العكس من ذلك، فإن هاجس هذه المؤسسات بات يتجسد في كيفية التخلص من عاملها بغض النظر عن مستوياتهم ومؤهلاتهم، لأنها لا تعتبرهم إلا عبئا ماليا يرجى التخلص منه وقد تمت العديد من عمليات التسريح الجماعي في الكثير من المؤسسات العمومية التي طالت كل الفئات المهنية العمالية منها والتأطيرية.

#### **5.4. التخصص والمستوى الإداري :**

حتى نتمكن من رسم صورة إطار المؤسسة الاقتصادية العمومية، اعتقدنا أنه من المفيد أن نضيف عنصرا آخر لما قمنا به حتى الآن، فعمدنا في ختام هذا الفصل إلى محاولة أخذ فكرة عن تخصص أفراد عينة البحث من الإطارات من حيث إنتمائهم للإدارة أو للأقسام التقنية أي من حيث بعدهم أم قريبهم عن عملية الإنتاج، وكذلك من حيث المستوى الإداري الذي ينتمون إليه، وذلك حسب التقسيم المعتمد من طرف أغلبية المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا.

عن سؤال حول تخصص أفراد العينة تحصلنا على الإجابات التي يجسدها لنا الجدول التالي :

### جدول رقم 16 : توزيع الإطارات حسب التخصص

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
إداري	50	33,33
تقني	98	65,34
لا إجابة	02	1,33
<b>المجموع</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

(السؤال رقم 15)

كما هو واضح من الجدول أعلاه، لقد كانت الأغلبية من أفراد العينة من الإطارات من التقنيين، حيث بلغت نسبتهم 65,34 % مقابل الثلث (33,33 %) بالنسبة للإداريين. ولعل ذلك مرده إلى أن التحقيق الذي أجريناه في إطار إنجاز هذا البحث قد تم بالأساس في مؤسسات صناعية. وبحكم أن العديد من الأدبيات السوسيولوجية في بلادنا كثيرا ما تشير إلى أن الانتماء إلى هذا المجال أو ذاك (التقني والإداري) يؤثر على مواقف الإطارات تجاه الكثير من القضايا ذات الأبعاد المهنية والاجتماعية فإننا سنحاول بدورنا في مواقع قادمة، المقارنة بين اتجاهات ومواقف المبحوثين من الإطارات بحسب التخصص للوقوف على مدى حقيقة التمايز المشار إليه بين الفئتين ونقصد بذلك بين الإداريين من جهة، والتقنيين من جهة أخرى.

هذا إذا فيما يتعلق بتخصص الإطارات فما هو الشأن بالنسبة للمستويات الإدارية والمسؤولية؟ إن الجدول التالي يختصر لنا البيانات المتعلقة بهذا التساؤل :

### جدول رقم 17 : المستوى الإداري للإطارات

المستوى	التكرار	النسبة المئوية
إطار سامي	18	12
إطار متوسط	132	88
<b>المجموع</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

(السؤال رقم 14)

إن تحديد موقع الإطارات، كما أشرنا فيما سبق، يكتسي أهمية كبيرة، لأن موقع الإطارات في بنية السلطة داخل التنظيم له بالضرورة انعكاسات على مواقف واتجاهات وحتى تصورات الإطار بحسب انتمائه لهذا المستوى أو ذلك. وكما يبينه لنا الجدول أعلاه، فقد تشكلت عينة هذا البحث في أغلبيتها الساحقة بنسبة 88% من الذين يعتبرون "إطارات متوسطة" ولا يعني هذا أن النسبة الباقية أي 12% من حجم العينة أي الإطارات السامية هم من الفئات القيادية، فالاختلاف هنا بين "الإطارات الوسطى" و"الإطارات السامية" اختلاف نسبي، لأن الإطارات التي يهمنها أمرها في هذا العمل كما بينا ذلك منذ البداية، عند إثارتنا لسؤالات البحث، هم في الحقيقية "إطارات متوسطة" بمعنى أنهم متواجدون بين القيادة العليا والمستويات الإشرافية والتنفيذية.

فالإطارات السامية التي نعنيها هنا والتي تشكل 12% (18 فردا) من حجم عينة المسح، هي أيضا من إطارات المستويات الوسطى وليست من فئات القيادة العليا كالمدرء العامين والمدرء الفرعيين الذين تربطهم بالمؤسسة علاقة خاصة تجعل منهم، كما ذكر في موقع سابق، من حيث المسار، والمرتبات، والمزايا المختلفة، وما يتحملونه من مسؤوليات، ومن مستوى معيشي، ونمط حياة، فئة مختلفة تماما عن فئات التأطير المقصودة بهذا البحث بالرغم من أن التسمية تستعمل للجميع، وهو مصدرا آخر من مصادر الغموض، عند الإشارة للإطارات كفئة سوسيو مهنية، حتى وإن كان جميع الإطارات يعتبرون من الفئات الوسطى، عند بعض المفكرين وعلى رأسهم "ميلز" الذي يقول "إن الإطارات هم دائما إطارات متوسطة"<sup>(1)</sup>.

أما فيما يتعلق بالإطارات المتوسطة فهم في الواقع من يمثلون من يمكن أن نعتبرهم الشريحة الكادحة في هذه الفئة. إنهم في أغلبية الأحيان الجزء الأكبر عدديا بالرغم من أن التباين بين مختلف مستويات هذه الشريحة موجود أيضا. فالمرتبات، كما سنرى، مختلفة وكذلك ظروف العمل والمعيشة. وهو ما ينعكس كذلك على خصائص هذه الفئة مهنية واجتماعيا كما سنحاول الوقوف عليه في الفصول الآتية.

<sup>1</sup> - W. Mills, Les cols blancs, op.cit. p.129.

## 6.4. خلاصة الفصل

لقد كان هدفنا في هذا الفصل، هو الشروع في محاولة رسم صورة أولية لهوية فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بعض أبعادها الاجتماعية، والمهنية، كما بدت لنا في بداية هذه الألفية الثالثة، وذلك عبر تحديد مجموعة من الخصائص المرتبطة بأحد جوانب هذه الهوية مثل : الجنس والسن والأصول الاجتماعية والمسارات التعليمية والمهنية، وما يحمله أفراد هذه الفئة من شهادات، والأمكنة التي زاولوا تعليمهم بها، ولغة هذا التعليم وظروف الإلتحاق بعالم الشغل، والتخصص، وأخيرا المستوى الإداري.

وقد كنا نتمنى أن تتوفر لدينا معطيات إحصائية عامة، حول تلك المؤشرات المذكورة، إلا أن ذلك كما لفتنا الإنتباه إليه، لم يتسن لنا، بالرغم مما بذلناه من مجهودات لم تكفل بالنجاح. وقد شكل لنا هذا النقص في الإحصاءات العامة المتعلقة بأوضاع الإطارات على مستوى الوطن، عقبة حقيقية حالت دون رسم صورة عامة لأفراد هذه الفئة على مستوى الوطن.

وإذا أردنا أن نلخص الخصائص التي تميز بها هذا الجانب من جوانب هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، بناء على التحقيق الذي قمنا به، يمكننا القول بحسب ما توفر لدينا من معطيات كما تم عرضها وتحليلها، إن الإطارات في معظمهم يتشكلون من الذكور، ولم يفاجئنا ذلك طبعاً، لأن أهمية العنصر الرجالي في أوساط التأطير كان متوقفاً، وليس غريباً على مجتمعنا ولا سيما فيما يتعلق بالتأطير العالي والتقني. بالإضافة إلى هذا، لقد تبين لنا أن معظم الإطارات قد تجاوز سنهم الأربعين سنة، وقد يطرح ذلك تساؤلاً مشروعاً حول ما إذا كان ذلك مؤشراً على اتجاه هذه الفئة من حيث العدد نحو التراجع مقارنة بما كانت عليه الوضعية في السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي. إن أزمة الشغل في القطاع العمومي في مختلف الميادين، ودخول البلاد في عهد "الإصلاحات الهيكلية" وعرض المؤسسات العمومية للخصوصية وغيرها من الإجراءات التي تهدف إلى تحرير الاقتصاد والحد من القطاع العام في إطار ما يشهده العالم من تحولات في ظل إنتشار النمط الليبرالي توحى كلها بأن الأهمية العديدة لإطارات القطاع العام سائرة نحو الإنكماش وقد تعوض بإطارات القطاع الخاص إن تمت "الإصلاحات" بالشكل المعلن وكللت مجهودات البلاد الرامية إلى إرساء قواعد إقتصاد حر بالنجاح وهو أمر لم يتحقق بعد.

أما إذا إنتقلنا إلى الوضع العائلي لهذه الفئة، يمكننا القول بأن التحقيق قد بين لنا في حدود عينة البحث، بأن الإطارات بصفة عامة من المتزوجين وهم بالتالي يعيشون إستقرارا عائليا، ويبين سيادة هذه القيمة الاجتماعية في مجتمعنا، بالرغم مما طرأ عليه من تغير على أكثر من صعيد. ولكن ذلك لا يمنعنا من القول أيضا بأن الأمر مختلف بين الجنسين، فإذا كانت نسبة المتزوجين من "الذكور"، مرتفعة فإنها منخفضة نسبيًا لدى الإناث.

هذا، وبين التحقيق أن الوضع الاقتصادي والاجتماعي، وخاصة أزمة السكن التي أصبحت تعاني منها هذه الشريحة أكثر مما كان عليه الأمر في فترات سابقة، قد حالت دون تمكن العديد من الإطارات من الزواج. كما تبين لنا أيضا أن الإطارات الذكور يميلون إلى الزواج بغير الجامعيات، وبالمكاثات بالبيت، وقد يكون ذلك من خصائص هذه الفئة، التي يتميز أصحابها بالمحافظة، حتى في مجتمعات غربية ليبرالية كالمجتمع الأمريكي.

أما عن الأصول الاجتماعية، فقد بينت معطيات التحقيق الأولية أن معظم أفراد عينة المسح من إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية ينحدرون من أوساط اجتماعية وثقافية متواضعة بالنظر إلى ما كان يمارسه آباؤهم من مهن ووظائف على عكس ما هو شائع في المجتمعات الغربية الصناعية الرأسمالية، كفرنسا والولايات المتحدة مثلا. ولعل ما توفر لدينا من معلومات يشير أيضا إلى عدم استقطاب التأطير كوظيفة، لأبناء الأوساط الاجتماعية الميسورة، وقد يعبر ذلك أحسن تعبير، عن عدم اعتراف ضمني بمكانة الإطار الاجتماعية في مجتمعنا، كمكانة محظوظة وعن عدم ثقة تلك الأوساط وأبنائهم بها كمكانة مرموقة ومستقرة. في المقابل، وبناء على أن أكثر من 35 % من إطارات عينة البحث قد نشؤوا فيما يبدو في عائلات لها علاقة بالعمل الصناعي، حيث كان آباؤهم عمال في مؤسسات أو إطارات، أو حرفيون، فإن ذلك يعني أن أكثر من ثلث إطارات العينة يملكون خلفية ثقافية صناعية أو "مؤسسية" إلى حد ما. ولعل ذلك كان سيثمل بداية عملية تراكم ثقافي صناعي. غير أن ما تعرفه أوضاع المؤسسات الاقتصادية العمومية من تدهور، وما يعرفه العديد من الإطارات من مشكلات اقتصادية ومالية جد مستعصية قد تؤدي إلى إحداث "قطيعة" حقيقية في هذه العملية، أي في مسار هذا التراكم الذي يمكن أن يعود بها إلى نقطة البداية، وقد تكون تكلفة ذلك باهضة وهدرًا للمجهودات والتضحيات السابقة التي رافقت نشوء هذه الشريحة في مجتمعنا.

أما بالنسبة للمسار التعليمي، وما ميز الإطارات من تكوين، فقط توصلنا إلى أن المعطيات المتعلقة بهذا الصدد تشير إلى أن ما يقارب ثلثي العينة من الجامعيين وإن كان ثلث هذه النسبة تقريبا لم يتم دراسته الجامعية. ومع ذلك فإن ما بحوزتنا من أرقام، حول المستوى التعليمي للإطارات العاملة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية، ومقارنتها مع بعض ما ذهبت إليه الكثير من الآراء والإسهامات تجعلنا نشعر بأن نسبة الجامعيين في صفوف الإطارات هي أقل مما بينه هذا التحقيق، بالرغم من أن العديد من المؤشرات تدل على أن الوضع لم يعد هو نفسه الذي كان سائدا في بداية عملية التصنيع. لقد تبين من خلال العديد من البيانات والتصريحات أن منصب الإطار لم يعد سهل المنال لمن لا يمتلك مستوى تعليمي عالي، بعد ما وفرت الجامعات في بلادنا الآلاف من حملة الشهادات العليا في شتى الميادين. أما الحقيقة الأخرى التي أوضحها هذا البحث، فهي أن الأغلبية الساحقة من الإطارات قد تكونوا في الجزائر وأن معظمهم، خاصة الشباب منهم، قد تكونوا باللغة العربية أو على الأقل يتقنونها ويمكن أن تكون لهم لغة عمل بدون حرج. ولكن ما يلاحظ، هو أن "هيمنة" اللغة الفرنسية قائمة وقد نتج عن ذلك أن كثيرا من الإطارات الذين لا يتقنون هذه اللغة يعيشون حالة قلق واغتراب، وهو مصدر آخر من مصادر التشتت، وعدم الانسجام الذي يعاني منه أفراد هذه الفئة.

ويمكن أن نشير في الأخير أن التحقيق بين أن أغلبية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا، رغم محدودية العينة، تتوفر على خبرة طويلة إذا اعتمدنا على مؤشر عدد سنوات العمل. فمعظمهم قد تجاوزت مدة مساره المهني العشر سنوات. أما الآن وبعد هذه الصورة الأولية فإنه من المنطقي أن نتساءل عن ظروف عمل هذه الفئة وعن خصائص وضعياتهم المهنية والاجتماعية، وعن مواقعهم في عملية صنع القرار والمشاركة في حياة التنظيم، وهو ما سنحاول الإجابة عليه في الفصل القادم.

## الفصل الخامس

### الوضعية الاقتصادية والمهنية للإطارات

#### تمهيد :

سنتعرض في هذا الفصل لمختلف جوانب نشاط ما أطلقنا عليه بحياة الإطار في المؤسسة. فبعد أن قمنا بمحاولة تقديم صورة عامة للخصائص السوسيوديمغرافية : من جنس و سن، وعن بعض جوانب الأحوال الاجتماعية وعن المسار التعليمي والتكويني، المشكلة لأحد أبعاد هوية فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في مجتمعنا، ننتقل الآن إلى خصائص ومؤشرات ترتبط ببعد آخر من أبعاد هذه الهوية المهنية والاجتماعية، وهي التي تتعلق بجوانب حياة الإطار كفاعل اجتماعي في نطاق تنظيم المؤسسة التي ينتمي إليها كفضاء أساسي وميدان رئيسي من ميادين انتمائه ونشاطه وشعوره. وقد اعتمدنا في ذلك على مجموعة من المؤشرات نعتقد بأنها كفيلة بإعطائنا فرصة الوقوف على هذا البعد الأساسي لهوية فئة الإطارات الذي يتجسد من خلال وضعيته في المؤسسة وموقعه فيها. ومن هنا سنبدأ هذا العمل بتحديد خصائص وضعية الإطارات، في المؤسسة الاقتصادية، ثم ننتقل إلى تحديد معالم الموقع الذي يحتله و كذلك طبيعة المشكلات التي تواجه هذه الفئة، وهي تؤدي مهامها وأدوارها المنوطة بها.

وفي خطوة تالية، سنحاول تحديد مدى مشاركة الإطار في حياة المؤسسة، ودرجة مساهمته في تحديد أولوياتها وسياساتها. وإنه من المهم أن نشير هنا، بأن تحديدنا لهذه الجوانب لا يأخذ الإطارات ككتلة واحدة فقط، وإنما سنعمل على عرض هذه المعطيات بحسب مختلف الشرائح والفئات التي تتشكل منها مجموعة الإطارات، وبالتالي الوقوف على درجة التجانس أو التباين ومن ثم على أنماط الهوية التي تميز كل فئة عن الأخرى. وقد اعتمدنا في هذا الشأن للتمييز بين مختلف هذه الشرائح على مجموعة من المؤشرات والخصائص التي نتوقع، أنها تلعب دورا أساسيا في تحديد أشكال هوية كل فئة من فئات التأطير، من حيث الوضعية والتمثلات والمواقف. إنها مؤشرات وخصائص : الجنس والسن والمستوى التعليمي والموقع الإداري وأخيرا التخصص، أي بحسب ما إذا كان الإطار يعمل في المجال الإداري أو التقني، وسنبدأ بـ "الوضعية الاقتصادية".



## 1.5. الوضعية الاقتصادية والمعيشية :

إن تحديد طبيعة الظروف الاقتصادية لحياة أي فرد أو جماعة اجتماعية في مرحلة معينة من المراحل التاريخية، يساهم من دون شك في الكشف عن أحد الجوانب الأساسية للموقع الاجتماعي لذلك الفرد أو لتلك الجماعة. ومن ثم فإن ذلك يمنح للملاحظ أو الباحث إمكانية تحديد مستواه ضمن مستويات البناء الاجتماعي القائم من خلال حظه في عملية توزيع الدخل وما ينعكس عن ذلك من ظروف معيشة ومن إمكانيات مادية كرأس مال يستعمله الفاعل في شتى مجالات حياته ضمن الجماعة التي ينتمي إليها. وحتى يتسنى لنا ذلك، فقد اعتمدنا على بعض المؤشرات التي نعتبرها أساسية في الحياة المعاصرة لتحديد ظروف معيشة أي فاعل اجتماعي، ويأتي على رأس هذه المؤشرات : الراتب الشهري الذي يتقاضاه الإطار كأحد المكونات الأساسية لدخل فئة الإطارات، وكذلك، إمكانية التوفير وأخيرا ظروف السكن و الإقامة.

بالنسبة للدخل، كانت الوضعية كما وقفنا عليه أثناء تاريخ إجراء التحقيق (أواخر

2002) كما يوضحه لنا الجدول رقم 18 التالي :

### جدول رقم 18 : الرواتب الشهرية للإطارات

(بالدينار الجزائري)

النسبة المئوية	التكرار	المبلغ
5,33	08	أقل من 12 ألف
23,34	35	من 12 إلى 16 ألف
36,01	54	من 16 إلى 20 ألف
9,33	14	من 20 إلى 24 ألف
9,33	14	من 24 إلى 28 ألف
5,33	08	28 ألف وأكثر
11,33	17	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 16)

إن أبرز ما يستنتج من قراءتنا لما يحتويه الجدول من معطيات، متعلقة برواتب أفراد فئة الإطارات، هو أن أغلبية الإطارات الذين تشكلت منهم عينة البحث يتقاضون أجرا اقل من المبلغ الزهيد الذي تمثله الـ 20.000 دينار. وقد كان متوسط الدخل حسب هذا التحقيق بالنسبة لهذه الفئة لا يتعدى 17000 دج فقط. وبالنظر إلى ما يمثله هذا المبلغ مقارنة بمستوى الأسعار العامة في كل المجالات، فإننا نجد مقتنعون أن أفراد فئة الإطارات باتوا يعيشون منذ عدة سنوات، ضائقة مالية، ووضعا معيشيا صعبا. بل وأكثر من هذا، لقد أكد لنا الكثير من الإطارات الذين استجوبناهم، حتى من بين الذين يتقاضون أعلى مستويات الأجر، أنهم يضطرون، في كثير من الأحيان، بل ويكاد يكون ذلك بصفة منتظمة، على الاستدانة ليتمكنوا من سد حاجاتهم والقيام بمسؤولياتهم العائلية، خاصة بالنسبة للمتزوجين، وأكثر من ذلك بالنسبة للذين لهم أولاد وكانت زوجاتهم ماكثات بالبيت وهم الأغلبية كما رأينا فيما سبق من هذا العمل.

إن وضعية مالية كهذه، تجعلنا نأخذ بجدية تأكيدات كل الإطارات المستجوبين تقريبا، على أن توفير جزء من أجورهم لم يعد ممكنا أبدا بالنسبة لأفراد هذه الفئة وهذا منذ مدة طويلة، وهي وضعية بعيدة كل البعد عن تلك التي نتحدث عنها دراسات الباحثين الغربيين، التي تؤكد على المستوى المعيشي المرتفع للإطار في المجتمعات الصناعية التي أشرنا إليها، والتي يقول في أحدها (دلمارل) أن الإطارات هم المستهلكون الأساسيون للسلع والخدمات التي ينتجها العالم الرأسمالي المعاصر<sup>(1)</sup>. ونشير أيضا أن هناك مؤشر آخر يدل على بعد وضعية الإطار الجزائري عن تلك التي تميز إطارات المجتمعات الصناعية<sup>(\*)</sup>، خاصة في السنوات الأخيرة، ويتمثل ذلك في أن الكثير ممن قبلوا الإجابة على أسئلتنا من إطارات المؤسسات العمومية التي شملها التحقيق، قد أكدوا لنا على أنهم لا يملكون مسكنا خاصا بهم. بل إن بعضهم، وهم متساوون في ذلك مع شرائح المجتمع الواسعة، قد تجاوز الثلاثين سنة من العمر ولم يستطع الزواج لأنه لا يملك مسكنا. وهناك أيضا من الإطارات المتزوجين من لا يزال يقطن لدى والديه لأنه لم يتمكن من الحصول على مسكن خاص. إن هذه المؤشرات تعبر في تقديرنا على تدهور فضيع للظروف الاقتصادية والاجتماعية لفئة

<sup>1</sup> - J. Delmarle, Classes et lutte de classes, op.cit. p.86.

\* - كنا نتمنى أن تتوفر لدينا معطيات عن وضعية إطارات المؤسسات في مجتمعات شبيهة بمجتمعنا كبعض الدول العربية، لكن ذلك للأسف لم يكن ممكنا لغياب المعلومات في هذا المجال.

كان من المتوقع أن تتميز بأحسن من ذلك بكثير بالنظر إلى أهمية دورها التنظيمي والاقتصادي والاجتماعي.

ومن الملاحظ أيضا، أن أغلبية من الإطارات المستجوبين أكدوا لنا على أنهم لا يمتلكون سيارة خاصة، لأن إمكانياتهم لا تسمح لهم باقتنائها. بالإضافة إلى ذلك، لقد صرح لنا بعض من يمتلكون سيارة أنها في حالة "سيئة" على حد تعبير أحدهم، وبالتالي فهي تكلف أصحابها مصاريف إضافية تزيد من أتعابهم المالية.

هذا إذا فيما يتعلق بأحد جوانب الوضعية الاقتصادية لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية مع نهاية الألفية الثانية وبداية الألفية الثالثة، وهي على العموم وضعية صعبة ومأساوية بالنسبة للكثير منهم. أما الآن، فسنعرض لأوضاعهم المهنية وظروف عملهم داخل المؤسسة التي يعملون بها.

## 2.5. وضعية الإطار في المؤسسة :

إن المقصود بوضعية الإطار في المؤسسة، هو موقعه ونشاطه وظروفه داخل التنظيم كما يعيشه هو وكما يشعر به ويتمثله بالإضافة إلى تصوره لطبيعة العوامل التي يعتقد بأنها تلعب دورا أساسيا في تحديد هذا الموقع وتلك الظروف. إننا نتصور أن تحديد هذا الموقع يشكل خطوة حاسمة للوقوف على خصائص هوية هذه الفئة في بعديها المهني والتنظيمي. إن تحديد موقع هؤلاء الإطارات في البناء التنظيمي خاصة من حيث تمثيلهم، كفئة مهنية واجتماعية لذلك، يعطينا صورة على تصور الإطارات لموقعهم في مقابل الفئات المهنية الأخرى. ومن أجل تحقيق هذه الغاية، طلبنا من مستجوبينا أن يحددوا لنا "موقعهم" في أحد المستويات الثلاثة التي اقترحناها عليهم وهي : "القمة" و"الوسط" و"الأسفل"، وكذلك أن يحددوا لنا من وجهة نظرهم، أهم عامل يمكن أن يساهم في تحديد الانتماء إلى تلك المستويات. وقد كانت ردود أفراد عينة البحث بالنسبة لتحديد الموقع كما يوضحه لنا الجدول رقم 19 التالي :

### الجدول رقم 19 : تحديد الإطار لموقعهم في المؤسسة

الموقع	التكرار	النسبة المئوية
القمة	08	5,33
الوسط	92	61,33
الأسفل	43	28,67
لا إجابة	07	4,67
<b>المجموع</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

(السؤال رقم 17)

إن أول ما نلاحظه من خلال قراءتنا لما يحمله الجدول أعلاه من بيانات هو أن أغلبية معتبرة من الإطارات المستجوبين، بنسبة 61,33 % من حجم عينة البحث، عبر أفرادها عن انتمائهم لـ "وسط" البناء التنظيمي لمؤسستهم. وبالرغم من أننا مطالبين بأخذ مواقف بقية أعضاء العينة الآخرين بعين الاعتبار، فإن ذلك لن يمنعنا من القول بأن ردود إطارات المؤسسة على هذا السؤال بهذا الشكل تؤكد بصورة واضحة على أحد أهم خصائص هذه الفئة حسب الكثير من الدراسات، وهي ميل أفرادها للتموقع "وسط" البناء، ليس التنظيمي فقط وإنما الاجتماعي ككل وهي خاصية أشار إليها "ميلز" و"بلتنسكي" وغيرهما كثيرون. إن الإطارات في أغليبيتهم ميالون إلى تحديد مكانتهم في "الوسط" كجزء من التصورات والقناعات التي تميزهم عن باقي الفئات الأخرى، من قادة وعمال على وجه الخصوص.

فالجدول رقم 19، بين لنا كما أشرنا، شعورا أساسيا لدى أعضاء فئة الإطارات في الانتماء إلى "وسط" البنية التنظيمية، وهو فيما يبدو عنصر مهم من بين العناصر المشكلة لملامح وخصائص هوية هذه الفئة. ولعل قناعتنا بذلك تزداد عندما نذكر بأن الحالة الاقتصادية والاجتماعية لمعظم المستجوبين، كما سبق وأن رأينا، ليست في أحسن أحوالها. وقد يكون هذا التدهور هو الذي يفسر ارتفاع نسبة الإطارات الذين أجابوا بانتمائهم إلى "أسفل" الهرم التنظيمي. ومن ثم فإننا نعتقد بأن الـ : 28,67 % من عينة البحث، التي تمثل من ذهبوا إلى التصريح بانتمائهم إلى "الأسفل"، لا تعبر عن مواقف مبدئية بقدر ما هي

انعكاس لحالة التذمر الذي تشعر به شرائح واسعة من هذه الفئة في هذه المرحلة الصعبة من تاريخها، في ظل التحولات العميقة التي انعكست سلبيًا على أوضاعها.

ومن هنا نلمس أهمية السياق كعامل أساسي في تفسير الواقع الاجتماعي الذي نحن بصدد دراسته وتحليله. هذا ولا بد أن نشير أيضًا، أن أقلية من المبحوثين عبرت عن انتمائها إلى "أعلى" الهرم بما نسبته 5,33% من حجم العينة، وهو ما يبين عدم التجانس الذي يميز هذه الفئة وتباين مواقف أفرادها بما يجعل الحديث عن "مجموعة" الإطارات أمرًا غير واقعي هذا إذا كنا نعني بمجموعة كتلة متجانسة في الرؤى والظروف والتمثلات، إلخ.

لقد كانت هذه إذا ردود المبحوثين من حيث ما يحملونه من تصور عن انتماءاتهم لأحد مستويات البناء التنظيمي بشكل عام. وحتى تكون الصورة أوضح، وأكثر دلالة، سنحاول فيما يلي إعطاء فكرة عن نفس الردود والمواقف حول مستوى الانتماء ولكن بحسب الخصائص الأساسية التي وقع عليها اختيارنا لقياس مدى التجانس أو التباين بين مختلف مكونات فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية وهي كما أشرنا خصائص: الجنس والسن والمستوى التعليمي والموقع الإداري وأخيرًا التخصص. وسنبدأ برؤودهم حسب الجنس. وهو ما يوضحه الجدول التالي:

### جدول رقم 20 : تمثل الإطارات لموقعهم حسب الجنس

الموقع	القيمة		الوسط		الأسفل		لا إجابة		المجموع	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
ذكر	6,55	08	59,02	72	28,69	35	5,74	07	81,33	122
أنثى	/	/	71,43	20	28,57	08	/	/	18,67	28
<b>المجموع</b>	<b>5,33</b>	<b>08</b>	<b>61,33</b>	<b>92</b>	<b>28,68</b>	<b>43</b>	<b>4,66</b>	<b>07</b>	<b>100</b>	<b>150</b>

إن ما يبينه الجدول بوضوح ، هو أن تحديد الموقع في إحدى المستويات الثلاثة المقترحة داخل المؤسسة يختلف بين الإطارات "الذكور" و"الإناث". فإذا كان 6,55% من الفئة الأولى يعتبرون أنفسهم في "قمة" الهرم، فإن الإناث من الإطارات "إتفقن" على عدم تحديد مكانتهن في هذا المستوى. بالإضافة إلى ذلك، ففي الوقت الذي بلغت نسبة الذين

يحددون موقعهم في "وسط" البناء التنظيمي من الذكور قد بلغت 59,02 % من حجم الذكور في العينة، فإنها لدى الإناث أكبر من ذلك حيث وصلت إلى 71,44 % في المقابل، لقد كانت النسبة نفسها تقريبا لدى الجنسين فيما يتعلق بالذين حددوا موقعهم في "أسفل" البناء، حيث بلغت 28,69 % لدى فئة الذكور، و 28,57 % لدى الإطارات النسوية. ولعل أبرز ما يستنتج في هذا المجال من تساؤلات البحث هو ، أن "الجنس" يبدو عنصرا مهما في تحديد خصائص الهوية المهنية والاجتماعية لهذه الفئة المهنية. وستسمح لنا مواصلة المقارنة بين الفئتين بالنسبة لمواقف أخرى بتأكيد هذه النتيجة أو التقليل من شأنها. أما الآن فنسقوم بتحديد تمثّل الإطارات لموقعهم في البناء التنظيمي للمؤسسة حسب خاصية أخرى وهي سن أفراد هذه الفئة وهو ما يختصره لنا فيما يلي الجدول رقم 21.

### جدول رقم 21 : تمثّل الإطارات لموقعهم حسب السن

الموقع	في القمة		في الوسط		في الأسفل		لا إجابة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
أقل من 30 سنة	-	-	06	50	06	50	-	-	12	8,28
من 30 إلى 40 سنة	03	5,66	32	60,38	16	30,19	02	3,77	53	36,55
من 40 إلى 50 سنة	04	6,45	42	67,74	14	22,58	02	3,23	62	42,76
50 سنة وأكثر	01	5,55	09	50	05	27,78	03	16,67	18	12,41
<b>المجموع</b>	<b>08</b>	<b>5,52</b>	<b>89</b>	<b>61,38</b>	<b>41</b>	<b>28,27</b>	<b>07</b>	<b>4,83</b>	<b>145</b> (*)	<b>100</b>

إن إلقاء نظرة على ما يحتويه الجدول رقم 21 أعلاه الذي حاولنا بواسطته عرض مواقف الإطارات المبحوثين من انتماءاتهم ضمن البناء التنظيمي للمؤسسة حسب السن تبين لنا أن هذه المواقف تختلف أيضا حسب سن هؤلاء الإطارات، وبشكل يمكن اختصاره على النحو التالي : فالملفت للانتباه في البداية، هو أن الفرق واضح بين فئة "الشباب" من الإطارات الذين تقل أعمارهم عن الثلاثين سنة من جهة، وباقي الفئات العمرية الأخرى إلى

\*- لا بد أن نلاحظ أن عدد أفراد العينة (الأولى) الذين شملتهم الإستمارة قد بلغ 150 فرد. ولكن إستعراض مواقف المبحوثين حسب السن، والمستوى التعليمي والتخصص سيتم على التوالي بناء على الأعداد : 145، و146، و148 فردا. والفاوق بين هذه الأعداد والعدد 150 (حجم عينة الإستمارة) يعود إلى عدد الممتنعين عن الإجابة على أسئلة : السن والمستوى التعليمي والتخصص.

درجة أنه باستطاعتنا القول أن هذه الفئة تشكل مجموعة خاصة ضمن مجموعة الإطارات ككل. فالملاحظ بهذا الصدد هو أن لا أحدا من فئة الشباب صرح بانتمائه إلى "أعلى" الهرم، عكس الفئات الأخرى بالرغم من أن نسب الذين صرحوا بذلك من باقي الفئات ليست مرتفعة حيث لم تتعد 8,66 % على الأكثر، وقد سجلت لدى الذين تتراوح أعمارهم بين الـ 40 والـ 50 سنة.

وبالمقابل، فإن أعلى نسبة للذين قالوا بأنهم ينتمون إلى "أسفل" الهرم هم من فئة الشباب، حيث بلغت لديهم هذه النسبة 50 % وهي أقل من ذلك بكثير لدى الفئات الأخرى، حيث كانت على التوالي 30,19 %، و 22,58 %، و 25,78 % لدى كل من الذين تمتد أعمارهم بين 30 و 40 سنة، و 40 و 50 سنة وأخيرا الذين يبلغ سنهم 50 سنة أو أكثر. إن ما يستخلص من هذا، هو أن تمثل الإطارات لموقعهم ضمن البناء التنظيمي للمؤسسة يختلف بحسب السن أيضا كما كان الشأن بالنسبة للجنس. فالشباب من الإطارات فيما يبدو هم الأكثر تدمرا من الآخرين. في حين يبدو أن الذين تمتد أعمارهم بين الـ 40 والـ 50 سنة، هم الأكثر رضا من جهة وكذلك الأكثر ميلا إلى تحديد الموقع في "الوسط" مقارنة مع الفئات الأخرى من جهة ثانية. ولعل ذلك من الخصائص الأساسية التي تميز فئة الإطارات في هذه المرحلة التاريخية التي تمر بها بكل ما تتميز به من ظروف وتحولات سياسية واقتصادية واجتماعية.

إن هذه الملاحظات، بالرغم من أهميتها لا يجب أن تحجب عن أعيننا كما سبق وأشرنا، الاتجاه العام لفئة الإطارات عند تحديدهم لمستوى انتمائهم في البناء التنظيمي حسب الاختيارات الثلاثة المقترحة. فالأغلبية تبدو مقتنعة بالانتماء لـ : "وسط" الهرم وهي خاصية أساسية أشارت إليها العديد من الدراسات لدرجة أصبح معها الحديث عن وجود ميزة أيديولوجية أساسية لهذه الفئة أمرا ممكنا كما أشار إلى ذلك "بلنتسكي" و"ميلز" و"تيك" وغيرهم من الباحثين.

هذا بالنسبة لتحديد الانتماء حسب الجنس، والسن فما هي الوضعية حسب المستوى التعليمي لإطارات المؤسسات العمومية وهو المتغير الثالث الذي توقعنا أن يكون له تأثير على مواقف الإطارات من القضايا المطروحة عليهم ؟ الجدول التالي يقدم لنا صورة مختصرة عن ذلك :

**جدول رقم 22 : تمثل الإطارات لمواقعهم حسب المستوى التعليمي**

المستوى	الموقع		في القمة		في الوسط		في الأسفل		لا إجابة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
جامعي	7	6,80	65	63,11	27	26,21	4	3,88	103	70,55		
ثانوي	1	3,22	17	54,83	10	32,28	3	9,67	31	21,23		
متوسط	-	-	6	50	6	50	-	-	12	8,22		
<b>المجموع</b>	<b>8</b>	<b>5,48</b>	<b>88</b>	<b>60,27</b>	<b>43</b>	<b>29,45</b>	<b>7</b>	<b>4,80</b>	<b>146</b>	<b>100</b>		

إن تغير مواقف الإطارات المستجوبين في تحديد مواقعهم ضمن مستويات البناء التنظيمي للمؤسسة المقترحة، يبدو أوضح مما كان عليه الوضع بالنسبة للجنس وكذلك السن. إن تحديد الانتماء إلى "أعلى" الهرم، كما يبين لنا الجدول رقم 22 ترتفع نسبته كلما ارتفع المستوى التعليمي، والعكس صحيح أيضاً، فنسبة التصريح بالانتماء إلى "أسفل" مستوى في التنظيم ترتفع كلما انخفض المستوى التعليمي. ونفس الشيء يمكن أن يقال بالنسبة للتصريح بالانتماء إلى "وسط" البناء. إنها ترتفع بارتفاع المستوى التعليمي وتنخفض بانخفاضه. ففي الوقت الذي أكد فيه 50 % فقط من أصحاب المستوى التعليمي المتوسط انتماءهم إلى "وسط" الهرم، أكد على ذلك، 54,83 % من أصحاب المستوى التعليمي الثانوي و63,11 %، لدى الجامعيين من الإطارات وهي كما نلاحظ أعلى نسبة.

فالمعطيات التي توفرت لدينا إذا تقودنا إلى التأكيد على أن ما يميز الإطارات من خصائص : الجنس وكذلك السن والمستوى التعليمي تنعكس بشكل جد واضح على مواقعهم واتجاهاتهم فيما يتعلق بتحديد انتماءاتهم إلى أحد مستويات البناء التنظيمي داخل المؤسسة ومن ثم فإن تلك الخصائص تبدو ذات أهمية، كبعد من أبعاد هوية هذه الفئة الاجتماعية والمهنية. وسنحاول الآن التعرض إلى الموضوع نفسه، أي تمثل الإطارات لمواقعهم ضمن البناء التنظيمي، ولكن هذه المرة حسب مواقعهم الرسمية من حيث كونهم إطارات سامية أو إطارات متوسطة، وهو ما يحتويه الجدول رقم 23 التالي :



### جدول رقم 23 : تمثل الإطارات لمواقعهم حسب المستوى الإداري

المستوى	الموقع		في القمة		في الوسط		في الأسفل		لا إجابة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إطار سامي	04	22,22	13	72,22	-	-	01	5,56	18	12		
إطار متوسط	04	3,03	79	59,85	43	32,56	06	4,55	132	88		
المجموع	08	5,33	92	61,33	43	28,67	07	4,67	150	100		

مثلاً كان الأمر بالنسبة للجنس، وكذلك السن والمستوى التعليمي، فإن معطيات الجدول رقم 23 تبين لنا أن تمثل إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية لمواقعهم ضمن البناء التنظيمي لمؤسساتهم تختلف باختلاف مواقعهم الإدارية من حيث كونهم "إطارات سامية" أو "إطارات متوسطة". ففي الوقت الذي قال 3,03 % فقط من الإطارات المتوسطة بانتمائهم إلى "أعلى" الهرم فقد ذهب 22,22 % من الإطارات السامية إلى تأكيد انتمائهم لذلك المستوى من المستويات الثلاثة المقترحة. وتبدو الأمور أوضح فيما يتعلق بتحديد الانتماء إلى "أسفل" الهرم. فإذا صرح 32,56 % من الإطارات المتوسطة بانتمائهم إلى "أسفل" السلم، فإن لا أحداً من الإطارات السامية صرح بذلك. أما فيما يتعلق بتحديد الانتماء إلى "وسط" الهرم فقد كانت النسبة أعلى لدى الإطارات السامية، حيث قال 72,22 % منهم، أنهم يتمركزون في "الوسط" بينما كانت نسبة من ذهبوا إلى ذلك من الإطارات المتوسطة 59,85 % فقط.

إن ذلك يعني أن الموقع الرسمي يبدو أيضاً من العوامل الأساسية في تحديد معالم هوية فئة الإطارات المهنية والاجتماعية، وذلك مثلاً كان الشأن لخصائص الجنس، والسن إلى حد ما والمستوى التعليمي على وجه الخصوص. فهل الأمر هو نفسه حسب تخصص الإطارات؟ الجواب على هذا السؤال يتضح بعرض أجوبة عينة البحث في الجدول رقم 24 التالي :

## جدول رقم 24 : تمثل الإطارات لموقعهم حسب التخصص

الموقع	في القمة		في الوسط		في الأسفل		لا إجابة		المجموع	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
إداري	8	4	56	28	32	16	4	2	33,78	50
تقني	3,06	03	65,31	64	27,55	27	4,08	4	66,22	98
المجموع	4,37	7	62,16	92	29,05	43	4,06	6	100	148

إن أول ما يمكن استنتاجه من بيانات الجدول أعلاه هو أن مواقف الإطارات من قضية الانتماء إلى أحد مستويات البناء التنظيمي الثلاثة المقترحة، تتغير بحسب تخصصهم وذلك كما كان الشأن بالنسبة لخصائص الجنس والسن والمستوى التعليمي والتصنيف الرسمي المعتمد. فالملاحظ أن "الإداريين" من الإطارات أكثر ميلا إلى القول بالانتماء إلى "أعلى" البناء، حيث كانت نسبتهم 8 % مقابل 3,06 % فقط لدى "التقنيين". في حين كان الاتجاه نحو "الوسط" لدى الفئة الثانية (التقنيون) أعلى منه لدى الفئة الأولى (الإداريون). فقد كانت نسبة الذين حددوا انتماءهم إلى هذا المستوى 56 % لدى إطارات الإدارة مقابل 65,31 % لدى الإطارات التقنيين. في المقابل كانت مواقف الذين يفضلون القول بالانتماء إلى "أسفل" الهرم أعلى لدى الإداريين منها لدى التقنيين. فالخلاصة هنا هي أن "الاختصاص" من حيث كون التكوين الأساسي للإطار تقنيا أو إداريا ينعكس بدوره على مواقف أفراد هذه الفئة كما توقعنا ذلك، وربما كان ذلك عاملا من العوامل المؤثرة على طبيعة خصائص هوية هذه الفئة إلى جانب العوامل الأخرى كما رأينا ذلك من قبل، وهي الجنس والسن والمستوى التعليمي والموقع الإداري المعتمد.

وفي المحصلة، فإن أهم ملاحظة يمكن الخروج بها حول تمثل الإطارات لانتماءاتهم إلى أحد المستويات المقترحة داخل تنظيم المؤسسة، هو أن النزعة قوية جدا لدى أغليبيتهم في التموقع "وسط" البناء ولعل ذلك يؤشر على رغبة أفراد هذه الفئة في تشكيل فئة، وربما فئات مستقلة عن المجموعات القيادية والحاكمة وكذلك العمالية. وقد تكون هذه النزعة بالرغم من غموضها، لأنها قد لا تعني نفس الشيء لدى مختلف أطراف هذه الفئة، إحدى الخصائص الأساسية كبعد من أبعاد هوية الإطارات المهنية والاجتماعية بالرغم من أن ذلك

لم يكن الشعور الوحيد. فقد اتضح لنا جيدا أن خصائص الجنس والسن والمستوى التعليمي والموقع الإداري والتخصص تؤثر إلى حد كبير على تمثل الإطارات لانتماءاتهم المعلنة مما يزيد في القناعة بتباين مكونات هذه المجموعة كمعلم آخر أساسي من معالم هويتها. وحتى نعمق أكثر الفكرة التي بدأت تتشكل لدينا عن الإطارات داخل التنظيم، وحتى تكون الصورة أتم، فقد طلبنا من المبحوثين تحديد العامل الذي يعتبر في نظرهم الأهم في تحديد المستوى الذي ينتمي إليه الإطارات داخل المؤسسة. وقد اقترحنا عليهم أربعة خيارات وهي : 1- الكفاءة، 2- الشهادات، 3- الخبرة، 4- وأخيرا : "المحابة". فكانت ردودهم أن جاء في قمة العوامل المذكورة حسب تقديرهم ، عنصر "الكفاءة" بنسبة 36,60 % من حجم إجابات عينة البحث التي أجاب أفرادها عن الانتماء وفي المرتبة الثانية : "الشهادات" بنسبة 24,68 %، ثم "الخبرة" بنسبة 20,42 %، وأخيرا "المحابة" بنسبة 18,30 % من مجموع الردود.

إن أبرز ما تؤكد عليه هذه الردود الأخيرة هي تلك الأهمية الخاصة التي تكتسبها "الكفاءة" كقيمة أساسية لدى الإطارات بصفة عامة وإطارات المؤسسات الاقتصادية بصفة خاصة. لقد أشار العديد من الباحثين وفي بيئات أخرى مغايرة <sup>(2)</sup>، إلى أن "الكفاءة" تحتل موقعا بارزا في سلم قيم فئة الإطارات مما يجعلنا نذهب إلى القول أن بعض ما يميز الإطارات قد يكون عاما لا يرتبط ببلد معين، أو مستوى تنموي محدد، بقدر ما هو منبثق عن خصوصية هذه الفئة وما تحمله من تصورات ناتجة عن تكوينها من جهة وما يتطلبه دورها على مستوى المؤسسة بغض النظر عن البيئة العامة المتواجدة فيها من جهة ثانية. ولكن، وبالرغم من هذه الملاحظة، فإننا في نفس الوقت مطالبون بالإشارة إلى أننا لمسنا بعض الخصوصية لدى إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا عند التعرض لقضية "الكفاءة" هذه. لقد تجلت لنا من تصريحات المبحوثين خاصة أثناء المقابلات التي أجريناها مع بعضهم، أن "الكفاءة" في الوضع الحالي، المحلي، لا تعني بالضرورة ما قد تعنيه لدى إطارات البلدان الصناعية الرأسمالية، حيث يكون للكفاءة كقدرة

- A. Tic, Au bonheur des cadres, op. cit. p.98.

- A. Gouldner, in. M.Dagnaud, la classe d'alternative..., op.cit. p.387.

- L. Boltanski, Les cadres ..., op. cit. p.416.

<sup>2</sup>- يمكن الرجوع إلى أعمال كل من :

على تأطير عملية إنتاج العاملين، أهمية قصوى وبالتالي فإن البعد التقني هو المعنى أكثر من غيره عند الحديث عن "كفاءة" الإطار.

إن ما يستنتج من تصريحات الكثير من الإطارات هو في، تصورنا، أن "الكفاءة" في حياة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، وفي ظل ما تعيشه البلاد والمؤسسات من أوضاع اقتصادية واجتماعية، وربما كان ذلك من قبل ظهور "الأزمة" في منتصف الثمانينيات ليست على وجه الخصوص القدرة على تأطير العمل المنتج. فإذا كانت الكفاءة كمؤهلات تنظيمية، وتحفيزية وتقنية، تمثل الرأسمال الأساسي الذي يمتلكه الإطار، فإن هذه الكفاءة بهذا الشكل لا تبدو هي المثمنة من طرف المؤسسة الاقتصادية العمومية في بلادنا، وهو ما يشعر به الإطارات بمرارة كبيرة. فالإحساس العام، هو أن المؤسسة لا تحتاج بالفعل إلى تلك القدرات والمؤهلات المؤدية إلى الفعالية والنجاعة. بمعنى آخر، إن معظم الإطارات يشعرون بأن المؤسسة، من خلال مسئوليتها، لا تحتاج إلى الإطار كعنصر فعال وضروري في عملية إنتاج حقيقي في ظل منافسة بين المؤسسات وقد يكون هذا الشعور يمثل السبب الرئيسي في الوضعية الصعبة التي أصبح يعيشها إطار المؤسسة. الاقتصادية العمومية في الجزائر منذ عدة سنوات. وقد أحسنا أن ذلك الشعور بات يشكل مصدرا كبيرا من مصادر القلق والتوتر والاعتراب التي أصبحت الميزة الأساسية لحياة الإطار في المؤسسة الاقتصادية العمومية في هذه المرحلة الصعبة من حياتها.

وبالمقابل، فإن "الكفاءة"، كما بدت لنا من تصريحات الإطارات أنفسهم، هي عبارة عن "قدرة" ذات أبعاد مختلفة فهي المهارة على "التأقلم" مع الأوضاع السائدة وخاصة، كما يعبر عن ذلك أحدهم "إذا تأكد المسؤول من أن الإطار المعنى يعول عليه"، أي ذلك الذي "يمكن أن يعتمد عليه دون أن يشكل أي مصدر للمشاكل"، أو على الأقل أن يكون "قادرا على تفاديها إن وقعت أو على حلها". والجدير بالذكر أن لا أحدا من الإطارات الذين تحدثنا إليهم في إطار هذا العمل قد أكد بصفة واضحة على أن "الكفاءة" هي المؤهلات المؤدية إلى تحقيق الفعالية التنظيمية والنجاعة الاقتصادية. فالكفاءة بالمعنى المتداول في المؤسسة العمومية تبدو تلك "القدرة على الانسجام مع الوضعية السائدة" و"القدرة على إيجاد حلول للمشاكل"، ليست التقنية المرتبطة بالأداء الوظيفي بقدر ما تعني تلك التي ترتبط بالصراعات على منافذ السلطة وتحقيق الامتيازات. ولعل هذا الدور هو من أبرز الميزات التي تميز

وضعية الإطار في المستويات الوسطى، وربما في المستويات العليا أيضا، في المؤسسة الاقتصادية العمومية في بلادنا. وربما سيتوضح لنا ذلك أكثر في مواقع قادمة خاصة عند تطرقنا إلى عمل الإطار ودوره وأدائه داخل المؤسسة والمشكلات التي تعترض هذا الأداء وهو ما سنتطرق إليه في ما يلي.

### 3.5. نشاط الإطار وأدائه في المؤسسة :

كما يبدو لنا من خلال هذا العنوان، فإن ما نطمح إلى تحقيقه في هذا الجزء من العمل، هو الكشف عن مدى مساهمة الإطارات، على الأقل كما يبدو لهم، في الحياة المهنية والنشاط الإنتاجي للمؤسسة، وكذلك عن العقبات والعراقيل التي يرون أنها تحول دون أدائهم لمهامهم ومن ثم عما يمكن أن يعتبرونه عائقا في وجه القيام بدور فعال في المؤسسة. هذا الدور الذي يمكن اعتباره أحد المصادر الأساسية إن لم يكن المصدر الأساسي، الذي يستمد منه الإطار قوته وشرعية المكانة التي يطمح إليها كفاعل على مستوى التنظيم والمجتمع على حد سواء.

وحتى يتسنى لنا ذلك، فقد طلبنا من أفراد عينة البحث، عن طريق الاستمارة أو عن طريق المقابلات المطولة، أن يحددوا لنا درجة شعورهم بأدائهم لمهامهم وحقيقة ما يرون أنهم يقدمونه للمؤسسة من خدمات، وكذلك تحديد المجال أو المجالات التي يعتقدون أنهم يقومون فيها بأشياء ذات أهمية لتنظيمهم، وأخيرا ما يعتبرونه عائقا وصعوبات، وطبيعة تلك العراقيل التي تحول دون قيامهم بأدوارهم على الوجه الذي يطمحون إليه.

فمن سؤالاتنا عما إذا كانوا يعتقدون أنهم يقدمون بالفعل خدمة للمؤسسة التي يعملون بها كانت أجوبة عينة البحث كما يحتويه الجدول التالي :

#### جدول رقم 25 : تحديد درجة المساهمة في خدمة المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
79,33	119	نعم
4	06	لا
16,67	25	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 19)

من المعطيات التي يتضمنها الجدول رقم 25 أعلاه يتضح لنا جليا أن أغلبية ساحقة من عينة البحث قاربت نسبتها الثمانين بالمائة (79,33) عبر أفرادها عن إعتقادهم بأنهم يقدمون فعلا خدمة لمؤسساتهم. فهل يعني ذلك أن كل هؤلاء الإطارات يشعرون حقا أنهم بصدد تقديم خدمة للمؤسسة التي ينتمون إليها في ظل ما تعيشه المؤسسات الاقتصادية العمومية من تدهور وركود كبيرين؟

إن ردود الكثير ممن أجرينا معهم مقابلات معمقة حول نفس التساؤل لا تسمح لنا بتأكيد ذلك. فما تفسير هذا التناقض إذا؟ إن الانطباع الذي توصلنا إليه هو أن الإطارات في معظمهم يذكرون أنهم لا يؤدون ما كان عليهم تأديته من دور إنتاجي فعال في ظل الظروف الحالية. ولكن الإجابة كانت على خلاف ذلك لأن الردود كانت مكتوبة كما هو الشأن بالنسبة لعينة الاستمارة حيث سجلت إجاباتهم على الاستمارات التي قدمناها إليهم. فالنسبة المرتفعة، في هذه الحالة للإجابة بـ"نعم" على سؤالنا حول حقيقة ما يقدمونه من خدمة للمؤسسة، مرده إلى تخوف كبير لدى الإطارات، كغيرهم من الفئات العاملة الأخرى، من كل ما من شأنه أن يضع مناصب عملهم في خطر، لاسيما وأنهم عايشوا الكثير من إجراءات التسريح الجماعي، وما يلاحظونهم من انتشار كبير للبطالة وأزمة التشغيل الخانقة التي يعرفها سوق العمل في البلاد منذ العديد من السنوات، هذا بالإضافة إلى سعيهم للمحافظة على حظوظهم في البقاء في مناصب عملهم في حالة ما إذا تمت خصصة المؤسسة المتواجدين بها.

إننا، والحالة هذه، نميل إلى الاعتقاد بأن الأجوبة بـ"نعم" عن السؤال الذي أردنا من خلاله تحديد ما إذا كان الإطارات يؤدون دورا فعالا ومنتجا، يندرج في سياق الإستراتيجيات الدفاعية التي تبلورت لدى هذه الفئة لمواجهة الأخطار الكبيرة التي تهدد مناصب العمل، وعدم إعطاء "الذريعة" لأي كان لتستعمل ضدهم في هذه الظروف الصعبة التي تتميز بها حياة المؤسسة. ولعل ما يؤكد إلى حد ما صحة ما ذهبنا إليه بهذا الصدد هو الارتفاع الواضح لعدد الذين امتنعوا عن الإجابة على هذا السؤال "المحرج" الذي بلغ 25 فردا وهو ما يمثل 16,67% من الحجم الكلي لعينة البحث. وهي نسبة مرتفعة كثيرا مقارنة مع نسبة الذين امتنعوا عن الإجابة على أسئلة أخرى. وقد لاحظنا على العموم أن "الامتناع" ترتفع نسبته كلما شعر المبحوثون بحرج من السؤال المطروح.

هذا بالنسبة للوضع بصفة عامة. وحتى نحقق رغبتنا في الكشف عن مواقف مختلف فئات التأطير، فإننا لن نكتفي بإعطاء الصورة الشاملة فقط بالنسبة لكل فئات التأطير مجتمعة بل سنحاول فيما يلي الكشف عن طبيعة الإجابات حسب الخصائص التي تميز كل فئة منهم، كما سبق وأن قمنا به. وسنبداً بالتعرض لأجوبة الإطارات حسب المستوى التعليمي كما يجسده لنا الجدول التالي :

**جدول رقم 26 : المساهمة في خدمة المؤسسة حسب المستوى التعليمي**

المجموع		لا إجابة		لا		نعم		الإجابة المستوى
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
70,55	103	14,56	15	4,85	5	80,58	83	جامعي
21,23	31	25,81	8	3,22	1	70,97	22	ثانوي
8,22	12	8,33	1	-	-	91,67	11	متوسط
<b>100</b>	<b>146</b>	<b>16,44</b>	<b>24</b>	<b>4,11</b>	<b>6</b>	<b>79,45</b>	<b>116</b>	<b>المجموع</b>

إن ما يبينه لنا الجدول رقم 26، هو أن مواقف الإطارات مما يقدمونه من خدمة لمؤسستهم ليست هي نفسها بالنسبة لكل الفئات. فبالرغم من أن الأغلبية من كل فئة تصرح بأنها في خدمة المنظمة بشكل فعلي، فإن النسبة جد مختلفة بحسب المستوى التعليمي. فأعلى نسبة وهي 91,67 % نجدها عند أصحاب المستوى المنخفض أي المتوسط وأدناها وهي 70.67 % فقط نجدها لدى "الثانويين". في حين بلغت نسبة من قالوا بأنهم يقدمون خدمة لمؤسستهم لدى الجامعيين 80,58 %. وهي نسبة متوسطة بالنظر إلى الفئتين الآخرين.

وقد تعني هذه المعطيات أن أصحاب المستوى التعليمي المتوسط وهم في الحقيقة أصحاب المستويات التعليمية المتواضعة، يبدون حرصاً أكثر على أنهم لا يشكلون عبئاً على المؤسسة. ولعل ذلك ناتج عن أمرين اثنين لا يلغي بالضرورة أحدهما الآخر. فقد يكون ذلك مرده إلى عدم شعور أفراد هذه الفئة بالاطمئنان أكثر من غيرهم على مناصبهم مما يجعلهم أكثر تأكيداً على أحقيتهم فيما يحتلون من مناصب أصبح فقدانها أمراً ممكناً جداً في ظل الظروف الراهنة والتوجهات الجديدة على مستوى الخيارات السياسية والاقتصادية للبلاد. وقد

يكون ذلك مرده أيضا إلى أن هذه الفئة لا تمتلك كفاءات تأطيرية كبيرة مما يجعلها تشعر، بحكم ما تقوم به من مهام، هي أقرب إلى التنفيذ منها إلى التأطير، أنها تقدم فعلا خدمات حقيقية للمؤسسة التي تعمل بها وإن كانت في الواقع خدمات إنجاز وتنفيذ وليس تأطير حقيقي.

وما يثير الانتباه هنا كذلك، هو أن النسب لا تتماشى بشكل منتظم، كما كان عليه الشأن في الوضعيات السابقة، مع المستويات التعليمية. إننا نريد أن نقول أن نسبة الذين يعتقدون، أو يصرحون، بأنهم بصدد تقديم عمل مفيد للمؤسسة لا تزيد بانتظام كلما ارتفع أو انخفض المستوى التعليمي. وقد يجد ذلك تفسيره، ولو جزئيا على الأقل، في اختلاف نسبة الممتنعين عن الإجابة حيث كانت الأكبر لدى "الثانويين"، ثم يليهم "الجامعيون"، وأخيرا "أصحاب المستوى المتوسط" : ب 8,33% فقط.

أما مواقف الإطارات حول نفس القضية بالنظر إلى "الموقع الإداري" الرسمي فقد كانت حسب ما يختصره لنا الجدول رقم 27 التالي :

#### جدول رقم 27 : المساهمة في خدمة المؤسسة حسب المستوى الإداري

المجموع		لا إجابة		لا		نعم		الإجابة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
12	18	5,56	1	5,56	1	88,88	16	إطار سامي
88	132	18,18	24	3,79	5	78,03	103	إطار متوسط
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>16,67</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>79,33</b>	<b>119</b>	<b>المجموع</b>

إن تغير الإجابات حسب ما إذا كان الإطار إطارا "ساميا" أو "متوسطا" حول اعتقاده عما إذا كان يقدم خدمة فعلية لمؤسسته أم لا واضح جدا. فقد كانت نسبة الردود على هذا السؤال بالإيجاب 78,03% لدى الإطارات المتوسطة بينما ارتفعت إلى ما يقارب التسعين بالمائة (88,88%) عند الإطارات السامية. إن هذا يعني أن هذه الفئة الأخيرة ترى بأنها تساهم بشكل فعال في خدمة المؤسسة. في حين نرى بأن أفراد الفئة الأخرى كانوا أقل تأكيدا حول نفس الموضوع، ولنلاحظ بهذا الصدد ارتفاع نسبة الذين امتنعوا عن الإجابة على هذا



السؤال بالنسبة للإطارات المتوسطة، فقد كانت كما أسلفنا من أقوى نسب الممتعين على الإجابة على الأسئلة التي طرحناها على المبحوثين في هذا التحقيق. هكذا إذا، تبين أن المواقف متغيرة لدى الإطارات بحسب الموقع الرسمي الذي يحتله الإطار فما هي الردود حسب تخصص هؤلاء الإطارات ؟ هذا ما سنحاول تحديده فيما يلي وذلك من خلال بيانات الجدول التالي :

### جدول رقم 28 : المساهمة في خدمة المؤسسة حسب التخصص

المجموع	لا إجابة		لا		نعم		الإجابة	
	%	ت	%	ت	%	ت		
33,78	50	18	9	10	5	72	36	إداري
66,22	98	15,31	15	1,02	1	83,67	82	تقني
<b>100</b>	<b>148</b>	<b>16,22</b>	<b>24</b>	<b>4,05</b>	<b>06</b>	<b>79,73</b>	<b>118</b>	<b>المجموع</b>

إن اختلاف التخصص، من حيث كون الإطار تقنيا أو إداريا، كما يبينه لنا الجدول رقم 28، ينعكس على مواقف الإطارات، وبشكل واضح، عما إذا كانوا يقدمون خدمة فعلية للمؤسسة التي يعملون بها. ولنلاحظ بهذا الشأن، أن "التقنيين" هم الذين يشددون على "فعاليتهم" في المؤسسة أكثر من زملائهم "الإداريين". وفي نفس الوقت فقد عبرت نسبة أكبر، من "الإداريين"، مقارنة بـ "التقنيين"، أنهم لا يقدمون الشيء الكثير للمؤسسة في ظل الأوضاع السائدة. ولا بد أن نشير أيضا أن هذه المواقف المتباينة بين الفئة الأولى والثانية، قد انعكست على ردود الإطارات عندما طلبنا منهم تحديد المجال الذي يعتقدون أنهم يساهمون فيه أكثر من غيره من المجالات الأخرى. فقد أكد 40,60 % من عينة البحث الذين أجابوا على هذا السؤال أن خدمتهم تتمركز في الميادين التقنية، بينما قال 25,25 % منهم أن ما يقدمونه للمؤسسة من خدمة يتعلق بـ : مجال "التسيير والإدارة"، في حين قال 24,25 % أن مساهمتهم يستقطبها مجال "التكوين". هذا وقد صرح 9,90 % من الإطارات المستجوبة أن خدمتهم تأتي في مجال "عملية اتخاذ القرار".

هذا ما يمكن قوله عن شعور الإطار بما يقدمونه لمؤسستهم أما الآن سنمر إلى مجال، كآخر مرحلة من مراحل تحليل البيانات المتعلقة بموقع الإطار في المؤسسة وأدائهم بها، وهي المتعلقة بقضية أخرى نرى بأنها لا تقل أهمية عن سابقتها، وهي "مكانة" الإطار العاملين بالمؤسسة الاقتصادية العمومية وموقعهم من قضية السلطة وطرق ممارستها وحظوظهم في المشاركة في حياة المؤسسة. ولعل قضية المشاركة هي أهم قضية بالنسبة للظروف المهنية لهذه الفئة لما لهذه القضية من نتائج وانعكاسات على موقع الإطار وتمثلاتهم كفاعلين على المستويين التنظيمي والاجتماعي أيضا.

#### 4.5. الإطار والسلطة في المؤسسة :

إن السلطة من حيث توزيع مواردها وممارستها داخل التنظيمات، تعتبر دون شك من العوامل الحاسمة في تحديد مواقع الفاعلين ومكاناتهم الاجتماعية. ولقد كان من الضروري والمفيد في الآن نفسه، بالنسبة لنا، أن نتعرض إلى هذه القضية والاهتمام بحظ الإطار في المشاركة داخل المؤسسات التي يعملون بها، ليتسنى لنا إضافة لبنة أخرى جد مهمة في عملية تحديد خصائص الهوية المهنية والاجتماعية لفئة الإطار العاملة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية.

وقد إختارنا بدء هذه العملية بالخطوة التالية، وهي أن طلبنا من الإطار المستجوبين أن يحددوا لنا إن كانوا يشعرون بمسؤولية معينة في مناصب عملهم، فكانت ردود عينة البحث كما يقترحه علينا الجدول التالي :

#### جدول رقم 29 : الشعور بالمسؤولية في منصب العمل

النسبة المئوية	التكرار	الجواب
86,67	130	نعم
12	18	لا
1,33	02	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 22)

في البداية، لا بد أن نعترف بأن مفاجأتنا كانت كبيرة بما احتواه الجدول أعلاه من أجوبة الإطارات الذين شملهم التحقيق على السؤال المتعلق بمدى شعورهم بمسؤولية في مناصب عملهم. فهل يسهل تصور، في ظل ما تعرفه وضعية الإطارات كما تطرقنا إلى بعض جوانبها، من تدهور، وفي ظل ما تعرفه المؤسسات أيضا من تدن كبير، أن يشعر هؤلاء الإطارات حقيقة بمسؤولية عند أدائهم لمهامهم؟ إن إطلاعنا على وضعية الإطارات، خاصة من خلال المقابلات التي أجريناها مع عينة منهم، يجعلنا نتخذ من هذه الأجوبة موقفا حذرا ونحن نحاول ربط النسب التي احتواها الجدول رقم 29 بالسياق العام الذي تندرج في إطاره.

فكما سبق وأشرنا لذلك، إن الفترة التي استغرقتها التحقيق الذي قمنا به تميزت بأوضاع جد صعبة، حيث عرفت جل المؤسسات الكثير من الإجراءات. فغلقت أبواب الكثير منها، وسرح العاملون بها، منهم عشرات وربما المئات من الإطارات، وهو ما جعل الذين لا يزالون متواجدين بمؤسساتهم شديدي الحذر والحيطه مخافة من فقدان مناصب عملهم، ولاسيما أن فقدان منصب العمل بالنسبة للإطار يعتبر على العموم أكثر وقعا على مستقبله من الفئات الأخرى. وقد أشار إلى ذلك عدة باحثين حيث ذكر على سبيل المثال "رينو سانسوليو" أن فقدان منصب العمل بالنسبة للإطار هو بمثابة الكارثة، إذ أنه يحس بذلك أكثر من غيره لأنه لا يعتبر فقدان منصب العمل فقداننا لنشاط مهني فحسب، يمكن تعويضه بأي نشاط آخر، بل إن الإطار يعيشه كفقدان مكانة قد يكون تحصله عليها قد كلفه مجهودات حياته المهنية كلها<sup>(3)</sup>.

وما يجعلنا نعتقد في صحة هذا التأويل هو أن الحذر الذي أبداه الإطارات قد قلت درجته عند الذين أجرينا معهم مقابلات وقد يعود ذلك للاطمئنان النسبي الذي يميز المستجوبين في المقابلة المباشرة مقارنة مع الذين يتعاملون مع الاستمارة. فقد عبر الكثير من الإطارات أثناء المقابلات عن عدم شعورهم بمسؤولية حقيقة أثناء قيامهم بمهامهم على عكس ما توحى به معطيات الجدول السابق بل وأكثر من هذا، فقد اشتكى الكثير منهم من "التهميش" و"الأبعاد" عن مواقع صنع القرار. وعلى الرغم من هذه الملاحظات والتحفظات

<sup>3</sup> - R. Sainsaulieu, L'identité au travail, op. cit. p 224.

التي أبديناها تجاه أجوبة المستجوبين حول السؤال المتعلق بمدى شعورهم بالمسؤولية في مناصب عملهم، فقد قمنا بمحاولة الكشف عن مواقفهم حسب الفئات المختلفة، وقد بدأنا بربط المواقف بـ "جنس" المستجوبين من الإطارات، فكانت النتيجة وفق ما يبينه لنا الجدول التالي :

### جدول رقم 30 : الشعور بالمسؤولية حسب الجنس

الجنس	الإجابة		لا		نعم		المجموع	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
ذكر	87,7	107	11,48	14	0,82	1	81,33	122
أنثى	82,14	23	14,29	04	3,57	1	18,67	28
<b>المجموع</b>	<b>86,67</b>	<b>130</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>1,33</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>150</b>

لعل ما يلاحظ من الجدول رقم 30 أعلاه، هو التقارب بين أجوبة المستجوبين من الذكور والإناث، مقارنة بالأجوبة السابقة. ولكن بالرغم من هذا، فإن الفارق واضح بين الذكور والإناث من حيث درجة الرضا على الوضعية السائدة. "فالتذمر" يبدو أشد لدى الإناث منه لدى الذكور، حيث أكد 87,7 % من الفئة الثانية أنهم يشعرون بمسؤولية في مناصب عملهم مقابل 82,14 % فقط لدى النساء. فهل هذا يعني أن الرجل أوفر حظا من النساء الإطارات في الشعور بالمسؤولية في المؤسسة الاقتصادية العمومية؟ إن الجواب على مثل هذا السؤال يعد مجازفة بحسب ما توفر لدينا إلى حد الآن من معطيات. ولكن مؤشرات عديدة منها قلة تواجد النساء في مستويات التأطير العليا، وفي هرم المسؤوليات بالمؤسسة، كما أشرنا إلى ذلك من قبل، يجعلنا نميل إلى الاعتقاد بأن وضعية الإطارات النسوية أصعب من وضعية الزملاء من الرجال. فالرجال، على العموم، أقرب إلى مراكز صنع القرار نسبيا طبعاً، ويبدو ذلك في كثير من تصريحات المستجوبين من الجنسين. ولكن، إن التدهور العام، الذي يعيشه الإطارات بمختلف فئاتهم، يؤدي بنا إلى القول بأن الفرق هو في درجة التهميش وليس في تواجد هذا التهميش. فالأغلبية من أفراد هذه الفئة لا

تبدو مرتاحة لأوضاعها ومواقعها في عملية صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية العمومية  
التي ينتمون إليها.

هذا إذا بالنسبة للمواقف حسب الجنس، أما عن الوضعية حسب "سن" أفراد العينة فإن ذلك ما سنطرق إليه فيما يلي ونبدأ بعرض النتائج في الجدول التالي :

### جدول رقم 31 : الشعور بالمسؤولية حسب السن

المجموع		لا إجابة		لا		نعم		الإجابة السن
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
8,28	12	-	-	25	3	75	9	أقل من 30 سنة
36,55	53	-	-	18,87	10	81,13	43	من 30 إلى 40 سنة
42,76	62	3,23	2	8,06	5	88,71	55	من 40 إلى 50 سنة
12,41	18	-	-	-	-	100	18	50 سنة وأكثر
<b>100</b>	<b>145</b>	<b>1,38</b>	<b>2</b>	<b>12,41</b>	<b>18</b>	<b>86,21</b>	<b>125</b>	<b>المجموع</b>

من قراءتنا لما تضمنه الجدول أعلاه من معطيات فإنه يتضح لنا جليا أن انعكاس السن على درجة شعور الإطارات بالمسؤولية في مناصب عملهم وتصريحاتهم بذلك، كان قوي جدا. فنسبة الذين أجابوا عن سؤالنا هذا بـ"نعم" ترتفع كلما كبر السن والعكس صحيح أيضا، فهي تضعف كلما صغر سنهم. فمن 75 % لدى "الشباب" أي الأقل من الثلاثين سنة، إلى 81,13 % لدى فئة الذين يتراوح سنهم بين 30 و 40 سنة، إلى 88,71 % لدى الذين يمتد سنهم بين 40 و 50 سنة، إلى أن وصلت 100 % عند الذين يبلغ سنهم 50 سنة على الأقل. ونفس الشيء يلاحظ بالنسبة للذين أجابوا بـ "لا". فمن 25 %، إلى 18,87، إلى 8,06 %، إلى 0 % لدى الفئة الأخيرة على التوالي.

إن هذه المعطيات، حتى وإن لم تسمح لنا بالجزم بأن السن "يؤثر" في الشعور بالمسؤولية، أو هذه الأخيرة "تمنح" حسب سن الإطارات، فإنها تدل على أن موقف الإطارات من هذه المسألة يتغير فيما يبدو بحسب السن بشكل لافت للانتباه كما أشرنا إلى ذلك. إن هذا يقودنا إلى الإحساس بأن السن قد يكون بالفعل من العوامل الرئيسية في تحديد ملامح هوية الإطارات المهنية والاجتماعية، ويساهم بشكل كبير ومحسوس، حسب المسائل المطروحة، في التمييز بين الفئات المختلفة التي تشكل "مجموعة" الإطارات. وقد يكون

الأمر كذلك بالنسبة لعامل آخر وهو "المستوى التعليمي"، وهو ما سنحاول التأكد منه فيما يلي :

### جدول رقم 32 : الشعور بالمسؤولية حسب المستوى التعليمي

المستوى	الإجابة		لا		نعم		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
جامعي	87	84,47	16	15,53	–	–	103	70,55
ثانوي	29	93,55	1	3,22	1	3,23	31	21,23
متوسط	11	91,67	1	8,33	–	–	12	8,22
<b>المجموع</b>	<b>127</b>	<b>86,99</b>	<b>18</b>	<b>12,33</b>	<b>1</b>	<b>0,68</b>	<b>146</b>	<b>100</b>

يتضح لنا مرة أخرى، أن الوضعية ليست هي نفسها لدى الإطارات فيما يتعلق بتصريحاتهم عما إذا كانوا يشعرون بالمسؤولية في مناصب عملهم. إن التباين واضح بين الفئات بحسب المستوى التعليمي لا سيما بين "الجامعيين" من جهة وغيرهم من جهة ثانية. فحتى إن كان من الصعب أيضا الإدعاء بأن المسؤولية تمنح في المؤسسة بحسب المستوى التعليمي أو أن "غير الجامعيين" أوفر حظا من الجامعيين في الحصول على السلطة، لغياب مؤشرات موضوعية، فإن المؤكد وهو الذي يهتما أكثر في هذا البحث هو أن التعبير عن مدى الشعور بالمسؤولية يختلف اختلافا واضحا بين الذين زاولوا تعليما عاليا وبين الذين لم يسعفهم الحظ في ذلك. فنسبة الإجابة على سؤالنا ب : نعم كانت، كما هو واضح من الجدول، لدى الجامعيين : 84,47%. أما لدى "الثانويين" وأصحاب المستوى المتوسط فقد كانت على التوالي 93,55% و 91,67%. إن هذه المعطيات تؤكد مرة أخرى أن خاصية المستوى التعليمي تبدو أساسية جدا في التمييز بين مختلف فئات التأطير ولعلها تلعب دورا حاسما في تشكيل تصورات الإطارات وطموحاتهم ومواقفهم ومن ثم في التمييز بين أشكال الهوية المهنية والاجتماعية لهذه الفئة.

أما فيما يتعلق بمواقف الإطارات من قضية المسؤولية حسب التخصص فهو ما

سننتظر إليه فيما يلي ولنبدأ بعرض الإجابات في الجدول التالي :

### جدول رقم 33 : الشعور بالمسؤولية حسب التخصص

التخصص	الإجابة		لا		نعم		المجموع	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
إداري	33,78	50	2	1	8	04	90	45
تقني	66,22	98	2,04	2	13,27	13	84,69	83
<b>المجموع</b>	<b>100</b>	<b>148</b>	<b>2,03</b>	<b>3</b>	<b>11,48</b>	<b>17</b>	<b>86,49</b>	<b>128</b>

إن ما نلاحظه من البيانات التي يقدمها لنا الجدول أعلاه، هو أن تخصص الإطار من حيث كونه "تقنيا" أو "إداريا"، ينعكس إلى حد ما على تصريحاته فيما يتعلق بشعوره بالمسؤولية في منصب عمله. ودون أن نذهب إلى حد الجزم بأن درجة تفويض السلطة للإطار تتحدد بتخصصه فإنه بإمكاننا القول، كما يوضحه لنا الجدول رقم 33، إن "الإداريين" من الأطارات يبدون أوفر حظا من زملائهم "التقنيين" في الشعور بقدر معين من المسؤولية. ويذهب هذا في الاتجاه الذي ذهب إليه الكثير من الباحثين الجزائريين خلال السبعينيات والثمانينيات عندما يؤكدون على أن المناصب الإدارية هي الأقرب إلى مراكز القرار والتوجيه في المؤسسة العمومية الجزائرية، وذلك على حساب المناصب والقطاعات التقنية، وعلى وراشات الإنتاج. وعند تطرقه إلى هذه القضية بالذات، ذكر "علي الكنز" على سبيل المثال، أن تلك الظاهرة لم تكن سائدة في بداية ظهور المصانع في الجزائر بل إنها جاءت كنتيجة لعملية استحواذ "المكاتب" والإدارة على زمام الأمور على حساب الوظائف التقنية<sup>(4)</sup>. أما "غلاسمان" و"كريمير" (Glasman et Kremer) فقد أشارا من جهتهما قبل ذلك فيما بعد إلى هذه الظاهرة، وأكدوا على بروز نفوذ الإدارة على حساب المصالح التقنية في المؤسسات الاقتصادية في منتصف السبعينيات. وذهبا إلى حد اعتبارها أحد الأسباب الرئيسية في نزوح الأطارات من المؤسسات العمومية سواء كان ذلك نحو القطاع الخاص المحلي أو نحو الخارج<sup>(5)</sup>، وهي الظاهرة المعبر عنها بهجرة الأطارات أو الأدمغة.

<sup>4</sup> - A.El Kenz, Le complexe sidérurgique d'El Hadjar, op.cit. p 153.

<sup>5</sup> - D. Glasman et J.Kremer, Essai sur l'université et les cadres en Algérie, op.cit, p137.



وحتى نزيد من توضيح الصورة حول هذا الموضوع، طلبنا من مبحوثينا من إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، تحديد طبيعة الأسباب التي تدفعهم إلى الشعور بالمسؤولية عند أدائهم لمهامهم. فأوحت لنا ردودهم بأن ما يعتبرونه "مسؤولية" هو في واقع الأمر مجرد الإحساس بإمكانية القيام بما هو مطلوب منهم من طرف المؤسسة، وليس القدرة على القيام بالمبادرة والقيادة. ويتضح هذا مثلا من تصريح أحدهم عندما يقول في رده على سؤالنا بأنه يشعر بمسؤولية في منصب عمله لأنه "مجبّر على إتمام كل ما يوكل لي من عمل". فالمسؤولية بهذا المعنى جد محدودة وتمارس في إطار ضيق للغاية وهو "ما يجب القيام به". ويمكننا أن نضيف هنا بأن ما يقوم به الإطارات هو في الحقيقة إنجاز ما يجب عليه إنجازه وقد أكد لنا هذا الكثير من المبحوثين لا سيما أثناء المقابلات المباشرة. حيث صرحوا لنا أنهم يقومون بتنفيذ ما يحدد لهم من مهام وما يعطى لهم من أوامر أكثر من أنهم يتمتعون بهامش حقيقي للمبادرة الحرة وتحمل حقيقي للمسؤوليات.

وفي نفس السياق، طلبنا من المستجوبين في هذا التحقيق من تحديد موقفهم من مدى ممارسة الإطارات لسلطة فعلية داخل مؤسساتهم. فجاءت أجوبتهم كما يلخصه لنا الجدول التالي :

#### **جدول رقم 34 : الشعور بممارسة السلطة داخل المؤسسة**

النسبة المئوية	التكرار	الجواب
82	123	نعم
16,67	25	لا
1,33	02	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 24)

بناء على ما يحمله الجدول أعلاه من بيانات باستطاعتنا القول أن أغلبية ساحقة من إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية تمارس سلطة فعلية داخل تنظيماتها حيث بلغت نسبة الذين صرحوا بذلك من عينة البحث 82 %، أي ما يعادل 123 فردا من أصل الـ

150 الذين يشكلون العينة (الاستمارة). وهي تصريحات تذهب في نفس الاتجاه مع ردودهم حول شعورهم بالمسؤولية في مناصب عملهم. وقد أشرنا إزاء ذلك أن ما يعيشه الإطار من أوضاع صعبة، وما تعيشه المؤسسات من أزمت حادة وما يهدد العاملين من أخطار يجعلنا لا ننتظر الكثير من مثل هذه الأسئلة المباشرة التي يصعب الإجابة الصريحة عليها في مثل هذه الظروف. وهو، كما ذكرنا، ما كان ممكنا الوقوف عليه من خلال التصريحات التي أدلى بها الإطار أنفسهم أثناء المقابلات المباشرة.

إن ما يزيد في قناعاتنا هذه هو أن الـ 123 إطارا من عينة البحث أنفسهم، الذين أجابوا بالإيجاب، وقالوا بأنهم "يمارسون سلطة فعلية" في المؤسسة، لم يؤكدوا ذلك عندما طلبنا منهم تحديد طبيعة السلطة التي يمارسونها ومجالاتها. فقد صرح 16,26 % فقط (23 فردا) بأنهم يمارسونها عن "طريق التفويض" الحقيقي وهم في أغليبيتهم الساحقة من الإطارات السامية في حين صرح 103 منهم أن ما يعتبرونه "سلطة" ما هو في الواقع سوى "تحرك" في نطاق ضيق جدا.

ولكي يتسنى لنا توضيح هذه القضية الهامة أكثر، فقد طلبنا من المبحوثين بالكشف عما إذا كانوا يشاركون أم لا في ما يتخذ من قرارات هامة في المؤسسة فكانت ردودهم على العموم مثلما يختصره لنا الجدول رقم 35 التالي :

#### جدول رقم 35 : المشاركة في اتخاذ القرار

النسبة المئوية	التكرار	الجواب
25,33	38	نعم بانتظام
38,67	58	نعم أحيانا
32	48	لا أبدا
4	06	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 26)

لو اعتمدنا على معطيات الجدول أعلاه لقلنا أن ربع إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية يشاركون مشاركة فعالة في اتخاذ القرارات الهامة في المؤسسة التي ينتمون إليها. من جهة أخرى، فقد عبر أكثر من الثلث ( 38,67 %) بأنهم يشاركون بشكل متقطع أو أحيانا. في حين صرح ثلث العينة أنهم لا يشاركون أبدا في وضع قرارات المؤسسة ذات الأهمية. لكن اعتمادنا على تصريحات من أجرينا معهم المقابلات يجعلنا نتحفظ على ما يقترحه علينا الجدول. إذ عبرت الأغلبية الساحقة عن بعدها عن مراكز صنع القرار، وقد انحصرت المشاركة تقريبا في الإطارات السامية. وأكثر من هذا فإن ما يسمى بـ "قرارات هامة" لدى بعض المستجوبين، ما هي في الحقيقة إلا قرارات تدخل في نطاق الأنشطة اليومية للمؤسسة. فالجميع تقريبا يؤكد بشكل أو بآخر على أن القرارات المتعلقة بالسياسات العامة والتي ترتبط بمستقبل المؤسسة أو ما يمكن أن يعتبر قرارات "إستراتيجية"، بالرغم من صعوبة وجود هذا النوع من القرارات بالنسبة للمؤسسة العمومية في ظل الأوضاع السائدة، إنما يتم على مستويات أعلى ومراكز خارجة كلية عن نطاق المؤسسة. ونكاد نقول بأن القرار الاستراتيجي الوحيد الذي يتخذ في هذه السنوات هو قرار "الحل" أو "البيع" أو ما يسمى بالشراكة وهو قرار لا يتم على مستوى المؤسسة وإنما على مستوى مراكز القرار الإداري والسياسي الحكومي.

ولكن، وبالرغم من هذه الملاحظات الأساسية، فقد اخترنا مرة أخرى، لتكون الرؤية أوضح فيما يتعلق بمجموعة الإطارات ومدى الانسجام أو التباين الموجود بين مختلف فئاتها، باعتباره عنصرا أساسيا من عناصر تشكيل رؤية عن الهوية، أن نربط تصريحات المبحوثين فيما يتعلق بمشاركتهم في القرارات بما يميزهم من خصائص مختلفة، ونبدأ بجنس المبحوثين، وهو ما يبينه لنا الجدول رقم 36.

### جدول رقم 36 : المشاركة في اتخاذ القرار حسب الجنس

الجنس	الإجابة		نعم بانتظام		نعم إحيانا		لا أبدا		لا إجابة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	35	28,69	50	40,98	31	25,41	6	4,92	122	81,33		
أنثى	3	10,71	8	28,57	17	60,72	-	-	28	18,67		

100	150	4	6	32	48	38,67	58	25,33	38	المجموع
-----	-----	---	---	----	----	-------	----	-------	----	---------

إن ما يحتويه الجدول رقم 36 من بيانات متعلقة بتصريحات الإطارات حول مشاركتهم في القرارات الهامة في مؤسستهم حسب الجنس تؤكد لنا مرة أخرى وبشكل واضح التباين بين الرجال والنساء من هذه الفئة وعلى مستويات مختلفة فإذا اعتمدنا على التصريحات ، لقلنا إما أن النساء يعانين "التهميش"، أكثر من الرجال، وإما إنهن أكثر تدمرا ورفضاً للوضع السائد. ففي الوقت الذي صرح فيه 28,69 % من الذكور أنهم يشاركون بانتظام في اتخاذ القرارات ذات الأهمية، فإن 10,71 % فقط من الإناث صرحن بذلك. وفي المقابل لقد صرح 25,41 % من الإطارات الذكور أنهم "لا يشاركون أبداً" في عملية اتخاذ القرار في حين كانت نسبة اللواتي صرحن بذلك لدى الإناث 60,27 % وهي نسبة جد عالية مقارنة بالذكور.

ومما سبق إذا يتأكد لنا، أن الوضعية ليست نفسها لدى الجنسين من الإطارات، وهو ما يزيد من القناعة من أن هذا التباين يعتبر أحد الخصائص الرئيسية لدى هذه الفئة ويؤكد أن "الجنس" يشكل عاملاً أساسياً في تحديد المواقف والشعور ومن ثم في تحديد خصائص هوية كل فئة. فهل الوضع هو نفسه بالنسبة لـ "سن" الإطارات ؟ هذا ما سنحاول الكشف عنه بعرض البيانات التي توضح ذلك في الجدول التالي :

### جدول رقم 37 : المشاركة في اتخاذ القرار حسب السن

المجموع		لا إجابة		لا أبداً		نعم أحيانا		نعم بانتظام		الإجابة السن
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
8,28	12	8,33	1	25	3	66,67	8	-	-	أقل من 30 سنة
36,55	53	5,66	3	35,85	19	43,40	23	15,09	08	من 30 إلى 40 سنة
42,76	62	1,61	1	30,65	19	35,48	22	32,26	20	من 40 إلى 50 سنة
12,41	18	5,56	1	33,33	6	11,11	2	50	9	50 سنة وأكثر
<b>100</b>	<b>145</b>	<b>4,14</b>	<b>6</b>	<b>32,41</b>	<b>47</b>	<b>37,93</b>	<b>55</b>	<b>25,52</b>	<b>37</b>	<b>المجموع</b>

إن ما تبينه لنا المعطيات المتضمنة في الجدول أعلاه والمتعلقة بمواقف الإطارات من المشاركة في اتخاذ القرارات حسب السن، يمكن أن نلخصه في الملاحظات التالية :

**أولاً :** إن انعكاس سن الإطارات على مواقفهم وتصريحاتهم، من حيث تأكيدهم على مشاركتهم في اتخاذ القرارات في المؤسسة واضح جداً، ومنتظم إلى حد كبير. ففيما يتعلق بالإجابة الأولى "نعم بانتظام"، لم نجد أحداً من الذين تقل سنهم عن الثلاثين سنة. في حين كانت نسبة الذين أجابوا بأنهم يشاركون "بانتظام"، بالنسبة للفئات الأخرى : 15,09 %، و 32,26 %، و 50 % على التوالي، بالنسبة للذين تتراوح سنهم بين 30 و 40 سنة، و 50 سنة والذين تفوق سنهم الـ 50 سنة.

**ثانياً :** إن الفئة التي تبدوا أوفر حظاً، أو على الأقل، التي تتخذ موقفاً جيداً إيجابياً من المشاركة في اتخاذ القرارات الهامة داخل المؤسسة، هي فئة الذين يبلغ أو يفوق سنهم الـ 50 سنة. في المقابل، فإن الفئة الأكثر تدمراً هي فئة الإطارات الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة وقد لاحظنا هذا فيما سبق أيضاً فيما يتعلق بموضوعات أخرى.

**ثالثاً :** إن مواقف الإطارات حسب السن، تؤكد بشكل واضح، الاتجاه العام للنتائج المتوصل إليها حتى الآن، وهي أن التباين بين الفئات المختلفة المكونة لمجموعة الإطارات جيد واضح ويوحى بتواجد عدة أشكال لهويات فرعية، بل وقد يكون ذلك مؤشر على تعدد الهويات المهنية والاجتماعية لدى هذه المجموعة حتى وإن كان الحديث عن بعض النشابة بين هذه المكونات المختلفة ممكناً أيضاً. ولعل أبرز ما يشكل عاملاً موحداً في هذه الظروف بالذات هو حالة التأزم العام الذي يميز مختلف جوانب وضعية الإطارات العاملة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية.

أما بالنسبة لمواقف المبحوثين من المشاركة في القرارات حسب المستوى التعليمي، كإحدى الخصائص الأساسية التي تميز الإطارات عن بعضهم البعض فقد كانت الوضعية كما تظهر ملامحها من خلال بيانات الجدول التالي :

**جدول رقم 38 : المشاركة في اتخاذ القرار حسب المستوى التعليمي**

الإجابة		نعم بانتظام		نعم أحيانا		لا أبداً		لا إجابة		المجموع
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
20	19,42	45	43,69	32	31,07	6	5,82	103	70,55	جامعي

21,23	31	-	-	38,71	12	32,26	10	29,03	9	ثانوي
8,22	12	-	-	25	3	8,33	1	66,67	8	متوسط
<b>100</b>	<b>146</b>	<b>4,11</b>	<b>6</b>	<b>32,19</b>	<b>47</b>	<b>38,36</b>	<b>56</b>	<b>25,34</b>	<b>37</b>	<b>المجموع</b>

مثلما كان الشأن في المواقع السابقة، فإن إلقاء نظرة على ما يحمله الجدول أعلاه من معطيات متعلقة بمواقف الإطارات وتصريحاتهم حول مدى مشاركتهم في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة حسب المستوى التعليمي، تزيد من قناعتنا بأن هذه المواقف متغيرة بحسب تلك المستويات. والذي يبدو لنا بكل وضوح، هو أن "الجامعيين" هم الأكثر تدمرا من زملائهم، حيث لم يصرح بمواقف إيجابية جدا سوى 19,42 % منهم. في حين كانت نسبة الذين قالوا بمشاركتهم بشكل منتظم 29,03 % لدى "الثانويين"، وأكثر من ذلك بكثير بالنسبة لأصحاب المستوى المتوسط، حيث بلغت الثلثين (66,67 %) من حجمهم في عينة البحث. فهل التباين هو مجرد تباين في التمثل والشعور بين هذه الفئات الثلاث أم أن الاختلاف هو اختلاف حقيقي في درجة المشاركة الفعلية؟ إن الإجابة على مثل هذا السؤال بناء على ما تحصلنا عليه من معطيات، غير ممكن، ولكن ذلك لا يمنعنا من تسجيل بعض الملاحظات. فبالإضافة إلى أن التباين الواضح هو في حد ذاته مؤشر على عدم التجانس في التمثلات وربما في وضعيات مختلف فئات التأطير في المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا، فإن مثل هذه المواقف قد توحى بشعور "الجامعيين" بالتهميش، وهو شعور قوي لدى الكثير منهم، وربما يعكس حالة "الإحباط" الذي تعيشه هذه الشريحة مقارنة مع شرائح التأطير الأخرى. هذا، وقد يؤدي بنا ما توصلنا إليه من نتائج بهذا الشأن من ترسيخ فكرة التدهور والتهميش الفظيع الذي يصيب شرائح المتعلمين في المؤسسات الاقتصادية العمومية، وربما يفسر ذلك، بشكل جزئي على الأقل، صعوبة إدماج هذه الفئة في المسار الإنتاجي وفي عملية صنع القرار في تلك المؤسسات، ولعل ذلك ساهم في تفسير ظواهر أخرى تمس هذه الشرائح ومنها ظاهرة هجرة الكفاءات التي يبدو أنها عرفت "انتعاشا" كبيرا خلال هذه السنوات الأخيرة، مما يطرح الكثير من التساؤلات حول مستقبل هذه الفئة في بلادنا وقد يشجع ذلك على القيام بدراسات في هذا المجال للوقوف على ما عرفته من انتشار وما تمثله من تحديات.

أما فيما يخص موقف المبحوثين من الإطارات من المشاركة حسب مراكزهم في الهرم القيادي والإداري الرسمي، فقد كانت الوضعية حسب معطيات الجدول التالي :

### جدول رقم 39 : المشاركة في اتخاذ القرار حسب المستوى الإداري

المجموع		لا إجابة		لا أبدا		نعم أحيانا		نعم بانتظام		الإجابة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المستوى
12	18	-	-	16,67	03	44,44	08	38,89	07	إطار سامي
88	132	4,55	06	34,09	45	37,88	50	23,48	31	إطار متوسط
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>4</b>	<b>06</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>38,67</b>	<b>58</b>	<b>25,33</b>	<b>38</b>	<b>المجموع</b>

إن مواقع الإطارات، من حيث كونهم إطارات "سامية" أو "متوسطة"، قد انعكس بشكل واضح أيضا على تصريحاتهم فيما يتعلق بدرجة مشاركتهم في قرارات المؤسسة، حيث نلاحظ أن أكبر نسبة "إيجابية" قد سجلت لدى الفئة الأولى، وأن أكبر نسبة "سلبية" قد سجلت لدى الفئة الثانية. لقد صرح 38,89 % من الإطارات السامية بمشاركتهم "بانتظام" في عملية اتخاذ القرار بينما انخفضت نسبتهم لدى الإطارات المتوسطة حيث كانت، كما هو مبين في الجدول، 23,48 % فقط. أما فيما يتعلق بالذين يعتقدون أنهم لا يشاركون "أبدا" في عملية اتخاذ القرارات فقد كانت 16,67 % لدى الإطارات السامية و 34,09 % لدى الإطارات المتوسطة.

إن ما يحمله الجدول أعلاه من بيانات يؤدي إذا إلى ترسيخ الاعتقاد بأن السلطة في المؤسسة تنحصر في المستويات العليا دون غيرها. وربما كان ذلك مؤشرا قويا على ما تعيشه فئة الإطارات، وخاصة الجامعيين منهم كما رأينا سابقا، من "تهميش" في تسيير المؤسسة ورسم خططها وأنشطتها. بالإضافة إلى هذا، فإن التأمل في تصريحات المبحوثين حول درجة شعورهم في المشاركة حسب الموقع والمكانة الرسمية يضيف لنا دليلا آخر على أن الإطارات ابعد عن تشكيل فئة واحدة، متجانسة، ذات ظروف مهنية متقاربة. فالبرغم من أن التسمية تشمل الجميع، فإن المواقع والتمثلات والظروف لا تبدو هي نفسها وهو ما يطرح

عدة تساؤلات مشروعة حول جدوى استعمال هذه التسمية للإشارة إلى هذا الخليط من الفئات التي تبدو متعددة في خصائصها وهوياتها المهنية والاجتماعية. هذا بالنسبة للمشاركة حسب مكانة الإطارات الرسمية، ننتقل الآن إلى جانب آخر وهو تحليل تصريحات المبحوثين حسب تخصص كل فئة. وهو ما يلخصه لنا في البداية الجدول التالي :

### جدول رقم 40 : المشاركة في اتخاذ القرار حسب التخصص

الإجابة		نعم بانتظام		نعم أحيانا		لا أبدا		لا إجابة		المجموع
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
33,78	50	2	1	42	21	40	20	16	8	إداري
66,22	98	5,10	5	27,55	27	37,76	37	29,59	29	تقني
<b>100</b>	<b>148</b>	<b>4,06</b>	<b>6</b>	<b>32,43</b>	<b>48</b>	<b>38,51</b>	<b>57</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	المجموع

على عكس ما كنا نتوقع، نتيجة لما تتضمنه الكثير من الأدبيات في هذا المجال، فإن نسبة الذين صرحوا بأنهم يشاركون "بانتظام" في عملية اتخاذ القرارات الهامة في المؤسسة قد سجلت لدى الإطارات "التقنية" أكثر مما كان لدى زملائهم "الإداريين". لقد بلغت عند فئة "التقنيين" 29,59 % مقابل 16 % فقط لدى فئة الإداريين. وعلى العكس من ذلك، فقد سجلت أقوى نسبة للذين يعتقدون بأنهم لا يشاركون "أبدا"، لدى الإداريين، حيث بلغت 42 % مقابل 27,55 % فقط لدى التقنيين. إن هذه النتيجة كما ذكرنا، تأتي في تقديرنا معاكسة للاتجاه العام الذي توحى به مؤلفات الباحثين حول أوضاع الإطارات في المؤسسات العمومية في بلادنا، خاصة تلك التي ظهرت في السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي. إن كثيرا من تلك الإسهامات أشارت إلى سيطرة الشرائح الإدارية وطغيانها على العاملين بالإنتاج والقطاعات التقنية\* بما فيها إطارات هذه القطاعات. ولعل ما يمكن أن يفسر هذه الوضعية هو أن تغيرات قد حدثت على هذا الصعيد في المؤسسة العمومية الجزائرية طيلة

\*- أنظر على سبيل المثال : - D. Glasman et J. Kremer, Essai sur l'université et les cadres en Algérie, op.cit. p.163 .  
-S.Laacher, Réalités sociales et pouvoir, op.cit. p.81.  
-A. El Kenz, Le complexe sidérurgique d'El Hadjar, op.cit. p.152.



السنوات الماضية، وقد يكون الإطار من ذوي التخصص التقني أصبحوا يحتلون مراكز أقوى، وبناتوا يتمتعون بقدر أكبر من القوة، لم تكن في متناولهم في الفترات التي أشرنا إليها. إن ما نستخلصه مما تقدم، من خلال تصريحات المبحوثين من إطارات المؤسسات العمومية، كما أشرنا إلى ذلك من قبل، هو أن القرارات "الهامة" لا تعدوا أن تكون في الواقع سوى قرارات ترتبط مباشرة بالجوانب التقنية ذات الطبيعة الروتينية. ولعل ذلك ما جعل "التقنيين" يعتقدون أنهم يشاركون في اتخاذ القرارات، لأن الحقيقة هي، أن القرارات الأساسية، أي تلك التي ترتبط بالاتجاهات والسياسات العامة والتي تؤثر على مستقبل المؤسسة ليست في متناول الكثير من العاملين بالمؤسسة بأي شكل من الأشكال تقنيين كانوا أو إداريين. أما القرارات التي قد يفسح المجال فيها للعاملين بالمؤسسة بما فيهم الإطارات فهي في الحقيقة كل ما تعلق بالسير اليومي للمؤسسة، أو يساهم في حل المشكلات التي تنشأ من حين لآخر كأن يكون "عطلا" تقنيا أصاب آلة، أو خلا كان المسيرين يريدون إزالته.

وفي نفس الموضوع، حاولنا الذهاب أبعد مما ذهبنا إليه إلى حد الآن فيما يتعلق بمشاركة الإطارات في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة، فطلبنا من الإطارات الذين تم استجوابهم، تحديد الميادين والمجالات التي يعتبرون أنفسهم معنيين بها. إلا أن الردود لم تكن تتسم بالوضوح والدقة الضرورية وقد يكون ذلك ناتج عن عدم تمكننا من بلورة أسئلة واضحة كفيلة بالإحاطة بكل جوانب القضية المراد معالجتها، أو أن ذلك يعود إلى عدم وضوح الرؤية لدى المستجوبين أنفسهم. لقد كانت تصريحاتهم في هذا المجال عبارة عن عموميات لا توضح بالشكل الكافي المجالات التي تتجسد فيها مشاركتهم، وقد تكون هذه "الضبابية" تدل على أن "المشاركة" ليست بالدرجة التي توحى بها تصريحاتهم الأولى. وقد أشرنا إلى ذلك عدة مرات، إذ يقول أحدهم: " بما أنني عضو في إدارة الوحدة، فإني أشترك في عملية اتخاذ القرارات". فهل "إدارة الوحدة" تساهم بالفعل في عملية صنع القرارات ذات الأهمية بالنسبة للمؤسسة؟ وفي نفس السياق يقول آخر: "إنني أشترك على مستوى القسم لأنني رئيس مصلحة". فالملاحظ هنا أيضا، هو أن المبحوثين يميلون إلى الخلط بين ما يعبر بالفعل عن قرارات "هامة"، التي يبدو أنهم بعيدون عنها كل البعد، والقرارات اليومية التي تساهم، على حد تعبير أحدهم في "القضاء على المشكلات التي يتمنى المسؤول أن تختفي حتى لا تضعه في حرج أمام مستويات الإدارة العليا".

بالمقابل، فإن الذين أكدوا على عدم مشاركتهم في عمليات اتخاذ القرار في المؤسسة، كانوا كثيرين وعبروا عن ذلك بعبارات مختلفة، ولم تستثن من ذلك الإطارات السامية، إذ يقول أحدهم، وهو حامل شهادة مهندس دولة، "إن القرارات الهامة في المؤسسة تعد من صلاحيات "عائلة" عدد أعضائها جد محدود. وحتى أن أعطي المجال للمشاركة، فهي عبارة عن مشاركة شكلية فقط". إن ما تحصلنا عليه من بيانات سواء من خلال الاستمارة أو من خلال المقابلات العديدة التي أجريناها مع عينة المقابلات، لا تسمح لنا بالقول أن المشاركة فعلية وأن الإطارات يساهمون بالتالي في إدارة المؤسسة بأي شكل من الأشكال، لا في الماضي ولا في الحاضر. فكل المؤشرات توحى بأن القرارات والسياسات الرئيسية لا تخضع لأي مساهمة أو استشارة، لا من الإطارات الوسطى ولا حتى من الإطارات السامية نفسها، وما تأكيد بعض الإطارات، على المشاركة، كما أشرنا، سوى جزء من "إستراتيجيات" دفاعية لتفادي ما قد يتعرضون إليه من سوء في هذه الظروف القاسية خاصة وأن الوضعية الصعبة التي يتواجدون فيها لا تترك لهم مجالاً للمناورة أو الاحتجاج أو إمكانية التصدي لأي قرار مهما كانت سلبياته على أوضاعهم.

هذا، ومع تسليمنا بأن وضعية الإطارات في المؤسسة الجزائرية العمومية جد صعبة مقارنة بغيرهم، فإن ذلك لا ينبغي أن ينسبنا أوضاع هذه الفئة في المؤسسات الصناعية، حتى في البلدان الرأسمالية المصنعة. حيث أكد الكثير من الباحثين (\*) على "التهميش" الذي يعاني منه أفراد هذه الفئة والذي يكاد أن يكون أحد الخصائص الأساسية التي تميز هذه الشريحة مهما كانت المجتمعات التي تتواجد بها.

وفي آخر معالجتنا لقضية الإطارات والمشاركة في القرار في المؤسسة الاقتصادية العمومية في بداية هذه الألفية الثالثة، فقد طلبنا من المبحوثين تقييم الطريقة التي تسير بها المؤسسة من وجهة نظرهم لا سيما فيما يتعلق بأسلوب ممارسة السلطة فيها وهي طريقة غير مباشرة للتأكد من الأجوبة التي تحصلنا عليها بهذا الشأن من خلال الأسئلة المباشرة "المحرجة". فكانت ردود أفراد عينة البحث كما هو ملخص في الجدول التالي :

---

M. Bauer et E. Cohen, Les limites du pouvoir des cadres, op.cit.p.289 .

\*- أنظر على سبيل المثال :

### جدول رقم 41 : موقف الإطارات من عملية اتخاذ القرار

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
6	09	مقبولة جدا
47,33	71	مقبولة
34,67	52	غير مقبولة
5,33	08	غير مقبولة تماما
6,67	10	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 28)

انطلاقا مما يتضمنه الجدول رقم 41 أعلاه، يمكننا القول بأن المبحوثين انقسموا، على العموم، إلى قسمين رئيسيين تقريبا فالقسم الأول يعتقد أصحابه (أو بالأحرى يصرحون) بأن الطريقة المعتمدة لاتخاذ القرارات في مؤسستهم "مقبولة جدا" ( 6 % من حجم عينة البحث) أو "مقبولة" (47,33 %).

أما القسم الثاني، فهم المتذمرون الذين صرحوا بأن عملية اتخاذ القرار "غير مقبولة" بنسبة 34,67 % أو أكثر من ذلك، أي "غير مقبولة تماما"، بنسبة 5,33 %. بالإضافة إلى ذلك، علينا أن ننتبه إلى أن نسبة الممتنعين عن الإجابة كانت معتبرة نسبيا حيث فضل عشرة إطارات عدم الإفصاح عن مواقفهم من طريقة ممارسة السلطة في تنظيماتهم. ولعل ذلك مؤشر على صحة ما ذهبنا إليه وهو أن الأوضاع المأساوية التي تعيشها المؤسسات العمومية، وما قد يترتب عن ذلك من إجراءات جد قاسية على مستقبل العاملين المهني، لم يكن ليسهل علينا الحصول على بيانات دقيقة تعبر عن حقيقة ما يشعر به الإطارات، لا سيما فيما تعلق بقضية تسيير المؤسسة وإدارتها، وهو ما يفسر أيضا رفض الكثير منهم، خاصة أثناء المقابلات، التسجيل الصوتي لتصريحاتهم، التي تعبر عن مواقفهم تجاه القضايا المختلفة التي أثارناها معهم بمناسبة إجراء هذا البحث.

وحتى تكون الصورة أوضح، فإننا سنواصل فيما يلي عرض مواقف المبحوثين ولكن هذه المرة حسب مختلف الفئات وذلك بناء على الخصائص الأساسية التي اعتمدنا عليها

في سياق الخطوات المنهجية التي اتبناها في عرضنا للبيانات. وسنبداً بعرض المواقف حسب "جنس" الإطارات، وقد كان ذلك كما يبينه لنا الجدول التالي :

### جدول رقم 42 : موقف الإطارات من عملية إتخاذ القرار حسب الجنس

الموقف	مقبولة جدا		مقبولة		غير مقبولة		لا إجابة		المجموع	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
الجنس										
ذكر	6,56	8	49,18	60	32,79	40	4,10	5	81,33	122
أنثى	3,57	1	39,29	11	42,86	12	10,71	3	18,67	28
المجموع	6	9	47,33	71	34,67	52	5,33	8	100	150

الملاحظ أن ما يحتويه الجدول أعلاه من بيانات يؤكد ما بينته المعطيات السابقة إلى حد الآن، وهي تباين المواقف والتصريحات حول المواضيع المطروحة بين فئة الرجال والنساء من الإطارات، مع تأكيد التذمر النسبي الذي يميز الإناث مقارنة بالذكور. والملاحظ أيضا بهذا الصدد، أن أكثر من نصف الإطارات من الرجال اعتبروا الطريقة التي تتخذ بها القرارات مقبولة، حيث قال 6,56 % و 49,18 % منهم أن طريقة اتخاذ القرار على التوالي "مقبولة جدا" و "مقبولة"، في حين لم تكن هذه المواقف لدى الإناث سوى 3,57 % و 39,29 % فقط. بالإضافة إلى ذلك، ففي الوقت الذي عبر فيه 32,79 %، و 4,10 % فقط من الإطارات الرجال أن سياسة المؤسسة، في ما يتعلق بعملية اتخاذ القرار، كانت على التوالي : "غير مقبولة"، و "غير مقبولة تماما" كانت النسبتان المقابلتان لهاتين الإجابتين، لدى الإناث 42,86 %، و 10,71 %.

من جهة ثانية، فقد لاحظنا أيضا أن نسبة الممتنعين عن الإجابة في المسائل التي يمكن اعتبارها "حساسة"، تزداد دائما لدى الرجال أكثر مما هي لدى الإناث. حيث كانت فيما يتعلق بهذا السؤال : 7,37 % لدى الذكور مقابل 3,57 % لدى الإناث. إن ذلك يعني أن "التخوف" أقوى لدى الفئة الأولى مقارنة بالفئة الثانية، ولعل ذلك مؤشر على "حساسية"

المسألة لدى الذكور لأنهم، فيما يبدو، يعتبرون المعنيين أكثر من الإناث بالتنافس وبالصرع على السلطة داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية.  
هذا بالنسبة لـ "جنس" الإطارات. الآن ننتقل إلى عرض مواقف عينة البحث حسب "سن" الإطارات، وهو موضوع الجدول التالي :

### جدول رقم 43 : موقف الإطارات من عملية اتخاذ القرار حسب السن

الموقف	مقبولة جدا		مقبولة		غير مقبولة		غير مقبولة تماما		لا إجابة		المجموع	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
أقل من 30 سنة	-	-	66,67	8	33,33	4	-	-	-	-	8,28	12
من 30 إلى 40 سنة	5,66	3	39,62	21	37,74	20	5,66	3	11,32	6	36,55	53
من 40 إلى 50 سنة	8,06	5	50	31	32,26	20	8,06	5	1,61	1	42,76	62
50 سنة وأكثر	5,55	1	55,56	10	27,78	05	-	-	11,11	2	12,41	18
<b>المجموع</b>	<b>6,21</b>	<b>9</b>	<b>48,28</b>	<b>70</b>	<b>33,79</b>	<b>49</b>	<b>5,52</b>	<b>8</b>	<b>6,20</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>145</b>

بالإضافة إلى التباين بين مواقف مختلف فئات التأطير الذي ما فتى يؤكد عليه هذا التحقيق، فإن ما يحتويه الجدول من معطيات يؤكد في الوقت ذاته على بعض ما أشرنا إليه في صفحات سابقة من هذا العمل ومن بينها "شدة" التذمر لدى فئة الإطارات "الشباب" الذين نقل أعمارهم عن الثلاثين سنة. فإذا كان من بين الفئات العمرية الأخرى من صرح بأن طريقة اتخاذ القرار في المؤسسة "مقبولة جدا" بنسب متفاوتة، وإن كانت كلها نسب ضئيلة، فإن لا أحدا من فئة "الشباب" صرح بذلك. ويعتبر هذا من دون شك مؤشرا آخر على عدم الرضا الواضح لدى هذه الفئة من جهة وربما رغبتها الشديدة في تغيير الأوضاع السائدة من جهة ثانية. وما تجب الإشارة إليه أيضا هو تلك الدرجة العالية نسبيا من "الارتياح" الذي لوحظ لدى الإطارات الذين تمتد أعمارهم بين العقد الرابع والخامس. فأكبر نسبة من الذين أجابوا أن الطريقة المنتهجة في اتخاذ القرار بالمؤسسة "مقبولة جدا"، نجدها لدى هذه الفئة مثلما كان الأمر بالنسبة للشعور بالمسؤولية في منصب العمل، وكذلك فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات الهامة. إن ذلك قد يعني أن هذه الفئة تكون الأكثر حفا من غيرها في

جوانب كثيرة من أوضاعها المهنية والتنظيمية ومنها وضعها الجيد نسبيا في نسق توزيع السلطة داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية وإن كان ذلك في حدود ضيقة. وفي نفس السياق، ننتقل فيما يلي إلى استعراض أجوبة الإطارات على سؤالنا المتعلق بموقفهم من عملية اتخاذ القرار بالمؤسسة ولكن هذه المرة حسب المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث. والجدول التالي يقدم لنا صورة وعامة عن تلك الوضعية :

#### جدول رقم 44 : موقف الإطارات من عملية إتخاذ القرار حسب المستوى التعليمي

الموقف	مقبولة جدا		مقبولة		غير مقبولة		غير مقبولة تماما		لا إجابة		المجموع
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
جامعي	3,88	4	47,57	49	35,92	37	5,83	6	6,80	7	103
ثانوي	9,68	3	48,39	15	35,48	11	-	-	6,45	2	31
متوسط	16,67	2	50	6	25	3	8,33	1	-	-	12
<b>المجموع</b>	<b>6,16</b>	<b>9</b>	<b>47,95</b>	<b>70</b>	<b>34,93</b>	<b>51</b>	<b>4,80</b>	<b>7</b>	<b>6,16</b>	<b>9</b>	<b>146</b>

إن ما يستنتج من بيانات الجدول أعلاه هو ما تمت ملاحظته في العديد من المرات إن لم نقل في كلها بالنسبة لقضايا أخرى. ونعني بذلك أن التباين الواضح بين مختلف آراء واتجاهات الإطارات بحسب مستوياتهم التعليمية، قد باتت خاصية من الخصائص الأساسية المحددة لمواقف الإطارات وتصوراتهم ومن ثم لهواياته م. فالملاحظ أن "عدم الرضا" كان أقوى لدى الإطارات "الجامعيين" مقارنة بالفئتين الأخرين من "الثانويين"، وأصحاب المستوى التعليمي "المتوسط". ومن هنا، أمكننا الإدعاء مرة أخرى أن المستوى التعليمي يمثل بالفعل وبشكل واضح عنصرا أساسيا في تحديد وضعية الإطارات داخل المؤسسة أو بالأحرى تصوراتهم ومواقفهم من مختلف القضايا المهنية والتنظيمية المطروحة عليهم كأفراد ينتمون إلى المؤسسة الاقتصادية.

ومما تجب الإشارة إليه أيضا، هو ذلك "التهميش" الذي تشعر به الفئات الجامعية من التأطير مقارنة بالفئات الأخرى. بل أن "الرضا" يكاد يكون في علاقة عكسية مع المستوى

التعليمي. إذ صرح 16,67 % من ذوي المستوى التعليمي "المتوسط" أن طريقة اتخاذ القرار "مقبولة جدا" مقابل 9,68 % لدى "الثانويين"، و 3,88 % فقط لدى "الجامعيين" من الإطارات. فهل يعني، كما ذكرنا، أن "التهميش" في المؤسسة الاقتصادية العمومية لدى الإطارات يتناسب ودرجة المستوى التعليمي ؟ بمعنى، أنه كلما ارتفع المستوى كلما كانت المسافة بين الإطار ومراكز صنع القرار أكبر ؟ وفي هذه الحالة ألا يمكن القول بأن إبعاد "الجامعيين" عن التسيير هو جزء لا يتجزأ من إستراتيجيات المجموعات القيادية في المؤسسة الاقتصادية العمومية في بلادنا. إن ما بحوزتنا من معلومات لا يسمح لنا بالإجابة القاطعة على مثل هذا السؤال، ومع ذلك فإن كل المؤشرات توحى لنا بذلك وتجعلنا نعتقد أن تهमيش الجامعيين في المؤسسة الاقتصادية العمومية بات أمرا لافتا للانتباه وبتماشى ذلك مع ما يشيع عن معاناة الفئات المتعلمة في المؤسسة.

ونواصل عملية عرض مواقف الإطارات من قضية اتخاذ القرار، وننتقل هذه المرة إلى محاولة تحديد هذه المواقف حسب الموقع الرسمي الذي يحتله الإطار. وهو ما يقترحه علينا الجدول التالي :

#### **جدول رقم 45 : موقف الإطارات من عملية اتخاذ القرار حسب المستوى الإداري**

الموقف	مقبولة جدا		مقبولة		غير مقبولة		غير مقبولة تماما		لا إجابة		المجموع	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
إطار سامي	5,55	1	61,11	11	22,22	4	11,11	2	-	-	12	18
إطار متوسط	6,05	8	45,45	60	36,36	48	4,55	6	7,58	10	88	132
المجموع	6	9	47,33	71	34,67	52	5,33	8	6,67	10	100	150

يمكننا تلخيص ما حمله الجدول رقم 45 من بيانات متعلقة بمواقف إطارات عينة البحث من عملية اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية العمومية التي ينتمون إليها، بالقول أن الوضع مختلف كثيرا بين الفئتين اللتين تتشكل منهما مجموعة الإطارات، أي الإطارات "السامية" من جهة و"المتوسطة" من جهة ثانية. فكما كان عليه الحال في المواقع السابقة،

فقد اختلفت مواقف الفئة الأولى عن مواقف الفئة الثانية اختلافاً بينا. فإذا كان "غير الراضين" عن الطريقة المنتهجة في اتخاذ القرار في المؤسسة قد بلغت في المجموع 33,33 % لدى الإطارات السامية (22,22 % + 11,11 %) فإنها قد تجاوزت ذلك بكثير بالنسبة للإطارات المتوسطة حيث كانت 40,91 % (36,36 % + 4,55 %). بالإضافة إلى ذلك نلاحظ أن عشرة إطارات متوسطة امتعت عن الإجابة على هذا السؤال "المحرج" في المقابل فضل الإطارات السامون الإجابة كلهم على هذا السؤال وهو في حد ذاته مؤشر على أن الفئتين لا تعيشان نفس الظروف ولا تبديان نفس المواقف بالرغم من التشابه في بعض الظروف العامة التي يعمل في ظلها إطارات المستويات الوسطى في المؤسسات الاقتصادية العمومية في هذه المرحلة التاريخية.

أما إذا أردنا معرفة مواقف الإطارات المبحوثين من عملية اتخاذ القرار حسب تخصص كل منهم، من حيث إذا كان الإطار تقنياً أو إدارياً، فإن الوضعية كانت على النحو الذي يصوره لنا الجدول التالي :

#### جدول رقم 46 : موقف الإطارات من عملية اتخاذ القرار حسب التخصص

الموقف	مقبولة جداً		مقبولة		غير مقبولة		لا إجابة		المجموع	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
إداري	4	2	48	24	38	19	8	4	33,78	50
تقني	7,14	7	46,94	46	33,67	33	4,08	4	66,22	98
المجموع	6,08	9	47,30	70	35,13	52	5,41	8	100	148

بالرغم من أن نسبة الممتنعين عن الإجابة على السؤال الذي كنا نرمي من وراء طرحه إلى معرفة موقف الإطارات من عملية اتخاذ القرار في المؤسسة كانت أعلى بشكل واضح لدى التقنيين (8,16 % مقابل 2 % لدى الإداريين)، فإن ذلك لا يمنع من القول بأن الإطارات التقنية هم أكثر "رضاً" من الإطارات الإدارية، مما يؤكد الاتجاه الذي لاحظناه سابقاً فيما يتعلق بالمشاركة. وهذا ما يدفعنا إلى التأكيد على أن هذه المواقف تمثل تطوراً



ملفتا للانتباه إذا اعتبرنا أن ما توحى به الآراء التي نشرت في السبعينيات والثمانينيات صحيحة، أي أن الأوضاع في المؤسسات الاقتصادية العمومية كانت دائما تخدم مصالح الفئات الإدارية على حساب الورشات والإنتاج والأقسام التقنية بصفة عامة، هذا فضلا على أن بيانات الجدول بينت مرة أخرى التباين بين الفئتين وهو في حد ذاته مؤشر على أحد الخصائص الأساسية التي تتميز بها مجموعة الإطارات.

وإذا أردنا تلخيص ما ورد في الصفحات السابقة، أمكننا القول بأن ما جمع من بيانات، وبناء على عملية التحليل التي قمنا بها، فإن الإطارات بوجه عام يعيشون في أغليبتهم وضعية اقل ما يقال عنها أنها "غير مريحة" على الإطلاق إن لم نقل أنها وضعية صعبة. فالكثير من المشكلات والعوائق تحول دون أدائهم لمهامهم بشكل جيد، وتمنعهم من احتلال مواقع جيدة. بل إن أوضاعهم تتميز، في ظل ما تعيشه البلاد من تحول، وما تعانيه المؤسسات العمومية من أزمات خانقة، بالقلق وعدم الثقة في المستقبل جراء تخوفهم من فقدان مناصب العمل، وقد ظهر ذلك واضحا في أغلب ما صرحوا لنا به، ومن أجوبتهم على ما طرحنا عليهم من أسئلة. فالوضع الاقتصادية جد متدهورة عبر عليها أحد الإطارات المستجوبين بالقول "إن أهم ما يواجهني من مشاكل في هذه الأيام هو من دون شك الضائقة المالية التي أعيشها وقلقي المستمر". إضافة إلى هذا المشكل المالي فإن الإطارات يعيشون مشكلات أخرى لا تقل أهمية كالشعور بعدم المشاركة في تنظيم أو إدارة العمل، وما يتميز به التنظيم من تصلب ومن بيروقراطية غير مبررة وقد قال أحدهم بهذا الصدد: "إن المشكل الأساسي الذي نعاني منه في حياتنا المهنية هو التنظيم البيروقراطي لمؤسستنا". وهو يقصد التصلب الذي يميز التنظيم. بالإضافة إلى الشعور بالبعد عن التأثير على مجريات الأحداث المتعلقة بالمؤسسة. ويبرز ذلك أيضا في تصريح أحد الإطارات عندما يقول بأن "أسوأ ما نشعر، به كإطارات، هو إحساسنا بعدم التأثير على أي قرار خاص بالتنظيم، وشعورنا أن المؤسسة تسير من طرف جماعات بعيدة عن المؤسسة كالولاية أو الحكومة..."

هذا، وقد لاحظنا أن ممارسات القادة تشكل في كثير من الأحيان مصدر توتر وقلق للإطارات يعبر عنها أحدهم بـ "عدم كفاءة المسؤولين وغياب الاتصال"، أو "غياب العدالة في المعاملة". ويصل الأمر إلى حد التنديد الذي يرفعه الإطارات ضد بعض الظواهر السلبية كـ "الروتين"، وهي ظاهرة كان يفترض غيابها لدى الأوساط التأطيرية. ولعل "عدم وجود

سياسات واضحة وفعالة"، كما يقول أحد المستجوبين، يشكل أحد المشكلات الأساسية التي تعاني منها المؤسسات ويشكل مصدرا آخر للقلق الذي بات يميز وضعية الإطار في هذه المرحلة من حياة المؤسسات العمومية ومن حياة المجتمع الجزائري ككل. ويبدو أن ثمن ذلك كان باهضا على مختلف الفئات والشرائح العاملة ومنها هذه الفئة، التي تعبر في الواقع عن أزمة خانقة فيما يبدو كل "الطبقات الوسطى" وبشكل أخص "الطبقات الوسطى الجديدة". وهي الأزمة التي لمسنا آثارها بكل وضوح في ما يعيشه الإطار من أوضاع.

إن هذه "الأزمة" تأخذ، في الحياة اليومية لفئة إدارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، الكثير من الأشكال. وإذا استندنا إلى تصريحات المستجوبين فقد تكون تعبير عن "غياب" كلي لأي شكل من أشكال "التحفيز" وهي مشكلة لا يمكن في تصورنا التقليل من انعكاساتها المؤلمة على الحالة النفسية والاجتماعية لأفراد هذه الفئة التي باتت ترى أن سبب تواجدها وما كان يفترض أن يشكل "رأسمالها" الذي يميزها عن غيرها ويبرر "مشروعيتها" لا مكان له في حياة المؤسسة ونعني بذلك "الكفاءة"، والقدرات التنظيمية والإدارية والتقنية. فقد كان يفترض أن يكون لتلك الكفاءة قيمة وأهمية لو أن المؤسسات كانت تشهد عملية حقيقية لخلق الثروة. بتعبير آخر، إن عدم شعور الإدارات بأهمية ما يقومون به في المؤسسة وبالتالي بأهمية دورهم أدى إلى أن أصبحوا يعيشون حالة نفسية صعبة يميزها القلق والتوتر، والخوف على المستقبل، وهو ما يبرز جليا من كل ما يصرح به الإطار ومن كل حركاتهم وسكاناتهم ويشكل هذا في تقديرنا أكبر مشكلة تواجه هذه الفئة في المرحلة الراهنة وقد تكون منبع الكثير من المشكلات الأخرى التي تميز حياة هذه الشريحة، ليس فقط كفئة معزولة، ولكن كإحدى شرائح المجتمع الجزائري الوسطى التي أصبح الحديث عن انهيارها حقيقة آمن بها الكثير ولا سيما الإطار أنفسهم.

## 5.5. خلاصة الفصل :

لقد حاولنا في هذا الفصل التعرض بالتحليل للبيانات التي جمعناها بهدف تحديد، ورصد وضعية الإطار الاقتصادية والمهنية في المؤسسة الاقتصادية العمومية، كجزء أساسي من عملية تحديد خصائص هوية هذه الفئة المهنية والاجتماعية. وإذا أردنا أن نلخص أهم ما توصلنا إليه من نتائج في هذا الصدد لأمكننا القول بأن أول ما يلفت الانتباه

في هذا المجال، هو تلك الحالة الاقتصادية الجد متدهورة وذلك بالنسبة للأغلبية الساحقة لأفراد هذه الفئة، في ظل الأزمة الخانقة التي تعيشها المؤسسات الاقتصادية العمومية والبلاد بشكل عام، في هذه الفترة التاريخية، التي تشهد تحولات هيكلية قد يكون أهم ما يميزها، أنها كانت مفاجئة وعنيفة وغير متحكم فيها على الإطلاق من حيث طريقة تطبيقها ووترتها. وفي هذا الإطار، بين التحقيق الميداني الذي أجريناه في أحد جوانبه، أن ما يتقاضاه الإطارات من رواتب ومداخيل تعتبر جد منخفضة، ويعكس الحالة المالية الخانقة التي تميز وضعية الأغلبية الساحقة من فئة الإطارات، وإن كان هناك تفاوت بين بعض فئات هذه المجموعة. ولقد تجلّى الوضع المأساوي لأفراد هذه الفئة في كثير من المؤشرات الكمية والكيفية. ولقد عرف المستوى المعيشي لمعظم إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية إنخفاضا مستمرا منذ بداية التسعينيات وانعكس على مختلف جوانب حياتهم اليومية في مجالات عدة كالرواتب، السكن، ونمط الحياة... إلى درجة أصبح فيها الحديث ممكنا عن بروز فئة اجتماعية مهنية جديدة يمكن نعتها بـ "المتقنين الكادحين". إضافة إلى ذلك، فالإطارات خائفون على مناصب شغلهم، ومن عمليات التسريح الجماعي التي تترص بهم، كما حدث للكثير منهم في مؤسسات مختلفة في أواخر التسعينيات ومع بداية الألفية الثالثة. أما بالنسبة للموقع الذي يحتله الإطارات وكذلك ظروف عملهم في المؤسسة، لقد تبين لنا أن معظم أفراد الفئة، باستثناء نسبة قليلة جدا، يعيشون ظروفًا جد قاسية يميزها :

"التهميش"، و"الإبعاد" عن كل مشاركة حقيقية في حياة المؤسسة، ولعل أهم ما يعاني منه الإطارات في هذه المرحلة من حياتهم، وهو ما يشكل فيما يبدوا أحد المصادر الأساسية لما يشعرون به من خيبة أمل شديدة، هو ذلك الشعور القوي بفقدان الدور الذي كان عليهم أن يؤديه. لأن الدور هو في الواقع مصدر مكانتهم وعلّة وجودهم المهني، وما يميزهم عن كل الفئات والمجموعات الأخرى، داخل المؤسسة وخارجها. بتعبير آخر، إن دورهم هو العنصر الرئيسي التي تستند إليه هويتهم المهنية والاجتماعية. إن هذه الوضعية الصعبة تجد تفسيرها المباشر في أن المؤسسة أصبحت عاجزة على القيام بأي نشاط حقيقي، فهي في أحسن الأحوال تنتظر "منقذا" قد يكون "أجنبيا". هذا المنقذ الذي لا يبدو قدومه مخيف لعدد من الإطارات. بل إن كثيرا منهم، في ظل ما يعيشونه من ظروف قاسية، أصبحوا يتمنون ذلك لأنه يشكل بالنسبة إليهم طوق النجاة وفرصة لاحتلال موقعا جيدا، لعله يضاهاى ذلك الذي

كانوا يتمتعون به قبل حلول "الأزمة" إبان فترة المؤسسة العمومية المدعومة، في ظل التوجه "الاشتراكي"، من طرف الدولة وإن كانوا جد واعين بأن الأمر سيكون مختلفا من حيث الدور المنتظر منهم أدائه في ظل التوجه الجديد الذي ينحو نحو الاقتصاد الحر في إطار العولمة الزاحفة وسيطرة منطق الرأسمال.

ولكن، وفي انتظار ذلك، فإن الإطارات باتوا يعيشون وضعية صعبة كما أسلفنا، يميزها الكثير من التهميش والقلق واليأس أكبر مما تعيشه في بعض الأحيان الفئات التنفيذية العمالية. فالمؤسسة، كما ذكرنا، لم تعد ورشة إنتاج بقدر ما أصبحت كيانا مريضا يعاني من أزمة حادة على كل الأصعدة. ولكن هذه الوضعية العامة لا ينبغي أن تتسبب لنا أننا وقفنا أيضا على تباين معتبر بين مختلف فئات التآطير. فالوضعية ليست هي نفسها بالنسبة للجميع. فالظروف المادية متباينة، وكذا المواقف والاتجاهات، والتمثلات ومن المفيد أن نشير، أن هذه الاختلافات تحددها مجموعة من الخصائص الأساسية يأتي في طليعتها : الجنس والمستوى التعليمي، والموقع، والسن، والتخصص.

فالتباين واضح على سبيل المثال بين النساء والرجال، حيث لمسنا أن النساء أكثر تدمرا من الوضع السائد، وكذلك الشأن بالنسبة للأصغر سنا. فقد بدا لنا في أكثر من مرة أن الاختلاف قوي بين الإطارات "الشباب"، الذين نقل أعمارهم عن الثلاثين سنة، وغيرهم من الفئات الأخرى. وقد شعرنا أيضا أن الفئة التي تبدو أكثر تمكنا هي تلك التي يمتد سن أفرادها بين الأربعين والخمسين سنة. فهي التي تبدو أقرب إلى مراكز القرار والأكثر رضا على الأوضاع السائدة.

أما من حيث المستوى التعليمي، فقد اتضح لنا أنه من العوامل الأساسية التي تميز بين مختلف الإطارات في المواقف والتصورات، بالنسبة لأهم القضايا المطروحة. وخلاصة ذلك، أن "الجامعيين" يشكلون في الواقع فئة متميزة عن الفئات الأخرى التي لم يتخرج أفرادها من الجامعات والمدارس العليا. والغريب أن الجامعيين يبدون الأبعد عن مواقع صنع القرار، وهو ما يؤيد إلى حد ما الرأي الشائع في مجتمعنا الذي يؤكد على "تهميش" المعلمين والفئات المثقفة مقارنة بالفئات الأخرى.

أما عن تأثير الموقع الرسمي الذي يحتله الإطار من حيث كونه إطارا "ساميا" أو "متوسطا"، حسب الترتيب المعمول به في المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا، فقد

تبين لنا على أكثر من صعيد، أن درجة "الرضا" أقوى لدى الفئة الأولى أي الإطارات السامية والعكس صحيح أيضا حيث أن التذمر يقوى لدى الإطارات المتوسطة. هذا وقد تباينت مواقف الإطارات وتصوراتهم حسب تخصص كل فئة. فالاتجاهات الإيجابية كانت أوضح لدى "التقنيين" مقارنة بـ "الإداريين" من الإطارات، وذلك عكس ما كنا نتوقعه استنادا إلى ما توحى به الدراسات التي كانت تنشر في السبعينيات والثمانينيات في الأدبيات السوسيولوجية المحلية. فقد يكون ذلك مرده إلى تطور قد حدث، بما يخدم الفئات التقنية مقارنة بأوضاعهم في وقت سابق، أين كانت الكفة تميل لصالح الإدارة و"المكتبيين" على حساب قطاعات الإنتاج والتقنيين.

## الفصل السادس

### تمثلات الإطارات الاجتماعية

#### تمهيد :

تعني عبارة "التمثلات الاجتماعية"، على حد تعبير أحد المؤلفين الفرنسيين، "الطريقة التي ينظر بها الأفراد إلى الخبرات التي مروا بها، والتي يتحدثون بها عن هذه التجارب والخبرات وهي بالإضافة إلى ذلك، الطريقة التي تؤدي بهم إلى بناء الواقع حسب تنظيراتهم تلك وفي الأخير إلى تحديد سلوكياتهم الخاصة"<sup>(1)</sup>.

وفقا لهذا التصور، فقد إعتبرنا عند تحديدها لأبعاد مفهوم الهوية أن لهذه الأخيرة بعد أساسي يتمثل في ما يحمله الفاعل الاجتماعي من تمثلات وتصورات عن دوره، ومجموعته، وعن ما يميزه عن غيره من الأفراد والمجموعات والفئات الأخرى، وعن المجتمع ككل الذي ينتمي إليه أو الذي يتواجد ضمنه. وفي هذا الإطار، سنقوم في هذا الفصل باستعراض البيانات المتعلقة بهذا الجانب من جوانب القضية المطروحة. بعبارة أخرى، إننا سنحاول الكشف عما يحمله أفراد فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، كبعد أساسي من أبعاد هويتهم، من قناعات مبدئية وتصورات عن المؤسسة، باعتبارها المجال الأساسي الذي يتجسد فيه دور الإطار المهني وباعتبارها حقل نشاطهم اليومي وعملهم التنظيمي، باعتباره إحدى الركائز الأساسية التي تستند إليها هويتهم، وكذلك عن تمثلاتهم للفئة التي ينتمون إليها، وموقفهم من وجودها، ومن درجة تماسكها وما يميز أفرادها عن غيرهم. وفي الأخير سنهتم بتمثلاتهم للمجتمع الجزائري كنسق عام يتحدد في إطاره موقعهم كفاعلين اجتماعيين. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، فإننا سنتبع في معالجتنا لهذه البيانات الخطوات التالية :

**أولا :** سنتعرض إلى البيانات التي تكشف لنا عما تعنيه "المؤسسة" بالنسبة للإطارات، وما هي مؤشرات نجاحها، وما هي معايير التسيير والتأطير الناجح من وجهة نظرهم، وكذلك البيانات المتعلقة بتمثلاتهم لدور الإطار في المؤسسة.

<sup>1</sup> - S. Moscovici, in Philippe Bernoux, La sociologie des organisations, Paris, éd. du seuil, 1999, p.237.

**ثانياً :** ننتقل في هذه الخطوة إلى معالجة البيانات التي تحدد لنا ما يحمله الإطار من قناعات وتصورات عن زملائهم، ومواقفهم من تواجد هذه الفئة أو غيابها، ومن درجة تماسكها وتجانسها أو تشتتها، وعن قوتها أو ضعفها كفاعل اجتماعي.

**ثالثاً :** في هذه الخطوة، نحاول التعرض بالتحليل لتصوير الإطار وقناعاتهم بالنسبة لقضايا المجتمع ككل من حيث بنائه الاجتماعي ومكوناته والقوى المسيطرة عليه ومشكلاته وقضاياها الأساسية.

ومن أجل بلوغ الأهداف المذكورة في مقدمة هذا الفصل، وكما كان الشأن في الخطوات السابقة، وفقاً للمنهجية التي اعتمدها في عملية التحليل والمعالجة، فإننا لن نكتف بالطبع بعرض تمثيلات الإطار ومواقفهم ككتلة واحدة، وإنما سنواصل عرض البيانات في مرحلة ثانية بالشكل الذي يسمح لنا بالكشف عن التباين بين مختلف الفئات المشكلة لمجموعة الإطار وذلك انطلاقاً من الخصائص التي اعتمدنا عليها والتي اعتبرناها أساسية وهي للتذكير خصائص : "الجنس" و"السن"، و"المستوى التعليمي" و"موقع الإطار"، وأخيراً "التخصص". وبالتالي إن من أهدافنا الأساسية في هذا العمل هو الوقوف على درجة التجانس أو التباين بين مختلف الفئات التأسيسية وهو في حد ذاته عمل أساسي من أجل تحديد طبيعة هوية هذه الفئة وأشكال هذه الهوية.

## **1.6. الإطار والمؤسسة**

سنبدأ عملنا موضوع هذا الفصل، بالتساؤل عن الكيفية التي يحدد بها إطار المؤسسة الاقتصادية العمومية في بداية هذه الألفية الثالثة، بما يميزها من خصائص وتحديات وتحولات، "المؤسسة الناجحة"، ومؤشرات، أو معايير هذا النجاح وذلك ليتسنى لنا تحديد تمثيلات الإطار لطبيعية المعايير والقيم التي تشكل مرجعيتهم في الحياة المهنية. فالكشف عن طبيعة النجاح الذي تحققه المؤسسة يساهم في تحديد أهمية الدور المنوط بهم أي تمثلهم لما يعتقدون أنه مهم بالنسبة للمؤسسة، ومن ثم ما يمكن أن يقوموا به هم من أجل إنجاحها وازدهارها وتحقيق نجاحاتها.

لقد طرحنا بهذا الصدد على المبحوثين من الإطار أسئلة ترتبط بهذا الموضوع، وقد تبين لنا على العموم، من خلال الردود والإجابات التي تلقيناها، أن الإطار في أغليبيتهم

الساحقة يولون، من أجل الحكم على مدى نجاح المؤسسة الاقتصادية، اهتماما كبيرا للمعايير والمؤشرات المالية والاقتصادية خاصة. ويمكن أن نقول أن هذا كان متوقعا. "إن تحقيق الأرباح، كما تقول إحدى الإطارات ( 36 سنة) ذات المستوى الجامعي، والتحكم في عملية الإنتاج هي المهم في تحديد درجة نجاح أي مؤسسة". ويذهب زميل لها وهو إطار سامي (56 سنة، جامعي) إلى أن المؤسسة الناجحة تعرف بـ "رقم أعمالها، وعدم تبذير مواردها، وبدفع أجر لائق لإطاراتها".

فالملاحظ بهذا الشأن إذا، هو أن أجوبة المبحوثين كانت في معظمها تقترب من النموذجين المذكورين، ولذلك يمكن استخلاص أن الأغلبية من فئة الإطارات ترى بأن نجاح المؤسسة يتوقف على المعايير المالية كـ : "رقم الأعمال"، و"مستوى الأرباح" و"الاستغلال العقلاني للموارد والتجهيزات".

وقد تعبر هذه المواقف عن رغبة قوية للإطارات في التركيز على أهمية ما يمكن أن يقوموا به من دور في عملية "إنجاح" المؤسسة في مقابل حصولهم على موقع لائق، وأجر مناسب، وظروف عمل جيدة ومستقرة، بعيدة عن التوترات والاضطرابات وحالة "الشك" التي تميز وضعيتهم في هذه المرحلة الانتقالية الصعبة.

إن "نجاح" المؤسسة الاقتصادية بالنسبة للإطارات، باختلاف مواقعهم ومستويات تعليمهم، ومؤهلاتهم، وتخصصهم، يتجسد في النتائج المالية والمردودية الاقتصادية والنجاحة في التسيير. إن هذه التصورات لا تعكس فقط طبيعة التكوين والمسار التعليمي والمهني الذي عادة ما يميز أفراد مثل هذه الفئات بالرغم من أن التكوين يشكل عاملا مهما في تشكيل التمثل والوعي وفي تشكيل "ثقافة" الفاعل الاجتماعي، ولكن ذلك يعود أيضا من دون شك إلى الوضعية الاقتصادية والمالية الصعبة التي تعاني منها معظم المؤسسات الاقتصادية العمومية منذ العديد من السنوات (\*). لاسيما منذ حدوث ما أصبح يعرف بـ "الأزمة" في منتصف الثمانينيات ودخول عهد "الإصلاحات" الهيكلية مع مطلع التسعينيات، كما أشرنا إلى ذلك في العديد من المرات، وما نتج عن ذلك من تخلي الدولة عن دعمها للمؤسسات وانعكاسات ذلك على الوضعية المهنية والاقتصادية والاجتماعية لجل الشرائح

\* - لقد طالعنا الصحف الوطنية هذه الأيام عن رغبة السلطات الرسمية في بيع المؤسسات الاقتصادية العمومية بـ "الدينار الرمزي" لأن عملية الخصخصة لا تعرف النجاح الذي يتمناه القائمون على السياسة الإصلاحية في البلاد ويعكس ذلك الظروف الصعبة التي تميز حياة المؤسسات الاقتصادية. أنظر جريدة le Quotidien d'Oran رقم 3406 لـ 6 مارس 2006 ، ص5.



العاملة، بما فيها فئة الإطارات التي كانت تتمتع، كما سبق وأن أشرنا، بمكانة جيدة نسبيا في عهد "المؤسسات الاشتراكية والاقتصاد الموجه.

إن التكوين والمسار التعليمي والوضعية المهنية، أو بمعنى آخر، السياق الذي تندرج في إطاره تصريحات الإطارات، تفسر هذه الدرجة من تأكيد المبحوثين على الهاجس "المالي" والاقتصادي، كمعيار أساسي في تحديد المؤسسة الناجحة كوحدة اقتصادية قوامها النجاعة والفعالية، وهو في نفس الوقت ما يندرج في إستراتيجيات الإطارات كفاعلين اجتماعيين التي يمكن أن تساهم في فتح المجال أمامهم لـ "تثمين" ما يمتلكون من "رأسمال" على حد تعبير "بيار بورديو" ونعني بذلك قدراتهم ومؤهلاتهم وكفاءاتهم والتقنية والتنظيمية.

وبعد أن طلبنا من الإطارات تحديد مؤشرات نجاح المؤسسة الاقتصادية طلبنا منهم، في الخطوة التالية، تحديد "عوامل" هذا النجاح وذلك بأن يقدموا لنا تصورهم لما يعتبرونه سببا لنجاح المؤسسة ولتحقيق ما تصبو إليه من أهداف. وما يمكن أن نذكر في هذا المجال، هو أن مواقف الإطارات بهذا الصدد، كانت تذهب في معظمها إلى التأكيد على ما صرحوا به واتخذوه من مواقف من "معايير" النجاح. وفي هذا السياق، يقول أحد الإطارات المتوسطة (51 سنة، غير جامعي)، أن أهم عوامل نجاح المؤسسة تكمن في: "المصداقية"، و"الصرامة" و"العدالة الاجتماعية". ويرى زميل له (مهندس، 38 سنة)، "أن عوامل نجاح المؤسسة تتمثل في: "الإدارة الجيدة"، و"القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة" وأخيرا "تنمية وتحسين إنتاجها". ويذهب آخر، في نفس الاتجاه، فيرى بأن ما يؤدي إلى نجاح المؤسسة هو "القادة الأكفاء، صيانة المعدات والمنشآت وتكوين العاملين تكوينا جيدا". هذا، وترى إحدى الإطارات النسوية (مهندسة) بأن نجاح المؤسسة يتحقق من خلال "الاستغلال العقلاني لوسائل الإنتاج، والتسيير الفعال لكافة مواردها البشرية"

إن ما يستنتج من هذه الردود والتصريحات التي أدلى بها الإطارات والتي ذكرنا منها نماذجها، هو أن أفراد هذه الفئة شبه متفقين في هذه المرحلة على أن الجوانب الاقتصادية والمالية هي التي تحدد قيمة المؤسسة ومدى نجاحها وكذلك على أن "التسيير الجيد"، و"الإدارة الفعالة"، و"كفاءة المسيرين"، و"القيادة الرشيدة" هي العوامل الرئيسية في تحقيق النجاح والفعالية.

وإن تأكيد الإطارات على هذه الجوانب وهذه العوامل ليست غريبة على مثل هذه الفئة من "التكنوقراط". فجل الأدبيات في هذا المجال تؤكد على أن قيمة القيم بالنسبة لفئة الإطارات في المؤسسة وكل تنظيم بشكل عام تكمن في "الكفاءة" بكل جوانبها : التقنية والتنظيمية والتسيرية. وقد تبين لنا بدورنا، وبكل وضوح، أن إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا لم يخرجوا عن هذه القاعدة. إلا أن الأمر غير العادي هو غياب البعد الاجتماعي من قائمة مؤشرات النجاح. فإذا كان التركيز على الفعالية والنجاعة والكفاءة لدى الإطارات أمر شائع ومتوقع كما أسلفنا، فإن المعروف أيضا أن الفئات "الوسطى"، ومنها الإطارات على وجه الخصوص، تدافع في العادة على قيم "العدالة الاجتماعية" و"المشاركة العمالية" و"السلم المهني"، وهو ما لم يتضح لنا على الأقل بالشكل الذي كنا نتوقعه.

إن هذا "الغياب" وهذا الموقف، لا يبدو، فيما نعتقد أحد الميزات الأساسية لأفراد هذه الفئة بقدر ما هو تعبير عن الحالة الصعبة التي تعيشها المؤسسات ومن ثم الحالة النفسية لإطارات هذه المؤسسات كسياق عام جاءت في ظلها مواقف الإطارات. وهو سياق يتميز في هذه المرحلة بتدهور كبير للأوضاع المالية والاجتماعية لكل الفئات العاملة التي تعرف إنخفاضا كبيرا في القدرة الشرائية، وتهديدا بالبطالة، وتراجعا رهيبا في معدلات التشغيل.

وحتى تكشف عن جوانب أخرى قد لا تقل أهمية عن الجوانب السابقة في ما يحمله الإطارات من تصورات عن المؤسسة وسيرها وطبيعتها، طلبنا من المبحوثين أن يحددوا لنا ما يعتبرونه الأهم في عملية التسيير باعتبارها هي العامل الأساسي في نجاح المؤسسة الاقتصادية. ولا بد أن نشير بهذا الصدد، أن الردود ومن ثم مواقف الإطارات من هذه القضية كانت متباينة ولكنها التقت في الوقت ذاته في كثير من النقاط مما يؤكد على أن فئة الإطارات تتمتع في بعض الجوانب والمسائل على قدر كبير من الانسجام في الرؤى وتقارب في الآراء وهو الأمر الذي ما فتئ يجعل الباحثين ينظرون إليها في كثير من الأحيان على أنها مجموعة واحدة بدلا من أنها مجموعات متعددة. فمن النقاط التي لمسنا فيها اتفاقا بين مختلف أفراد التأطير نذكر، على وجه الخصوص، انتشار قيم "الكفاءة" و"النجاعة" و"حسن التخطيط" و"الشفافية" و"القدرة على اتخاذ القرار" وهي عبارات وردت في الكثير من المرات في تصريحات معظم الإطارات المشكلين لعينة البحث. إن هذه القيم تشكل من وجهة

نظرهم، الأسس التي تستند إليها وظيفة التسيير والشروط التي يجب توفرها في المسيرين وإلا كانت النتيجة "الفشل" بدل النجاح، و"الأزمة" بدل النمو، و"الزوال" بدل الاستمرار والتطور. لقد أكدت مختلف التصريحات على رغبة قوية لدى إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في أن يكون على رأس المؤسسات قادة ذوي كفاءة وقدرات عالية. ويبدو جليا أنهم جد مستاءون من أداء معظم المسيرين الذين يتواجدون على رأس المؤسسات التي يعملون بها حتى الآن ومن ممارساتهم. فهم لا يمتلكون، حسب الكثير من المستجوبين، المؤهلات الضرورية. بل إنهم يؤكدون بشكل أو بآخر، على أن قادة المؤسسات غير منشغلين بتحقيق النجاح والفعالية ولا يعملون على نجاح المؤسسة وتطورها بقدر ما كانوا مهتمين بتحقيق أهداف أخرى وعلى رأسها "إرضاء" الذين نصبوهم في مراكز قيادة المؤسسات، وهي أهداف تتعارض في كثير من الأحيان مع أهداف المؤسسة، بل إنها تتحقق على حساب أهداف المؤسسة كتنظيم اقتصادي، وهي في اعتقادهم من "العوامل الأساسية التي أدت، كما قال أحدهم، إلى ما تعيشه المؤسسات في هذه الفترة من أزمت خانقة".

## 2.6. رؤية الإطار لمجموعة الإطارات :

سنحاول، تحت هذا العنوان، التعرض بالمناقشة لما يحمله إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية من تمثلات عن الإطارات أنفسهم، كبعد أساسي دون شك من أبعاد هوية أفراد هذه الفئة، وذلك من خلال الاعتماد على بعض المؤشرات مثل ما يعتبرونه ضروريا من خصائص يجب توفرها في من يطمح أن يكون إطارا "حقيقيا"، وكذلك الأحكام التي يحملونها عن زملائهم من فئة الإطارات، من حيث "كفاءاتهم"، ودرجة "تماسك" أو "تفكك" مجموعتهم، وطبيعة "الدور" المنوط بهم على المستويين التنظيمي (المؤسسة) والعام (المجتمع). إننا، ونحن نقوم بهذه العملية، ننطلق من قناعة مفادها أن الكشف عن هذا الجانب المهم من تمثلات الإطارات وما يحملونه من قناعات تجاه القضايا التي ذكرنا في هذه المرحلة من مراحل حياتهم وحيات المجتمع الجزائري الذي هم جزء منه، يسمح لنا بشكل أو بآخر، بتحديد صورة أحد الأبعاد الأساسية من خلال ما يحمله الإطارات من تصورات عن تواجدهم، ليس كأفراد، ولكن كمجموعة وكفاعلين اجتماعيين، وعن طبيعة أدوارهم،

ومكانتهم، ومن ثم فإن ذلك سيؤدي بنا إلى الوقوف على جانب أساسي من جوانب هوية هذه الفئة المهنية والاجتماعية.

هذا، وقد يسمح لنا ذلك أيضا بتشكيل فكرة عن استعداداته م وربما عما يمكن أن يميزهم من مشاريع اجتماعية" وبالتالي عن اتجاهاتهم المحتملة كفاعلين اجتماعيين، انطلاقا مما يحملونه من قناعات، وما يؤمنون به من مبادئ، كخلفية عقائدية للحياة الاجتماعية. هذه الخلفية التي قد تشكل بدورها قاعدة أو معايير محددة لتحركاتهم الحقيقية أو المتوقعة على مستوى التنظيم وعلى مستوى نسق العلاقات العام أو "المجال" ( le champ ) الذي يندرج في إطاره تحركهم، على حد تعبير بورديو.

وفي هذا الإطار إذا، طلبنا من المبحوثين أن يحددوا لنا ما يعتبرونه "خصائص" أو "شروط" ضرورية يجب توفرها في الشخص الذي "يستحق" أن يكون "إطارا". وما يستنتج من تصريحات الإطارات بهذا الصدد هو أولا : أن ردودهم وآراءه م كانت متنوعة ومتباينة وليست متجانسة ولكن ذلك لا يمنع من التأكيد على أننا لمسنا وراء الاختلاف في التعبير بعض "الخصائص" المشتركة، التي أكد عليها معظم من تحدثنا إليهم في إطار هذا التحقيق. فنقاط الاتفاق كانت متعددة، وهي تمثل فيما يبدو "حدا أدنى" يتفق عليه الإطارات ك شروط يجب أن تتوفر في من يريد أن يكون إطارا في المؤسسة، وأن "يقبل" فردا من أفراد هذه الفئة. ولعل ما جاء على رأس قائمة هذه الشروط ثلاث خصائص أو شروط أساسية هي : "الكفاءة"، و"النزاهة"، و"الاستقامة".

إن ما يلفت الانتباه هنا، هو أن الإطارات يضعون على رأس قائمة الشروط "الكفاءة" التي تشكل كما سبق وأشرنا، "الرأسمال" الأساسي لدى أفراد هذه الفئة وهو ما أشار إليه العديد من الباحثين <sup>(1)</sup>. إن الكفاءة تبدو "السند" الذي يعتمد عليه الإطارات في الشعور بالقدرة على أداء دور، لا يستطيع آخرون القيام به، ومن ثم المطالبة بمكانة متميزة في مقابل الفئات الاجتماعية الأخرى. فالإطار ينظر لنفسه على أنه ذلك "المتقف-التقني"، على حد تعبير البعض <sup>(2)</sup> (l'intellectuel -technicien) الذي يتميز بالتحكم في جزء هام من عملية الإنتاج والإدارة والتنظيم، لما يمتلكه من قدرات تقنية وعلمية وثقافية عالية قائمة على

- A.Tic, Au bonheur des cadres, op.cit.

- A. Gouldner, in M.Dagnaud, La classe d'alternative, op.cit.

<sup>2</sup> - G.Bottazi et A. Zanotti-Karp, L'intellectuel -technicien, op.cit, p.184

<sup>1</sup> أنظر على سبيل المثال :

مسار تكوين عالي ليس من السهل على الآخرين اكتسابها وهو يطمح إلى تثمينها. وبالرغم من هذا التأكيد الجماعي على أهمية "الكفاءة" كعنصر أساسي من شروط التأطير، فإن هناك تباين واضح بين فئتين من الإطارات في النظر إلى الكفاءة وهما "الجامعيون" من جهة و"غير الجامعيين" من جهة ثانية. فالجامعيون كانوا أكثر تأكيداً على الكفاءة وتلميحا لأهمية التكوين العالي في اكتسابها، بينما اكتفى أفراد الفئة الثانية بالتركيز على "الكفاءة العملية" المكتسبة عن طريق الممارسة الميدانية.

وإلى جانب الكفاءة، فقد ذكر الإطارات شروطاً أخرى وهي، كما أشرنا خصائص "أخلاقية" كالـ "النزاهة"، و"الاستقامة"، و"الأمانة". ويبدو أن الإطارات لا ينظرون إلى الجوانب التقنية والمؤهلات فقط بل يضيفون إليها أبعاداً يعتبرونها أساسية لما لها، من وجهة نظرهم، من أهمية على مصير المؤسسة. وقد يكون ذلك نابع من طبيعة تكوينهم الذي يساهم في إعطاء أهمية لهذه الخصائص وربما قد نتج ذلك أيضاً على ما وقفوا عليه من نتائج سلبية على وضعية المؤسسات بسبب الكثير من الممارسات "الانحرافية" التي ميزت الكثير من القادة المسيرين. فقد عبر عدد من المبحوثين عن استيائهم الشديد مما تعرفه المؤسسات الاقتصادية العمومية من انتشار لظواهر "الفساد"، و"الرشوة"، و"التبذير" غير المشروع، التي اعتبروها من العوامل الأساسية في ما تعيشه هذه المؤسسات من تدهور وتأزم شديدين. وفي نفس السياق، طلبنا من الإطارات تحديد مواقفهم وتقييمهم لـ: "أداء" زملائهم من الإطارات حتى يتسنى لنا رسم صورة مبدئية للكيفية التي ينظرون بها إلى أعضاء الفئة ككل، فكانت ردودهم كما يختصرها لنا الجدول التالي :

**جدول رقم 47 : موقف الإطارات من أداء زملائهم**

النسبة المئوية	التكرار	الموقف
6	9	إنهم ذوو كفاءة
27,33	41	أكفاء لكنهم غير مستغلين
60	90	فيهم من له كفاءة ومن لا كفاءة له
2,67	4	إنهم لا يقومون بعملهم جيدا
4	6	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 32)

إن ما يحتويه الجدول أعلاه من بيانات تسمح لنا بالتأكيد على أن القسم الأكبر لفئة الإطارات يتخذ موقفا "متريدا" من أداء ومؤهلات وعمل مجموعة الإطارات. فقد ذهبت الأغلبية الساحقة ( 60 %) من حجم عينة البحث، إلى الحكم بأن الإطارات العاملين بالمؤسسات الاقتصادية، حسب تقديرهم، "فيهم من له كفاءة وفيهم من لا كفاءة له". ومن خلال تصريحات المبحوثين فإن ذلك يعني أن من الإطارات من يؤدي دوره بشكل "جيد" ومنهم من لا يصلح لأداء هذا الدور. بل إن قسما منهم يذهب إلى أن الذين لا يصلحون لأداء دور الإطارات هم الأغلبية، إلى درجة أن مفهوم الإطارات، كما يقول أحدهم (إطار سامي، جامعي، 45 سنة) لم يعد يعني شيئا في واقع المؤسسة والمجتمع الجزائري في هذه السنوات الأخيرة. إن هذه المواقف تعبر بشكل واضح عن درجة تدمير جزء كبير من الإطارات وعلى شرح واسع وعميق بين أفراد هذه الفئة.

وما يمكن إضافته بهذا الشأن أيضا هو أن نسبة معتبرة من المبحوثين ( 27,33 % من حجم العينة) ذهب أصحابها إلى القول بأن الإطارات "أكفاء ولكنهم غير مستغلين". ويعني ذلك أن نسبة مهمة، من هذه الفئة ترى بأن الإطارات لا يقوم بدوره كما يجب مما يؤكد أن أغلبية ساحقة من إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية يشعرون، وربما بمرارة شديدة، أن الإطارات لا يقوم بدوره الذي هو مصدر اعتزازه، وعامل أساسي من عوامل تشكيل الهوية.

ومن ثم فإنهم يشعرون في الآن ذاته باهتزاز قوي للقاعدة التي كان يمكن أن تستند إليها مكانتهم ومشروعية مواقعهم.

هذا بالنسبة لمواقف الإطارات من أداء زملائهم بشكل عام دون تمييز بين مختلف مكونات هذه الفئة. وبما أننا دأبنا على إبراز المواقف والاتجاهات حسب ما تتميز به كل فئة من حيث الخصائص الأساسية التي اعتمدنا عليها وذلك ليتسنى لنا قياس درجة التجانس بين هذه المواقف ومحاولة تحديد مختلف الفئات وانعكاسات ذلك على خصائص هوية هذه الفئات، نستعرض الآن مواقف المبحوثين من أداء الإطارات حسب مجموعة من الخصائص وقد اقترحنا ثلاث منها وهي : المستوى التعليمي والموقع في التسلسل الهرمي والتخصص. والجدول رقم 46 التالي يبين لنا المواقف حسب المستوى التعليمي :

#### **جدول رقم 48 : موقف الإطارات من أداء زملائهم حسب المستوى التعليمي**

المجموع		لا إجابة		لا يقومون بعملهم جيدا		كفاءة وعدم كفاءة		غير مستغلين		نوو كفاءة		الموقف المستوى
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
70,55	103	3,88	4	1,94	2	62,14	64	28,16	29	3,88	4	جامعي
21,23	31	6,45	2	3,23	1	58,06	18	22,58	7	9,68	3	ثانوي
8,22	12	/	/	/	/	41,67	5	41,67	5	16,66	2	متوسط
<b>100</b>	<b>146</b>	<b>4,11</b>	<b>6</b>	<b>2,05</b>	<b>3</b>	<b>59,59</b>	<b>87</b>	<b>28,08</b>	<b>41</b>	<b>6,16</b>	<b>9</b>	<b>المجموع</b>

إن ما تبينه معطيات الجدول رقم 47 هو بالتأكيد التباين بين مواقف الإطارات بحسب

المستوى التعليمي لكل منهم، والملاحظ أيضا هو أن التصريح بأن الإطارات "فيهم من له كفاءة ومنهم من لا كفاءة له"، وهي النسبة الأكبر في أجوبة المبحوثين عن سؤالنا حول أداء هذه الفئة، يرتفع لدى فئة "الجامعيين" بينما ينخفض لدى أصحاب المستوى التعليمي الثانوي وكذلك لدى أصحاب المستوى التعليمي المتوسط. وفي المقابل فإن نسبة الذين يعتقدون بأن الإطارات "يتمتعون بكفاءة وغير مستغلين كما يجب" ترتفع لدى أصحاب المستوى المتوسط مقارنة بالثانويين و"الجامعيين".

والملاحظ أيضا أن نسبة الذين صرحوا بأن الإطارات "لا يقومون بعملهم جيدا" تتخفف لدى جميع الفئات باختلاف مستوياتهم التعليمية. وإن هذه المعطيات تعكس في الواقع وضعية محددة وهي، إضافة للتباين بين فئات التأطير، تلك التي تتسم أولا بتدبر الإطارات من الواقع المعاش ولكن مع عدم تحميلهم مسؤولية ذلك للإطارات وإنما للظروف المهنية والاقتصادية والاجتماعية السائدة. وثانيا، وربما هذا هو الأهم، ذلك التدبر الواضح لدى الجامعيين، وعدم تقبلهم لغير الجامعيين كجزء من مجموعة الإطارات. وقد لمسنا ذلك في العديد من التصريحات التي أدلى بها المبحوثون تلميحا تارة وتصريحا تارة أخرى، وهو ما يشكل فيما يبدو أحد عوامل التوتر بين مختلف مكونات هذه الفئة ومن أبرز خصائصها في حالة المؤسسة الاقتصادية العمومية في بلادنا.

هذا بالنسبة لموقف الإطارات من أداء زملائهم حسب المستوى التعليمي. أما إذا انتقلنا إلى مواقفهم حسب موقع الإطارات في البناء الهرمي للسلطة، فالوضعية تبدو كما يلخصه لنا الجدول التالي :

#### جدول رقم 49 : موقف الإطارات من أداء زملائهم حسب المستوى الإداري

المجموع		لا إجابة		لا يقومون بعملهم جيدا		كفاءة وعدم كفاءة		غير مستغلين		ذوو كفاءة		الموقف المستوى
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
12	18	-	-	-	-	61,11	11	38,89	7	-	-	إطار سامي
88	132	4,55	6	3,03	04	59,85	79	25,76	34	6,81	9	إطار متوسط
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2,67</b>	<b>4</b>	<b>60</b>	<b>90</b>	<b>27,33</b>	<b>41</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>المجموع</b>

إن مجرد إلقاء نظرة فظلا عن الفحص المتأني لما يحمله الجدول أعلاه من معطيات

تتعلق بمواقف الإطارات من "أداء" زملاءهم حسب موقع الإطارات من حيث إذا كانوا "إطارات سامية" أو "إطارات بسيطة"، يؤدي بنا إلى تسجيل بعض الملاحظات وقد تكون أهمها : التباين بين الفئات المختلفة من الإطارات بالنسبة لكل الإجابات، خاصة فيما يتعلق بالتصريح الذي مفاده أن الإطارات يعتبرون في مجملهم "ذوي كفاءة"، والذي يقول بأن



الإطارات "غير مستغلين جيدا"، ثانيا : أن التمايز بين الفئتين فيما يتعلق بالإجابة إلي تقول بأن من الإطارات من له كفاءة ومنهم من لا كفاءة له لم يبرز بشكل قوي كما كان عليه الشأن حسب المستوى التعليمي للمبحوثين، أي بين الجامعيين من جهة وغير الجامعيين من جهة ثانية، كما رأينا في الفقرات السابقة.

إن أهم ما نستنتجه من قراءتنا لمعطيات الجدول رقم 48، هو التباين في المواقف والتقديرات بين فئات التأطير المختلفة بحسب موقع هذه الفئات، وهو أمر يبدو لنا في كل مرة حتى الآن، ولكن الشيء الملفت للانتباه في هذا المقام هو أن الموقع لا ينعكس بشكل كبير على مواقف الإطارات بالنسبة للأداء. وهذا يعني أن خصائص، السن، والجنس، والمستوى التعليمي، والموقع والتخصص، بالرغم من أنها أساسية في التمييز بين مختلف فئات التأطير، فإن تأثيرها ليس هو نفسه بالنسبة لجميع المواقف والقضايا. بل على العكس من ذلك، فإن كل خاصية أو مجموعة من هذه الخصائص تؤثر على تلك المواقف بأشكال ودرجات مختلفة بحسب القضية المطروحة.

بعد هذا ننتقل الآن إلى محاولة الوقوف على مواقف المبحوثين من "أداء" زملائهم ولكن هذه المرة حسب تخصص الإطارات : "التقنيين" من جهة و"الإداريون" من جهة أخرى. ونبدأ بعرض البيانات التي تبين ذلك من خلال الجدول رقم 50 التالي :

#### جدول رقم 50 : موقف الإطارات من أداء زملائهم حسب التخصص

المجموع		لا إجابة		لا يقومون بعملهم جيدا		كفاءة وعدم كفاءة		غير مستغلين		نوو كفاءة		الموقف التخصص
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
33,78	50	6	3	4	2	72	36	18	9	-	-	إداري
66,22	98	3,06	3	2,04	2	53,06	52	32,65	32	9,18	9	تقني
<b>100</b>	<b>148</b>	<b>4,05</b>	<b>6</b>	<b>2,70</b>	<b>4</b>	<b>59,46</b>	<b>88</b>	<b>27,70</b>	<b>41</b>	<b>6,08</b>	<b>9</b>	<b>المجموع</b>

يبدو من خلال، الجدول أعلاه، وعلى خلاف ما كان عليه الأمر في مواقع عديدة سابقة، أن الموقف من أداء الإطارات قد تباين بكل وضوح بين فئتي التأطير "الإداريين" و"التقنيين". ويمكن أن نقول بأن "التذمر" أقوى لدى الإداريين وهو ما لمسناه وعلقنا عليه من

قبل. وإذا كان تكوين كل فئة قد لعب دورا في تباين المواقف، فإننا نميل إلى الاعتقاد بأن هذا الاختلاف يعود بالدرجة الأولى إلى المواقع التي تحتلها الفئتان وظروف عملهما في المؤسسة. ولعل ذلك التذمر لدى الإداريين يفسر شعورهم القوي بالتهميش من جهة ودفاع عن الذات من جهة ثانية لاسيما وأن الرأي السائد في بلادنا يذهب إلى التسليم بأن القطاعات التقنية في المؤسسة العمومية هي التي تؤدي دورا إيجابيا و"إنتاجيا" مقارنة بـ "الكسل" الذي يوصف به "أصحاب المكاتب" والإدارة.

إن هذه الوضعية تجعلنا نأخذ ما أكدنا عليه في صفحات سابقة كثيرة، عن غياب "التوتر" التقليدي بين فئتي "الإداريين" من جهة، و"التقنيين" من جهة ثانية، بشيء من التحفظ. إذ يبدو أن ذلك التعايش "السلمي" بين هاتين الفئتين، إنما ارتبط بما تعيشه فئات التأطير كلها من أوضاع صعبة في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتدهورة (\*). كما أن عدم بروز الاختلاف بين أفراد الفئتين لم يكن تعبيراً عن انسجام وتوافق حقيقيين بقدر ما ارتبط بالقضايا التي أثرت من قبل، والتي لم تكن فيما يبدو، مثيرة للاختلاف في الرؤى والمواقف. وإن هذا الاختلاف الذي يتأكد مرة أخرى أنه مستديم يعبر عن وجود مواقع متعددة وتمثلات مختلفة ومواقف متباينة حسب ما يميز كل فئة من خصائص مثل السن والجنس والمستوى والموقع والتخصص.

في خطوة تالية، ودائماً في إطار العمل على تحديد معالم هوية الإطارات المهنية والاجتماعية، واصلنا طرح أسئلتنا على المبحوثين والتي سعينا من خلالها إلى الكشف عن واقع إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية كمجموعة من خلال درجة وعي أفرادها بالبعد الجماعي، ودرجة تماسك هذه الفئة الاجتماعية. فقد طلبنا بهذا الصدد من أفراد عينة البحث الإجابة على سؤال يسعى إلى الوقوف على الكيفية التي يحددون بها مواقفهم ومواقعهم بالنسبة للفئات المهنية الأخرى المتواجدة بالتنظيم والتي حددناها في مجموعتين رئيسيتين هما: "العمال" و"المدراء". وقد طلبنا منهم تحديد ما إذا كانوا يعتبرون أنفسهم جزءاً من إحدى هاتين الفئتين أو إذا كانوا يعتبرون أنفسهم فئة مستقلة عنهما. ثم طلبنا منهم أن يبينوا لنا إذا كانوا ينظرون إلى فئة الإطارات كـ "مجموعة متماسكة"، أو "عدة مجموعات"، أو على

\* - حتى تكون لنا صورة واضحة عن حجم ما تعانيه المؤسسات الاقتصادية العمومية يمكن أن نشير بهذا الصدد أن خصوصية المؤسسات أو حلها لم يعد مجرد إجراء معزول وإنما أصبح أحد الركائز الأساسية لمشاريع الحكومة. فبالإضافة إلى أن كثيراً من المؤسسات قد حلت وأن بعضها فقط قد تمت خصوصته، فقد أعلن أحد الوزراء، كما أشرنا، إلى أنه، وباستثناء مؤسسات "سوناطراك"، و"سونلغاز" و"النقل الجوي والسكك الحديدية التي تعتبر إستراتيجية في سياسة الحكومة، فإن عدد المؤسسات المعروضة للبيع يبلغ 1200 مؤسسة.

العكس من ذلك، "مجرد أفراد مشتتين". وفي آخر هذه الخطوة طلبنا من إطارات العينة تحديد طبيعة العلاقة التي يعتقدون أنها تميز أفراد فنتهم فيما بينهم. بالنسبة لإنتماءاتهم لإحدى المجموعتين المذكورتين، كانت مواقف المبحوثين حسب ما يقترحه علينا الجدول رقم 51 التالي :

**جدول رقم 51 : تحديد مجموعة الانتماء داخل المؤسسة**

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
35,33	53	أقرب إلى العمال
30,67	46	أقرب إلى المديرية
10	15	أقرب إلى المجموعتين
17,33	26	مجموعة مستقلة
6,67	10	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 33)

إن أجوبة الإطارات كما يختصرها لنا الجدول أعلاه، تؤدي بنا إلى استنتاج مجموعة من الملاحظات الهامة حول قضية تحديد مجموعة "الانتماء" داخل المؤسسة. وقد يكون أهمها أن أكبر نسبة من أجوبة العينة المقدرة بـ 35,33 % تذهب إلى التعبير عن شعورها بالانتماء إلى مجموعة "العمال" دون غيرهم. فهل هذه هي قناعتهم الحقيقية بالانتماء إلى الفئات العمالية أم أن ذلك مجرد انعكاس لوضعية مهنية واقتصادية واجتماعية صعبة، أي تلك التي تميز الإطارات في هذه الفترة الحساسة ؟ إن كلا الاحتمالين وارد. هذا من جهة، ونلاحظ من جهة أخرى، أن نسبة مرتفعة من المبحوثين ( 30,67 ) يرى أصحابها أنهم ينتمون إلى فئة "المدراء" في حين لم يعبر سوى 17,33 % من العينة عن شعورهم بالانتماء إلى مجموعة "مستقلة".

إن ما ذكرناه بهذا الصدد يعني في تقديرنا أن شعور الإطار، في ظل الظروف التي أجري فيها البحث، بأنهم يشكلون فئة "مستقلة"، وهو ما كنا نتوقعه، كان ضعيفا، وقد يعبر عن تدهور حقيقي لقيمة الإطار ومكانته كمكانة متميزة عن مكانة أفراد الفئات الأساسية الأخرى. ولعل ما يزيد في قناعتنا بذلك هو أن 10% من عينة البحث عبرت عن موقف "متدحرج" بين انتماءين الأول إلى "المدراء" والآخر إلى "العمال". وهذا يعني أن الإطار، كفئة "مستقلة" عن القوى الاجتماعية الأخرى بدور متميز، ومكانة خاصة، لا تمثل شعورا قويا لدى إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية. ويعد هذا الموقف في الواقع مؤشرا جد قوي على أزمة هوية مهنية واجتماعية حادة لدى هذه الفئة، في هذه المرحلة الانتقالية المتسمة بتدهور وانهيار البنى والتصورات القديمة" دون أن تظهر بنى وتصورات جديدة.

ولكن، وبعد إدراج هذه الملاحظات، ألا يحق لنا أن نتساءل عما إذا كان هذا الشعور بعدم بالانتماء إلى فئة مستقلة لدى الإطار يتناقض مع أجوبة المبحوثين في مواقع أخرى؟ ونعني بذلك تلك التي تعلق بتحديد مستوى الانتماء وفق ما اقترحناه عليهم، حيث أجاب 61,33% من عينة البحث أنهم ينتمون إلى "وسط" الهرم؟ إننا نعتقد بأن ذلك لا يشكل تناقضا بقدر ما يعني أن "الوسط" عند الإطار قد يشكل مكانة مرجعية لانتمائهم الاجتماعي ولكن من دون أن يعني ذلك بالضرورة فئة "مستقلة"، التي يبدو أن الوعي بها لا يزال ضعيفا أو أنه ضعف مع تدهور أوضاع هذه الفئة في السنوات الأخيرة نتيجة الانهيار الذي أصاب ركائز الوضع الاقتصادي والاجتماعي مع بروز الأزمة الكبيرة التي عصفت بالبلاد منذ منتصف الثمانينيات.

هذا إذا ما تمكنا من استنتاجه من ردود الإطار حول تحديد مجموعة الانتماء داخل المؤسسة، وقد يكون الكشف عن تلك المواقف قد سمح لنا بالحصول على بيانات جد هامة فيما يتعلق بوعي الإطار بوجود فئة اجتماعية تعبر عن طموحاتهم وتطلعاتهم ضمن النسق الاجتماعي العام. ولكن ما تطرقنا إليه كان في البداية نظرة عامة عن الإطار دون تمييز بين مختلف مكوناتهم. وحتى تكون الصورة أكثر وضوحا سنتعرض إلى هذه المواقف بحسب الخصائص الأساسية التي اعتمدنا عليها في التمييز بين مختلف فئات التآطير، ليتسنى لنا الوقوف على درجة التباين أو التجانس بين مختلف أجنحة هذه الفئة كخطوة

أساسية، على طريق تحديد هوية أفرادها. وهي خصائص : "المستوى التعليمي" و "الموقع" وأخيرا "التخصص" ونبدأ بـ "المستوى التعليمي" وذلك من خلال ما يعرضه علينا الجدول رقم 52 التالي :

### جدول رقم 52 : تحديد مجموعة الانتماء حسب المستوى التعليمي

المجموع	لا إجابة		مجموعة مستقلة		العمال والمدراء		المدراء		العمال		الموقف المستوى	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
70,56	103	5,82	6	20,39	21	8,74	9	30,10	31	34,95	36	جامعي
21,23	31	12,90	4	12,90	4	16,13	5	25,81	8	32,26	10	ثانوي
8,21	12	-	-	8,33	1	8,33	1	50	6	33,34	4	متوسط
<b>100</b>	<b>146</b>	<b>6,85</b>	<b>10</b>	<b>17,81</b>	<b>26</b>	<b>10,27</b>	<b>15</b>	<b>30,82</b>	<b>45</b>	<b>34,25</b>	<b>50</b>	<b>المجموع</b>

إن المتفحص للمعطيات التي يحتويها الجدول أعلاه والتي تبين لنا شعور الانتماء لدى الإطارات لإحدى المجموعتين الرئيسيتين المتواجدين بالمؤسسة، يستنتج بعض الملاحظات المبدئية الهامة، نذكر في بدايتها، أن نسبة متساوية لدى المستويات التعليمية الثلاثة وهي تقارب الثلث عبرت عن انتمائها لفئة "العمال" 34,95 % للجامعيين، 32,26 % للثانويين وأخيرا 33,34 % لأصحاب المستوى التعليمي المتوسط. في حين كانت نسب الذين أعلنوا عن انتمائهم لفئة "المدراء" جد مختلفة. ولعل ما يثير الانتباه حقا، وهو ما لم نكن نتوقعه، أن نصف أصحاب المستوى المتوسط صرحوا بأنهم ينتمون إلى هذه الفئة، في حين كانت نسبة من قال بذلك من الجامعيين والثانويين أقل حيث بلغت على التوالي 30,10 % و 25,81 %. ومن الملاحظات الهامة أيضا، في تصورنا، أن الجامعيين هم الأكثر رغبة أو شعورا في تشكيل فئة "مستقلة"، وذلك لأن أعلى نسبة وهي 20,39 % للذين فضلوا الانتماء إلى فئة مستقلة قد سجلت لديهم مقابل 12,90 % لدى الثانويين و 8,33 % فقط لدى أصحاب المستوى المتوسط.

إن هذه المعطيات تعني في تقديرنا أن المستوى التعليمي يؤثر على شعور إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية بالانتماء إلى إحدى المجموعتين المهنتين الرئيسيتين في المؤسسة ولكن ليس بالشكل الذي كنا ننتظره. فالذين يعبرون عن انتمائهم لأعلى الفئات

ليسوا أصحاب المستوى المرتفع وإنما أصحاب المستوى التعليمي المنخفض. ولعل هذا يشكل إحدى الخصائص الأساسية التي تميز فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية ويساهم مرة أخرى في ترسيخ الشعور العام السائد الذي يقول بأن السلطة في التنظيمات الجزائرية لا تعطى إلى أصحاب المستويات التعليمية العالية، وإنما إلى أصحاب المستويات المتواضعة.

هذا إذا بالنسبة لتحديد مجموعة الانتماء حسب المستوى التعليمي للإطارات. نمر

الآن إلى تحديد هذا الشعور، ولكن حسب موقع الإطارات الرسمي في هرم البناء التنظيمي للمؤسسة وهما الموقعان الأساسيان: الإطارات السامية والإطارات المتوسطة. ونبدأ هذه العملية بعرض البيانات المتعلقة بذلك في الجدول التالي:

### جدول رقم 53: تحديد مجموعة الانتماء حسب المستوى الإداري

المجموع		لا إجابة		مجموعة مستقلة		العمال والمذراء		المدرء		العمال		الموقف المستوى
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
12	18	5,56	1	27,77	5	11,11	2	50	09	5,56	01	إطار سامي
88	132	6,82	9	15,91	21	9,85	13	28,03	37	39,39	52	إطار متوسط
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>6,67</b>	<b>10</b>	<b>17,33</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>30,67</b>	<b>46</b>	<b>35,33</b>	<b>53</b>	<b>المجموع</b>

إن مواقع إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية من حيث كونهم إطارات "سامية" أو "متوسطة" تتعكس بشكل واضح على تحديدهم لفئة الانتماء إلى إحدى الفئتين الرئيسيتين المقترحتين عليهم وكذلك بالنسبة للشعور بتشكيل فئة مهنية "مستقلة". فإذا كان واحد فقط من الإطارات السامية (ومو ما يمثل نسبة 5,56 % منهم) قد صرح بانتمائه لفئة "العمال" فإن ما يقارب الـ 40 % (39,39 %) من الإطارات المتوسطة قالوا بذلك. في المقابل، قال نصف الإطارات السامية بانتمائهم لـ "المدرء" مقابل 28,03 % فقط من الإطارات المتوسطة. هذا وقد كانت نسبة الذين قالوا بتشكيلهم لفئة "مستقلة" عن الفئتين الأخرتين أكبر لدى الإطارات السامية مقارنة بالإطارات المتوسطة، 27,77 % مقابل 15,91 % فقط. وقد تقاربت نسب الذين لم يستطيعوا الفصل بين الفئتين كفئة إنتماء ضمن تلك المتواجدة بالمؤسسة.

إن هذه التصريحات، ونسبها، تدل بشكل واضح على شرح وتمايز واضح بين الفئتين المشكلتين لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية أي الإطارات السامية من جهة والإطارات المتوسطة من جهة ثانية. وعلى الرغم من التدهور العام في الوضعية المهنية والاجتماعية، فإن أفراد الفئة الأولى ينزعون نحو الشعور بالانتماء إلى الفئات القيادية العليا بشكل قوي أو على الأقل بشعورهم بتشكيل فئة مستقلة عن الفئتين : "العمال" و"المدرء" وهي نزعة واضحة في التميز عند الفئات العمالية مقارنة بالإطارات المتوسطة. إذ يبدو أن ظروف أفراد هذه الفئة المهنية والاجتماعية تجعلهم أقرب شعورا بالانتماء إلى الفئات العاملة. ولا ننسى أن الإطارات المتوسطة هي الأغلبية الساحقة لفئة الإطارات. وهذا يقودنا إلى القول بأن الأغلبية من هذه الفئة تتميز في ظل الظروف الراهنة بإحساسها بالبعد عن الفئات والمستويات العليا إلا بنسبة قليلة من أفراد هذه الفئة أغلبهم من الإطارات السامية. وسنأتي الآن للوقوف على تحديد فئة الانتماء عند إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية ولكن من جانب آخر وهو تخصص الإطارات ونعني بذلك طبعا من حيث إذا كانوا من "الإداريين" أو "التقنيين"، وهو ما يلخصه لنا الجدول التالي :

#### **جدول رقم 54 : تحديد مجموعة الانتماء حسب التخصص**

المجموع		لا إجابة		مجموعة مستقلة		العمال والمدرء		المدرء		العمال		الموقف
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	التخصص
33,78	50	8	4	22	11	8	4	30	15	32	16	إداري
66,22	98	6,12	6	15,31	15	11,22	11	30,61	30	36,73	36	تقني
<b>100</b>	<b>148</b>	<b>6,75</b>	<b>10</b>	<b>17,57</b>	<b>26</b>	<b>10,14</b>	<b>15</b>	<b>30,41</b>	<b>45</b>	<b>35,13</b>	<b>52</b>	<b>المجموع</b>

يتضح من المعطيات التي يعرضها الجدول أعلاه أن هناك مرة أخرى تباين في المواقف بالنسبة لتحديد فئة الانتماء بين الإطارات "الإدارية" من جهة و"التقنية" من جهة ثانية. والملاحظ بهذا الشأن، أن نزعة التقنيين للتموقع مع فئة "العمال" أقوى منها لدى الإداريين. في حين كان الشعور بالانتماء إلى "المدرء" متساويا لدى الإداريين والتقنيين. وعلى العكس، فإن نزعة الإداريين في تشكيل فئة مستقلة أقوى من نزعة التقنيين. إن هذا

يدل على أن التقنيين، بحكم تواجدهم بمقرية من "العمال" يؤثر على شعورهم بصغر المسافة بينهم وبين هذه الفئة. في حين إن "بعد" الإداريين عن الفئات العاملة يقلل من إحساسهم بالانتماء إلى صفوفها. ولكن لنلاحظ أن هذا لم يمنع الإداريين بالتصريح وبشكل كبير بأنهم جزء من "العمال"، وذلك مرده إلى الظروف الصعبة التي يتواجدون فيها مهنيا واجتماعيا.

إن تسجيل أكبر نسبة للذين صرحوا بانتمائهم لفئة العمال بالنسبة للإداريين بـ 32 % والتقنيين بـ 36,73 يعني أن ظروف الفئتين متشابهتين. فالأوضاع صعبة بالنسبة للأغلبية الساحقة من إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية. ولكن السؤال الجدير بالطرح هنا هو، هل أن هذا التدهور مرتبط بالأزمة التي عرفت البلاد وبالتحولات التي يعرفها المجتمع على الأربعة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ريثما تستقر الأوضاع وتعود هذه الفئات للتشكل من جديد، والتموقع ضمن البناء الاجتماعي بشكل مغاير؟ أم أن هذا التدهور ميزة أساسية من ميزات ما تفرضه العولمة على أفراد الطبقات المتوسطة الجديدة في المجتمعات النامية عكس ما هو الأمر بالنسبة للمجتمعات الرأسمالية المصنعة؟

وفي نفس الاتجاه ومن أجل الكشف عن أبعاد أخرى لطبيعة هوية فئة الإطارات كفئة مهنية واجتماعية، طلبنا من المبحوثين أن يحددوا لنا درجة تماسك مجموعة الإطارات العاملة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية كما تبدو لهم. وقد اقترحنا عليهم ثلاثة أجوبة أو احتمالات ممكنة وهي: "كتلة متماسكة"، و"مجموعات متعددة"، وأخيرا "أفراد مشتتون". وكان الهدف الذي نصبو إلى تحقيقه من خلال هذا السؤال، هو الوقوف على شعورهم نحو نظرائهم من الإطارات والكشف عن مدى وعيهم بإمكانية تشكيل مجموعة واحدة أو على العكس من ذلك عن درجة تعدد مكوناتها أو تشتت أعضائها وذلك كبعد مهم من أبعاد هوية هذه الفئة المهنية والاجتماعية. فكانت ردودهم كما هو مبين في هذا الجدول:



**جدول رقم 55 : موقف الإطارات من تماسك مجموعتهم**

النسبة المئوية	التكرار	الموقف
2,67	04	كتلة متماسكة
59,33	89	مجموعات متعددة
34,67	52	أفراد مشتتون
3,33	05	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 34)

إن قراءتنا لما يحمله الجدول أعلاه من بيانات تقودنا، إلى الاستنتاج بأن الإطارات لا يؤيدون تماما الفكرة التي اقترحناها عليهم والتي تقول بأن الإطارات يشكلون "كتلة متماسكة"، حيث لم يؤيدنا في ذلك سوى عدد قليل من الإطارات المستجوبين، لم تشكل نسبتهم سوى 2,67 % فقط من حجم العينة. أما الأغلبية أي ما يعادل نسبة 59,33 % فقد ذهبت إلى أن الإطارات عبارة عن "مجموعات متعددة". في حين ذهب 34,67 % من المستجوبين إلى القول بأن الإطارات ليسوا "كتلة متماسكة" ولا "مجموعات متعددة" بل هم "أفراد مشتتون". إن أجوبة الإطارات هذه تعكس بشكل جد واضح الانقسام الذي تعاني منه هذه الفئة ويدل في الآن نفسه على عدم قناعة الإطارات بتشكيلهم لمجموعة متماسكة منسجمة. فهم يعتقدون أنهم في أحسن الأحوال "مجموعات متعددة" إن لم يكونوا عبارة عن كم من الأفراد المشتتين. وبناء على ما تقدم إذا، أمكننا القول، بأن هذا الشعور بالانشقاق قد يكون من الخصائص الأساسية التي تميز فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية. وقد شعرنا بهذا ولمسناه أثناء إجرائنا للمقابلات المطولة مع عينة الإطارات، ولم يحدث أن شعرنا بأن الإطارات يؤمنون بتواجد مجموعة للإطارات، وقد تكون هذه الميزة عامة لا تخص إطارات بلادنا فحسب ولكن تصدق على كل إطارات المجتمعات المعاصرة بما فيها الغربية، كما أشارت إلى ذلك العديد من الدراسات، كما ذهب إلى ذلك "رايت ميلز" بالنسبة للمجتمع الأمريكي، و"بلنتسكي" بالنسبة للمجتمع الفرنسي وغيرهما. ولكننا مع ذلك فإننا نميل إلى

الاعتقاد بأن هذا التشتت أقوى لدى إطارات بلادنا خاصة في هذه المرحلة المتسمة بالتدهور العام في الظروف المهنية والاجتماعية الذي تعاني منه أغلبية أفراد هذه الفئة.

هكذا إذا كان موقف الإطارات من تماسك مجموعة التأطير دون تمييز بين مختلف الفئات. أما الآن فسنحاول الوقوف على هذه المواقف حسب الخصائص الأساسية لكل فئة، حتى تكتمل الصورة التي نريد رسمها وذلك حسب الجنس والمستوى التعليمي والموقع وأخيرا حسب التخصص وسنبدا بالتعرض إلى مواقف المبحوثين من تماسك المجموعة حسب جنس أفراد العينة، كما يبينه لنا الجدول التالي :

### جدول رقم 56 : الموقف من تماسك المجموعة حسب الجنس

الموقف	كتلة متماسكة		عدة مجموعات		أفراد مشتتون		لا إجابة		المجموع
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
الجنس									
ذكر	3,28	4	63,11	77	31,15	38	2,46	3	81,33
إنثى	-	-	42,86	12	50	14	7,14	2	18,67
المجموع	2,67	4	59,33	89	34,67	52	3,33	5	100

إننا نلاحظ بشكل واضح، أن مواقف الإطارات من تواجد مجموعة خاصة بالإطارات ومن درجة تماسكها، تتغير بتغير جنس المبحوثين. فقد كانت مواقف الإناث، وكما كان الشأن في مواقع أخرى متعددة، أكثر "تذمرا". فإذا عبر أربعة إطارات ذكور على أن مجموعة الإطارات مجموعة "متماسكة"، فإن الإناث لم يعبرن على ذلك إطلاقا. وإذا كان 31,15 % من الذكور قالوا بأن الإطارات عبارة عن أفراد مشتتين، فإن نصف الإناث ذهبن إلى أن الإطارات مشتتون. ويبدو أن الذكور فضلوا الحديث عن "عدة مجموعات" كموقف وسط بين الذين قالوا بـ "التماسك" والذين ذهبوا إلى "التشتت"، حيث كانت نسبة المجيبين من الذكور بذلك قد بلغت 63,11 % مقابل 42,86 % لدى الإناث.

إن هذه الردود تبين، مرة أخرى، أن "الجنس" ينعكس بوضوح على المواقف والتصورات لدى إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، ومن ثم يمكننا القول بأنه عامل من عوامل تحديد هوية هذه الفئة إلى جانب العوامل الأخرى. وسنمر الآن إلى تحديد مواقف

الإطارات من القضية نفسها ولكن هذه المرة حسب "المستوى التعليمي" لكل واحد منهم. والجدول رقم 57 يعطي صورة واضحة عن ذلك :

**جدول رقم 57 : الموقف من تماسك المجموعة حسب المستوى التعليمي**

الموقف		كتلة متماسكة		عدة مجموعات		أفراد مشتتون		لا إجابة		المجموع	
المستوى	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
جامعي	1	0,97	64	62,14	34	33,01	4	3,88	103	70,55	
ثانوي	1	3,23	17	54,84	11	35,48	2	6,45	31	21,23	
متوسط	2	16,66	5	41,67	5	41,67	-	-	12	8,22	
<b>المجموع</b>	<b>4</b>	<b>2,74</b>	<b>86</b>	<b>58,90</b>	<b>50</b>	<b>34,25</b>	<b>6</b>	<b>4,11</b>	<b>146</b>	<b>100</b>	

يبدو من قراءتنا لما يحتويه الجدول أعلاه أن مواقف الإطارات من وجود مجموعة اجتماعية لهذه الفئة ومن درجة تماسك أعضائها أو تشتتهم تتغير كذلك حسب تغير المستوى التعليمي. فعلى سبيل المثال، وحسب المعطيات المحصل عليها، والمعروضة في الجدول رقم 57، فإننا نرى أن الجامعيين من الإطارات أقل إيمانا بتواجد هذه المجموعة ككتلة واحدة مقارنة بـ "الثانويين"، وأصحاب المستوى التعليمي المتوسط. وعلى العكس من ذلك، فالجامعيون كانوا أكثر تأكيدا على أن الإطارات يتشكلون من مجموعات متعددة. إن هذه المواقف قد تعني أن "الجامعيين" وكما لاحظنا ذلك في عدة مناسبات سابقة من هذا العمل، يميلون إلى "التميز" على حد تعبير بورديو ( Bourdieu ) كإستراتيجية اجتماعية لفئة لها خصوصياتها ومكانتها التي لا تريدها شبيهة بمكانة فئات أخرى، خاصة تلك التي تعتبرها لا تملك ما تمتلكه من "رأسمال" يعطيها "الحق" في المطالبة بمكانة خاصة، بحسب الدور المؤهلة له، ونعني هنا "التأطير" والتي تريده دورا خاصا بها لأنها تمتلك الإمكانيات والمؤهلات التي تفنقه كل الفئات الأخرى.

كما أن هذه المعطيات تجعلنا نتأكد مرة أخرى أن المستوى التعليمي لدى فئة الإطارات العاملة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية ينعكس بشكل قوي على كل المواقف المتخذة لا سيما الحساسة منها ذات الرهانات الاجتماعية. ومن ثم أمكننا اعتبار هذا العامل

عاملا أساسيا في تحديد ملامح هوية هذه الفئة على الصعيدين المهني والاجتماعي. ولعل "المبالغة" في منح مناصب تأطير لغير الجامعيين في بلادنا، لا يعود فقط إلى قلة حاملي الشهادات العليا، بقدر ما هو فعل إستراتيجي رهانه إضعاف هذه الفئة، والحد من فرص بروزها بشكل قوي، كجزء من الطبقات الوسطى التي بإمكانها القيام بأدوار ريادية وتأطيرية على مسرح الحياة الاجتماعية العامة، والتأثير على تصورات المجتمع وطرق تنظيمه وتسييره.

ونبقى في مجال الكشف عن مواقف الإطارات من قضية تماسك هذه المجموعة أو تشتتها، ولكن هذه المرة حسب خاصية أخرى وهي موقع الإطارات في البناء الهرمي التنظيمي للمؤسسة. ونبدأ بعرض هذه البيانات في الجدول على النحو التالي :

#### جدول رقم 58 : الموقف من تماسك المجموعة حسب المستوى الإداري

الموقف		كتلة متماسكة		عدة مجموعات		أفراد مشتتون		لا إجابة		المجموع	
المستوى	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
إطار سامي	-	-	13	72,22	5	27,78	-	-	18	12	
إطار متوسط	4	3,03	76	57,58	47	35,61	5	3,78	132	88	
المجموع	4	2,67	89	59,33	52	34,67	5	3,33	150	100	

إن ما يوضحه لنا الجدول أعلاه، هو أن موقع الإطارات في الهرم التنظيمي للمؤسسة ينعكس بشكل لافت للانتباه على مواقفهم من درجة تماسك مجموعة الإطارات أو تشتت أفرادها أو فئاتها. ولنلاحظ أن الإطارات السامية هم الذين يذهبون إلى أن الإطارات أقرب إلى تشكيل مجموعات متعددة أكثر من الإطارات المتوسطة. فقد عبرت الأغلبية الساحقة من الفئة العليا بنسبة 72,22 % عن قناعتها بأن الإطارات عبارة عن مجموعات متعددة مقابل 57,58 % فقط لدى الفئة المتوسطة. والملاحظ أيضا أن الإطارات السامية قد أجمعوا على أن الإطارات لا يشكلون بأي حال من الأحوال "كتلة متماسكة" وذلك، خلافا للإطارات

المتوسطة حيث عبر بعضهم عن تأييدهم للفكرة التي تقول بأنهم يشكلون مجموعة واحدة متماسكة.

إن ما قلناه بالنسبة لموقف الإطارات من تماسك مجموعة الإطارات حسب المستوى التعليمي، يمكن أن نذكره في هذا المقام أيضا. فالذي يبدو لنا جليا من تصريحات المبحوثين، هو أن الإطارات السامية تذهب إلى التأكيد على "تعدد" المجموعات أكثر من تأكيدها على تشتت أفراد المجموعة أو توحد أعضائها. وقد يكون ذلك أيضا يعبر عن رغبة الإطارات السامية في التأكيد على تمايز المواقع بين الفئات المختلفة كجزء من إستراتيجية اجتماعية الهدف منها "تثمين" الموقع الذي يحتلونه، وبالتالي الدفاع عن خصوصيته وتميزه وتحسينه في مقابل محاولات تمييعه، وإزالة الحدود بينه وبين مواقع فئات أخرى، يبدو أن الإطارات السامية غير مرتاحة لها وتحاول التصدي لها.

أما الآن، ننتقل إلى تحديد مواقف الإطارات من القضية نفسها، والمتعلقة بدرجة تماسك مجموعة الإطارات أو تشتت أعضائها، ولكن هذه المرة حسب تخصص الإطارات للوقوف هنا أيضا على درجة انعكاس هذه الخاصية على اتجاهات الإطارات وتمثلاتهم لمواقعهم ومكاناتهم ودرجة وعيهم بتواجدهم كقوة اجتماعية على مسرح الحياة الاجتماعية، ومن ثم بهويتهم كفاعل اجتماعي في مقابل الفاعلين الآخرين.

### **جدول رقم 59 : الموقف من تماسك المجموعة حسب التخصص**

الموقف		كتلة متماسكة		عدة مجموعات		أفراد مشتتون		لا إجابة		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إداري	-	-	-	28	56	20	40	2	4	50	33,78
تقني	4	4,08	59	60,20	32	32,65	3	3,06	98	66,22	
المجموع	4	2,70	87	58,78	52	35,14	5	3,38	148	100	

الملاحظ من بيانات الجدول أعلاه، ومثلما كان الشأن بالنسبة لخصائص الجنس، والمستوى التعليمي، والموقع، فإن التخصص انعكس بدوره على مواقف الإطارات من درجة تماسك المجموعة وتجانسها الفعلي. إذ نرى بأن "التقنيين" اتجهوا في أغلبيتهم الساحقة

(60,20 %) إلى أن الإطارات عبارة عن "مجموعات متعددة". هذا وقد ذهبت أقلية صغيرة منهم (4,08 %) إلى أنهم يشكلون "كتلة متماسكة". أما الإداريون فقد كانت مواقفهم مختلفة إلى حد ما. فلا أحدا منهم قال بأن الإطارات "مجموعة متماسكة". كما أن الذين اعتبروهم "مجموعات متعددة" كانت نسبتهم أقل من التقنيين ( 56 % مقابل 60,20 %). وعلى العكس من ذلك، فإن نسبة الذين يعتقدون بأن الإطارات "أفراد مشتتون" كانت أعلى لدى الإداريين مقارنة بالتقنيين حيث بلغت 40 % مقابل 32,65 % فقط.

ومما تقدم، فإن النتيجة الأساسية التي يجب التأكيد عليها هي أن أسئلتنا حول موقف الإطارات من درجة تماسك المجموعة وبالتالي من تواجدها كقوة أو ككيان اجتماعي قد بينت مرة أخرى أن هذه المواقف جد متباينة، حسب خصائص هؤلاء الإطارات من حيث جنسهم، ومساراتهم التعليمية، والمواقع الرسمية المتواجدون فيها، وتخصصهم من حيث إذا كانوا أقرب إلى ميادين الإنتاج التقنية أو من الإدارة والمكاتب. وما انعكاس هذه الخصائص على تمثلات الإطارات واتجاهاتهم إلا دليلا على صعوبة الحديث عن تواجد مجموعة واحدة متجانسة. بل إنهم يميلون في أغليبيتهم إلى اعتبار أن الإطارات يتشكلون من عدة مجموعات في أحسن الأحوال إن لم يكونوا مجرد أفراد مشتتون لا رابط بينهم. إن هذه النتيجة تسمح فيما نعتقد برسم أحد معالم هوية هذه الفئة مهنيا واجتماعيا حيث يمكن القول بأن إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في هذه المرحلة من مسارهم أبعد من أن يكونوا قادرين على تشكيل قوة اجتماعية يمكنها أن تحتل مكانة بين المجموعات الاجتماعية الأخرى بشكل موحد و فعال تكون من خلاله قادرة على التعبير عن طموحاتها والعمل على الدفاع عن مصالحها، مهما كانت هذه المصالح حيوية ومهمة لحاضرها ومستقبلها.

وفي نفس السياق، نواصل فيما يلي هذا العمل بالتطرق إلى بعد آخر من أبعاد الحياة الاجتماعية لهذه الفئة وذلك من خلال محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين أفراد هذه الفئة أو على الأقل عن تصوراتهم أنفسهم لهذه العلاقة. وقد اقترحنا بهذا الصدد على المبحوثين عما إذا كانوا يعتبرون علاقاتهم ببعض العلاقات "تضامن وتعاون" أو "تنافس نزيه"، أو "صراع وتوتر". فكانت ردودهم كما يقترحه علينا الجدول التالي :

**جدول رقم 60 : وصف العلاقة بالإطارات**

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العلاقة
34	51	تضامن وتعاون
12	18	تنافس نزيه
42	63	صراع وتوتر
6,67	10	أخرى
5,33	08	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 35)

إن ما احتواه الجدول أعلاه، يبين بكل وضوح أن الإطارات في أغليبتهم يذهبون إلى أن العلاقة فيما بينهم ليست على ما يرام، وهذا ما يكشف عن دلالة اجتماعية قوية. فأكبر نسبة، التي بلغت 42 % من حجم العينة، يرى أصحابها أن علاقتهم ببعضهم البعض عبارة عن "صراع وتوتر". فيما يرى 34 % منهم أنها علاقة "تضامن وتعاون"، بينما قال 18 منهم وهو ما يمثل 12 % من حجم العينة، أنها عبارة عن "تنافس نزيه". إن هذه الردود تعكس من دون شك صعوبة الحديث عن تجانس بين أفراد هذه الفئة. فهي تعبر عن الانقسامات الموجودة بين مختلف مكوناتها. والحقيقة أن الأغلبية، تعترف بأن الصراع والتنافس هما سيدا الموقف، وذلك معناه أن إمكانية تصور تشكيل مجموعة للإطارات في هذه الظروف كوحدة اجتماعية واعية بظروفها، تعمل على رفع التحديات التي تواجهها، أمرا جد مستبعدا كما سبق وأن أشرنا إلى ذلك.

بتعبير آخر، إن الحديث، والحالة هذه، عن اكتساب إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية هوية مهنية اجتماعية واحدة غير واقعي تماما. وعلى الرغم من تشابه الظروف المهنية والاقتصادية والاجتماعية فإن ذلك لم يسمح ب بروز وعي بوحدة هذه الظروف، وبضرورة التكتل والعمل الجماعي المنظم، بقدر ما ساهم تحت تأثير الخصائص المتباينة لهؤلاء الإطارات، في ترسيخ الانقسام والتشتت والشعور بالضعف أمام هذا الوضع. ومن ثم، كان الحديث عن تعدد الهويات والتمثلات أقرب إلى الواقع. إن ذلك ما استنتجناه من الردود

العامّة، فهل سيبقى رأينا هو نفسه إذا اطلعنا على مواقف الإطارات حسب خصائصهم المختلفة التي إعتدنا عليها في التمييز بين مختلف مكوناتهم ؟ هذا ما سنتطرق إليه فيما يلي ونبدأ بعرض المواقف حسب جنس المبحوثين.

### جدول رقم 61 : وصف العلاقة بالإطارات حسب الجنس

المجموع		لا إجابة		أخرى		صراع وتوتر		تنافس نزيه		تضامن وتعاون		الموقف	الجنس
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
81,33	122	4,10	5	5,74	7	40,98	50	11,48	14	37,70	46	ذكر	
18,67	28	10,71	3	10,71	3	46,43	13	14,29	4	17,86	5	أنثى	
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>5,33</b>	<b>8</b>	<b>6,67</b>	<b>10</b>	<b>42</b>	<b>63</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>51</b>	<b>المجموع</b>	

إن تباين مواقف الإطارات واتجاهاتهم حسب الجنس يبدو أمراً مستقراً. فالملاحظ أن النساء من الإطارات كن أكثر "تذمرا" من الرجال. إذ نلاحظ أن نسبة الإطارات من الذكور الذين صرحوا بأن علاقة أفراد هذه الفئة تقوم على "التضامن والتعاون"، أكبر بكثير من نسبتهم لدى النساء من نفس الفئة. إن هذه المواقف تكشف لنا مرة أخرى، إضافة إلى تباين الاتجاهات بين الفئتين، عن أن الإناث هن أقل ارتياحا على العموم من الذكور. ولعل ذلك يعني أن فئة الإناث تعيش ظروفًا أصعب من الرجال ضمن فئات التأطير في المؤسسات الاقتصادية العمومية، أو لعل ذلك مؤشر على أن الإناث أكثر رغبة في التغيير من الإطارات الرجال. وهو ما يساهم في التشكيك في صحة الأحكام الشائعة في مجتمعنا التي تذهب غالباً إلى اعتبار النساء أكثر تقبلاً للأوضاع القائمة واستسلاماً لسلطانها مقارنة بالذكور.

ننتقل الآن إلى تحديد آراء الإطارات وتقييمهم لعلاقة أفراد هذه الفئة حسب خاصية أخرى أساسية وهي المستوى التعليمي. الجدول التالي يعطي صورة أولية عن ذلك :



## جدول رقم 62 : وصف العلاقة بالإطارات حسب المستوى التعليمي

المجموع	لا إجابة		أخرى		صراع وتوتر		تنافس نزيه		تضامن وتعاون		الموقف	المستوى
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
70,55	103	5,83	6	5,83	6	41,74	43	13,59	14	33,01	34	جامعي
21,23	31	6,45	2	9,68	3	38,71	12	9,68	3	35,48	11	ثانوي
8,22	12	-	-	-	-	50	6	8,33	1	41,67	5	متوسط
<b>100</b>	<b>146</b>	<b>5,48</b>	<b>8</b>	<b>6,16</b>	<b>9</b>	<b>41,78</b>	<b>61</b>	<b>12,33</b>	<b>18</b>	<b>34,25</b>	<b>50</b>	<b>المجموع</b>

إن التمعن فيما يحمله الجدول رقم 62 من معطيات متعلقة بموقف الإطارات من العلاقة فيما بينهم حسب مستواياتهم التعليمية، تبين لنا أن المبحوثين ذهبوا هذه المرة إلى اتجاهات متشابهة. فقد تقاربت النسب حتى وإن اختلفت إلى حد ما. واللافت للانتباه، أن الفئات الثلاث اعتبرت العلاقة يميزها "الصراع والتوتر" بنسب مرتفعة حيث بلغت بالنسبة للجامعيين، والثانويين وأصحاب المستوى المتوسط على التوالي : 41,74 %، 38,71 % و 50% وهي أكبر النسب المسجلة في إجابات المبحوثين. إن أقل ما تعنيه هذه الأرقام في تصورنا هو أن الإطارات متفقون إلى حد معتبر أن العلاقة فيما بين أفراد الفئة نفسها متوترة، يطبعها الصراع وهو ما يشكل بطبيعة الحال مؤشر واضح على ما تعانيه هذه الفئة من انقسامات يصعب معها تشكيل مجموعة متجانسة، بحد أدنى من الاتفاق، حتى تتمكن من مواجهة التحديات المستقبلية ككتلة منسجمة.

ولنلاحظ من جهة أخرى، أن أدنى نسبة للذين يعتبرون العلاقة بين الإطارات يميزها "التضامن والتعاون" قد سجلت لدى أصحاب المستوى المتوسط بـ 41,67 %، وأن أقوى نسبة للذين اعتبروها علاقة "تنافس نزيه" قد سجلت لدى الجامعيين بـ 13,59 %. إن هذه المعطيات، التي تؤكد مرة أخرى على تباين المواقف بين فئات التأطير المختلفة، تبين أيضا أن الانتماء إلى الجامعة وعدم الانتماء ينعكس بشكل واضح ويجعل المواقف متباينة. فميزة الجامعيين أنهم يقبلون فيما يبدا التنافس والاستحقاق وهي القيم التي تميل إلى تبنيها هذه الفئات، بينما يميل غيرهم، كلما كان المستوى منخفض، إلى الدعوة لـ "التعاون" و"التضامن" ونبذ "التنافس" و"الصراع" وهي الإستراتيجية التي تحبها الفئات العمالية التي تفضل التكتل

والالتفاف لتحسين مواقعها وتحقيق مطالبها عكس فئات التأطير، التي تحبذ العمل والاستراتيجيات الفردية كما أشار إلى ذلك "سانسوليو"<sup>(1)</sup> (Sainsaulieu) مثلا. أما عن مواقف المبحوثين من طبيعة العلاقة فيما بينهم حسب مواقعهم في البناء الهرمي التنظيمي، فقد كانت صورتها كما يلخصها لنا الجدول التالي :

### جدول رقم 63 : وصف العلاقة بالإطارات حسب المستوى الإداري

المجموع		لا إجابة		أخرى		صراع وتوتر		تنافس نزيه		تضامن وتعاون		الموقف المستوى
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
12	18	-	-	-	-	61,11	11	11,11	2	27,78	5	إطار سامي
88	132	6,06	08	7,57	10	39,40	52	12,12	16	34,85	46	إطار متوسط
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>5,33</b>	<b>08</b>	<b>6,67</b>	<b>10</b>	<b>42</b>	<b>63</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>51</b>	<b>المجموع</b>

يبين لنا الجدول أعلاه، وبشكل جد واضح، أن مواقف الإطارات من طبيعة العلاقة التي تميز أفراد فئة التأطير فيما بينهم، جد مختلفة، بحسب اختلاف موقع الإطارات "السامية" من جهة و"المتوسطة" من جهة أخرى. فالفئة الأولى أبدت اتجاهها "تمايزيا" أكثر من الفئة الثانية. فأقل نسبة للذين رجحوا أن تكون العلاقة بين الإطارات متميزة بـ "التضامن والتعاون"، نجدها عند الإطارات السامية بـ : 27,78 % فقط مقابل 34,85 % لدى الإطارات المتوسطة. وعلى العكس من ذلك فقد ارتفعت نسبة الذين اعتبروا العلاقة عبارة عن "صراع وتوتر" لدى الإطارات السامية وبشكل كبير حيث وصلت إلى 61,11 % مقابل 39,40 % فقط لدى الإطارات المتوسطة. هذا، والملاحظ أن عشرة أفراد من الإطارات الوسطى ذهبوا إلى اعتبار العلاقة تختلف عما اقترحناه عليهم من بدائل. ولذلك فهم في أغليتهم قالوا بأنها تتميز بـ "اللامبالاة". كما أن كل الممتنعين عن الإجابة كانوا من فئة الإطارات المتوسطة.

<sup>1</sup> - R. Sainsaulieu, L'identité au travail, op.cit. p.9.

قد يبدو، من الوهلة الأولى، أن هذه الردود غير متوقعة لأن "المفروض" أن الإطارات السامية قد عودونا على اتجاهات ومواقف أقل "تشددا"، وأكثر ميلا لاتحاد مواقف "لينة". ولكن من قراءتنا للمعطيات، ولما صرحوا به لنا طيلة التحقيق، يؤدي بنا إلى الاعتقاد بأن ذلك يعود على الأرجح إلى أن الإطارات السامية أكثر ميلا لـ "التميز" عن الفئات الأخرى، وخاصة المتوسطة منها، وذلك كتعبير عن الرغبة في تمييز المواقع من الناحيتين الرمزية والمادية، حتى في هذه الظروف الصعبة، كسبيل للتأكيد على أحقيتهم في احتلال مواقع متميزة عن الفئات الدنيا والمطالبة فيما بعد بحقهم في الانتماء إلى المجموعات القيادية المتواجدة في أعلى الهرم، حتى وإن كان ذلك جد صعبا في الوقت الراهن، نتيجة للتدهور العام الذي أصاب أغلبية أفراد هذه الفئة، كما ذكرنا في عدة مواقع سابقة.

أما الآن، نمر إلى ربط مواقف الإطارات من طبيعة العلاقة بين أفراد الفئة بخاصية أخرى أساسية وهي تخصص المبحوثين، ونعني بذلك طبعا "الإداريين" من جهة، و"التقنيين" من جهة ثانية وهو ما يختصره لنا الجدول التالي :

#### جدول رقم 64 : وصف العلاقة بالإطارات حسب التخصص

المجموع		لا إجابة		أخرى		صراع وتوتر		تنافس نزيه		تضامن وتعاون		الموقف التخصص
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
33,78	50	6	3	8	4	40	20	14	7	32	16	إداري
66,22	98	5,10	5	6,12	6	42,86	42	10,20	10	35,71	35	تقني
<b>100</b>	<b>148</b>	<b>5,40</b>	<b>8</b>	<b>6,76</b>	<b>10</b>	<b>41,89</b>	<b>62</b>	<b>11,49</b>	<b>17</b>	<b>34,46</b>	<b>51</b>	<b>المجموع</b>

بالرغم من أن معطيات الجدول أعلاه تبين أن هناك اختلاف في مواقف الإطارات في تحديد طبيعة العلاقة التي تربط أفراد هذه الفئة حسب تخصص المبحوثين، فإن التباين يبقى ضعيفا مقارنة مع المواقف السابقة، عندما وقفنا على اتجاهاتهم حسب خصائص الجنس والمستوى التعليمي، والمواقع في التنظيم الهرمي. إن هذا لا يعني أننا ندعي بأن "التخصص" من حيث إذا كان الإطار "تقنيا" أو "إداريا"، لا يشكل أحد الخصائص التي تميز أفراد هذه الفئة والتي تنعكس على مواقفهم واتجاهاتهم، ومن ثم على ملامح هويتهم المهنية،

والاجتماعية. إن ما نريد قوله، وقد أشرنا إلى ذلك عدة مرات، انطلاقاً مما أفرزته معطيات التحقيق في حد ذاتها، هو أن التخصص لا يبدو عاملاً أساسياً وحاسماً في تحديد تلك المواقف والتصورات. فهل يعود ذلك إلى السياق الذي جرى فيه البحث وارتباط ذلك بالمرحلة الحساسة التي يمر بها الإطارات كما أشرنا إلى ذلك أيضاً؟ أم أن الأمر يعني أن التخصص لا يرقى، مهما كانت الظروف، إلى مستوى الخصائص الأساسية الأخرى وهي الجنس والمستوى التعليمي والموقع وحتى السن؟ نتمنى أن يساهم ما تبقى من هذا العمل في توضيح هذه القضية حتى نتمكن من اقتراح جواب مقنع على هذا السؤال.

بعد هذه الخطوة التي ضمناها محاولة الإجابة على تساؤلاتنا عن الكيفية التي يحدد بها إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية علاقاتهم بباقي أفراد الفئة، انتقلنا إلى خطوة أخرى وهي محاولة الكشف عن الأسباب التي تقف وراء تلك المواقف. ومن أجل تحقيق هذه الغاية، طلبنا من المبحوثين تحديد العوامل التي يعتقدون أنها تجعلهم يتبنون هذا الموقف أو ذاك في تحديدهم لعلاقتهم بنظرائهم من الإطارات. وقد أدى بنا التدقيق فيما تحصلنا عليه من ردود على هذا السؤال إلى الاعتقاد بأن مواقف الإطارات بهذا الصدد تعكس الخصائص التي تميز كل فئة منهم، وذلك من حيث المستوى التعليمي، والمواقع، وكذلك "الأصل الاجتماعي"، وإن كان ذلك بدرجة أقل. ونعني بذلك الوسط الاجتماعي الذي ينحدر منه الإطار. وقد لخص هذه الأسباب أحدهم، وهو من الإطارات السامية، بالقول: "إن أسباب التباين بين الإطارات، وما ينتج عن ذلك من توتر وصراع، تعود في اعتقادي إلى تباين الوسط الاجتماعي الذي جاء منه الإطار، وكذلك المستوى التعليمي والمسار التكويني".

لكن وبالرغم من هذا فإننا، من خلال ما لاحظناه على مواقف الإطارات الآخرين وتصريحاتهم المختلفة، توصلنا إلى الاقتناع أيضاً بأن الوسط الاجتماعي الذي ينحدر منه الإطارات، لا يبدو من العوامل الجوهرية في تحديد موقف المبحوثين، على الأقل فيما يتعلق بهذه القضية أي تحديد طبيعة العلاقة بين مختلف أفراد مجموعة الإطارات لا سيما وأن هذه الأصول ليست في حد ذاتها متنوعة وهي متقاربة بالقدر الذي يجعل الحديث عن أصول مختلفة ومتباعدة أمراً فيه مبالغة. فأغلبية الإطارات، كما سبق وأن أشرنا ينحدرون من أصول متواضعة، فلاحية وعمالية. ولذا بدا لنا أن عوامل أخرى تكون قد ساهمت في التأثير

على ملامح هوية الإطارات. ولعل المستوى التعليمي بالذات، والموقع أيضا وكذلك الجنس هي التي تنصدر تلك العوامل.

### 3.6. الإطارات وقضايا المجتمع :

في هذه الخطوة الأخيرة من الفصل السادس، سنحاول إتمام ما بدأناه منذ الفقرات الأولى لهذا الفصل، وهو عملية رسم أوضح صورة ممكنة لما يمكن أن نسميه بـ "الخلفية الإيديولوجية"، أو "النسق الفكري"، أو الخلفية الاجتماعية لأفراد فئة الإطارات العاملة بالمؤسسة الاقتصادية العمومية، كجانب أساسي من جوانب هوية هذه الفئة في هذه المرحلة من مراحل تطورها كفئة مهنية واجتماعية، نعتقد أن لها بالضرورة ما يميزها من خصائص اجتماعية ومهنية تعكس مسارها وقناعاتها وطموحاتها كفاعل اجتماعي من الفاعلين المشكلين والمنتمين للمجتمع الجزائري المعاصر.

وقد اعتقدنا أنه من المفيد لدراستنا بهذا الصدد، أن نطلب من المبحوثين من إطارات العينة، أن يحاولوا تحديد، أولا : ما يعتبرونه يشكل عائقا أو مشكلات تحول في تصورهم دون "السير الحسن" لسيرورة الحياة الاجتماعية في مطلع هذه الألفية الثالثة. وقد كنا نأمل أن هذا العمل سيساعدنا بشكل أو بآخر على الكشف عن خصائص تمثلات أفراد الفئة المعنية ببحثنا هذا للواقع الاجتماعي، ومن ثم لما يعتبرونه من الأولويات في أي عمل اجتماعي في هذه المرحلة على الأقل، من مراحل تطور المجتمع الذي ينتمون إليه، ومن ثم الكشف أيضا عما يمكن أن يشكل لديهم "الرهانات" التي توجه الفاعلين والحياة الاجتماعية بكل أبعادها.

وفي هذا السياق يمكن أن نستهل هذه العملية بالقول أن ما تمكنا من استنتاجه من ردود الإطارات وإجاباتهم عما طرحناه عليهم من أسئلة حول هذه القضية، هو أن تصوراتهم ومواقفهم كانت على العموم أوسع مما يمكن اختزاله في مجموعة محدودة من الإجابات المحددة حول ما يعانيه المجتمع من مشكلات. ويأتي في طليعة هذه المشكلات، حسب تصريحاتهم، نحو : "الضائقة المالية" وتداعياتها الاجتماعية. هذا وقد ذهب الكثير منهم إلى أن "القضية السياسية" هي المشكلة الأساسية. ولعل ذلك ما تجسده عبارات هذا الإطار السامي الذي يقول : "إن المجتمع الجزائري يعيش مرحلة تحول عميق، تتميز بأزمة

اجتماعية واقتصادية حادة". ويضيف آخر : "إن أوضاع المجتمع الجزائري تتميز، إضافة للمشكلات الاقتصادية، بـ "مشكلة ثقافية" وأزمة سياسية سببها غياب "الديمقراطية".  
إن المواقف والتصريحات التي ذكرنا منها عينة، تدل على أن الإطارات يتخذون مواقف مؤيدة بوضوح لأن تسود المشاركة السياسية والتعددية، حتى وإن كانوا يركزون على الأزمة بكل أبعادها " : "الاقتصادية" طبعاً ولكن "الثقافية والسياسية" أيضاً. "إن المشكل، يقول أحدهم، يتجسد في انهيار القدرة الشرائية والبطالة وتدهور المستوى الثقافي لأغلبية أفراد المجتمع". في حين يرى آخر، أن "معاناة البلاد تكمن في المعضلة السياسية التي نتجت عن غياب الديمقراطية كطريقة لحكم البلاد" (\*).

ولكن الملاحظ، أن الإطارات، بالرغم من "صراحة" البعض منهم، فإن أغليبيتهم يرفضون الخوض في القضايا السياسية بشكل تفصيلي ويفضلون التلميح على التصريح. وقد يكون ذلك يعكس إستراتيجية الحذر التي تنتهج من طرف أفراد هذه الفئة في ظل ما عرفته البلاد من أحداث وما شهدته من أزمة أمنية وما صاحبها من قمع وإجراءات أدت إلى الحد من حرية التعبير عن المواقف السياسية صراحة، وربما كان ذلك لدى الإطارات أكثر من غيرهم وهو في حد ذاته خاصية يمكن أن ندرجها ضمن خصائص هذه الفئة وبالتالي فإن ذلك يضيف بعداً آخر لهويتهم.

ولعل هذا يساهم أيضاً في رسم صورة واضحة فيما يتعلق بحرية التعبير في بلادنا. إذ كنا نتوقع أن الإطارات، كفئة مثقفة، أن تكون نظرتها لقضايا المجتمع أكثر التزاماً، وأن تكون مناقشاتهم أوسع وأن تكون تحليلاتهم تعكس تكوينهم وقدراتهم في المساهمة في تحديد المشكلات واقتراح الحلول. إن غياب هذه المشاركة والحذر الكبير الذي أبداه المبحوثون من هذه الفئة يعكس بشكل واضح تداعيات الظروف التي مرت بها البلاد منذ مطلع التسعينيات. وهو ما أدى فيما يبدو إلى الخوف الواضح من الخوض في القضايا العامة وهذا في حد ذاته كفيل بالكشف عن أحد جوانب ما يميز وضعية الإطارات التي كان من المفروض أن تكون إحدى القوى الاجتماعية الأساسية في المجتمع التي تساهم بأشكال مختلفة، مباشرة أو غير مباشرة، في مناقشة المشكلات الأساسية في البلاد، وفي اقتراح حلول لها وتأطير الأنشطة

\*- إن هذه المواقف تذهب في الاتجاه الذي أثارته "مونيك دانيو" (M. Dagnaud) وهو أن الإطارات يمكن أن يشكلوا مصدراً من مصادر التغيير لأوضاع المجتمع نحو مزيد من العدالة الاجتماعية كلما اتسمت أوضاعه بالتأزم والركود وكلما وصل إلى طرق مسدودة.

الاجتماعية التي تنثري الحياة السياسية والاجتماعية. فالإطارات بالرغم مما يقال عن عزوفهم عن الحياة السياسية والتنظيمات الحزبية، يشكلون إحدى القوى التي تساهم في البلدان المتقدمة، بشكل فعال في حياة الجمعيات والأحزاب التي تسعى إلى استقطاب أكبر عدد من أفراد هذه الفئة، لتقوية صفوفها وتأطير أنشطتها.

وفي سياق مواصلة عملية البحث، ومن أجل رسم صورة واضحة لهوية الإطارات، سعينا إلى محاولة الكشف عن تمثلات المبحوثين منهم لصورة المجتمع الذي ينتمون إليه. وطلبنا منهم الإجابة بهذا الصدد عن سؤالنا هذا: "هل ترضى بأن المجتمع الجزائري ينقسم إلى عدة مجموعات أم أنه عبارة عن كتلة واحدة؟" وقد كان الهدف من سؤالنا هذا كما هو واضح، هو السعي إلى الكشف عن طبيعة الخلفية العقائدية والاجتماعية التي تميز الإطارات في تصورهم لطبيعة المجتمع وبنائه محاولين في الوقت نفسه الكشف عن مواقفهم من القضايا الاجتماعية والحياة العامة للبلاد. وقد كانت ردود أفراد العينة كما يلخصه الجدول التالي:

#### جدول رقم 65: موقف الإطارات من قضية التمايز الاجتماعي

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
80	120	نعم، المجتمع منقسم إلى عدة مجموعات
15,33	23	لا، المجتمع غير منقسم إلى عدة مجموعات
4,67	7	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 39)

إن ما يحتويه الجدول من بيانات يعكس بالطبع ما صرح به لنا المبحوثون أثناء المقابلات، ويبين أن تعدد المجموعات والطبقات في المجتمع الجزائري هي قناعة أغلبية الإطارات بـ 120 فردا من حجم العينة وهو ما يمثل 80 % منها. لقد أكد هؤلاء على أن تعدد المجموعات هو ميزة المجتمع الجزائري الأساسية، ولا غرابة في ذلك طبعا، لأن خطاب السبعينيات وحتى بداية الثمانينيات الذي ينادي بضرورة القضاء على البرجوازية وبناء

الاشتراكية لم يعد له مكان في الفترة الراهنة. لقد أصبح الحديث عن الشركات الأجنبية الرأسمالية، والخصوصية، واقتصاد السوق هو المسيطر على الساحة بمختلف قطاعاتها. ولكن الغريب في الأمر أنه ورغم ما شهده المجتمع من بروز فئات تنعم بالثراء في مقابل الشرائح الواسعة من الفقراء، والبطالين، والمهمشين، وغيرهم من الطبقات التي تعيش ظروفًا اقتصادية واجتماعية مأساوية، فإن هناك من الإطارات من صرح أن المجتمع "غير منقسم إلى عدة مجموعات". لقد بلغ عدد من ذهب في هذا الاتجاه 23 فردا وهو ما يمثل نسبة 15,33% وهي نسبة لا يستهان بها حتى وإن كانت تمثل رأي الأقلية منهم.

إن إيجاد تفسير مقنع لهذا الموقف ليس سهلا. فقد يكون ذلك مرده إلى محاولة البعض من أفراد العينة التغطية على الأوضاع الاجتماعية السائدة لأسباب أيديولوجية. وقد يكون أيضا جوابا يريد أصحابه التأكيد على عكس ما صرحوا به لا سيما وقد لمسنا وعيا كبيرا لدى الأغلبية الساحقة لأفراد العينة بما آلت إليه أوضاع البلاد الاجتماعية والاقتصادية السياسية وما نتج عن ذلك من تداعيات على مختلف شرائح المجتمع العاملة، بعد حدوث "الأزمة" وما تبعها من "تحولات" و"إعادة هيكلة"، و"إصلاحات" منذ أواخر الثمانينيات وبداية التسعينيات من القرن الماضي. هذه التحولات التي دفعت ثمنها المجموعات العاملة كلها في مقابل بروز مجموعات "ضيقة" العدد ولكنها واسعة الثروة. إنها المجموعات التي وصفها الإطارات دون تردد بـ "الطفيلية" التي استطاعت، كما قال أحدهم، "أن تجمع أموالا كبيرة ليس عن طريق العمل أو الاستثمار والجهد الخلاق كما حدث في معظم المجتمعات الرأسمالية الغربية، وإنما بالطرق غير المشروعة، وعلى حساب قيم العمل، والاستحقاق والنزاهة".

ولقد لمسنا لدى معظم من تحدثوا إلينا من الإطارات حول هذا الموضوع شعورا قويا بالظلم والقهر الاجتماعي وبمرارة العجز أمام هذه الظروف "المأساوية" في نظر الكثير منهم. وفي سياق الإطار المنهجي الذي اعتمدناه في عرضنا وتحليلنا للمعطيات، فإننا سنحاول فيما يلي الكشف عن مواقف الإطارات من قضية التمايز الاجتماعي ولكن حسب الخصائص الأساسية لیتسنى لنا الوقوف على مدى التجانس أو التباين بين مختلف فئات التأطير حول هذه المواضيع الحساسة. وسنوضح ذلك في البداية حسب جنس أفراد العينة، وهو ما جسدهناه في الجدول التالي :



**جدول رقم 66 : الموقف من التمايز الاجتماعي حسب الجنس**

المجموع		لا إجابة		لا، المجتمع غير منقسم إلى عدة مجموعات		نعم، المجتمع منقسم إلى عدة مجموعات		الموقف الجنس
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
81,33	122	4,92	6	17,21	21	77,87	95	ذكر
18,67	28	3,57	1	7,14	02	89,29	25	أنثى
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>4,67</b>	<b>7</b>	<b>15,33</b>	<b>23</b>	<b>80</b>	<b>120</b>	<b>المجموع</b>

إن أبرز ما يمكن استنتاجه من قراءتنا لما يحمله الجدول أعلاه من معطيات، هو لتأكيد على ذلك الاتجاه العام الذي لاحضناه منذ الخطوات الأولى لعملية التحليل. وهو ما يتميز به الإطارات من النساء من مواقف "سلبية" تجاه أوضاع المؤسسة، والإطارات والمجتمع بصفة عامة، مقارنة بمواقف الرجال من نفس الفئة، إلى درجة أن أصبح معها الحديث عن "هويتين" : "نسائية" من جهة و"رجالية" من جهة ثانية ليس ممكنا فقط وإنما محبذا، لأنه يعكس واقع هذه الفئة بشكل واضح. فالملاحظ أنه، وبمقابل 77,97 % من الإطارات الرجال الذين إعتبروا المجتمع الجزائري "منقسم إلى عدة مجموعات"، هناك 89,29 % من النساء قد صرحن بذلك. وعلى العكس من هذا، فمقابل 17,21 % لدى الرجال بالنسبة للذين قالوا أنه لا يتشكل إلا من مجموعة واحدة هناك 7,14 % فقط من النساء من صرحن بذلك، وما يزيدنا هذا الإقناع باختلاف المواقف بين الجنسين.

هذا بالنسبة لمواقف الإطارات من قضية التمايز الاجتماعي حسب جنس المبحوثين، فما هي الصورة حسب المستوى التعليمي ؟ هذا ما سنحاول كشفه فيما يلي من خلال عرض البيانات المتعلقة بذلك في الجدول التالي :

## جدول رقم 67 : الموقف من التمايز الاجتماعي حسب المستوى التعليمي

الموقف	نعم، المجتمع منقسم		لا، المجتمع غير منقسم		لا إجابة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
جامعي	83	80,58	15	14,56	5	4,85	103	70,55
ثانوي	25	80,65	5	16,13	1	3,22	31	21,23
متوسط	9	75	3	25	-	-	12	8,22
<b>المجموع</b>	<b>117</b>	<b>80,14</b>	<b>23</b>	<b>15,75</b>	<b>6</b>	<b>4,11</b>	<b>146</b>	<b>100</b>

إن أهم ملاحظة في تقديرنا يمكن تسجيلها من قراءتنا لما يحمله الجدول أعلاه من معطيات، هي أن التباين بين مواقف الإطارات من قضية التمايز الاجتماعي المطروحة، وخلافا لما كانت عليه الوضعية في القضايا السابقة، لم يكن واضحا بين الإطارات حسب المستوى التعليمي خاصة بين "الجامعيين" و"الثانويين". فالأغلبية الساحقة من هاتين الفئتين (80,58% للأولى و 80,65% للثانية) أيدت الفكرة التي تقول أن المجتمع الجزائري "منقسم إلى عدة مجموعات". في حين لم تبلغ نسبة المؤيدين لذلك بين أصحاب المستوى المتوسط سوى 75% فقط. إن هذه المعطيات تؤدي بنا إلى القول بأن المستوى التعليمي، بالرغم من كونه أحد العوامل الأساسية في تحديد المواقف كما تأكدنا من ذلك في العديد من المحطات السابقة من هذا العمل، لم يكن حاسما هذه المرة، وذلك يعني أن الخصائص التي اعتمدنا عليها لا تؤثر بالشكل نفسه في كل المواقع وعلى جميع القضايا. فدرجة التأثير تتغير حسب تغير القضايا المعنية بتحديد المواقف وقد أكدنا على ذلك من قبل.

وبغض النظر عن ضعف التباين بين فئتي الجامعيين والثانويين من قضية التمايز الاجتماعي، فإن إرتفاع نسبة الذين يؤكدون على أن المجتمع منقسم على نفسه يعكس في الواقع أيضا "خيبة أمل" كبيرة لدى هذه الشرائح المتوسطة المثقفة التي تفضل فيما يبدو تمايزا أقل حدة مما هو عليه الآن وتتمنى سيادة أقوى لمبادئ العدالة الاجتماعية. وقد لمسنا ذلك في تصريحات أغلبية الإطارات الذين تحدثنا إليهم طيلة هذا التحقيق. فالإقرار بـ "أن المجتمع منقسم إلى عدة مجموعات" ليس تعبيراً عن أوضاع المجتمع كما يرونها فحسب، وإنما هو تعبير عن عدم رضا عن هذه الأوضاع السائدة. لا سيما وأن شرائح واسعة من هؤلاء

الإطارات يعتقدون أن بروز هذه المجموعات الثرية لم يكن قائماً عن استحقاق وعمل خلاق منتج وإنما على "المراوغة" والأنشطة "الطفيلية" التي تضر المجتمع أكثر مما تفيده. بل إن الإطارات مستاءون كذلك لأنهم يشعرون بأن هذا الثراء جاء على حساب الطبقات والشرائح التي مسها الفقر بما فيها تلك الشرائح المتوسطة التي دفعت بدورها ثمناً باهضاً لهذه "الفوضى"، على حد تعبير بعضهم.

والآن ننتقل إلى تحديد مواقف الإطارات من التمايز الاجتماعي حسب إحدى الخصائص الأساسية الأخرى ويتعلق الأمر بموقعهم الإداري في هرم السلطة ونبدأ بإعطاء لمحة عن ذلك بالجدول التالي :

### جدول رقم 68 : الموقف من التمايز الاجتماعي حسب المستوى الإداري

الموقف		نعم، المجتمع منقسم		لا، المجتمع غير منقسم		لا إجابة		المجموع	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
إطار سامي		72,22	13	22,22	4	5,56	1	12	18
إطار متوسط		81,06	107	14,39	19	4,55	6	88	132
<b>المجموع</b>		<b>80</b>	<b>120</b>	<b>15,33</b>	<b>23</b>	<b>4,67</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>150</b>

بإمكاننا أن نشير أن ما يحتويه الجدول من بيانات يؤكد في المقام الأول أن كلتا الفئتين، إطارات متوسطة وسامية، تؤيد بأغلبية ساحقة الفكرة التي تقول بأن المجتمع الجزائري بات مجتمع منقسم إلى العديد من المجموعات، والأمر الثاني أن "التباين" كان واضحاً بين الفئتين في التأكيد على صحة هذه الفكرة. فإذا ذهب 81,06 % من الإطارات المتوسطة على أن المجتمع ينقسم إلى مجموعات متعددة فإن الذين ذهبوا إلى هذا الاتجاه لدى الإطارات السامية لم يتجاوزوا 72,22 % منهم فقط. في حين إذا كانت نسبة الذين اعتبروا أن المجتمع غير منقسم إلى عدة مجموعات قد بلغت 22,22 % لدى الإطارات السامية، فإنهم لم يمثلوا سوى 14,39 % فقط لدى الإطارات المتوسطة. إن هذه المعطيات تعكس، إضافة إلى تباين المواقف بين مختلف فئات التأطير، درجة كبيرة من الواقعية والتذمر لدى الأوساط الدنيا بل والوسطى بشكل عام وهو أمر في غاية من الأهمية لأنه

يعطي صورة واضحة عما تعيشه هذه الشرائح التي قليلا ما تكون تائرة ضد الأوضاع وأميل إلى تبني مواقف إصلاحية، ولذلك اعتبرت دائما عامل من عوامل استقرار المجتمع. أما الآن، نمر إلى تحديد مواقف الإطارات من قضية التمايز حسب تخصص أفراد هذه الفئة أي حسب ما إذا كانوا "إداريون" أو "تقنيون". وهو ما يبينه الجدول التالي :

### جدول رقم 69 : الموقف من التمايز الاجتماعي حسب التخصص

الموقف		نعم، المجتمع منقسم		لا، المجتمع غير منقسم		لا إيجابية		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
38	76	9	18	3	6	50	33,78		
81	82,65	13	13,27	4	4,08	98	66,22		
<b>119</b>	<b>80,41</b>	<b>22</b>	<b>14,86</b>	<b>7</b>	<b>4,73</b>	<b>148</b>	<b>100</b>		

تبين لنا أرقام الجدول أعلاه أن التباين بين مواقف فئة كل من "التقنيين" و"الإداريين" من الإطارات ليست عارضة وإنما مستديمة. فكما اختلف الأمر في المواقع السابقة تجاه قضايا أخرى فقد اختلف هذه المرة أيضا. والملاحظ بهذا الشأن أن "التقنيين" كانوا أكثر تأكيدا على التمايز الاجتماعي مقارنة بالإداريين وهو ما كنا نتوقعه وما يتماشى إلى حد ما واتجاهات الدراسات والمواقف التي عرفتها الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي في بلادنا. فالإداريون، انطلاقا من ردودهم حول السؤال المتعلق بدرجة التمايز في المجتمع، كانوا أكثر تشددا في "تأكيد" التمايز من زملائهم الإداريين. وهو في تصورنا ميزة من ميزات هوية هاتين الفئتين. حيث يبدو الإداريون أكثر تقبلا للأوضاع الاجتماعية ولما آلت إليه أوضاع البلاد مقارنة بالتقنيين، حتى وإن كانت المواقف متقاربة على العموم فيما يتعلق بالتأكيد على وجود التمايز كحقيقة اجتماعية راسخة لا يمكن إنكارها إلا لدى أقلية من المبحوثين.

وحتى تكون محاولتنا في الكشف عن مواقف الإطارات من هذه القضايا الاجتماعية الحساسة أكثر ثراء ودلالة، طلبنا من المبحوثين أن يحددوا لنا طبيعة المجموعات التي يعتبرونها تجسد هذا التمايز، وإن كان ممكنا تحديد عددها وخصائصها. وما يمكن أن

نستنتج من ردود الإطارات بهذا الصدد، بالرغم من تنوع تلك الردود، هو أن أغلبية ساحقة ممن أجابوا على هذه الأسئلة ممن أجرينا معهم مقابلات أجمعت على أن المجتمع الجزائري، في هذه المرحلة، ونعني بها الفترة التي أجرينا أثناءها التحقيق والتي تزامنت مع بداية الألفية الثالثة، إنما يتشكل من "مجموعتين" أساسيتين: "الأغنياء" من جهة و"الفقراء" من جهة ثانية ولا شيء بينهما. إن ذلك يعني أن الإطارات يكادون يجمعون على أن الفكرة المتداولة في هذه الأيام والتي تقول بأن المجتمع الجزائري أصبح يتميز بـ "انهيار" كلي لكافة المجموعات الوسطى، فكرة صحيحة لا يمكن تجاهلها أو التقليل من حدتها.

فالوضع الراهن، كما يصوره معظم الإطارات، أصبح يتسم بـ: "سيطرة" و"هيمنة" كلية للمجموعات التي "تمركزت بين أيديها، على حد تعبير بعضهم، ثروات كبيرة، وهي قليلة العدد، على المجموعات الواسعة الأخرى التي فقدت كل شيء اقتصاديا وتقهقرت اجتماعيا، والتي تمثل الأغلبية الساحقة. وما يبدو أن الإطارات واعون به هو أنهم ينتمون إلى هذه الشرائح الواسعة التي انهارت مواقعها، من جراء الأزمة التي حدثت منذ منتصف الثمانينيات والتي تواصلت تداعياتها طيلة التسعينيات وبداية الألفية الثالثة، في ظل ما يعرف بـ "الإصلاحات الهيكلية" التي طالت مدتها دون أن يستطيع أحد معرفة تاريخ نهايتها أو الشكل الذي ستمخض عنه.

بعد هذا، وحتى ندفع بعملية التحليل لما يمكن أن يشكل معالم الخلفية الفكرية والاجتماعية للفئة موضوع البحث إلى الأمام أكثر، طلبنا من الإطارات أن يحددوا لنا ما هو الشيء الذي يعتبرونه القاعدة الأساسية التي يستند إليها التفاوت الاجتماعي القائم في بلادنا، كما أكد على تواجده أغلبية المبحوثين باختلاف خصائصهم كما رأينا. إن ما توصلنا إلى استنتاجه بهذا الصدد من خلال الأجوبة التي تحصلنا عليها بواسطة الاستمارات أو من خلال المقابلات المطولة، هو أن معظم المبحوثين، إن لم نقل كلهم، قد اكتفوا تقريبا بالإشارة إلى مظاهر هذا التفاوت ولم يسعوا، من وجهة نظرنا، إلى إعطاء تصور واضح أو فكرة مكتملة لطبيعة التمايز والأسس التي يستند إليها. إن هذا التمايز، كما يقولون، يتجسد في تفاوت فضيع في مستوى المعيشة الذي أصبح يميز الشرائح والطبقات الاجتماعية الأساسية التي تكون المجتمع الجزائري وهي، كما أشرنا، "الأغنياء" من جهة و"الفقراء" من جهة ثانية.

لقد أدى بنا ذلك إلى الاعتقاد بأن "قلة" ما صرح به الإطارات حول طبيعة التفاوت الاجتماعي والبناء الاجتماعي، يعطي دليلاً قوياً على أن أفراد هذه الفئة، المتباينين في كثير من الخصائص والمواقف كما ظهر جلياً طيلة هذا العمل، يفتقدون في معظمهم إلى خلفية عقائدية اجتماعية واضحة المعالم. فما يقدمونه غير قادر، في تصورنا، على تشكيل نموذج تفسيري يعكس تصوراً نابعا عن مشروع اجتماعي يتبناه أفراد هذه الفئة بشكل من الأشكال. ولعل هذا الغياب الواضح يجسد في حد ذاته أحد خصائص هذه الفئة كما بدى لنا في هذه المرحلة "الانتقالية" بالرغم من أن معظمهم يتخذ موقفاً سلبياً من الأوضاع السائدة والتطلع الضمني والصريح إلى الأحسن.

فالشعور العام في الوقت الحالي يغلب عليه "التذمر"، و"القلق"، وإحساس شديد بـ "الضياع" النفسي والاجتماعي، وكذلك بوعي، بدرجات متفاوتة، بأنهم، لا يعيشون هذه الأوضاع كفئة خاصة بمعزل عن الفئات الوسطى الأخرى. ولكن، وهذا جد مهم، كجزء من كيان أوسع وهو "الطبقات" أو الشرائح "الوسطى" كدائرة أوسع. "إننا نعيش، كما يقول أحد الإطارات السامية، انهياراً كاملاً للطبقات الوسطى في بلادنا". كما أن أغلبية ساحقة من المستجوبين، يؤكدون على أن الوضعية التي يعيشونها، كما يصرح به إطار متوسط من المبحوثين هي "عبارة عن كارثة بالنسبة لكل الطبقات الفقيرة". وأكثر من هذا يضيف آخر، "لقد بلغ بنا اليأس إلى درجة أننا نشعر بأننا أصبحنا نعيش في مجتمع فقد كل معالم مسيرته حياته". و"ما، يؤلمنا أكثر، يؤكد زميل له، هو أننا نرى البعض يستهلك دون حدود في الوقت الذي يجوع فيه الكثير منا".

إن تصريحات الإطارات حول مجموعة القضايا الاجتماعية المطروحة، ومواقفهم منها، لم تكن صادرة عن فئة محددة دون أخرى ولكنها قد ميزت تصريحات كل أوساط التأطير باختلاف جنسهم، وسنهم، ومستويات تعليمهم، ومواقعهم، وتخصصاتهم، بالرغم من أن هذه الخصائص قد انعكست على تلك المواقف والتصريحات. إن ارتفاع نسبة الذين اتخذوا ومواقف سلبية يعكس بشكل واضح مستوى التذمر العام الذي باتت تعيشه أغلبية فئة الإطارات وقد يكون ذلك ميزة كل الشرائح الوسطى، والعاملة رجالاً ونساءً، جامعيين وغير جامعيين، تقنيين وإداريين، حتى وإن سلمنا بأن تباين المواقف ودرجاتها بين هذه الفئات

المختلفة، كان ميزة أساسية من ميزات إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية لا يمكن تجاوزها أو الحد من أهميتها.

#### 4.6- خلاصة الفصل :

لقد خصصنا هذا الفصل من تقرير البحث لعملية عرض، ومناقشة، وتحليل المعطيات التي بإمكانها أن تؤدي في تصورنا إلى الكشف عما يمكن أن نعتبره "خلفية" أيديولوجية أو عقائدية لفئة الإطارات، وذلك كخطوة من خطوات عملية تحديد خصائص هوية هذه الفئة المهنية والاجتماعية. وحتى نحقق هذا الهدف، حاولنا تحديد مجموعة التصورات التي يحملها الإطارات وتمثلاتهم لبعض القضايا، التي يمكن من خلالها، تحديد معالم تلك الخلفية. وقد اخترنا بهذا الصدد قضايا : "المؤسسة"، و"التسيير"، و"الفعالية"، و"الكفاءة" وأيضا تحديد مواقف المبحوثين من هذه الفئة من مجموعة الإطارات وتحديد درجة التفكك، أو التكتل، التي يعتقدون أنها تميز هذه الفئة، وأخيرا تمثلاتهم لطبيعة البناء الاجتماعي الطبقي، ومكوناته، والأسس التي يقوم عليها هذا البناء. وبهذا الصدد، فإننا نعتقد أن ما قمنا به طيلة هذه الخطوة أدى بنا إلى إمكانية استنتاج مجموعة من الملاحظات الهامة، لعل أبرزها، أن الأبعاد "التقنية"، و"التنظيمية"، و"الاقتصادية"، هي التي تغطي على تصورات الإطارات فيما يتعلق بتحديد مفهوم "المؤسسة" ولوظيفة "التسيير"، وعوامل "فعاليتها"، ونجاحها.

وفي هذا المجال، فقد لمسنا بأن المؤسسة تعني لإطاراتها مجموعة من "الموارد" التي تم تجميعها من أجل تحقيق هدف أساسي هو : "إنتاج مجموعة من السلع والخدمات"، و"تحقيق أرباح ومردودية اقتصادية". أما التسيير فهو بالنسبة لهم، "القدرة" على تحقيق تلك الأهداف. وبالرغم من تسليمنا بأن المؤسسة تعني فعلا "وسيلة" من أجل تحقيق أهداف ذات أبعاد اقتصادية، فإن الإلحاح على هذا الجانب فقط دون غيره، كما لمسنا ذلك عند الأغلبية الساحقة من عينة البحث، إن لم نقل جميعها، وعدم التطرق إلى جوانب وأبعاد أخرى لا تقل أهمية، كالبعد الاجتماعي للمؤسسة، يعكس فيما نعتقد الأوضاع المتأزمة التي تتميز بها المؤسسات الاقتصادية العمومية في هذا المرحلة من تاريخها، والتي تميز كذلك أوضاع

الإطارات أنفسهم جراء انخفاض دخلهم، وتهاوي قدراتهم الشرائية، وفقدان الكثير منهم لمناصب عملهم، وخوف الآخرين من المصير نفسه الذي يتهدهم في كل لحظة.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن ما يمكن تسجيله أيضا هو أن الإطارات وأعوان إلى حد معين أو بالأحرى إنهم يؤكدون على أن فئة الإطارات تعاني كثيرا من تشتت أفرادها، وعدم توفر أي حد أدنى من التماسك، مما يكاد يقضي على كل حظوظهم في إمكانية قيامهم، كمجموعة متجانسة قادرة، على فرض نفسها والتأكيد على حقها في امتلاك مواقع قوية، والتأثير على الأحداث بما يضمن لها الدفاع عن حقوق أفرادها وعن مكتسباتهم والتعبير عن تطلعاتهم. هذا فضلا عن أنهم يعيشون ظروفًا جد صعبة على كل الأصعدة، في ظل ما تعيشه مؤسساتهم الاقتصادية العمومية من تدهور في ظل وضعية قائمة يشعرون فيها بعدم حاجة هذه المؤسسات لهم، وهو الشعور ذاته الذي يجسد في تصورنا العامل الأقوى في ما يعيشونه من اضطراب وفي ما يميز أغلبية أفراد هذه الفئة من فقدان الإحساس بهوية حقيقية من جراء فقدان الدور الذي كانوا يستندون إليه في شعورهم بكيانهم ومكانتهم الخاصة. وإنهم، نتيجة للتحويلات التي حدثت، لم يجدوا بعد ما يشكل ملامح لخصائص دور جديد في ظل ما يعرف بالإصلاحات واقتصاد السوق.

هذا، وقد أكد معظم المستجوبين، على أن المجتمع بات يتشكل من مجموعات متعددة بل أنهم يؤكدون على أن الأمر يتوقف على "طبقتين" لا ثلاثة لهما : "الأغنياء" غناء فاحشا من جهة، و"الفقراء" فقرا مدقعا من جهة ثانية، وأن بروز هؤلاء الأغنياء لم يأت نتيجة لمساهمة في خلق الثروة وتصنيع البلاد أو نحو ذلك بقدر ما هو ناتج عن عملية "سطو" على ثروات البلاد بطرق ملتوية زادت من معاناة البلاد. وقد كان ذلك في تصورهم على حساب الشرائح الوسطى المثقفة التي انهارت انهيارا يكاد يكون كاملا ولم يبق منها سوى التسمية وأن من بين هذه الشرائح فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية.

هذا، وعلينا أن نؤكد مرة أخرى على أن أبرز ما لاحظناه طيلة هذا العرض أن أهم ما يميز مواقف الإطارات وتصوراتهم حول الكثير من القضايا التي طرحت هو التباين الواضح والثابت. وأن هذا التباين يعكس مكونات فئة التأطير المختلفة حسب الخصائص التي يبدو أنها عوامل أساسية في تحديد معالم هوية الإطارات مهنيا واجتماعيا. وقد لاحظنا بهذا الصدد أن بعض الفئات كانت أكثر تدمرا ورفضًا لما تعيشه من أوضاع من فئات أخرى



كالإناث بالنسبة للرجال، والجامعيين مقارنة بغيرهم، والإطارات الوسطى في مقابل الإطارات السامية، والتقنيين بالنسبة للإداريين. وهو التباين الذي يكرس الانقسام داخل هذه الفئة بشكل واضح ويزيدها ضعفاً.

إن هذه الخصائص أو العوامل، وهذه الانقسامات تؤدي بنا إلى القول بأنها هي التي تجعل فئة الإطارات : "فئات" مختلفة تشترك في كثير من الظروف والمعاناة ولكنها تختلف في كثير من التصورات والتمثلات، التي تحول دون بروز هذه المجموعات كفاعل متماسك، قادر على مواجهة التحديات الكثيرة والدفاع عن مصالحه والتعبير عن تطلعاته وطموحاته، وربما كان ذلك سبباً في منع إمكانية الحديث عن هوية واحدة بالنسبة لهذه الفئة، وهو ما سنحاول التأكد منه في ما تبقى لنا من تحليل للمعطيات من خلال تطرقنا إلى قضايا أخرى متعلقة باستعدادات أفراد هذه الفئة للالتزام والعمل الجماعي، وهو موضوع الفصل السابع والأخير من هذا التقرير.

## الفصل السابع

### الإطارات والفعل الجماعي

#### تمهيد :

مثلاً يمكن أن نلاحظه من العنوان، فإن موضوع هذا الفصل الأخير من تقرير البحث، هو محاولة من أجل تحديد ما يمكن أن نعتبره مشروعاً اجتماعياً، بالنسبة للإطارات كفئة اجتماعية، وكبعد أساسي من أبعاد هوية هذه الفئة. إننا نحاول، بتعبير آخر، الإجابة على السؤال التالي : أين يتجه الإطارات من حيث الموقع والدور مستقبلاً ؟ وهو السؤال المجدد إلى حد كبير البعد الثالث من أبعاد الهوية، حيث حاولنا، في الفصول السابقة الإجابة على السؤالين الأولين : من أين جاء الإطارات ؟ وكيف هم الآن ؟ كتجسيد للبعدين الآخرين لهذا المفهوم، كما قمنا بتحديد أبعاده والمعنى الذي يشير إليه. لقد اعتبرنا "الهوية" نقطة تقاطع لكل من الماضي والحاضر والمستقبل لأي فاعل اجتماعي. والمستقبل يمكن استشرافه من خلال طموحات الفاعلين وتطلعاتهم والاستراتيجيات الفعلية أو المحتملة التي ينتهجونها، من أجل تحقيق تلك الطموحات والأهداف، وهو ما يمكن التوصل إليه من خلال الكشف عن درجة التزامهم وإستعداداتهم لاقتحام العمل الاجتماعي بعد الكشف عن طبيعة تلك التطلعات والطموحات.

انطلاقاً من هذه الخلفية، نعمل على محاولة تحديد طبيعة أهداف الإطارات ومشاريعهم المستقبلية، ودرجة مشاركتهم في العمل الاجتماعي الجماعي، لا سيما في ميادين الأنشطة والحركات : الثقافية والنقابية والسياسية. وقد اعتمدنا في ذلك على جمع معطيات حول الكيفية التي يحدد بها الإطارات أدوارهم مهنيًا واجتماعيًا، وطبيعة التصورات التي يحملونها عن مواقعهم في المجتمع، وما يطمحون إلى تحقيقه من أهداف، وما هي الطرق التي يفضلون انتهاجها من أجل تحقيق تلك الأهداف، ثم كيف يقيمون وضعيتهم حالياً، وما هي اهتماماتهم في المطالعة والنشاط الثقافي، وما هي أنشطتهم المهنية والاجتماعية ؟ وإلى أي حد يساهمون في العمل النقابي والحزبي ؟ وهي الأسئلة التي يطمح للإجابة عليها هذا الفصل السابع.

## 1.7. دور الإطار ومكانته في المجتمع

نبدأ هذا الفصل، أو هذه الخطوة من العمس، وفق المنهجية التي اعتمدها، بالتطرق إلى محاولة لتحديد تصورات الإطارات وتمثلاتهم لأدوارهم ومكاناتهم في المجتمع ككل لأن ذلك يساهم في تقديرنا في الوقوف على ما يمكن أن يشكل عنصراً أساسياً للقاعدة التي ينطلق منها أفراد هذه الفئة، من أجل العمل على تحقيق ما قد يعبر عن طموحاتهم، وتطلعاتهم الخاصة والعامة، التي يمكن أن تكون جزءاً من مشروع يكون بمثابة الدافع والخلفية الفكرية والأيدولوجية التي توجه أفعالهم كفاعلين اجتماعيين، وهو ما يساهم بطبيعة الحال في الكشف عن أحد أبعاد هوية هذه الفئة كما سبق وأكدنا على ذلك.

ومن خلال ما بحوزتنا من ردود وتصريحات لمختلف المبحوثين من الإطارات الذين استجوبناهم بمناسبة إجرائنا لهذا البحث على الأسئلة التي طرحت عليهم حول القضايا المشار إليها، فإنه بإمكاننا القول بأن أول ما سجلناه بهذا الصدد هو أن أغلبية أفراد فئة التأطير تذهب إلى إعطاء أهمية كبيرة لمكانة الإطار في المجتمع. "إن الإطار، يقول أحدهم (51 سنة)، يجب أن تكون له مكانة، وأن يكون في منأى من أي حاجة وأن يكون "مستغلاً" كما يجب".

إن هذا التصريح النموذجي، يكشف عن رغبة في تحسين وضعية الإطار المتدهورة من جهة، وأن يفسح المجال له لتطبيق ما بحوزته من مؤهلات وقدرات تم الاستغناء عنها، كما عبر عن ذلك الكثير من المبحوثين، من جهة ثانية. فالإطارات، فيما يبدو، وأعوان بأنهم قادرين على تقديم خدمة "ثمينة" للمجتمع كأحد الشروط الأساسية للنهوض به وتميمته، وأن ذلك غير متاح لهم في الوقت الراهن. "إن الإطار، كما يوضح لنا أحد المهندسين ( 38 سنة)، هو الذي يمكن أن يكون "القاطرة" الحقيقية في كل ميادين العمل والإنتاج". وهناك من ذهب إلى المطالبة بأن يكون الإطار "قدوة" للآخرين، كما عبرت عن ذلك إحدى الإطارات. إلا أن ما يبدو غير مستساغ لدى الإطارات، وخاصة الشباب منهم، والجامعيين أكثر من غيرهم، هو أن قيام الإطار بواجبه في "هذه الظروف الصعبة"، تعترضه عراقيل وعقبات متعددة، يصعب تجاوزها. وهو ما أرادت أن تعبر عنه إحدى الإطارات لما قالت لنا بأنه

"كان من المفروض أن يكون للإطار دور مهم في المجتمع، إلا أن ذلك غير صحيح تماما بالنسبة لمجتمعنا في الوقت الراهن".

وإذا أردنا تليخيص وجهة نظر الإطارات بهذا الشأن فإنه، بإمكاننا القول، بأن المبحوثين أكدوا بدرجات مختلفة على "أهمية" الدور المنوط بالإطار ليس داخل التنظيم فقط وإنما في الحياة الاجتماعية العامة أيضا. ولكن، وبالرغم من هذا التأكيد "الجماعي"، فإن ما لاحظناه هو أن أغلبية من تحدثنا إليهم من الإطارات، يواجهون صعوبة واضحة في تحديد دقيق لهذا الدور ومن المتوقع أن هذه "الضبابية" ستؤثر بشكل أو بآخر، وبصفة سلبية على استعدادات الإطارات لأداء هذا الدور. وبالإضافة إلى ذلك، إن وعي الإطارات بأهمية دورهم وإرادة الكثير منهم للقيام بمهامه الاجتماعية يصطدم بمرارة شديدة وبشكل واضح بصعوبة الأوضاع التي تميز حياتهم المهنية والاجتماعية التي تجسدها هشاشة مكانتهم وضعف مصادره الاقتصادية، والرمزية، في ظل ما تعيشه البلاد من انهيار للمؤسسة الاقتصادية العمومية ومن "انهيار" فضيع لقيم "العمل"، و"النجاعة"، و"الكفاءة"، و"الاستحقاق". وهي القيم التي كان من المفروض أن تشكل "الملجأ" الأول للإطار والقاعدة الأساسية التي ينطلق منها للمطالبة بمكانة في المجتمع بعد المؤسسة.

والخلاصة التي يمكن الخروج بها من هذا كله، هو أن أغلبية الإطارات يرون بأن دورهم في المجتمع كان يمكن أن يكون دورا رياديا وفعالا وحساسا. إلا أن تحديد مكونات وعناصر هذا الدور لم يكن مهمة سهلة بالنسبة للكثير منهم، إضافة إلى وعيهم بصعوبة المهمة في القيام بهذا الدور في الظروف الراهنة خاصة فيما تعلق منها بغياب العمل الجماعي، وفقدان المبادرة، وصعوبة التنظيم، وضعف النشاط النقابي والاجتماعي. وفي هذا السياق، طلبنا من أفراد عينة البحث تحديد موقعهم، ليس على مستوى المؤسسة كما فعلنا في خطوات سابقة، ولكن هذه المرة على مستوى المجتمع ككل، ليتسنى لنا الوقوف على تمثيلات أفراد هذه الفئة لمكانتهم في هذه المرحلة. وقد اقترحنا عليهم في هذا المقام ثلاثة مستويات أيضا وهي "قمة الهرم"، و"وسط الهرم" و"أخيرا" أسفل الهرم" وكنا نهدف كما هو واضح إلى الكشف عن تصوراتهم لمواقعهم ومن ثم، عن درجة اندفاعهم نحو المطالبة باحتلال تلك المواقع من خلال التعبير عن الذات وتحقيق الطموحات. وقد كانت ردودهم وفق ما يبينه لنا الجدول التالي :

**جدول رقم 70 : تحديد الإطارات لمواقعهم في المجتمع**

النسبة المئوية	التكرار	الموقف
4,67	07	في قمة الهرم
65,33	98	في وسط الهرم
27,33	41	في أسفل الهرم
2,67	04	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 45)

لعل أول ما يلفت الانتباه من تفحص المعطيات التي يحتويها الجدول أعلاه، هو النسبة المرتفعة للذين صرحوا بأنهم ينتمون إلى "وسط الهرم"، حيث بلغت 65,33 % أي ما يقارب الثلثين على الرغم من أنهم عبروا، في نفس الوقت، عن امتعاض وتذمر جراء "الأوضاع المتأزمة" التي يعيشونها. وما يسجل هنا، هو أن هذه الإجابات تلتقي إلى حد بعيد مع ما رأيناه من قبل بالنسبة لتحديد الانتماء داخل المؤسسة، حيث أعلن 61,33 % من عينة البحث أنهم ينتمون إلى "المستوى الأوسط". ومن هنا أمكننا القول بأن هذا الشعور أو هذه الرغبة في التمتع في "الوسط"، بالرغم من أوضاع الإطارات الصعبة اقتصاديا واجتماعيا، تشكل نزعة قوية لدى أفراد هذه الفئة وهي ميزة أشارت إليها العديد من البحوث وعبرت عنها الكثير من الرؤى بأشكال مختلفة، وهي النزعة المعروفة بـ "الطريق الثالث"، أي تلك التي تسعى إلى التميز عن المجموعات العمالية من جهة والمجموعات المالكة في المجتمعات الرأسمالية من جهة أخرى.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن تأكيد الإطارات على الانتماء إلى "الوسط" في الوقت الذي يعتبرون فيه أن المجموعات الوسطى تعرف انهيارا كبيرا لا يعكس انتماء حقيقيا فعليا بقدر ما يعبر عن "أمل" أو "أمنية" تراود أفراد هذه الفئة في التمتع في وسط البناء الاجتماعي العام، كجزء أساسي من اتجاهاتها النفسية والإيديولوجية، ذات النزعة "التمييزية" عن باقي فئات المجتمع الأساسية الأخرى بكل مكوناتها ومواقعها.

كما أن التعبير عن الانتماء إلى "الوسط" بهذا الوضوح لا ينبغي أن يخفي عنا، في نفس الوقت، ملاحظة أخرى وهي تلك النسبة المعتبرة، التي قال أصحابها أنهم ينتمون إلى "أسفل" الهرم والتي بلغت كما هو مسجل في الجدول أعلاه : 27,33 % . ومن جهة ثانية، لا بد من ملاحظة ضعف الذين عبروا عن انتمائهم إلى "قمة" البناء، التي لم تبلغ سوى 4,67 % . وقد تكون هاتين النسبتين دليل آخر أيضا على تشتت هذه الفئة وصعوبة الحديث عن انسجام الرؤى والتمثلات والمواقف لدى أفرادها. إلا أن ذلك لا يقلل في تصورنا، من النتيجة التي سجلناها في البداية وهي سيطرة الاتجاه نحو الانتماء إلى الأوساط الاجتماعية الوسطى. إن هذا الاتجاه يمكن اعتباره ميزة أساسية من ميزات هذه الفئة، كبعد أساسي من هويتها، وخلفيتها الإيديولوجية والاجتماعية.

هذا بالنسبة لمواقف الإطارات من قضية الانتماء الاجتماعي، دون تمييز بين مختلف أطراف هذه الفئة. وبما أننا سعينا دائما إلى تحديد هذه المواقف حسب خصائص أفراد هذه الفئة الأساسية، من حيث السن والمستوى التعليمي، إلخ، ليتسنى لنا الوقوف على درجة تجانس هذه الفئة أو عدم تجانسها، وبالتالي حتى نقف على مختلف مكوناتها واتجاهاتها كفئة اجتماعية، نستعرض فيما يلي مواقف الإطارات من قضية الانتماء الاجتماعي حسب تلك الخصائص وسنبدأ بـ : جنس المبحوثين كما يبينه لنا الجدول التالي :

#### جدول رقم 77 : تحديد الانتماء الاجتماعي حسب الجنس

الموقف	قمة الهرم		وسط الهرم		أسفل الهرم		لا إجابة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	07	5,74	76	62,29	36	29,51	3	2,46	122	81,33
أنثى	-	-	22	78,57	05	17,86	1	3,57	28	18,67
المجموع	07	4,67	98	65,33	41	27,33	4	2,67	150	100

نلاحظ من خلال البيانات التي يحتويها الجدول رقم 70، وبشكل واضح، أن المواقف جد متباينة بين الرجال والنساء والإطارات في تحديد الانتماء إلى إحدى مستويات البناء

الاجتماعي. والملاحظ أيضا، ومثلما كان الشأن بالنسبة لتحديد الانتماء إلى أحد مستويات البناء داخل المؤسسة، فإن الإناث كن أكثر رغبة في التمتع في "وسط" الهرم حيث بلغت نسبة من صرحن بذلك منهن 78,57 % مقابل 62,99 % فقط لدى الرجال. وفي المقابل، فإن الذكور كانوا أكثر عددا ونسبة في تحديد انتمائهم إلى "أسفل" الهرم حيث كانت نسبة من أجاب بذلك 29,51 % مقابل 17,86 % فقط لدى الإناث. والملاحظة الثالثة بهذا الشأن، هي أن كل الإناث رفضن تحديد انتمائهن إلى "أعلى" الهرم مقابل 5,76 % لدى الذكور. إن هذه الردود تعكس من دون شك رغبة قوية لدى الإناث في تشكيل مجموعة مستقلة ضمن "المجموعات الوسطى". وهذا بدوره يجعلنا نذهب إلى القول، وهو في الحقيقة ما لم نكن نتوقعه، أن رغبة الإناث في الدفاع عن مكانة خاصة بالإطارات ضمن الطبقات الوسطى أقوى منها لدى الرجال وهو في تقديرنا إحدى النتائج الأساسية التي يكون قد توصل إليها هذا البحث.

أما إذا أردنا الوقوف على مواقف الإطارات من تحديد الانتماء الاجتماعي حسب السن فإن الوضعية كانت كما يبينه لنا الجدول رقم 72 :

### جدول رقم 72 : تحديد الانتماء الاجتماعي حسب السن

الموقف	قمة الهرم		وسط الهرم		أسفل الهرم		لا إجابة		المجموع	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
أقل من 30 سنة	8,33	1	58,33	7	33,33	4	-	-	8,28	12
30 إلى 40 سنة	1,89	1	67,92	36	26,42	14	3,77	2	36,55	53
40 إلى 50 سنة	4,84	3	64,52	40	29,03	18	1,61	1	42,76	62
50 سنة وأكثر	11,11	2	66,67	12	16,67	3	5,55	1	12,41	18
<b>المجموع</b>	<b>4,83</b>	<b>7</b>	<b>65,52</b>	<b>95</b>	<b>26,90</b>	<b>39</b>	<b>2,75</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>145</b>

ما يمكن ملاحظته، علاوة على الاختلاف الواضح بين فئات السن في تحديد الانتماء إلى أحد مستويات البناء الاجتماعي، هو أن التصريح بالتواجد في "أسفل" الهرم يقوى كلما كان السن أقل. فإذا كان 16,67 % من الإطارات الذين يتجاوز سنهم الخمسين عاما

يعتقدون أنهم جزءا من "أسفل الهرم"، فإن نسبة هؤلاء عند الذين تمتد أعمارهم بين 40 و 50 سنة 23,03 % و 26,42 % بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة أما لدى الذين نقل أعمارهم عن الثلاثين سنة فقد كانت نسبتهم أعلى حيث وصلت إلى الثلث أي 33,33 %.

كما نلاحظ أيضا أن نسبة الذين صرحوا بانتمائهم إلى "أعلى" الهرم قد بلغت 11,11 %، وقد سجلت لدى الذين تزيد أعمارهم عن الخمسين سنة. في حين كانت الأضعف لدى الذين تبلغ أعمارهم بين 30 و 40 سنة حيث كانت 1,83 % فقط. أما بالنسبة للذين قالوا بأنهم يتواجدون في "وسط" الهرم وهم الجزء الأكبر كما رأينا فقد سجلت أعلى نسبة لهم لدى نفس الفئة أي الذين تتراوح سنهم بين 30 و 40 سنة حيث بلغت 67,92 %.

إن هذه المعطيات تدل، بالإضافة على التباين بين مختلف فئات التأطير من حيث السن، أن نزعة الانتماء إلى المجموعات الدنيا تتمركز لدى فئة الشباب، هذه الفئة التي كانت دائما شديدة التذمر من الأوضاع السائدة. في حين تضعف هذه النزعة لدى الذين يفوق سنهم الخمسين سنة وهي الفئة التي كانت دائما أكثر "رضا" على الظروف السائدة. في حين تتأكد مرة أخرى تلك المواقف "الوسطية" لدى فئة الذين تمتد أعمارهم بين 30 و 40 سنة وهي الفئة التي تبدو أكثر تمثيلا للإطارات من حيث نزعتها في الانتماء إلى المجموعات الوسطى كقيمة اجتماعية أساسية لدى هذه الفئة.

هذا إذا بالنسبة لتحديد الانتماء حسب السن والجنس أما الآن ننتقل إلى ربط تلك

المواقف بالمستوى التعليمي للإطارات ونبدأ بعرض البيانات في الجدول التالي :

### جدول رقم 73 : تحديد الانتماء الاجتماعي حسب المستوى التعليمي

المجموع		لا إجابة		أسفل الهرم		وسط الهرم		قمة الهرم		الموقف
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
70,55	103	1,94	2	21,36	22	70,87	73	5,83	6	جامعي
21,23	31	6,45	2	38,71	12	54,84	17	-	-	ثانوي
8,22	12	-	-	33,33	4	58,33	7	8,33	1	متوسط
<b>100</b>	<b>146</b>	<b>2,74</b>	<b>4</b>	<b>26,03</b>	<b>38</b>	<b>66,44</b>	<b>97</b>	<b>4,79</b>	<b>7</b>	<b>المجموع</b>



كما كان متوقعا، بناء على ما تمت ملاحظته إلى حد الآن، فإن المستوى التعليمي يشكل أحد الخصائص الأساسية التي تميز إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية عن بعضهم البعض من حيث مواقفهم واتجاهاتهم وتمثلاتهم الاجتماعية، وبالتالي من حيث هوية أفراد هذه الفئة المهنية والاجتماعية، المنبثقة عن التقسيم الاجتماعي للعمل الحديث. إذ يبدو، وبشكل واضح، التباين بين مختلف مكونات هذه الفئة وخاصة بين "الجامعيين" من جهة وغيرهم من جهة ثانية. ففي الوقت الذي صرح فيه 70,87% من الجامعيين أنهم ينتمون إلى "وسط" الهرم، فإن نسبة هؤلاء عند "الثانويين" كانت 54,84% و 58,33% عند أصحاب المستوى المتوسط. إن هذه النسب تؤكد أن المستوى التعليمي العالي يشكل من دون شك أحد الدعائم الأساسية التي تستند إليها فئة الإطارات في تكوينها وفي تصوراتها وفي طبيعتها كمجموعة اجتماعية متميزة عن باقي الفئات والمجموعات المهنية والاجتماعية الأخرى بالإضافة إلى دورها الخاص بها وبحكم موقعها ومكانتها كفئة يستند دخلها على مشاركتها المتميزة في عملية خلق الثروة بدلا من ملكيتها أو انتمائها للأوساط والقوى المهيمنة.

من هنا، فإن أهم نتيجة يمكن أن نكون قد توصلنا إليها بهذا الصدد، هي أن المستوى التعليمي خاصة من حيث انتماء الإطار التعليمي العالي العام أو المتخصص، يشكل عنصرا أساسيا من عناصر تحديد ملامح هوية فئة الإطارات. فهو الذي يحدد إلى حد كبير درجة وعي الإطار بخصوصية دوره ومطالبته بمركز متميز، وتمثلاته من حيث مكانته والمستوى الاجتماعي الذي يميزه عن غيره من فئات المجتمع الأخرى، العاملة منها أو المالكة، أو المفوضة من طرف القوى القيادية، وإن كنا قد وقفنا على أن لخصائص الجنس والسن تأثيرا أيضا. أما بالنسبة لموقع الإطارات في البناء الهرمي للمؤسسة من حيث إذا كانوا "إطارات متوسطة" أو "إطارات سامية" وتأثير ذلك عن تمثلاتهم للمستوى الذي ينتمون إليه، فإن ذلك ما سنتطرق إليه في ما يلي وهو ما يجسده لنا الجدول التالي :

**جدول رقم 74 : تحديد الانتماء الاجتماعي حسب المستوى الإداري**

المجموع		لا إجابة		أسفل الهرم		وسط الهرم		قمة الهرم		الموقف
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المستوى
13,33	18	-	-	-	-	88,89	16	11,11	2	إطار سامي
86,67	132	3,03	04	31,06	41	62,12	82	3,79	5	إطار متوسط
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>2,67</b>	<b>04</b>	<b>27,33</b>	<b>41</b>	<b>65,33</b>	<b>98</b>	<b>4,67</b>	<b>7</b>	<b>المجموع</b>

من قراءتنا لما تضمنه الجدول أعلاه من معطيات، يتبين لنا جليا الانعكاس القوي لموقع الإطارات ضمن البناء الهرمي للتأطير في المؤسسة على تحديد الانتماء لأحد المستويات الاجتماعية الثلاثة المقترحة. فأعلى نسبة للذين قالوا بانتمائهم لـ "قمة الهرم" بـ 11,11 % نجدها لدى الإطارات السامية في الوقت الذي لم يجب أحد منهم بالتواجد في "أسفل الهرم". والعكس صحيح أيضا، فإن أضعف نسبة للذين حددوا انتمائهم لقمة الهرم نجدها لدى الإطارات المتوسطة بـ 3,79 % فقط في الوقت الذي صرح 31,06 % منهم أنهم من أصحاب "أسفل الهرم". إن هذه المواقف دليل إضافي على تأثر الاتجاهات والتمثلات الاجتماعية بموقع الفاعل وظروفه المهنية والاجتماعية. وبالتالي فهو عامل أساسي في تحديد ملامح هويته من خلال تحديد مواقفه وطموحاته وتطلعاته في ظروف معينة من مراحل حياته الاجتماعية.

وعلاوة على، هذا نلاحظ أيضا أن نزعة تحديد الانتماء في "وسط الهرم" قوية جدا عند الفئتين الإطارات المتوسطة والإطارات السامية على حد سواء وإن كانت أقوى لدى الفئة الثانية حيث بلغت نسبة الذين أكدوا على ذلك لديهم 88,89 % في الوقت الذي وصلت 62,12 % فقط لدى الإطارات المتوسطة. إن هاتين النسبتين تؤكدان، كما كان الشأن فيما سبق، على أن نزعة التمركز في وسط مستويات البناء الاجتماعي، نزعة عامة لدى أفراد فئة التأطير، لدرجة يمكننا معها التأكيد على أن هذه النزعة تشكل بالفعل إحدى دعائم الخلفية الاجتماعية للإطارات باختلاف خصائصهم، ومواقعهم، وظروفهم المهنية والاجتماعية. وإن كانت هذه النزعة تعرف فيما يبدو تراجعاً حقيقياً في هذه المرحلة الصعبة من تاريخ هذه

الفئة. وحتى نكشف عن درجة هذا الاتجاه سنحاول فيما يلي التعرض لتحديد الانتماء حسب خاصية أخرى وهي تخصص الإطارات حتى تكتمل لدينا الصورة التي نحاول رسمها. الجدول التالي يحتوي على البيانات المتعلقة بذلك :

### جدول رقم 75 : تحديد الانتماء الاجتماعي حسب التخصص

الموقف		قمة الهرم		وسط الهرم		أسفل الهرم		لا إجابة		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إداري	-	-	-	34	68	15	30	1	2	50	33,78
تقني	5	5,10	64	65,31	26	26,53	3	3,06	98	66,22	
المجموع	5	3,38	98	66,22	41	27,70	4	2,70	148	100	

من قراءتنا لبيانات الجدول رقم 75 أعلاه، نستنتج أن مواقف الإطارات من انتماءاتهم الاجتماعية متقاربة بين "الإداريين" من جهة و"التقنيين" من جهة ثانية. ولكن ذلك لا يجب أن يخفي عن أعيننا أن الشعور بـ الانتماء إلى المجموعات "المهيمنة" أو "الراقية" إن اختلف تماماً لدى الفئة الأولى من الإطارات فإنه موجود لدى الفئة الثانية. وكما أشرنا في عدة مواقع سابقة، فإن الملفت لانتباه أن هذا الشعور بالابتعاد عن المستويات الدنيا، والرغبة في الظهور ضمن المجموعات القيادية العليا، لا نجده لدى أصحاب "المكاتب"، والياقات البيضاء، على حد تعبير "ميلز"، وإنما لدى أصحاب الورشات من ذوي التكوين التقني وهو يختلف، كما سبق ولاحظنا، عن ما كانت توحى به دراسات السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي.

إن هذا التطور الذي يكون قد حدث في مواقف الفئتين، قد يكون في نفس الوقت مؤشراً على ظهور تصورات جديدة لدى التقنيين نتيجة لما حدث من تغير في موازين القوى، حيث باتت فئة التقنيين أحسن تموقعا من الإداريين وإن كنا نميل للاعتقاد أن ذلك لا يمس سوى أقلية فقط من هذه الفئة والدليل على ذلك أن نسبة التقنيين الذين صرحوا بانتمائهم إلى "أعلى الهرم"، لم تبلغ سوى 5,10 % من مجموع هذه الفئة خاصة وأن أغلبية الفئتين بنسب

مقاربة 68% لدى الإداريين و 65,31% لدى التقنيين لم تشذ عن القاعدة العامة في هذا المجال، وهي التصريح بالانتماء إلى "وسط الهرم" دون غيره من المستويات الاجتماعية الأخرى.

وبعد أن تعرضنا إلى مواقف الإطارات فيما يتعلق بانتمائهم إلى أحد مستويات البناء الاجتماعي الأساسية، وبتحديد طبيعة أدوارهم في المجتمع كخطوة إضافية على طريق تحديد خصائص هوية هذه الفئة سننتقل فيما يلي إلى مرحلة أخرى من مراحل هذا البحث، والتي نعتقد أنها لا تقل أهمية عن سابقتها وهي محاولة التطرق إلى مختلف الأنشطة الاجتماعية ودرجة التزام الإطارات بها سواء فيما يرتبط بفئة الإطارات نفسها أو بقضايا المجتمع المختلفة وذلك من خلال الاعتماد على بعض المؤشرات التي نرى بأنها كفيلة لتحقيق هذا الهدف. وقد اعتمدنا في هذا على الخطوات التالية : أولاً، طلبنا من المبحوثين تحديد وضعية الإطار في المجتمع في هذه المرحلة التاريخية بكل تداعياتها وخصائصها، ثم طلبنا منهم كذلك أن يحددوا "الأهداف" التي يمكن أن تشكل طموحات لأفراد هذه الفئة والتي يسعون إلى تحقيقها. وقد طلبنا منهم أيضاً، أن يحددوا اهتماماتهم العامة من خلال ما يقرؤون ويطالعون في الكتب، والمجلات، والجرائد، وفي الأخير، طلبنا منهم أن يكشفوا لنا عن مدى اقتحامهم ومشاركتهم في مختلف الأنشطة الاجتماعية العامة، المهنية منها والثقافية والسياسية، وذلك كآخر خطوة في العملية التي قمنا بها من أجل تحقيق ما سطرناه كهدف رئيسي من القيام بهذا البحث وهو : تحديد خصائص هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا كفئة مهنية واجتماعية.

## 2.7. طموحات الإطارات وتطلعاتهم :

نبدأ خطوتنا هذه، بالتعرض إلى تقييم الإطارات لما يعيشونه من وضعية في المجتمع في هذه المرحلة، كنقطة انطلاق نحو ما يمكن أن يحدده من أهداف كتجسيد لما يطمحون إلى تحقيقه. إن الصورة التي يحملها الإطارات عن وضعيتهم، ومكانتهم في المجتمع قد تكون السبيل الأنجع للكشف عن أولى عناصر الخلفية التي تشكل القاعدة التي يستند إليها أفراد هذه الفئة، كفاعلين اجتماعيين، في رسم الأهداف والتطلعات ومن ثم في انتهاج إستراتيجيات اجتماعية في عملهم من أجل الدفاع عن مواقعهم، ومصالحهم أو تحسين

أوضاعهم، والتعبير عن أنفسهم وبالتالي عن مصيرهم كفئة اجتماعية محددة ضمن قوى المجتمع الأخرى.

وفي ردهم على تساؤلاتنا هذه، ضاقت مفردات اللغة بما رحبت على الإطارات من أجل التعبير عن شعورهم وتحديد وضعيتهم في هذه الفترة التاريخية الصعبة من تاريخهم. لقد اجتهدوا كثيرا لتصوير "معاناتهم" وما يعيشونه من ظروف واتفقوا جميعا، بمختلف مكوناتهم، على رسم صورة جد قاتمة لوضعية الإطار. فهي، في تقدير أغليبتهم، وضعية لا يحسدون عليها أبدا. وهم يشعرون إزاءها بمرارة ويأس كبيرين. فهي، كما يقول أحدهم "جد قاسية" تتميز أساسا بكل من: "التهميش"، و"الحاجة"، ويغلب عليها "اليأس" وكذلك "انسداد الأفق" أمام الإطارات في ظل وضعية عامة أصابتها عدة "أمراض" اجتماعية أبرزها: "الظلم الاجتماعي"، وكثرة "المحاباة" وغيرها "من الآفات التي تفاقمت حدتها، حسب رأي الأغلبية، طيلة هذه السنوات الأخيرة.

ومما زاد من حدة درجة اليأس لدى معظم الإطارات، كما تبين لنا من التحقيق الذي أجريناه، هو شعور هؤلاء الإطارات بالضعف وعدم القدرة على تحسين الأوضاع المتدهورة في وضعية لا يملكون فيها أية وسيلة أو إمكانية للحد من المعاناة. فالمؤسسات الاقتصادية تعيش في معظمها. وربما كلها حالة "الميوؤوس منه"، "لا تملك أسواقا"، وتعاني من "منشآت قديمة"، في ظل "اختناق مالي"، رهيب وبـ "ديون متراكمة". وكذلك، عدم رغبة ولا قدرة مسؤوليها على تحسين أوضاعها. إن الإطارات، حسب ما توفر لدينا من معطيات أثناء قيامنا بهذا العمل، يشعرون بأنهم يعيشون ظرفا حرجا. فلا المؤسسة تحتاج إليهم فعلا، ولا هم قادرين على إيجاد أماكن أخرى يمكن أن تخفف من وطأة ما يئنون تحته من معاناة وتهميش ويأس. فقد اختفى دورهم القديم بانهييار المؤسسة العمومية ودخول عهد "الإصلاحات" ولم تعد للدولة الرغبة في الحفاظ على هذه المؤسسات التي كان لهم فيها الدور الرقابي حتى وإن كان "تابعا" لما تحدده المجموعات المهيمنة لهم من أهداف.

وإن ما يزيد من وقع الظروف التي يعيشها أفراد فئة التآطير هو ذلك الفشل في إيجاد الدور الجديد الذي يمكن أن يحل مكان الدور القديم لأن ذلك كفيل بأن يمنحهم قاعدة جديدة يستندون إليها في سعيهم إلى احتلال مكانة جديدة. لكن ما يواجه الإطارات من تحد هو شعورهم بأن قيم "الفعالية"، و"الإنتاج"، و"الإبداع"، و"المردودية"، و"الاستحقاق" وباختصار

كل ما يمكن أن يشكل عنصرا من عناصر "الرأس مال الرمزي"، أو "المعرفي"، الذي يجسد دور الإطار في المؤسسة، في حالة المجتمعات الصناعية المعاصرة، لا تحضى بأي اعتبار يذكر في هذه الأيام. وقد يشكل ذلك بالنظر إلى طبيعة تكوين الإطارات خيبة أمل كبيرة بالنسبة إليهم لأن "القدرة"، و "الكفاءة"، و "المؤهلات" هي التي تشكل الرأس مال الوحيد الذي يسعون إلى تثمينه من خلال أدائهم لدورهم.

وحتى نتمكن من رسم صورة أوضح لطبيعة ما يحمله الإطارات من طموحات، وتطلعات كجزء أساسي من عملية تحديد خصائص هوية هذه الفئة المهنية الاجتماعية، طلبنا من المبحوثين أن يحاولوا تحديد طبيعة ما يطمحون إلى تحقيقه من أهداف في هذه المرحلة التاريخية من تاريخهم. وقد توصلنا من خلال ردود الإطارات وتصريحاتهم إلى أن الإطارات باتوا يتواجدون في حالة يأس وبدون تطلعات واضحة، وهو عنصر مهم جدا إذا أخذناه في سياق الظروف التي أجرينا فيها البحث. إن ذلك يعكس، وبشكل لم نكن نتوقعه، ما يعانیه إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في هذه المرحلة الصعبة في حياة تلك المؤسسات.

إن هذه الوضعية انعكست بشكل كبير على أجوبة وردود المبحوثين أنفسهم التي تميزت في معظمها بل وفي جميعها بغياب الطموح وضبابية الرؤية. لقد غلب على أهداف الإطارات الانشغال "المالي" وحده وغياب أي تطلع ضمن "مشروع" أو تصور اجتماعي. فالهدف هو "تحسين ظروف الحياة البائسة"، و"رفع الأجور الزهيدة"، و"تقدير لما يقوم به الإطار من مهام". بل إن كثيرا من الإطارات بالرغم من صغر سن الكثير منهم، لم يعد يفكر في الأجر بقدر تفكيره في "منحه التقاعد". ولعل هذا من المؤشرات التي تدل على "مأساة" الإطار وتدهور ظروفه المهنية والاقتصادية، وانعكاسات ذلك على حالته النفسية والاجتماعية ولاسيما أن ما كان يجب أن يميز الإطارات، هو الطموح، والديناميكية، والتطلع إلى أداء الأدوار بحيوية ونشاط، وحب العمل، والإبداع في المؤسسة، وخارجها على صعيد الأنشطة الاجتماعية الأخرى.

بالإضافة إلى هذا، فإن ما يتضح أيضا من كثير من ردود الإطارات وبشكل قوي أيضا هو ذلك الغياب شبه التام، لأي مؤشر يدل على استعدادات أفراد هذه الفئة للقيام بأي عمل أو نشاط أو تحرك جماعي منظم. بل وعلى العكس من ذلك، فكل المؤشرات كانت

تدل على أن نزعة فردية بل وانعزالية أيضا قد طغت على مواقف الإطارات واتجاهاتهم تجاه ما يعيشونه من ترد. إنهم "مستسلمون"، و"يائسون"، إلى درجة كبيرة من إمكانية إحداث تغيير جوهري على أوضاعهم المأساوية. "إنني أواجه مشكلاتي المهنية، يقول أحدهم، بـ "الصبر"، في حين يضيف آخر : "إنني أسعى دائما إلى تفادي المشاكل قدر المستطاع". هذا، وإن تصريحات المبحوثين تعبر في كثير من جوانبها على أن الإطارات من النساء، كما تبين لنا جليا في كثير من المواقع السابقة من هذا العمل، تعاني أكثر من زملائهن الرجال. وفي هذا الشأن قالت إحداهن وهي ليست الوحيدة، "بالنسبة للمرأة، فإن الأحسن لها، أن...."تصمت". وتضيف أخرى وفي نفس السياق، بأنه إذا واجهتها مشكلة في المؤسسة، فإن الأفضل لها أن تواصل عملها في "صمت".

إن هذا الاستسلام ناتج عما تعيشه فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في هذه المرحلة "الانتقالية". إنها ظروف تتميز بـ "التشتت"، و"التشردم"، و"اليأس" الواضح و"انعزالية" مفرطة، وهي، وإن باتت تميز بشكل قوي فئة الإطارات في بلادنا، فإنها لا تشبه في تقديرنا تلك النزعة "الفردية" التي تحدث عنها بعض الباحثين فيما يتعلق بالإطارات في المجتمعات الصناعية الغربية. فـ"سانسوليو"، كما أشرنا إلى ذلك من قبل، يؤكد على أن الإطارات يميلون إلى تفضيل الحركة الفردية، كوسيلة من وسائل الحركة والمطالبة، عكس المجموعات العمالية التي تنزع إلى التكتل والعمل الجماعي. لأن الإطارات، على حد تعبير الباحث نفسه، يتواجدون في مواقع قريبة من مراكز صنع القرار والسهولة النسبية التي يجدونها في تحقيق الأهداف بشكل فردي مقارنة بالعمال. (1) أما الأمر عندنا فإنه يبدو أكثر حدة، لارتباطه بالوضعية الحرجة التي تميز حياة الإطارات في هذه المرحلة الانتقالية الصعبة، وهو ما انعكس على استعدادات أفراد هذه الفئة للعمل الجماعي كما سنرى فيما يلي.

<sup>1</sup> - R. Sainsaulieu, L'identité au travail, op.cit. p.9.

### 3.7. الإطارات والأنشطة الاجتماعية :

حتى نتمكن من إتمام ما قمنا به منذ بداية هذا البحث، ونصل إلى تحديد مجموعة خصائص هوية فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا، بأبعادها المهنية والاجتماعية، اعتقدنا أنه من الضروري، والأساسي، أن نختم هذه العملية بمحاولة الوقوف على مدى اقتحام أفراد هذه الفئة لميادين الأنشطة الاجتماعية المختلفة، وذلك بعد أن سعينا إلى جمع معطيات عن أصولهم الاجتماعية، ومساراتهم التعليمية والمهنية، وعن مكاناتهم وأدوارهم وتصوراتهم وتمثلاتهم لقضايا المؤسسة والمجتمع. ومن هنا فإن الهدف مما تبقى لنا من عمل، هو محاولة لتحديد ما يقوم به أفراد هذه الفئة من أنشطة خارج إطار العمل الضيق وذلك من خلال اعتمادنا على بعض المؤشرات وهي على التوالي : القراءات التي تستولي على اهتمامهم، ودرجة مشاركتهم في الأنشطة الجموعية والثقافية، وأخيرا الأنشطة السياسية، ومن ثم تحديد درجة اهتمامهم، ومدى مشاركتهم في الحياة العامة للبلاد كمواطنين أو مناضلين، وبأي شكل يتم ذلك كله.

إن اهتمامنا بهذا الجانب من حياة المبحوثين يستند إلى اعتقادنا بأن تحديد هذه القضايا مهم جدا إذا أردنا الكشف عن أبعاد أساسية في حياة هذه الفئة من حيث تصوراتها، والتزامها بقضايا المجتمع، وقضايا المجموعة التي ينتمون إليها، لأن ذلك سيساعدنا، فيما نتصور، على تحديد طبيعة استعدادات أفراد هذه الفئة في التمتع على مستوى الفعل الاجتماعي، عبر درجة وعيهم ودرجة تواجدهم كفاعل اجتماعي فعال وعلى درجة تأثيرهم، من ثم، على مساراتهم وعلى مصيرهم، وعلى أوضاعهم والقدرة (أو العجز) على التعبير عن آمالهم وتطلعاتهم المهنية والاجتماعية بشكل عام.

لقد بدأنا هذه العملية، كما سبق وأشرنا، بأن طلبنا من أفراد عينة البحث أن يحاولوا تحديد طبيعة القراءات والمواضيع التي تتال اهتمامهم في مطالعاتهم أكثر من غيرها، معتقدين أن ذلك يساعدنا على تحديد حقيقة الانشغالات التي تستولي على اهتمامهم والخلفية الثقافية التي تميزهم، وبالتالي ما ينتج عن ذلك من اتجاهات واستعدادات للعمل والحركة الاجتماعية. ومن هنا، فقد بينت لنا إجاباته م بهذا الصدد أنه بإمكاننا في البداية اعتبار الإطارات من "المدمنين" على قراءة الصحف اليومية أكثر من غيرها. فهم، إذا استندنا إلى مختلف تصريحاتهم، قد يكونون في طليعة "مستهلكي" الجرائد اليومية، وقد جاءت



"المشكلات السياسية" على راس قائمة المواضيع التي تنال اهتمامهم، ثم ما أطلقوا عليه بـ "القضايا الثقافية". ولعل ذلك يدل على أن فئة الإطارات تعتبر من الشرائح الأكثر ترقبا لما تأتي به الحياة السياسية للبلاد. ولكن، هل يعني ذلك أن الأمر يتوقف على مجرد "الاهتمام عن بعد" دون اقتحام فعلي للنشاط السياسي بشكل الأشكال؟ أم أنهم من المساهمين الفعليين في العمل السياسي؟ وإذا كان الأمر كذلك، فإلى أي حد؟ هذا ما سنحاول الإجابة على هذا السؤال في مرحلة قادمة من هذا الفصل.

هذا، ويمكن أن نضيف في هذا السياق، أن اهتمامات الإطارات بالقضايا الأخرى تبقى في تقديرنا ضعيفة مقارنة بالشؤون السياسية الوطنية. إذ تبين لنا أن نسبة قليلة من المبحوثين يطالعون، إضافة للجرائد اليومية، بعض المجلات الدورية، وبعض الكتب خاصة الكتب الأدبية والروائية بشكل أخص. ولكننا نميل إلى الاعتقاد أن هذا الإقبال، حسب تصريحات الإطارات أنفسهم، ضعيف، وهامشي، مقارنة مع قراءة الصحف الإخبارية اليومية التي تغطي فيما يبدو على مطالعات جزء كبير من أفراد هذه الفئة. وقد يكون ذلك مؤشر على صعوبة ما تعيشه من ظروف وما تنتظره من تحسن في أوضاعها قد تأتي به أحداث الحياة السياسية للبلاد ولا سيما أن المؤسسات تعيش مرحلة صعبة.

بعد هذا، طلبنا من الإطارات أن يقدموا لنا معلومات عن الأنشطة التي يمارسونها خارج مجال النشاط المهني داخل المؤسسة الاقتصادية. بتعبير آخر، لقد طلبنا منهم الكشف عن اهتماماتهم خارج العمل ودرجة مساهمتهم الفعلية في إطار تلك الاهتمامات وذلك حتى تمنح لنا فرصة تحديد ما يمكن أن يجسد عمل أعضاء هذه الفئة، بالإضافة إلى مهمتهم بالمؤسسة، وبالتالي الوقوف على طبيعة تلك الأنشطة المحتملة ودرجة انتشارها بين صفوفهم، وذلك في مختلف الميادين الاجتماعية والثقافية فكانت أجوبتهم كما حاولنا اختصاره في الجدول رقم 76 التالي :

**جدول رقم 76 : أنشطة الإطارات خارج نطاق العمل**

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة النشاط
46	69	رياضة وترفيه
28,67	43	لا شيء
5,33	08	الأسرة
4	06	أنشطة نقابية أو سياسية
0,67	01	أنشطة مهنية موازية
15,33	23	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 48)

إن ما يحمله الجدول رقم 75 أعلاه من معطيات حول طبيعة أنشطة فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية خارج مجال العمل المهني، يؤدي بنا إلى تسجيل مجموعة من الملاحظات الأساسية لعل أهمها :

- يبدو واضحا أن النسبة الأكبر التي بلغت 46 % من حجم العينة يقول أفرادها أن أنشطتهم خارج ميدان العمل تكمن في "الرياضة" و"الترفيه". أما النسبة الثانية والتي بلغت 28,67 % فهي تعبر عن حجم الذين أكدوا أنهم لا يقومون بأي نشاط آخر وهي نسبة جد مرتفعة بالتأكيد بالنسبة لفئة مثل فئة الإطارات. ولنلاحظ أيضا أن 5,33 % من أفراد العينة قالوا بأنهم يقضون أوقات فراغهم لخدمة شؤون العائلة فقط.

- أن نسبة الذين صرحوا بأنهم يخصصون أوقاتهم بعد العمل لمزاولة أنشطة نقابية أو سياسية كانت جد ضعيفة فهي لم تتعد بالنسبة للنشطين مجتمعين، 4%، وهم بالعدد ستة (6) أفراد لا أكثر. إن هذا يوحي، إن كان يعكس فعلا حقيقة الأوضاع، حالة من العزوف الدال على يأس الإطارات من جدوى هذه الأنشطة الجماعية في التأثير على أوضاع البلاد وأوضاعهم.

-ولنلاحظ في الأخير أن نسبة الممتنعين عن الإجابة كانت جد مرتفعة حيث بلغت 15,33 % من حجم العينة وهو ما يمثل 23 فردا. وإذا استندنا إلى ما صرح لنا به الكثير من المبحوثين أثناء المقابلات التي أجريناها معهم، فإن هذه النسبة قد تحتوي أيضا على الذين يزاولون أنشطة مهنية موازية، حيث أعرب الكثير ممن التقينا بهم عن الرغبة في القيام بأنشطة عمل أخرى، كسبيل وحيد، من أجل تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية التي أصبحت "لا تطاق" حسب تعبير الكثير منهم. وبالتالي فإن نسبة 0,67 % التي تمثل الذين صرحوا أو بالأحرى الإطار الوحيد الذي صرح بأنه يعمل في مكان آخر، لا تعكس الحجم الحقيقي للذين يزاولون أنشطة مهنية موازية.

إن هذه المؤشرات، وكثير من التصريحات توحى بأن عددا كبيرا من الإطارات يزاولون أنشطة مهنية موازية وقد انعكس ذلك على درجة انخراطهم في الأنشطة الاجتماعية الأخرى، سواء على المستوى الثقافي أو النقابي أو السياسي. كما أنه يبدو وأن الوضعية الاقتصادية الصعبة أدت إلى حالة من التشتت والانعزال، والانغلاق نتيجة "اليأس" الذي استولى على معظم الإطارات، والذي أفرز وضعية نفسية واجتماعية يمكن أن نسميها بحالة "الضياع" أو "فقدان" الهوية، من خلال فقدان المكانة الناتج عن غياب معالم الدور الذي كانوا يؤديونه أو الذي كانوا يستعدون لأدائه بالنسبة للشباب منهم. إن ذلك يترجمه فقدان القدرة على التأثير على ظروف العمل وظروف الحياة بصفة عامة ويجعل الحديث عن "فاعل اجتماعي" بما تحمله هذه العبارة من معنى بالنسبة للإطارات أمرا قد يفتقد إلى كثير من الدقة. لأن الفاعل يتميز بامتلاك حد أدنى من الوعي بالذات، وبالأخرين، وبالتحديات التي تواجهه، وبقدرة على تحديد مجموعة من الأهداف، وعلى "الفعل" ضمن إستراتيجيات تتميز بقدر كاف من التأثير والفعالية وهو ما لم نتمكن من الوقوف عليه لدى الإطارات موضوع هذا البحث في هذه المرحلة التاريخية التي نحن بصدد الحديث عنها.

وفي نفس السياق أيضا يمكننا القول أن من مؤشرات ضعف موقع الإطارات وعدم إمكانية الحديث عن تواجد ذلك الفاعل الاجتماعي الجماعي المؤثر في مختلف جوانب الحياة، الغياب الكلي لأي جمعية، أو تنظيم، أو أي هيئة، مهما كان نوعها مهني أو نقابي خاص بهذه الفئة، كان يمكن أن تتكفل بتنظيم صفوف هذه الفئة وتعبئة مواردها والتعبير عن

آمالها والدفاع عن مصالحها. ومما يزيد من دلالة هذه الوضعية هو أن هذا "الغياب" لا يعني أن الإطارات لا يرغبون في تشكيل مثل هذا التنظيم النقابي الخاص بهم بل إن الكثير منهم يودون لو أن الفرصة قد أتحت لهم من أجل إنشاء "تنظيم" مهما كان شكله ليهتم بهم وبمشكلاتهم. بل إن كثيرا من المحاولات قد تمت بهذا الشأن، ولكنها باءت كلها بالفشل لضعف داخلي لدى الإطارات أنفسهم في ظل ما يعانون من انقسامات، وضعف وعي العديد منهم، ولكن كنتيجة كذلك للحركات المضادة التي قام بها الفاعلون "المناوؤون" لقيام مثل تلك التنظيمات. ولعل من يأتي على رأس قائمة هؤلاء المناوئين بشكل مباشر "المسيرون" من جهة، وبعض قادة المنظمات النقابية العمالية من جهة أخرى.

فالعديد من الإطارات يقولون بأن المسيرين، وبشكل يبدو واعيا ومنهجيا، وربما ضمن إستراتيجية المجموعات القيادية كلها، طالما حاولوا الوقوف في وجه كل محاولة تهدف إلى إنشاء تنظيم نقابي للإطارات وكأن هدف تلك المجموعات، وعلى العكس تماما مما حدث في الجتمعات الصناعية الغربية، هو الإبقاء على تبعية مستمرة للإطارات للمجموعات الأخرى. ونفس الشيء يقال عن المنظمات النقابية العمالية التي غالبا ما تتحرك عكس إرادة الإطارات في الاستقلال النقابي. وقد يكون ذلك بتحريك من نفس المجموعات المهيمنة (\*). ويجب التأكيد على أن هذا الغياب قد شكل عاملا أساسيا في أضعاف مواقع الإطارات أمام صعوبة الظروف الراهنة بل وقد ساهم ذلك أيضا في مزيد من التدهور الذي لحق بهم طيلة السنوات الماضية.

وحتى تكون الصورة أوضح والمعلومات اشمل، اعتقدنا أنه من المفيد لنا أن ندعو المبحوثين، من خلال سؤال مباشر، إلى الكشف عما إذا كانوا ينتمون إلى بعض الجمعيات، غير السياسية، وعن طبيعة أنشطة تلك الجمعيات، فجاءت مجموعة الردود سواء من خلال أسئلة الاستمارة أو من خلال المقابلات المباشرة، مؤكدة لما برز لنا من قبل وهو الاتجاه العام نحو العزوف عن الأنشطة الجماعية ونحو التقوقع على الذات وعلى الحياة الشخصية في حدودها الضيقة كإحدى الخصائص الأساسية التي باتت تميز فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في هذه الفترة من تاريخ البلاد. لقد كان ذلك واضحا وبشكل كبير. فإذا

\* - إن المضابفة التي تعيشها بعض التنظيمات النقابية في هذه الأيام خاصة تلك التي تطمح إلى تمثيل بعض الشرائح كأساتذة التعليم العالي، والثانوي مثلا يدخل في تصورنا ضمن إستراتيجيات المجموعات المهيمنة الهادفة إلى إضعاف هذه الشرائح كما حدث لإطارات المؤسسات الاقتصادية.

استثنينا بعض الحالات النادرة حيث صرح بعض المستجوبين بانتمائهم إلى جمعيات "أولياء التلاميذ" ومنظمات ذات الارتباط القوي بالمؤسسات الرسمية مثل "منظمة أبناء المجاهدين"، فقد كاد المبحوثون يجمعون على غياب كلي لأي شكل من أشكال المشاركة في جمعية أو هيئة أو تنظيم ذي نشاط اجتماعي، أو ثقافي أو ما شابه ذلك. إن هذه الحالة لا تتماشى بما يعرف عن هذه الفئة على الأقل في المجتمعات المصنعة حيث نجد عادة بين صفوف الجمعيات المختلفة أعدادا كبيرة من أفراد هذه الشرائح "المتقفة" والنشطة.

إن مثل هذا "الانسحاب" الكلي يشكل في تصورنا أيضا مؤشر واضح عما أصبح يميز هذه الفئة في بلادنا ويعكس كما أشرنا حالة اليأس الذي يعيشها أفرادها. فحتى وإن كانت هذه الشرائح توصف بـ "الانعزالية"، و"الانطوائية"، و"الفردانية" في المجتمعات الغربية الصناعية، فإن ذلك لا يفسر درجة هذا الانزواء والانطواء والانغلاق على الذات الذي وصل إليه إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر. وهو ما يسمح بالقول أن حالة هذه الفئة في بلادنا جد خاصة وتطرح الكثير من الأسئلة حول حاضرها وخاصة مستقبلها. وقد تكون هذه الوضعية ناتجة عن بعض العوامل الأساسية يصعب تحديدها التي تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة.

فقد يعود ذلك إلى تدهور الحالة الاقتصادية والاجتماعية، حيث أن وضعية الإطارات من الناحية المادية في المجتمعات الصناعية جيدة على العموم، بل إنها تعتبر حسب الكثير من الآراء من "الفئات المحظوظة" التي تشكل أحد ركائز المجتمع الرأسمالي، لاسيما منذ النصف الأول ن القرن العشرين، وقد يكون ذلك ما أدى بكثير من المهتمين بهذه الشريحة، وفي طليعتهم الماركسيين، إلى نعتها بـ: "المحافظة" دون تردد، لأنها تعتبر في تصورهم ذات وعي اجتماعي ضعيف. بل وهناك من يعتبرها فئة "متواطنة" مع البرجوازية. ولكن الأمر بالنسبة لواقع المجتمع الجزائري فإن العزوف الملاحظ لا يمكن تفسيره بهذه الأسباب. فحالة الإطار المادية والمعنوية أبعد ما تكون عن حالة الإطار في المجتمعات المصنعة. وما "التفوق"، و"الانعزال"، و"الاستسلام" إلا تعبيرا عن حالة من الوهن الذي انعكس على استعداد هذه الفئة في المساهمة بأي شكل من الأشكال في الأنشطة الجماعية وعن قدرة الانضمام إلى إحدى الجمعيات طالما أن ذلك لا يرجى منه فائدة.

والجدير بالذكر، أن درجة المشاركة في الحركة الجموعية والأنشطة الاجتماعية بمختلف أبعادها وميادينها في المجتمعات الصناعية تعتبر عادة ضعيفة بالنسبة لمساهمة الإطارات ولكنها ليست منعدمة، أو شبه منعدمة، كما هو الحال بالنسبة لإطارات المؤسسات الاقتصادية في بلادنا. إن وضعية الإطارات عندنا تدفع بنا إلى التساؤل عن العوامل الحقيقية لهذا العزوف والآليات المتحكمة فيه لأن ذلك كفيل بالكشف عن جوانب مهمة قد تتجاوز قضية الإطارات إلى قضايا المجتمع بشكل عام.

وفي نفس الاتجاه، حاولنا فيما بعد الكشف عن أحد جوانب الحياة الاجتماعية للإطارات وهو جانب اهتمام هذه الفئة بالحياة السياسية للبلاد. إذ سعينا إلى محاولة الوقوف على درجة اهتمام الإطارات بالشؤون العامة للمجتمع الذي ينتمون إليه، طلبنا من المبحوثين، من خلال سؤال مباشر أيضا، عما إذا كانوا من المنشغلين بالحياة السياسية للبلاد أم لا. فجاءت ردودهم كما اختصرناه في الجدول التالي :

#### جدول رقم 77 : إهتمام الإطارات بالحياة السياسية

النسبة المئوية	التكرار	الجواب
54,67	82	نعم
43,33	65	لا
2	03	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 50)

لو اعتمدنا على ما يتضمنه الجدول أعلاه من بيانات، لقلنا إن "نصف" إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية تقريبا ( 54,67 % من حجم العينة) يهتم بالحياة السياسية للبلاد. أما الباقي فإنهم لا يهتمون بها فيما يبدو. فهل هذه النسبة قليلة أم كثيرة؟ إن الجواب على هذا السؤال ليس بسيطا، لأن القضية لا تكمن في الكمية في حد ذاتها ولكن في علاقتها بالفئة المعنية وبالظروف العامة والسياق الذي يحيط بها فهل فئة مثل فئة الإطارات بما يميزها من خصائص التعليم، والثقافة التقنية والعامة، وما تعيشه من أوضاع صعبة يكفي

أن يهتم نصف أعضائها بالحياة العامة للبلاد ؟ أم أن ذلك غير كاف ؟ ولكن، وبالرغم من ذلك، فإننا نشعر بأن الاهتمام بالحياة السياسية أكبر مما هو معلن. وقد يعود ضعف الاهتمام إلى ما ارتبطت به الحياة السياسية بقيمة سلبية، وقد يعود أيضا لما مرت به البلاد من ظروف سياسية وأمنية خاصة وهو ما جعل التصريح بالاهتمام بهذا الجانب من جوانب الحياة أمرا محرجا وهو في حد ذاته مؤشر من مؤشرات صعوبة الظروف وتعتها.

هذا بالنسبة للوضع العامة دون تمييز بين مختلف مكونات الفئة. وبما أننا حرصنا على كشف المواقف حسب مجموعة الخصائص التي اعتمدنا عليها من أجل التمييز بين مختلف الفئات التي تكون الإطار، فإننا سننتقل فيما يلي إلى عرض المواقف المتعلقة بالاهتمام بالحياة السياسية حسب تلك الخصائص، لتكون الصورة أوضح وأكثر تعبيراً عن حقيقة ما يميز الإطار من مواقف واتجاهات. وسنبدأ بجنس المبحوثين كما هو مبين في الجدول التالي :

**جدول رقم 78 : إهتمام الإطار بالحياة السياسية حسب الجنس**

الجنس	الجواب		نعم		لا		لا إجابة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	67	54,92	52	42,62	3	2,46	122	81,33		
أنثى	15	53,57	13	46,43	-	-	28	18,67		
المجموع	82	54,67	65	43,33	3	2	150	100		

إن ما نستخلصه من بيانات الجدول أعلاه والذي يبرز لنا تصريح المبحوثين بالنسبة لدرجة اهتمامهم بالقضايا والحياة السياسية للبلاد حسب جنسهم هو أن النسب جد متقاربة وذلك عكس ما لاحظناه في كل المواقع السابقة تقريبا. وقد تكون النتيجة الأساسية هنا هي أن هذه الأرقام تفند ما قد يتبادر إلى أذهاننا بأن النساء هن أقل اهتماما بالسياسة من الرجال. فبالنسبة للإطارات على الأقل، لقد بينت لنا تصريحات عينة البحث أن الأمر هو نفسه لدى الجنسين تقريبا. ففي الوقت الذي أكد فيه 54,92 % من الإطارات الرجال اهتمامهم بالحياة السياسية أكدت 53,57 % من النساء الأمر نفسه، وهذا عكس ما نحمله

من أحكام مسبقة حول هذه القضية بالذات. وقد يكون ذلك مؤشر قوي على أن الاهتمام بالحياة العامة لا يتأثر بجنس الفاعل بقدر تأثره بالمستوى التعليمي والثقافي وسنحاول التأكد من ذلك فيما بعد.

وفي نفس السياق، ننقل الآن إلى عرض حالة الاهتمام بالحياة العامة للإطارات حسب خاصية أخرى من الخصائص السوسيوديموغرافية الهامة ويتعلق الأمر بسن الإطارات، وهو ما يختصره لنا الجدول رقم 79 على النحو التالي :

**جدول رقم 79 : إهتمام الإطارات بالحياة السياسية حسب السن**

السن	الجواب		نعم		لا		لا إجابة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
أقل من 30 سنة	3	25	9	75	-	-	12	8,28	145	100
30 إلى 40 سنة	32	60,38	19	35,85	2	3,77	53	36,55	145	100
40 إلى 50 سنة	33	53,23	28	45,16	1	1,61	62	42,76	145	100
50 سنة وأكثر	11	61,11	7	38,89	-	-	18	12,41	145	100
المجموع	79	54,48	63	43,45	3	2,07	145	100	145	100

على عكس ما لا حظنا في الجدول السابق المتعلق بالجنس، فإن معطيات الجدول رقم 78 أعلاه توضح لنا، ومثل ما كان الأمر بالنسبة للعديد من القضايا السابقة، أن هناك فرق واضح جدا بين الإطارات "الشباب"، الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة من جهة، وغيرهم من الإطارات الآخرين من جهة ثانية. فإذا علمنا أن النسبة العامة للذين صرحوا بإهتمامهم بالحياة السياسية للبلاد قد بلغت ( 54,64 % الجدول رقم 76 ) فإنها لم تتعد 25 % فقط عند الإطارات الذين تقل أعمارهم عن الثلاثين سنة. أما لدى الفئات الأخرى، فإن أضعف نسبة سجلت كانت لدى فئة الذين تتراوح أعمارهم بين 40 و 50 سنة بـ 53,23 % وكانت 60,38 % لدى الذين يمتد سنهم بين 30 و 40 سنة وأكبرها سجلت لدى الإطارات الذين تزيد أعمارهم عن الخمسين سنة بـ 61,11 %.

إن المعطيات المشار إليها، ترسخ لدينا فكرة ما فنتت تتشكل في أذهاننا منذ بداية هذا العرض، المتمثلة في التباين الواضح بين فئتين كبيرتين من الإطارات حسب السن. فئة الذين



تقل أعمارهم عن 30 سنة التي أطلقنا عليها فئة "الشباب"، وغيرهم من الإطارات العاملين بالمؤسسات الاقتصادية العمومية. ولعل ما يميز الفئة الأولى بشكل لافت للانتباه، اتجاهها نحو "رفض" قوي لأوضاعها، وربما صعوبة "اندماجها" في الحياة الاجتماعية العامة، ورغبتها القوية في إحداث التغيير. أما الفئة الثانية فهي على العموم أكثر "اتزاناً" وأقل تدمراً. فهل يشير ذلك إلى تحول قد حدث لدى الفئات الشابة بالنظر إلى ظروف تكوينها ونشأتها مقارنة مع الأجيال السابقة للإطارات؟ أم أن الأمر يرتبط بالسن وسرعان ما تصبح للفئة نفس اتجاهات ومواقف "سلفها" بمجرد مرور الأعوام؟ إن الإجابة على هذا السؤال تتطلب تتبع الظاهرة وتطورها في المستقبل لأن المعطيات الحالية لا تمنح بالطبع إمكانية حقيقية للإجابة الدقيقة عليه.

ونمر الآن إلى تحديد اتجاهات الإطارات نحو قضايا السياسة العامة للبلاد وسيكون ذلك هذه المرة حسب "المستوى التعليمي" كما يبينه لنا الجدول التالي :

#### **جدول رقم 80 : إهتمام الإطارات بالحياة السياسية حسب المستوى التعليمي**

المستوى	الجواب		نعم		لا		لا إجابة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
جامعي	65	63,11	35	33,98	3	2,91	103	70,55		
ثانوي	12	38,71	19	61,29	-	-	31	21,23		
متوسط	04	33,33	08	66,67	-	-	12	8,22		
<b>المجموع</b>	<b>81</b>	<b>55,48</b>	<b>62</b>	<b>42,47</b>	<b>3</b>	<b>2,05</b>	<b>146</b>	<b>100</b>		

نستنتج مما يتضمنه الجدول أعلاه من بيانات وبشكل واضح أن إهتمام الإطارات بقضايا البلاد السياسية ليس هو نفسه لدى أفراد هذه الفئة. إن درجة هذا الإهتمام يعكس المستوى التعليمي لمختلف الإطارات وبشكل شديد الوضوح. إن إهتمام المبحوثين بالحياة السياسية يقوى لدى الجامعيين أين بلغت نسبة الذين أجابوا بالإيجاب 63,11 %، ويقل لدى غير الجامعيين حيث بلغت نسبة الذين صرحوا بأنهم من المهتمين بالقضايا السياسية على التوالي : 38,71 % لدى "الثانويين"، و33,33 % فقط لدى أصحاب المستوى المتوسط. إن هذه المعطيات تقدم لنا دليلاً إضافياً على التباين في المواقف والاتجاهات والاهتمامات بين

أفراد فئة التأطير وخاصة بين الجامعيين من جهة وغيرهم من جهة أخرى فضلا عن أنها تكشف على حقيقة أخرى وهي، أن المستوى التعليمي عامل حاسم في اهتمام الفاعلين الاجتماعيين بالحياة العامة للبلاد وهو ما لم نلاحظه بالنسبة للسن اللهم إلا ذلك التباين بين الشباب وغيرهم.

بعد هذا، نمر الآن إلى تحديد اهتمام فئة الإطارات بالحياة السياسية للبلاد حسب الخاصية الأخرى وهي موقع الإطارات في الهرم الإداري، أي بحسب ما إذا كان الإطار إطارا ساميا أو متوسطا، وذلك كما يبينه لنا الجدول التالي :

### جدول رقم 81 : إهتمام الإطارات بالحياة السياسية حسب المستوى الإداري

المجموع	لا إجابة		لا		نعم		الجواب	
	%	ت	%	ت	%	ت		
12	18	11,11	2	5,56	1	83,33	15	إطار سامي
88	132	0,76	1	48,48	64	50,75	67	إطار متوسط
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>02</b>	<b>3</b>	<b>43,33</b>	<b>65</b>	<b>54,67</b>	<b>82</b>	<b>المجموع</b>

انطلاقا مما يحمله الجدول أعلاه يتضح لنا أن الاهتمام بقضايا البلاد السياسية يعكس وبشكل قوي جدا موقع الإطارات في سلم القيادة والإدارة. فالأمر ابعده من أن يكون متشابها بين فئتي التأطير الأساسيتين : الإطارات السامية من جهة والإطارات المتوسطة من جهة ثانية. فقد ارتفعت نسبة الذين أجابوا بأنهم يهتمون بالحياة السياسية، كما نلاحظ، إلى 83,33 % لدى الفئة الأولى، بينما بلغت لدى الفئة الثانية 50,75 % فقط. وكذلك بالنسبة للذين صرحوا عن عدم اهتمامهم بالأحداث السياسية للبلاد، حيث ارتفعت إلى 48,48 % لدى الإطارات المتوسطة ولم تتعد 5,56 % فقط عند الإطارات السامية.

إن معطيات الجدول رقم 80 هذه تؤكد، فضلا عن التباين في التصورات والاهتمامات التي تميز الإطارات السامية والإطارات المتوسطة، أن مواقع الإطار، وانعكاسات ذلك على وضعيته ومكانته وامتيازاته، يؤثر إلى حد معتبر على درجة اهتمامه بالحياة السياسية وقد يكون ذلك يترجم درجة التذمر الذي يميز من تكون حظوظه في الاستفادة من مزايا الوضع

القائم أقل، وهو ما ينعكس بشكل أو بآخر على هوية هذا أو ذاك من الفاعلين، بحسب ذلك الموقع، كما هو الشأن بالنسبة للإطارات السامية من جهة، والمتوسطة من جهة ثانية. ومع ذلك، فإننا نلفت الانتباه إلى أن التباين قد يعود إلى السن وليس إلى الموقع حيث يكثر الشباب في صفوف الإطارات المتوسطة وهم قليلو الاهتمام بالحياة السياسية كما سبق وأن رأينا.

أما الآن نستعرض اهتمامات الإطارات بالحياة السياسية حسب ما إذا كان تخصصهم تقنيا أم إداريا، وهو موضوع الجدول رقم 82 التالي :

### جدول رقم 82 : إهتمام الإطارات بالحياة السياسية حسب التخصص

المجموع		لا إجابة		لا		نعم		الجواب
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
33,78	50	-	-	44	22	56	28	إداري
66,22	98	3,06	3	54,08	53	42,86	42	تقني
<b>100</b>	<b>148</b>	<b>2,03</b>	<b>3</b>	<b>50,67</b>	<b>75</b>	<b>47,30</b>	<b>70</b>	المجموع

نلاحظ من بيانات الجدول أعلاه أن التباين في المواقف كان سيد الموقف مرة أخرى. فقد أبدى 56 % من إطارات الإدارة اهتماما بالحياة السياسية مقابل 42,86 % فقط لدى التقنيين. ويصدق الأمر أيضا بالنسبة للذين عبروا عن عدم اهتمامهم بها حيث كانت نسبة الذين أجابوا بأنهم غير مهتمين بالسياسة 44 % لدى الإداريين مقابل 54,08 % لدى التقنيين. وقد يكون ذلك مؤشر على تباين في "الرضا" عن الأوضاع القائمة بين الفئتين. ولكن وبالرغم من هذا فإنه من المفيد أن نلفت الانتباه هنا أيضا، إلى أن الاختلاف لم يكن قويا كما كان الشأن بالنسبة لمواقف الإطارات حسب خصائص : السن والمستوى التعليمي. إن هذا يدل مرة أخرى على أن هذه الخصائص الثلاث وإن كان الموقع لم يكن عاملا حاسما هذه المرة، تبقى الأهم في تحديد مواقف وتصورات أفراد هذه الفئة مقارنة مع الخصائص الأخرى ومنها التخصص.

هذا فيما يتعلق باهتمام الإطارات بالحياة السياسية للبلاد، فما هو الأمر بالنسبة للمشاركة في العمل السياسي والنشاط الفعلي في الحياة العامة ليس كاهتمام فقط ولكن كممارسة ميدانية فعلية؟ لقد طرحنا على المبحوثين سؤالاً حول هذا الموضوع للوقوف على درجة اقتحام الإطارات للعمل السياسي ومدى تعاطيهم له. أما بالنسبة للمنخرطين فيه فقد طلبنا منهم تحديد المواقع الحقيقية التي يحتلونها في الجمعيات والأحزاب محاولين معرفة ما إذا كان المشاركون منهم مجرد منخرطين فحسب أم أنهم يمارسون أدواراً أكثر حيوية وأهمية. فكانت أجوبتهم على النحو الذي يختصره لنا الجدول التالي :

**جدول رقم 83 : انخراط الإطارات في الأحزاب السياسية**

النسبة المئوية	التكرار	الجواب
8	12	نعم
89,33	134	لا
2,67	4	لا إجابة
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 51)

إن ما يعرضه الجدول رقم 83 أعلاه من بيانات يسمح بالقول، إن صدقت هذه المعطيات، أن عزوف الإطارات عن العمل الحزبي كان عزوفاً شبه كلي. فقد توقف أمر الانخراط في الجمعيات ذات الطابع السياسي، على 12 فرداً فقط من مجموع العينة، وهو ما يمثل بالتالي نسبة ضئيلة لا تتعدى 8% فقط. فالأغلبية الساحقة، أي ما يقارب الـ 90% (89,33%) نفت انضمامها لأي من التشكيلات السياسية. وبالرغم من أن عزوف الإطارات عن العمل السياسي المباشر يميز هذه الفئة حتى في المجتمعات الصناعية<sup>(1)</sup>، فإن الابتعاد عن العمل الحزبي في بلادنا أكثر وضوحاً وأشد. فهل يكون ذلك مرده لما عاشته البلاد من أزمة سياسية منذ مطلع التسعينيات من القرن الماضي وما رافقها من تداعيات أمنية؟ قد يكون كل ذلك أدى إلى استبعاد الإطارات، رفقة الكثير من شرائح

<sup>1</sup> - لقد بنيت إحدى الدراسات التي أجريت على سبيل المثال في فرنسا على أن نسبة إنخراط الإطارات في العمل الحزبي قد بلغت 39% وهي نسبة كما نرى أعلى بكثير من الوضع في الجزائر، أنظر : A. TIC, Au bonheur des cadres, op.cit. pp.17-29.

المجتمع الأخرى عن أي نشاط سياسي ، وقد يعود ذلك أيضا إلى أن العمل السياسي بشكله الحالي قد فقد المصداقية لدى فئات المجتمع، مثلما أوجت به الكثير من تصريحات المبحوثين من الإطارات الذين شملهم تحقيق هذا البحث.

هذا، وعلى الرغم من النسبة القليلة للذين أعلنوا عن انتمائهم للأحزاب السياسية عند الإطارات، فقد فضلنا تحديد طبيعة هذا الانتماء حسب الفئات المختلفة التي تتشكل منها مجموعة الإطارات حتى تكون الصورة أوضح وكما سبق وأن قمنا به بالنسبة للمواقف والتصورات السابقة. وسيكون ذلك حسب خصائص : الجنس والمستوى التعليمي والموقع وأخيرا التخصص. وقد كانت الوضعية حسب الجنس كما يبينه الجدول التالي :

#### جدول رقم 84 : انخراط الإطارات في الحياة السياسية حسب الجنس

المجموع		لا إجابة		لا		نعم		الجواب
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
81,33	122	2,46	3	89,34	109	8,20	10	ذكر
18,67	28	3,57	1	89,29	25	7,14	2	أنثى
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>2,67</b>	<b>4</b>	<b>89,33</b>	<b>134</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>المجموع</b>

من خلال إطلاعنا على بيانات الجدول أعلاه نتأكد الملاحظة التي أوردناها فيما يتعلق بـ "اهتمام" الإطارات بالحياة السياسية للبلاد. لقد كادت نسب "الانخراط" في الجمعيات السياسية تتساوى بين الجنسين ففي الوقت الذي صرحت 7,16 % من النساء أنهن منخرطات في إحدى الجمعيات السياسية فإن نسبة الرجال الذين أكدوا على انخراطهم في النشاط السياسي لم تتعد 8,20 % فقط. ولنلاحظ أيضا أن نسبة الذين صرحوا عن عدم انضمامهم لأي تشكيل سياسي قد تساوت تقريبا لدى الجنسين من الإطارات، حيث كانت 89,34 % لدى الرجال و 89,29 % لدى النساء. وبالإضافة إلى أن هذه المعطيات تبين ضعف المشاركة الفعلية في الحياة السياسية لدى فئة الإطارات فإنها تؤيد كذلك على ما ذهبنا إليه عند التطرق إلى "الاهتمام" بالحياة السياسية عندما أشرنا إلى تساوي الوضع بين الرجال والنساء في تعاطيهم مع الحياة السياسية للبلاد وذلك خلافا إلى ما قد يتبادر إلى

الأذهان، حيث يشاع أن السياسة في مجتمعنا شأن "رجالي" وهو ما كذبت هذه المعطيات تكذيبا واضحا.

بعد هذا نمر الآن إلى ربط الانخراط في الحياة السياسية، ومثل ما قمنا به عند الحديث عن الاهتمام بالأحداث السياسية، بالسفن لنقف على جانب آخر من جوانب خصائص الإطارات. الجدول التالي يبين لنا علاقة الانخراط في الجمعيات العاملة في الحقل السياسي وسن الإطارات.

### جدول رقم 85 : إنخراط الإطارات في الحياة السياسية حسب السن

السن	الجواب		نعم		لا		لا إجابة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
أقل من 30 سنة	-	-	12	100	-	-	12	8,28		
30 إلى 40 سنة	3	5,66	48	90,57	2	3,77	53	36,55		
40 إلى 50 سنة	6	9,68	55	88,71	1	1,61	62	42,76		
50 سنة وأكثر	2	11,11	16	88,89	-	-	18	12,41		
المجموع	11	7,59	131	90,34	3	2,07	145	100		

مثلما كان الأمر بالنسبة للجنس فقد تأكد الاتجاه الذي لاحظناه عند التطرق إلى "اهتمام" الإطارات بالحياة السياسية حيث تبين أن الانخراط في النشاط الحزبي يتضاءل كلما صغر سن المبحوثين ويتكاثر كلما كبر سنهم. فلا أحدا من "الشباب" الذين نقل أعمارهم عن 30 سنة صرح بانتمائه إلى تشكيلة من التشكيلات السياسية، بينما كانت نسبة المنخرطين في العمل الحزبي لدى الفئات الأخرى على التوالي : 5,66 % لدى الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة، و 9,86 % لدى الذين تمتد أعمارهم بين 40 و 50 سنة و 11,11 % لدى الذين يكبر سنهم على الخمسين سنة. ونفس الشيء يقال عن سن الذين صرحوا بعدم انخراطهم في الأحزاب السياسية فهي 100 % لدى "الشباب"، و 90,57 % لدى فئة 30 إلى 40 سنة ومتساوية تقريبا لدى الفئتين المتبقيتين حيث كانت 88,71 % لدى الذين تتراوح أعمارهم بين 40 و 50 سنة، و 88,89 % لدى الأكثر من 50 سنة.

ولكن، وعلى الرغم مما أوردناه من معطيات عن تفاوت كثافة النشاط الحزبي بين مختلف الفئات، فالمؤكد، كما سبق وأن أشرنا إليه، هو أن هذا النشاط ضعيف بالنسبة لهذه الفئة بشكل عام مما يوحي بأزمة ثقة واضحة وقوية بين هذه الشريحة والعمل السياسي الرسمي. وكنا نتمنى لو أنه كان بحوزتنا بيانات حول درجة إنضمام الفئات الاجتماعية الأخرى حتى تتمكن من الخروج بفكرة أكثر دلالة عن علاقة الإطارات بالحياة السياسية العامة للبلاد مقارنة مع شرائح المجتمع الأخرى.

هذا، ولن نكتفي بقياس درجة إنضمام الإطارات للعمل السياسي الحزبي حسب خصائص الجنس والسن فقط وإنما سنحاول الكشف عن ذلك بالنظر إلى الخصائص الأساسية الأخرى التي فضلنا الاعتماد عليها للتمييز بين مكونات هذه الفئة وسيكون الآن حسب المستوى التعليمي الذي يبدو أنه من المتغيرات الأساسية في تحديد مواقف واتجاهات أفراد هذه الفئة من كافة القضايا المطروحة. وسيبين لنا الجدول التالي العلاقة بين المستوى التعليمي لأفراد العينة ودرجة الانخراط في إحدى التشكيلات السياسية :

**جدول رقم 86 : إنخراط الإطارات في الحياة السياسية حسب المستوى التعليمي**

المجموع	لا إجابة		لا		نعم		الجواب	
	ت	%	ت	%	ت	%		
70,55	103	2,91	3	89,32	92	7,77	8	المستوى جامعي
21,23	31	3,23	1	90,32	28	6,45	2	ثانوي
8,22	12	-	-	100	12	-	-	متوسط
<b>100</b>	<b>146</b>	<b>2,74</b>	<b>4</b>	<b>90,41</b>	<b>132</b>	<b>6,85</b>	<b>10</b>	المجموع

على خلاف ما كان عليه الشأن في القضايا السابقة حيث كان التباين واضح بين الإطارات "الجامعيين" من جهة و"غير الجامعيين" من جهة ثانية، فإن الأمر قد اختلف عما لا حظناه إلى حد الآن حيث تقاربت المواقف واتجاهات التصريحات كثيرا بين فئتي "الجامعيين" و"الثانويين". ففي الوقت الذي صرح فيه 7,77 % من الفئة الأولى أنهم منخرطون في العمل السياسي الحزبي، فإن نسبة من صرح بذلك من الثانويين كانت

6,45%، وهي كما نلاحظ نسب متقاربة جدا. إلا أن ذلك لم يمنع من أن تختلف الأمور بين هاتين الفئتين وفئة أصحاب المستوى "المتوسط"، حيث إنعدمت نسبة المصريحين بتواجدهم في إحدى التشكيلات العاملة في الحقل السياسي عند أفراد هذه الفئة الأخيرة، الذين صرحوا كلهم أنهم لا ينتمون إلى أي شكل من أشكال التنظيمات السياسية المتواجدة في الساحة الحزبية.

ونمر الآن إلى تحديد طبيعة المنخرطين في العمل الحزبي لدى أفراد العينة من حيث موقعهم وذلك كما قمنا به في الخطوات السابقة من هذا العمل. الجدول التالي يقترح علينا صورة ملخصة لذلك :

#### جدول رقم 87 : إنخراط الإطارات في الحياة السياسية حسب المستوى الإداري

المجموع		لا إجابة		لا		نعم		الجواب
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
12	18	-	-	77,78	14	22,22	4	إطار سامي
88	132	3,03	4	90,91	120	6,06	8	إطار متوسط
<b>100</b>	<b>150</b>	<b>2,67</b>	<b>4</b>	<b>89,33</b>	<b>134</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>المجموع</b>

مثلما كان عليه الأمر حتى الآن، فإن تباين الإطارات من حيث انخراطهم في الحياة السياسية الحزبية للبلاد قد اختلف بكل وضوح هذه المرة أيضا بحسب موقع الإطارات. فلقد تباينت التصريحات بين الإطارات السامية من جهة والإطارات المتوسطة من جهة أخرى، حيث كانت نسبة المنتمين إلى التشكيلات السياسية، بالرغم من قلتهم جميعا كما سبق وأشرنا، قد بلغت لدى الفئة الأولى أكثر من ثلاث مرات ما بلغته لدى الفئة الثانية. فقد كانت 22,22% مقابل 6,06% فقط. إلا أن الصعوبة تكمن في إيجاد تفسير مقنع لهذا التباين. فقد يكون ذلك مؤشر على اندماج في الحياة الاجتماعية العامة أقوى لدى الإطارات السامية. وقد يكون أيضا مؤشر على ضغط الظروف على أفراد هذه الفئة من أجل الانضمام إلى أحد الأحزاب الأساسية كوسيلة من وسائل التموقع الاجتماعي في مواجهة الأخطار المحيطة، وهي متنوعة وكثيرة، وقد يكون التخوف من فقدان المنصب إحداها خاصة وأن الأمر يتعلق



بمناصب عليا. وقد يكون عمل إستراتيجي من أجل توفير حظوظ الترقية والارتقاء الاجتماعي.

وتجب الإشارة هنا، أننا لم نتمكن للأسف من تحديد طبيعة واتجاهات الأحزاب التي ينتمي إليها هؤلاء المنخرطين لأن ذلك كان سيزودنا بمعلومات جد مهمة عن مواقع الإطارات واستراتيجياتهم كفاعلين اجتماعيين والكشف عن طبيعة هذا الانخراط ودلالاته السوسيولوجية. ولقد منعنا من ذلك حساسية المسألة وتردد المبحوثين في الخوض في مثل هذا الموضوع، مما أجبرنا على عدم الإلحاح كثيرا، لما بسببه ذلك من حرج لدى المبحوثين. إن عدم الإفصاح هذا وحساسية القضية يعد في تقديرنا مؤشر آخر على ما يعيشه أفراد هذه الشريحة، الذين يفضلون في العادة المناقشة والخوض في مثل هذه المسائل الحساسة. وحتى تكتمل الصورة التي أردنا رسمها لدرجة انخراط الإطارات في العمل السياسي الحزبي، سنمر فيما يلي إلى إبراز هذه الوضعية بالنظر إلى طبيعة تخصص المبحوثين. ونعني بذلك حسب ما إذا كانوا "تقنيين" أم "إداريين"، وذلك للوقوف على تأثير هذه الخاصية على مواقف الإطارات من العمل السياسي ودرجة الاندماج فيه. والجدول التالي يبين لنا ذلك :

#### جدول رقم 88 : إنخراط الإطارات في العمل السياسي حسب التخصص

المجموع		لا إجابة		لا		نعم		الجواب
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
33,78	50	2	1	90	45	8	4	إداري
66,22	98	3,06	3	89,80	88	7,14	7	تقني
<b>100</b>	<b>148</b>	<b>2,70</b>	<b>4</b>	<b>89,86</b>	<b>133</b>	<b>7,43</b>	<b>11</b>	<b>المجموع</b>

لا يبدو من خلال البيانات التي يقدمها لنا الجدول أعلاه أن التخصص يلعب دورا حيويا في قضية انخراط الإطارات في العمل السياسي الحزبي عكس ما كان عليه الأمر بالنسبة لخصائص أخرى، مثل السن والموقع خاصة. إذ، لم نلمس اختلافا واضحا بين "الإداريين" و"التقنيين" فيما يتعلق بالانضمام إلى الأحزاب السياسية. فالذين صرحوا بأنهم

منخرطون في النشاط الحزبي بلغت نسبتهم كما هو مبين في الجدول 7,14 % لدى فئة التقنيين مقابل 8% لدى فئة الإداريين. وهذا يدل مرة أخرى أن "التخصص" لا يرقى في ظل الظروف الحالية، إلى أن يكون عاملاً حاسماً في التمييز بين الإطارات، على عكس الخصائص الأخرى وهي: الجنس والسن والمستوى التعليمي والموقع.

بعد هذا، وحتى تكون فكرتنا أكمل عن علاقة الإطارات بالنشاط السياسي، وبعد أن تعرفنا، من خلال تصريحاتهم عن درجة اهتمامهم بالحياة السياسية للبلاد ثم عن اندماجهم في العمل الحزبي، سنحاول الآن التعرف على طبيعة نشاط أولئك الذين أعلنوا عن انتمائهم إلى إحدى التشكيلات السياسية. هل هم مجرد منخرطين؟ أم أن أدوارهم أدواراً نشطة وحيوية وليست مجرد أسماء في قوائم تلك الأحزاب؟ وهل يؤدون عملاً قيادياً وتأطيرياً يمكن أن يجعل منهم أعضاء مؤثرين في حياة تلك الأحزاب؟ إجابات المبحوثين عن سؤالنا هذا يلخصها فيما يلي الجدول رقم 89 التالي:

#### **جدول رقم 89 : طبيعة نشاط الإطارات المنخرطين في الأحزاب السياسية**

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة النشاط
41,67	05	مجرد منخرط
41,67	05	عضو نشط
8,33	01	مسؤول حزبي
8,33	01	لا إجابة
<b>100</b>	<b>12</b>	<b>المجموع</b>

(السؤال رقم 52)

إضافة إلى ضعف درجة انخراط الإطارات في الأحزاب السياسية الذي أشرنا إليه فيما سبق، فإن إجابات المبحوثين كما يوضحه لنا الجدول أعلاه، هو ضعف النشاط القيادي أو التأطيري في عمل الأحزاب بالنسبة للعدد القليل للذين صرحوا لنا بانتمائهم إلى التشكيلات السياسية. فباستثناء عضو واحد يقول بأنه "مسؤول حزبي"، فإن الباقين إما أنهم "أعضاء نشطين"، أو "مجرد منخرطين" فقط. ولعل هذه الردود تؤكد بدورها ضعف العمل السياسي

لدى فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية بالرغم من أن غياب معطيات ذات مصادقية من درجة مساهمة باقي الفئات الاجتماعية الأخرى في النشاط الحزبي قد منعنا من إجراء مقارنة كان يمكن أن تساعدنا على تسليط الضوء أكثر عن علاقة هذه الفئة بالعمل الحزبي كبعد آخر من الأبعاد التي تساهم في تحديد خصائص الهوية المهنية والاجتماعية لأفراد هذه الفئة، وهو بالطبع الهدف الأساسي الذي كنا نطمح إلى تحقيقه من خلال هذا العمل.

#### 4.7. خلاصة الفصل :

لقد حاولنا طيلة هذا الفصل السابع والأخير من هذا العمل، التطرق إلى بعد آخر من أبعاد هوية الإطارات المهنية والاجتماعية. إنه البعد المتعلق بالجانب الحركي والعملي لهذه الفئة والذي يسمح إلى حد ما بتوقع مستقبل هذه الفئة على أساس أن الهوية كما ذكرنا منذ البداية هي ليست فقط وضعية إستراتيجية جامدة بقدر ما هي نقطة تقاطع لسيرورة ذات أبعاد مختلفة تلك التي ترتبط بالماضي والحاضر والمستقبل أيضا. إن البعد الذي تعرضنا إليه في هذا الفصل يتعلق بكل ما يمكن أن يكشف عن طموحات الإطارات وعن أهدافهم وتطلعاتهم ومشاريعهم المستقبلية التي يمكن أن تجسدها الاستراتيجيات المحتملة التي يتوقع أن يبلورها وينتهجها أفراد هذه الفئة كفاعلين اجتماعيين.

لقد قمنا في هذا السياق بمحاولة الكشف عن تلك المشاريع المحتملة التي يحملها أفراد هذه الفئة من خلال المبحوثين. ومن ثم، فإننا حاولنا في الواقع العمل على تحديد موقع الإطارات موضوع البحث في المجتمع خاصة كما يتصورونه هم والأهداف والطموحات التي يمكن أن تجسد الدوافع الرئيسية لعمل الإطارات وتحركاتهم الحقيقية والمحتملة. وقد اعتمدنا في ذلك على طبيعة أنشطتهم الاجتماعية في مختلف الميادين الثقافية والمهنية والسياسية، محاولين الوقوف على درجة اهتمامهم وانخراطهم في ميادين الحياة العامة. لقد كنا نعتقد، وفق ما نتصوره عن الهوية كظاهرة اجتماعية، أن هذا البعد يشكل أحد المكونات الأساسية، لأن الهوية، كما سبق وأشرنا في مواقع عديدة، ليست مجرد "نتيجة" منتهية لمسار الفاعل الاجتماعي تربويا وثقافيا واجتماعيا ومهنيا فقط، وليست مجرد تمثلات وتصورات وخلفيات عقائدية وفكرية وإنما هي كذلك اتجاهات واستعدادات نحو المستقبل من خلال ما يحمله

الأفراد من مشاريع وطموحات وتطلعات وإستراتيجيات عمل ومساهمة فعلية (أو عزوف) في مختلف ميادين الحياة العامة، والتي تنذر بسيرة متوقعة، يمكن أن يساهم فيها الفاعل الذي نحاول تحديد معالم هويته، في فترة تاريخية معينة.

بعد هذا التذكير إذا بالهدف من هذا الفصل الأخير وبالخلفية التي تستند إليها أعماله ، وبعد تحليل البيانات المتعلقة بذلك، يمكن أن نلخص ما توصلنا إليه من نتائج بهذا الصدد في النقاط الأساسية التالية : لقد اتضح، في تقديرنا، أن إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، من خلال ما قمنا به من جمع للبيانات سواء عن طريق الاستمارة أو عن طريق المقابلة، كانوا في معظمهم واعين بالأهمية المبدئية لدور الإطار في المؤسسة وكذلك في المجتمع ككل. إنهم يعتبرون أنفسهم قادرين على المساهمة، وفق ما يتطلب منهم دورهم، إذا أتاحت لهم فرصة، في عملية خلق ما يحتاجه المجتمع من ثروة، ولكنهم يتأسفون في الوقت نفسه وبشكل قوي، لما آلت إليه أوضاع هذه الفئة اقتصاديا طبعاً، ولكن أيضاً في جوانب أخرى. فوضعيتهم باتت يغلب عليها، حسب تعابيرهم الخاصة : "التهميش" الفضيع، والشعور بتعطيل ما يمتلكونه من طاقات، وهو أكبر عائق يواجههم. كما أن الإطارات جد واعين بالانهيار الذي أصاب مواقعهم في مؤسسات آلت أوضاعها هي بدورها إلى التآزم والانهيار شبه الكلي إلى درجة أنها لم تعد تمتلك مصيرها بين أيديها.

وقد وقفنا أيضاً على حقيقة أخرى وهي أن ما يحز في نفس الإطارات هو أن هذه المؤسسات لم تعد تبحث عن الفعالية، سواء كانت في المجال الإداري والرقابي، أو في المجال الاقتصادي، كما كان يتمناه الإطارات. فالمؤسسات الاقتصادية، في ظل ما يعرف الآن بفترة الإصلاحات أو ما يسمى بفترة "الاستقلالية"، لم تعد تبحث سوى عن من ينقذها من المستثمرين الأجانب كما حدث لبعضها حتى تتفادى عملية "التصفية" التي باتت تهددها في كل لحظة. ولعل هذه الوضعية تشكل محنة حقيقة لمعظم الإطارات، بل لكل الإطارات لأن هذه المؤسسات لم تعد في حاجة إلى أي شكل من أشكال "الكفاءة" وحسن الأداء. والكفاءة، كما يقول "غولدنر" (Gouldner)<sup>(1)</sup> هي بمثابة "الرأسمال" بالنسبة للإطار. من هنا اصبح الإطارات يعيشون حالة قلق شديد ومستمر، وقد يكون غياب الحاجة للإطار وإلى كفاءته وأدائه، هو العامل الأساسي في الشعور بفقدان الهوية، الذي أصبح يميز فئة إطارات

<sup>1</sup> - in. M.Dagnaud, La classe d'alternative..., op.cit.p 387.

المؤسسات العمومية الاقتصادية في بلادنا. فالدور، الذي فقده، هو العنصر الرئيسي الذي يستند إليه الفاعل الاجتماعي في المجتمعات المعاصرة لاحتلال مكانة معينة بين الفاعلين الآخرين ومن ثم الشعور بالهوية التي تميزه عنهم.

لكن وبالرغم من هذه الأزمة الحادة، فإن ذلك لم يمنعنا من أن نلاحظ لدى الإطارات رغبة في تحديد موقعهم، بأغلبية كبيرة، في "وسط" البناء الاجتماعي من بين المستويات الثلاثة: "الأدنى"، و"الأوسط"، و"الأعلى" المقترحة عليهم. وقد لوحظ هذا بشكل واضح لدى فئة "الجامعيين"، و"الإطارات السامية"، وكذلك لدى "النساء"، من الإطارات أكثر من غيرهم. هذا وقد عبرت في نفس الوقت نسبة لا يمكن تجاهلها من الإطارات (حوالي 27 %) عن انتماؤها إلى "أسفل" الهرم الاجتماعي وهي رغبة تشتد لدى "الرجال" أكثر من النساء، و"الشباب" أكثر من الكهول وأصحاب المستويات التعليمية المنخفضة أكثر من الجامعيين. في حين تم تسجيل أن أقلية من المبحوثين ( 4,67 % من عينة البحث ) قد عبرت على انتماؤها إلى "أعلى" الهرم وقد لوحظ ذلك بشكل خاص لدى فئة "الإطارات السامية" ولدى من تزيد أعمارهم عن 50 سنة.

ونظرا للأوضاع الاقتصادية والمهنية الصعبة، فقد غلبت الطموحات "المالية"، المتعلقة بالأجور والدخل بشكل عام، وبظروف المعيشة على تطلعات الإطارات. كما أن تشابه الظروف العامة لم يمنع من تواجد نزعة "فردانية" لدى الكثير من الإطارات في عدة مواقف واتجاهات كما سجل ضعف واضح للتكتل والعمل الجامعي. ومن جهة أخرى، فبالرغم من المطالعة اليومية للصحف، والاهتمام الكبير بالأحداث والحياة السياسية، للبلاد فقد غاب العمل الجمعي والنقابي أيضا، وكان الانخراط في العمل السياسي الحزبي شبه منعدم كذلك، إذا كانت تصريحات المبحوثين حول هذه القضية صحيحة ومعبرة بشكل دقيق عن الواقع المعاش. وقد شعرنا أن حياة الإطارات تتميز ب: الانزواء، والانطواء على الذات، والتركيز شبه الكامل على الحياة الأسرية الضيقة.

ومع ذلك، فإننا سجلنا تباينا واضحا بين مختلف مكونات فئة الإطارات بالنسبة لجل القضايا التي طرحت، حيث تبين على سبيل المثال إقدام على الحياة السياسية أقوى لدى الجامعيين، ولدى الكهول أكثر من الشباب وكذلك لدى أصحاب المواقع العليا من الإطارات. وعلى عكس ما كان عليه الأمر في قضايا سابقة متعددة، التي تعرضنا إليها في الفصول

السابقة، فقد كان الاهتمام بالحياة السياسية والإقبال عليها متساويا بين الرجال والنساء على خلاف المعتقدات الشائعة.

والمهم فإن الحديث عن "أزمة" هوية لدى فئة الإطارات لا يبدو أمرا مبالغا فيه نظرا لما لاحظناه عليهم من قلق وتوتر يطبعه "التشتت" و"الانقسام" والشعور بتبرد فظيع للأوضاع، والأهم من ذلك بـ "عدم القدرة" على أي تأثير على ظروف العمل والمعيشة. إن حدة هذا الشعور وقوته، تسمح بالحديث عن وضعية "فقدان" لمعالم الهوية مهنيا واجتماعيا لدى هذه الفئة قد يفسرها فقدان شبه كلي لدور معين يمكن أن يستند إليه الإطارات في هذه الظروف الانتقالية الصعبة في التأكيد على تواجدهم والمطالبة بموقع محترم على مسرح الحياة الاجتماعية والبنية الاجتماعية القائمة.

## 5.7. نتائج البحث :

لقد كنا نسعى من خلال قيامنا بهذا البحث، إلى تحديد خصائص "الهوية المهنية والاجتماعية لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية" في بلادنا. وقد أشرنا إلى الأهمية الخاصة التي يكتسبها هذا الموضوع، حيث أكدنا على أن عملنا هذا من شأنه أن يساهم في الكشف عن طبيعة هذه الفئة من حيث خصائصها كفئة مهنية واجتماعية، ومن ثم عن جانب من جوانب الحياة الاجتماعية العامة، لا سيما وأن هذه المحاولة تأتي في سياق اجتماعي، واقتصادي، وسياسي جد خاص، ناتج عن أزمة خانقة عرفتتها البلاد، وتحولات ناتجة عن دخولها، تحت تأثير عوامل وضغوط مختلفة، داخلية وخارجية، في مرحلة إصلاحات هيكلية كانت لها آثار كبيرة على مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية، بعد اتفاقيات إعادة جدولة الديون، ومحاولة الانتقال من وضعية اقتصاد مركزي موجه، قائم على ملكية الدولة لوسائل الإنتاج، وعلى عائدات النفط، إلى "اقتصاد السوق"، القائم على المبادرة الحرة والملكية الخاصة للمؤسسات الاقتصادية.

وقد حددنا موضوع البحث بواسطة سؤال مركزي سعى إلى الكشف عن معالم هوية تلك الفئة، وقد انبثقت عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية، مثل كل واحد منها، بعدا من أبعاد ظاهرة الهوية، وفقا للتصور المبدئي لهذا المفهوم الذي تبيناه في بداية هذا البحث.

فما هي النتائج التي توصلنا إليها بعد قيامنا بهذا البحث بشقيه النظري والميداني بالنظر إلى التساؤلات التي انطلقنا منها ؟

## التساؤل الأول :

ما هي الخصائص السوسيو-ديمغرافية التي تميز أفراد فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية من حيث : الجنس، والسن، والحالة العائلية، ومن حيث الأصول الاجتماعية، والمستويات التعليمية العامة والمهنية ؟

لقد تبين لنا من خلال إجراء هذا البحث، بالرغم من غياب إحصاءات رسمية وطنية، أن أغلبية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية هم من الرجال، لا سيما في مستويات التأطير السامية وأكثر من ذلك، في ميدان الإنتاج والقطاعات التقنية. وإذا صحت المعطيات العامة، فإن أغلبية أفراد هذه الفئة هم من الذين تجاوزت أعمارهم الأربعين سنة. وأن

معظمهم، خاصة لدى الرجال، متزوجون. أما فيما يتعلق بأصولهم الاجتماعية، فإن التحقيق بين أنها أصول متواضعة، ريفية وحضرية، وأن بعضهم ينحدرون من أصول عمالية. وإذا استندنا إلى المعطيات التي تحصلنا عليها، فإن أغلبية هؤلاء الإطارات من المتحصلين على شهادات جامعية، ومتكونون بالأساس في الجزائر، يتقنون الفرنسية بالنسبة للأكبر سنا والعربية بالنسبة للشباب. ومع ذلك، فإننا نعتقد بأن نسبة الجامعيين أقل من ذلك، خاصة في مستويات التأطير السامية، مما أدى إلى أن يكون ذلك مصدرا مهما، غير معلن، لكنه حقيقي، من مصادر التوتر والصراع والتشتت التي تعاني منها هذه الفئة.

### التساؤل الثاني :

ما هي حقيقة الأوضاع الاقتصادية، والاجتماعية، والمهنية لهذه الفئة في هذا الظرف التاريخي، وما هي انعكاسات ذلك على أحوالهم المادية والمعنوية ؟

إن ما بينه هذا البحث، بالنسبة للفترة التي أجري فيها (بين 2001 و 2004) هو أن الوضعية الاقتصادية جد متدهورة، مقارنة بأوضاعهم السابقة إبان الثمانينيات والسبعينيات، وذلك بالنسبة للأغلبية الساحقة منهم، خاصة فيما يتعلق بالإطارات المتوسطة، وهم الأغلبية العظمى، إذ أن ظروف عملهم لا تقل تدهورا، حيث يتخوف معظمهم من فقدان منصب الشغل، في مؤسسات متعبة، تعاني شتى أنواع العجز والتردي المالي والتجاري. فالإطارات في ظل تلك الظروف باتوا عرضة للتهميش وفقدان الدور ومن ثم الشعور باليأس والإحباط، خاصة بالنسبة للجامعيين، والأقل حظا في احتلال المواقع العليا وهم الأغلبية.



### التساؤل الثالث :

ما هي طبيعة ما يحمله الإطارات من تمثلات لأنفسهم، ولأدوارهم، ولمكاناتهم، ولمهمتهم مهنيا واجتماعيا ؟

لقد تبين أولاً، أن الأبعاد المالية والاقتصادية هي التي تحتل موقعا بارزا في نسق الرؤى والتصورات، سواء بالنسبة للتسيير أو النجاعة أو المؤسسة، وضعف الأبعاد الإنسانية والاجتماعية للتنظيم، وقد يكون ذلك انعكاسا للأوضاع الصعبة التي تعيشها مؤسساتهم ويعيشونها هم أيضا. وقد لمسنا اتجاها قويا لدى الجامعيين منهم في الشعور بالانتماء إلى "وسط" البناء الاجتماعي التنظيمي، في حين سيطر الشعور بالانتماء إلى "أسفل" البناء لدى غير الجامعيين ونسبة معتبرة من الإطارات "الشباب"، الذين تقل أعمارهم عن الثلاثين سنة. وقد أقرروا في أغلبيتهم بانقسام المجتمع إلى مجموعتين أساسيتين : "الفقراء"، وهم الأغلبية الساحقة، بما فيهم "الطبقات الوسطى" التي انهارت، في تصورهم، ومجموعة أقلية من "الأغنياء"، الذين جمعوا ثروات طائلة. والذي يعتقدون أنه أضر بهم وبالبلاد وبمختلف شرائح المجتمع الواسعة، هو أن هذا "الثراء" لم يكن ناتجا عن "عمل مبدع" وخلاق، كما كان الأمر بالنسبة للطبقة البرجوازية في المجتمعات الغربية، وإنما عن طريق "التحايل"، و"السطو"، و"التهب" التي انتشرت في تقديرهم بشكل واسع طيلة السنوات الأخيرة.

### التساؤل الرابع :

ما هي طبيعة الأهداف التي تترجم طموحات وتطلعات هؤلاء الإطارات ؟

إضافة إلى ما ذكرناه، لقد بين هذا البحث أن أغلبية فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، من خلال عينة البحث، واعون إلى حد ما بالأهمية المبدئية لدور الإطارات في المؤسسة وكذلك في الحياة الاجتماعية العامة، وهم يعتقدون بأنه بإمكانهم أداء أدوار أكثر فعالية ونجاعة، لو أن الفرصة أتاحت لهم، وزالت العوائق التي تحول دون أدائهم لمهامهم في ظل الأوضاع المتردية التي تعاني منها مؤسساتهم، حيث باتوا يشعرون بأنهم فقدوا وظيفتهم وأدوارهم ومن ثم يأتي شعورهم بأزمة الهوية المهنية والاجتماعية التي أصبحوا،

فيما يبدو، يعانون منها، لأنه، وعلى حد تعبير Hughes، فإن مهنة الإنسان باتت تشكل إحدى المكونات الأساسية للهوية الاجتماعية، لكيانه ولمصيره"<sup>(1)</sup>.

هذا وقد لمسنا، مرة أخرى، رغبة قوية لدى الإطارات في الانتماء إلى "وسط" البنية الاجتماعية، خاصة لدى الجامعيين، على الرغم من أن نسبة كبيرة منهم، خاصة لدى "الشباب" تعلن أنها تتواجد "أسفل" التراتبية الاجتماعية السائدة في هذه المرحلة، وأن أقلية قليلة ترى بأنها تنتمي إلى "أعلى" السلم الاجتماعي للمكانات الاجتماعية.

وقد لاحظنا أيضاً، أن طموحات وتطلعات الإطارات في هذه المرحلة المتريفة، جد محدودة، فقد غلبت عليها الرغبة في تحسين الأوضاع الاقتصادية الصعبة، والاطمئنان على منصب الشغل، والتخلص من الظروف المعيشية المأساوية التي وجدوا أنفسهم فيها. ومع هذا فقد طغت لدى معظمهم نزعة فردية واضحة، إضافة إلى شعور قوي بضعف تماسك هذه المجموعة حتى وإن كانت نسبة معتبرة منهم تتمنى لو أن تكلمهم وتعاونهم كان أحسن. وبالرغم من أننا وقفنا على اهتمام قوي لدى الإطارات رجالاً ونساءً، خاصة لدى الجامعيين بالحياة الاجتماعية العامة وبالقضايا السياسية، فإن انخراطهم في الأنشطة الجموعية والنقابية والسياسية يبدو جد ضعيف في هذه الفترة. بل لقد تميزت حياتهم بالانزواء، والانغلاق، والاهتمام بالشؤون الخاصة، وهو مؤشر على ما آلت إليه أوضاع هذه الفئة المنقفة وربما أوضاع الفئات الوسطى الأخرى وأوضاع المجتمع ككل، فيما يتعلق بالأنشطة الجموعية والنقابية والسياسية.

### التساؤل الخامس :

**ما هي درجة التجانس أو التباين بين مختلف أفراد فئة الإطارات ؟**

قد يكون أهم ما توصلنا إليه من خلال قيامنا، بهذا البحث، وكخلاصة عامة لكل الملاحظات التي ذكرناها والنتائج الجزئية الأخرى، هو أن أزمة حادة تميز فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، وقد يكون ذلك جراء مجموعة من العوامل، لعل أهمها، غياب الدور، الإنتاجي والتنظيمي الذي يمثل الرأسمال الحقيقي الذي يتميز بامتلاكه الإطار في المجتمعات المعاصرة. هذا بالإضافة إلى الانقسامات العديدة التي تعاني منها

<sup>1</sup> Hughes in. Claude Dubar et Pierre Tripiet, Sociologie des professions, Paris, Armand Colin, 1998, p95.

هذه الفئة ولا سيما بين الجامعيين وغير الجامعيين، وبين الإطارات المتوسطة والإطارات السامية، وبين "الشباب" (الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة) وغيرهم، وكذلك بين الإطارات النساء والإطارات الرجال، وبدرجة أقل، بين التقنيين والإداريين. ولعل ما زاد من الشعور بفقدان الهوية لدى الإطارات، وضعيتهم الهشة، والتشتت، وعدم التنظيم. وقد يعبر كل هذا على أزمة أكبر وهي أزمة الفئات الوسطى المثقفة، التي يبدو أن القوى الاجتماعية المهيمنة عملت باستمرار على إضعافها والتصدي لبروزها كجسم اجتماعي قوي، وغير تابع لها تبعية كلية، بهيئاتها وجمعياتها وتنظيماتها النقابية، لاعتقاد تلك القوى أن ذلك كله يتناقض مع طموحاتها في الهيمنة والانفراد في التحرك وفي التوجيه والسيطرة على شؤون المجتمع وذلك عكس ما كان عليه الأمر في المجتمعات الصناعية الغربية.

## الخلاصة العامة

لقد حاولنا في هذا البحث إذاً نحدد خصائص الهوية المهنية والاجتماعية لفئة أساسية أفرزها التطور الاقتصادي والاجتماعي للمجتمعات الإنسانية المعاصرة، وهي فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية.

ولعل من أهم ما توصلنا إليه في هذا البحث، هو أن هذه الفئة، في ظل التحولات التي تعيشها البلاد نحو اقتصاد السوق وفي أعقاب الأزمات الحادة التي مرت بها، وما انعكس عنها من نتائج عميقة ومأساوية على وضعية المؤسسات الاقتصادية العمومية، التي شهدت بروز هذه الفئة في الجزائر، تمر بالفعل بأزمة حادة، وقد بات أفرادها يعيشون أوضاعا اقتصادية صعبة، وتهميشا فظيحا، لأن المؤسسات أصبحت تعاني أزمة مالية خانقة، ولم تعد في حاجة إلى ما كان يؤديه الإطار من أدوار رقابية، كما كان عليه الأمر في السبعينيات والثمانينيات، وفقا لاستراتيجيات المجموعات القيادية وسياسات البلاد وتوجهاتها وإمكاناتها آنذاك. بالإضافة إلى ما يميز هذه الفئة من انقسامات ناتجة عن تباين المستويات التعليمية والمواقع الإدارية، إلخ.

وقد لا تعود هذه الأزمة إلى العوامل الاقتصادية والثقافية، ومستوى التنمية فقط، على الرغم من أهميتها. فالمقارنة بين سيرورة بروز هذه الفئة وتطورها بإطارات المجتمعات الصناعية الغربية، يقودنا حتما إلى التساؤل عما إذا كانت هذه الهشاشة، والتهميش لا ترتبط أيضا بطبيعة النظام الاجتماعي القائم واستراتيجيات فاعليه الأساسيين لاسيما أفراد المجموعات المهيمنة منهم.

فالمجتمعات الغربية، بحكم تنظيمها التعددي، الذي حملت لواءه الطبقات البرجوازية، واتجاهاتها الليبرالية، واعتماد الاقتصاد على خلق الثروة والمنافسة، قد شجعت، عبر مجموعات القيادية، على بروز قوى اجتماعية مختلفة، خاصة الوسطى منها، بشكل مستقل نسبيا، ومنظما، لدعم الاستقرار الاجتماعي، ومواجهة أخطار النزعات الثورية التي كانت تسعى إليها بعض الحركات الاشتراكية وهو ما ساعد على بروز الإطارات، ضمن قوى أخرى تتعت بالمجموعات الوسطى الجديدة، التي تضم الشرائح العاملة المتعلمة والمتقفة كالأساتذة، والأطباء، والمحامين ... إلخ، لتكريس تعددية "اجتماعية" وتدعيم التعددية السياسية.

أما في المجتمعات الأحادية، فإن الأمر كان فيما يبدو مغايرا. فقد سعت القوى المهيمنة، في ظل السياسات الأحادية، وفي ظل اقتصاد يقوم على العائدات البترولية، وعلى ملكية الدولة لوسائل الإنتاج، كما هو الشأن عندنا، إلى غلق المجال أمام أي ظهور، لأية قوة منافسة، بشكل مستقل عنها، وتضييق الخناق حولها. فكانت النتيجة، مزيدا من الأحادية الاجتماعية وتدعيما للأحادية السياسية، وهو ما أثر على مواقع المجموعات الوسطى وجعلها عرضة للتهميش، وعدم القدرة على الدفاع عن مصالحها مهما كانت حيوية بعيدا عما تقرره القوى المهيمنة على المجتمع سياسيا واقتصاديا.

فهل ستكون الأزمة التي يعيشها الإطار، رغم حدثها، وفي ظل التحولات التي يعيشها المجتمع، بداية لإعادة تكوين هذه القوى والفئات، وبروزها بشكل جديد، كما توحي به مثلا أفكار "آلان توران" <sup>(1)</sup> (A. Touraine)، حيث يرى أن حظوظ بروز هوية الفاعل الاجتماعي تزداد من خلال بداية وعيه بخطر فقدانها. إذ يحتم عليه ذلك، الدخول في صراع، ومواجهة، ومنافسة مع القوى والفاعلين الآخرين، وذلك من أجل التأكيد على ذاته الاجتماعية. فالتحدي، يضيف "توران" هو الذي يؤدي إلى وعي الفاعل بما يميزه عن القوى، والفاعلين الآخرين، ويدفع به إلى العمل والنضال، من أجل فرض ذاته والتأكيد على أحييته في الوجود.

إن الإجابة على هذا التساؤل ليست في متناولنا الآن. ولكننا نرى بأن ذلك غير مستحيل، وقد يكون متوقعا ولكنه لا يرتبط، فيما نتصور، بوعي الإطار، وإرادتهم، وعملهم فقط، بالرغم من أهميته، وإنما بنتيجة ما سيمتخض عن التحولات التي تعيشها الجزائر، في مختلف الميادين السياسية، والثقافية، والاجتماعية، والاقتصادية في ظل وضع يتجه، فيما يبدو، نحو مزيد من العولمة دون أن تتحدد بعد معالمها السياسية والاجتماعية للدول المهيمنة عليها.

ولا بد أن نذكر في الأخير، بأن ما قمنا به إلا محاولة، نتمنى أن تدعم بأعمال أخرى، تعمق ما بدأناه، وتصحيح ما وقعنا فيه من أخطاء، حول هذه الفئة وما تثيره من تساؤلات وبالتالي المساهمة في إثراء البحث والمعرفة السوسيولوجية التي نحن في أشد الحاجة إليها.

<sup>1</sup> - A. Touraine, Pour la sociologie, op. cit, p 208.

## نتائج البحث

و

### الخلاصة العامة

لقد توخينا في هذا البحث تحديد ما أطلقنا عليه خصائص "الهوية المهنية والاجتماعية" لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا. وقد أشرنا إلى الأهمية الخاصة التي يكتسبها هذا الموضوع، لأن ذلك من شأنه أن يساهم في الكشف عن طبيعة هذه الفئة في مجتمعنا من حيث خصائصها السوسيو-ديمغرافية، وأصولها الاجتماعية. ومسارات أفرادها التعليمية، وظروفهم المعيشية والمهنية، ومن حيث تمثلاتهم وتصوراتهم ومشاريعهم وبالتالي الكشف عن طبيعة هذه الفئة من حيث موقعها ووظيفتها على مسرح الحياة الاجتماعية وقد أشرنا أيضا بأن بعدا آخر يضاف إلى هذه الأهمية المبدئية، إذ أن هذه المحاولة تأتي في ظل أوضاع إجتماعية واقتصادية وسياسية جد خاصة، جراء الأزمة الخانقة التي عرفتها البلاد ولا سيما منذ منتصف الثمانينيات من القرن الماضي بعد الإنهيار الكبير الذي عرفته أسعار النفط في الأسواق الدولية، ودخول الجزائر تحت ضغط مختلف تلك العوامل الداخلية منها والخارجية في مرحلة ما أصبح يعرف بالإصلاحات الهيكلية، بعد إتفاقيات إعادة جدولة الديون، بهدف الانتقال من وضعية الاقتصاد المركزي الموجه، القائم على ملكية الدولة لوسائل الإنتاج وعلى العائدات النفطية، إلى "اقتصاد السوق" القائم على المبادرة الحرة والملكية الخاصة للمؤسسات.

وقد أشرنا أيضا إلى أن إشكالية إطارات المؤسسات الاقتصادية تتدرج في الواقع في دائرة أوسع وهي إشكالية مختلف ما يعرف بالشرائح والطبقات الوسطى، خاصة "الجديدة" منها وهي تلك الفئات العاملة، التي يتميز أفرادها بحيازة مؤهلات علمية وتقنية عالية، وقيامها بأدوار تآطيرية حساسة في مختلف قطاعات الأنشطة الاقتصادية، والصحية والإدارية، والتعليمية، والثقافية، وغيرها، وذلك كنتيجة حتمية للتطور الاجتماعي والاقتصادي الذي عرفته المجتمعات الإنسانية المعاصرة حيث أصبحت العلوم والتكنولوجيا تحتل موقعا محوريا لا يمكن تجاوزه.

وقد حددنا موضوع بحثنا بواسطة سؤال رئيسي يسعى إلى الكشف عن خصائص هوية هذه الفئة إنبثقت عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية مثل كل واحد منها بعدا من أبعاد مفهوم أو "ظاهرة" الهوية" وفقا للتصور المبدئي لهذا المفهوم كما تبيناه بعد عرض مجموعة من التعاريف التي إقترحت لهذا المفهوم ومناقشتها من طرف نخبة من أهم الباحثين الذين تصدوا له من مواقع وقناعات مختلفة.

وفي هذا السياق، جسد السؤال الفرعي الأول رغبتنا في الكشف عن التركيبة الجنسية لفئة الإطارات وعن سن أفرادها وحالاتهم العائلية وأصولهم الاجتماعية وعن خصائص مساراتهم التعليمية وظروف إتحاقهم بمناصب شغلهم أما السؤال الثاني فقد كان يبحث في ظروف الإطارات الاقتصادية والمهنية وفي المشكلات والعوائق التي تواجههم أثناء أدائهم لمهامهم.

أما السؤال الثالث، فقد كان الهدف منه هو الكشف عن تصورات الإطارات وتمثلاتهم لبعض القضايا الأساسية كالمؤسسة والتسيير والتأطير والانتماء الاجتماعي. في حين جسد السؤال الرابع الرغبة في الكشف عن أهداف هذه الفئة، وتطلعات أفرادها، وطموحاتهم ودرجة مساهمتهم في الأنشطة الجموعية والنقابية والسياسية كبعد أساسي من أبعاد الهوية التي كنا نطمح إلى الوقوف على أهم معالمها.

أما السؤال الفرعي الخامس والأخير، فقد عبر عن رغبتنا في تحديد مدى التباين أو التقارب والتشابه، في الخصائص والمواقف والاتجاهات والاستعدادات بين مختلف فئات التأطير، وبالتالي الوقوف على أشكال الهويات المحتملة، معتمدين في التمييز بين مختلف تلك الفئات على بعض الخصائص التي توقعنا أن يكون لها دور في تحديد المواقف والتمثلات والاتجاهات وهي : خصائص كل من "الجنس"، و"السن"، و"المستوى التعليمي"، و"موقع" الإطار في المؤسسة وأخيرا "التخصص".

وقد قمنا ببناء على منهج دراسة الحالة الذي اعتمدناه في إنجازنا لهذا العمل، بجمع المعطيات والبيانات بواسطة أداتين، المقالة والاستمارة، من خلال عينة من الإطارات العاملة ببعض المؤسسات الاقتصادية العمومية المتواجدة بمنطقة عنابة وبعد استعراضنا لتلك المعطيات وتحليلها ومناقشتها، تمكنا، فيما نعتقد، من التوصل إلى مجموعة من النتائج،

كإجابات للأسئلة الفرعية التي طرحناها كتجسيد لمشكلة البحث، والتي يمكن إختصارها على النحو التالي :

أولا : لقد تبين لنا من خلال إجراء هذا البحث، بالرغم من غياب إحصائيات رسمية وطنية، أن أغلبية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية هم من الرجال، لا سيما في مستويات التأطير السامية وأكثر من ذلك في ميدان الإنتاج والقطاعات التقنية. وإذا صحت المعطيات العامة، فإن أغلبية أفراد هذه الفئة هم من الذين تجاوزت أعمارهم الأربعين سنة. وأن معظمهم، خاصة لدى الرجال، متزوجون. أما فيما يتعلق بأصولهم الاجتماعية، فإن التحقيق بين أنها أصول متواضعة، ريفية وحضرية وأن بعضهم ينحدرون من أصول عمالية وإذا إستندنا إلى المعطيات التي تحصلنا عليها، فإن أغلبية هؤلاء الإطارات من المتحصليين على شهادات جامعية، والمتكونين بالأساس في الجزائر يتقنون الفرنسية بالنسبة للأكبر سنا والعربية بالنسبة للشباب. ومع ذلك، فإننا نعتقد بأن نسبة الجامعيين أقل من ذلك خاصة في مستويات التأطير السامية، مما أدى إلى أن يكون ذلك مصدرا مهما، غير معطن، لكنه حقيقي، من مصادر التوتر والصراع والتشتت التي تعاني منها هذه الفئة.

ثانيا : إذا إنتقلنا إلى وضعية الإطارات وظروفهم المهنية، فإن ما بينه هذا البحث، بالنسبة للفترة التي أجري فيها (نهاية التسعينيات وبداية الألفية الثالثة) هو أن الوضعية الاقتصادية جد متدهورة، مقارنة بأوضاعهم السابقة إبان الثمانينيات والسبعينيات وذلك بالنسبة للأغلبية الساحقة منهم، خاصة فيما يتعلق بالإطارات المتوسطة، وهم الأغلبية العظمى، إذ أن ظروف عملهم لا تقل تدهورا، حيث يتخوف معظمهم من فقدان منصب الشغل، في مؤسسات متعبة، تعاني شتى أنواع العجز والتردي المالي والتجاري. فالإطارات في ظل تلك الظروف باتوا عرضة للتهميش وفقدان الدور ومن ثم الشعور باليأس والإحباط، خاصة بالنسبة للجامعيين والأقل حظا في إحتلال المواقع العليا وهم الأغلبية.

ثالثا : أما فيما يتعلق بالتصورات والتمثلات وخلفية الإطارات الاجتماعية فقد تبين أولا، أن الأبعاد المالية والاقتصادية هي التي تحتل موقعا بارزا في نسق الرؤي والتصورات سواء بالنسبة للتسيير أو النجاعة أو المؤسسة، وضعف الأبعاد الإنسانية والاجتماعية للتنظيم، وقد يكون ذلك إنعكاسا للأوضاع الصعبة التي تعيشها مؤسساتهم ويعيشونها هم أيضا. وقد لمسنا إتجاها قويا لدى الجامعيين منهم في الشعور بالإنتماء إلى "وسط" البناء



الاجتماعي التنظيمي في حين سيطر الشعور بالانتماء إلى "أسفل" البناء لدى غير الجامعيين ونسبة معتبرة من الإطارات "الشباب" الذين تقل أعمارهم عن الثلاثين سنة. وقد أقرّوا في أغليبيتهم بانقسام المجتمع إلى مجموعتين أساسيتين : "الفقراء" وهم الأغلبية الساحقة بما فيهم "الطبقات الوسطى" التي انهارت، في تصورهم بشكل كبير، ومجموعة أقلية من "الأغنياء" الذين جمعوا ثروات طائلة. والذي يعتقدون أنه أضر بهم وبالبلاد وبمختلف شرائح المجتمع الواسعة هو أن هذا "الثراء" لم يكن ناتج عن "عمل مبدع" وخلق، كما كان الأمر بالنسبة للطبقة البرجوازية في المجتمعات الغربية وإنما عن طريق "التحايل" و"السطو" و"التهب" التي إنتشرت بشكل واسع طيلة السنوات الأخيرة.

رابعا : إضافة إلى ما ذكرناه فقد بين هذا البحث أن أغلبية فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، من خلال عينة البحث، واعون إلى حد ما بالأهمية المبدئية لدور الإطارات في المؤسسة وكذلك في الحياة الاجتماعية العامة وهم يعتقدون بأنه بإمكانهم أداء أدوار أكثر فعالية ونجاعة، لو أن الفرصة أتاحت لهم، وزالت العوائق التي تحول دون أدائهم لمهامهم في ظل الأوضاع المتردية التي تعاني منها مؤسساتهم حيث باتوا يشعرون بأنهم فقدوا وظيفتهم وأدوارهم ومن ثم يأتي شعورهم بأزمة الهوية المهنية والاجتماعية التي أصبحوا، فيما يبدو، يعانون منها، لأنه وعلى حد تعبير Hughes، فإن مهنة الإنسان باتت تشكل إحدى المكونات الأساسية للهوية الاجتماعية، لكيانه ولمصيره<sup>(1)</sup>.

هذا وقد لمسنا، مرة أخرى، رغبة قوية لدى الإطارات في الانتماء إلى "وسط" البنية الاجتماعية، خاصة لدى الجامعيين على الرغم من أن نسبة كبيرة منهم خاصة لدى "الشباب" تعلن أنها تتواجد "أسفل" التراتبية الاجتماعية السائدة في هذه المرحلة وأن أقلية قليلة ترى بأنها تنتمي إلى "أعلى" السلم الاجتماعي للمكانات.

وقد لاحظنا أيضا أن طموحات وتطلعات الإطارات في هذه المرحلة المتردية، جد محدودة، فقد غلبت عليها الرغبة في تحسين الأوضاع الاقتصادية الصعبة، والإطمئنان على منصب الشغل، والتخلص من الظروف المعيشية المأساوية التي وجدوا أنفسهم فيها. ومع هذا فقد طغت لدى معظمهم نزعة فردية واضحة إضافة إلى شعور قوي بضعف تماسك هذه المجموعة حتى وإن كانت نسبة معتبرة منهم تتمنى لو أن تكتلهم وتعاونهم كان أحسن.

<sup>1</sup> Hughes in. Claude Dubar et Pierre Tripier, Sociologie des professions, Paris, Armand Colin, 1998, p95.

وبالرغم من أننا وقفنا على إهتمام قوي لدى الإطارات رجالا ونساء، خاصة لدى الجامعيين بالحياة الاجتماعية العامة والقضايا السياسية، فإن إنخراطهم في الأنشطة الجموعية والنقابية والسياسية يبدو جد ضعيف في هذه الفترة. بل لقد تميزت حياتهم بالإنزواء والإنغلاق والاهتمام بالشؤون الخاصة، وهو مؤشر على ما آلت إليه أوضاع هذه الفئة المثقفة وأوضاع الفئات الوسطى الأخرى وأوضاع المجتمع ككل فيما يتعلق بالأنشطة الجموعية والنقابية والسياسية.

خامسا : قد يكون أهم ما توصلنا إليه من خلال قيامنا بإنجاز أعمال هذا البحث وكخلاصة عامة لكل الملاحظات التي ذكرناها والنتائج الجزئية الأخرى، هو أن أزمة حادة تميز فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر وقد يكون ذلك جزءا مجموعة من العوامل لعل أهمها غياب الدور، الإنتاجي والتنظيمي الذي يمثل الرأسمال الحقيقي الذي يتميز بامتلاكه الإطار في المجتمعات المعاصرة. هذا بالإضافة إلى الانقسامات العديدة التي تعاني منها هذه الفئة ولا سيما بين الجامعيين وغير الجامعيين، وبين الإطارات المتوسطة والإطارات السامية وإن كان بدرجة أقل. ولعل مازاد من الشعور بفقدان الهوية لدى الإطارات وضعيتهم الهشة والتشتت الذي يميزهم وعدم التنظيم وقد يعبر كل هذا على أزمة أكبر وهي أزمة الفئات الوسطى المثقفة التي يبدو أن القوى الاجتماعية المهيمنة عملت بإستمرار على إضعافها والتصدي لبروزها كجسم إجتماعي قوي، وغير تابع لها تبعية كلية، بهيئاتها وجمعياتها وتنظيماتها النقابية لإعتقاد تلك القوى أن ذلك كله يتناقض مع طموحاتها في الهيمنة والإنفراد في التحرك وفي التوجيه والسيطرة على شؤون المجتمع وذلك عكس ما كان عليه الأمر في المجتمعات الصناعية الغربية، ولعل ذلك ما أدى بنا إلى التساؤل عما إذا كان ذلك يرتبط بطبيعة تنظيم المجتمع في حد ذاته. فالمجتمعات الغربية بحكم تنظيمها التعددي تبدو أكثر تشجيعا لبروز قوى إجتماعية مختلفة، مستقلة، منظمة، في حين أن المجتمعات الأحادية تعمل، من خلال مؤسساتها وقواها المهيمنة، عكس ذلك تماما. فهي تسعى دائما إلى مزيد من الغلق وتضييق الخناق أمام بروز قوى إجتماعية غير تابعة للمجموعات المهيمنة، فتكون النتيجة المزيد من الأحادية والتسلط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي وبالتالي إلى مزيد من الركود والجمود في مسيرة الإزدهار والتطور الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

فهل ستكون أزمة الهوية هذه، رغم حدتها، بداية لإعادة تكوينها من جديد وبروزها من خلال هذه القوى الاجتماعية المتقفة، كما توحى به أفكار "آلان توران"<sup>(2)</sup> (A.Touraine) حيث يرى أن هوية الفاعل الاجتماعي، قد تزداد حظوظ بروزها من خلال بداية وعيه بخطر فقدانها، فيحتم عليه ذلك الدخول في صراع ومواجهة ومنافسة مع القوى والفاعلين الآخرين من أجل التأكيد على ذاته الاجتماعية. فالتحدي، كما يضيف "توران" هو الذي يؤدي إلى وعي الفاعل بما يميزه عن القوى والفاعلين الآخرين ويدفع به إلى العمل والنضال من أجل فرض ذاته والتأكيد على أحييته في الوجود.

إن الإجابة على هذا السؤال ليست في متناولنا الآن، ولكننا نرى بأن ذلك غير مستحيل وربما متوقع إلى حد كبير، ولاسيما أن ما تشهده الجزائر من تحولات على أصعدة مختلفة في ظل ما يشهده العالم من تحولات واسعة قد تأتي بما يسمح بتغيرات اجتماعية لم تكن ممكنة في ظل الأوضاع السابقة والراهنة.

---

<sup>2</sup> - A. Touraine, Pour la sociologie, op, cit, p.208

ثانيا : الملاحق

1-إلإزة لئن

جامعة باجي مختار - عنابة

كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية

رسالة دكتوراه في علم الاجتماع

إستمارة بحث

حتى نتمكن من إنجاز بحث عن إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، نرجو منكم أن تجيبوا بدقة قدر الإمكان على الأسئلة التي تحتويها هذه الإستمارة. ونلفت إنتباهكم أن كل ما تفضلوا بتقديمه من معلومات، سيبقى سرىا ولن يستعمل إلا للأغراض العلمية المعلنة.

مع الشكر الجزيل على قبولكم مساعدتنا.

إعداد : حسان مراني إشراف د. شوية سيف الإسلام

أستاذ محاضر قسم علم الاجتماع

جامعة عنابة

I - بيانات سوسيو-ديمغرافية

- 1 -الجنس ذكر  أنثى
- 2 -السن : ..... سنة
- 3 -الحالة العائلية : أعزب  مـرّج  مطلق  أرمل

- 4 - المستوى التعليمي للزوجة (أو الزوج) : .....
- 5 - الوضعية المهنية للزوجة (أو الزوج) : .....
- 6 مهنة الأب : .....
- 7 - مستواك التعليمي : جامعي  ثانوي  متوسط
- 8 - الشهادات المتحصل عليها : .....
- 9 - مكان التكوين (البلد) : .....
- 10 - لغة التكوين : .....
- 11 - هل إلتحقت بميدان العمل ؟
- مباشرة بعد الدراسة  - بعد فترة بطالة  أخرى  تذكر .....
- 12 - عدد سنوات العمل : .....
- 13 - ما هي الوظيفة التي تحتلها الآن ؟ .....
- 14 - هل أنت إطار ؟ تقني  اداري
- 15 - هل أنت إطار ؟ سامي  متوسط

## II - الوضعية الاقتصادية والاجتماعية والمهنية

- 16 - كم يبلغ دخلك الشهري (الصافي) ؟ .....
- 17 - أين تضع موقعك في المؤسسة ؟ في القمة  في الوسط  في الأسفل
- 18 - ما هي، في رأيك، العوامل المؤدية للتواجد في ذلك الموقع ؟
- 1- الشهادة  2- الكفاءة  3- الخبرة  4- المحاباة  .....
- 19 - هل ترى بأنك تساهم فعلا في تقديم خدمة للمؤسسة ؟ نعم  لا
- 20 - إذا كان جوابك بنعم، في أي مجال ؟

التقني التعبير إتخاذ القرار في تكوّن العمال أخرى.....

21- ما هي المشكلات التي تعتقد بأنها تحول دون أدائك لمهامك بشكل جيد ؟

.....

22- في إطار قيامك بمهامك، هل تشعر بأنك تتمتع بمسؤولية حقيقية ؟

نعم  لا

23- لماذا ؟ .....

24- هل تمارس سلطة حقيقية في وظيفتك ؟ نعم  لا

25- إذا كان جوابك بنعم، ما طبيعة هذه السلطة في تقديرك ؟

إستشارية  رليفية  إتخاذ القرار  أخرى.....

26- هل ترى بأنك تشارك بالفعل في إتخاذ القرارات الهامة في المؤسسة التي تعمل بها ؟

نعم، بانتظام  نعم، أحيانا  لا أبدا

27- كيف ذلك ؟ .....

28- كيف تقيم عملية اتخاذ القرار في مؤسستك ؟

مقبولة جدا  مقبولة  غير مقبولة  غير مقبولة تماما

### III - التصورات والتمثلات

29- ماذا تعني بالنسبة لك ؟

• المؤسسة : .....

• التسيير : .....

• النجاعة : .....

- 30- ما هي، في تصورك، مؤشرات نجاح المؤسسة وما هي العوامل التي تحقق ذلك  
النجاح ؟ .....
- 31- ما هي، في تقديرك، الخصائص التي تميز الإطار الحقيقي ؟ .....
- 32- كيف تقيم زملاءك من الإطارات ؟
- ذوو كفاءة  ذوو كفاءة ولكن غير مستغلين
- فيهم من له كفاءة ومن لا كفاءة له  يقومون بواجبهم جيدا
- 33- هل ترى بأنك تنتمي إلى ؟
- العمال  المديرية  مجموعة مستقلة
- 34- هل يمثل الإطارات، بالنسبة لك، ؟
- كتلة متماسكة  عدة مجموعات أفراد مشتتون
- 35- كيف تقيم طبيعة العلاقة بين الإطارات ؟
- تضامن وتعاون  منافس نزيه  صراع  ووتر أخرى .....
- 36- لماذا تبدو لك العلاقة كذلك ؟ .....
- 37- ما هو، في تصورك، دور إطار المؤسسة في الحياة الاجتماعية العامة ؟ .....
- 38- ما هي المشكلات التي ترى بأن المجتمع يعاني منها ؟ .....
- 39- هل يبدو لك المجتمع منقسم إلى عدة مجموعات ؟ نعم  لا
- 40- من هي هذه المجموعات ؟ .....
- 41- على أي أساس ميزت بين هذه المجموعات ؟ .....
- 42- هل باستطاعتك أن تحدد لنا وضعية المجتمع الحالية ؟ .....

#### IV- الخلاصة: بعض الملحوظة والإزاتة

43- ما هي الأهداف التي تعتقد بأن الإطار يطمح إلى بلوغها ؟ .....

44- عندما تواجهك مشكلة مهنية، ما هي الطريقة التي تعتمد عليها لحلها ؟ .....

45- أين تحدد موقعك في هرم الحياة الاجتماعية العامة ؟

في القمة  في الوسط  في الأسفل

46- هل يمكنك أن تحدد لنا الوضعية التي يعيشها الإطار في المجتمع ؟ .....

47- ما هي المطالعات التي تقوم بها ؟ .....

48- ما هي المواضيع والمجالات التي تتال إهتمامك ؟ .....

49- ما هي الأنشطة التي تقوم بها خارج ميدان العمل ؟ .....

50- هل أنت من المهتمين بالحياة السياسية للبلاد ؟

نعم  لا

51- هل أنت منخرط في أحد الأحزاب السياسية ؟

نعم  لا

52- إذا كنت منخرطاً في حزب سياسي، هل أنت ؟

مجرد منخرط  نشط  مسؤول حزبي

53- هل لك أشياء أخرى تهتم الموضوع تريد أن تضيفها ؟ .....

.....

شكراً على مساعدتك لنا



## 2 : دليل المقابلة

جامعة باجي مختار - عنابة

كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

عنوان البحث : "الهوية المهنية والاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية "

رسالة دكتوراه في علم الاجتماع

دليل المقابلة

### I - المعطيات السوسيو-ديمغرافية

- الجنس ؟
- السن ؟
- الحالة العائلية ؟
- المستوى التعليمي للزوجة (أو الزوج) و وضعيتها المهنية ؟
- مهنة الأب، مستواه التعليمي، الأصول الجغرافية ؟
- المستوى التعليمي للإطار - الشهادات ؟
- مكان التكوين ولغته ؟
- ظروف الإلتحاق بالعمل (بعد الدراسة) ؟
- عدد سنوات العمل، المسار المهني ؟
- التخصص (تقني - إداري) والمنصب (إطار سامي، متوسط ...)

## II - الوضعية الاقتصادية والمهنية

- كم يبلغ الراتب الشهري ؟
- التوفير ؟
- ظروف الحياة (السكن - السيارة ...) ؟
- موقع الإطار في المؤسسة حسب تمثله ؟
- درجة المساهمة في خدمة المؤسسة، المجال، كيف ؟
- درجة الشعور بالمسؤولية وفي المشاركة في إتخاذ القرار ؟
- تقييم الوضعية العامة فيما يتعلق بالسلطة والمشاركة في المؤسسة ؟
- المشكلات التي تواجه الإطار عند أدائه لمهامه ؟

## III - التصورات والتمثلات

- عن المؤسسة، التسيير، الفعالية ... ؟
- عن الإطار وخصائصه ؟
- الموقف من أداء الإطارات الآخرين ؟
- مجموعة الانتماء (العمال، الإدارة، مجموعة مستقلة) ؟
- الموقف من درجة تماسك مجموعة الإطارات، مكوناتها ... ؟
- العلاقة بين الإطارات ؟
- الموقف من البناء والتمايز الاجتماعي ؟
- ما هو موقع الإطار من كل هذا ؟ دوره، وظيفته ؟

#### IV - الأهداف، الطموحات والاستراتيجيات

- الأهداف التي تطمح إلى تحقيقها ؟
- أين يقع الإطار في بنية المجتمع ؟
- ما هي طموحاته ؟
- ما هي إهتماماته، ومطالباته ؟
- ما هي الأنشطة التي يقوم بها خارج نطاق العمل ؟
- هل ينتمي إلى جمعيات ؟ ما هي ؟ ما هي أنشطتها ؟
- درجة الاهتمام بالحياة السياسية ؟
- الانخراط في الأحزاب السياسية ؟
- إلى أي درجة، إنخراط فقط، قيادة، مسؤولية ؟
- إضافات أخرى لم تتضمنها محاور الدليل ؟

# المراجع والملاحق

## أولا : المراجع

- 1 - المراجع باللغة العربية.
- 2 - المراجع باللغة الفرنسية.

## ثانيا : الملاحق

- 1 - الاستمارة.
- 2 - دليل المقابلة.

## أولاً : المراجع

### 1- علم الاجتماع بطابع نقدي

### آلية العلم

- 1 - بن أشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط : 1962-1982، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 2 - بودون ريمون، مناهج علم الاجتماع، ترجمة هالة شبؤون الحاج، منشورات عويدات، بيروت-باريس، 1982.
- 3 - بودون ريمون وبوريكو فرانسوا، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
- 4 - بورديو بيار، أسئلة علم الاجتماع، ترجمة عبد الجليل كور، دار توبوقال، الدار البيضاء، 1977.
- 5 - تيماشيف نيقولا، نظرية علم الاجتماع، ترجمة محمد عودة وآخرون، دار المعارف، القاهرة، 1983.
- 6 - ثامر بن ملح المطيري، القيادة العليا والأداء، دار الفجر للنشر، 2003.
- 7 - خليل أحمد خليل، العرب والديمقراطية، دار الحداثة، بيروت، 1984.
- 8 - زعيمي مراد، علم الاجتماع، رؤية نقدية، مخبر علم الاجتماع الإتصال، جامعة منتوري قسنطينة، قسنطينة، 2004.
- 9 - سعدان علي، بيروقراطية الإدارة الجزائرية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1981.
- 10 - شانلا جان-فرانسوا، العلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال، ترجمة محمد هناد، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004.
- 11 - عباس محمود عوض، في علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1986.
- 12 - عشوي مصطفى، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1982.

- 13- عماري أحمد، النظام القانوني للوحدات الاقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- 14- عمر كوش، ألقمة المفاهيم، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء- بيروت، 2002.
- 15- قباري محمد إسماعيل، قضايا علم الاجتماع المعاصر، منشأة المعارف، الإسكندرية، (د.ت).
- 16- ماهر عبد القادر محمد علي، المنطق ومناهج البحث، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.
- 17- محمد الجوهري، مقدمة في علم الاجتماع الصناعي، دار الكتاب للتوزيع، القاهرة، 1979.
- 18- نظير جاهل، تحرير الدلالة. دروس منهجية في الاجتماع والاقتصاد، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء- بيروت، 2005.

#### 1- أهمية اللغة في الحياة :

- 1 - بولكعبيات إدريس، "حول تشكيل وإنهيار الطبقة الوسطى في الجزائر"، مجلة جامعة قسنطينة للعلوم الإنسانية، العدد 14، 2000.
- 2 - شرابي عبد العزيز، "المؤسسة العمومية في الجزائر بين التخطيط المركزي واقتصاد السوق"، مجلة جامعة قسنطينة للعلوم الإنسانية، العدد 4، 1993.
- 3 - عنصر لعياشي، "الإطارات الصناعية"، دفتنر مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، رقم 02، وهران، 2001.

**A. Livres et Lexiques :**

- 1- Addi L. (1990), L'impasse du populisme, Alger, Enal.
- 2- Bagla L. (2003), Sociologie des organisations, Paris, la Découverte.
- 3- Bagnat L. (1998), L'identité sociale, Paris, Dunod.
- 4- Beaud M. (1999), l'art de la thèse, Alger, Casbah-éditions.
- 5- Benbakhti O. (1986), Etudes méthodologiques sur l'organisation et l'analyse du travail en système industriel, Alger, OPU.
- 6- Benain M. et Carron J-C. (1968), Les cadres d'entreprises, Paris, éd. d'organisation.
- 7- Bernaud A. et Deschamps P. (2000), Les ingénieurs. Identités en question, Paris, l'Harmattan.
- 8- Benissad H. (1991), La réforme économique en Algérie, Alger, OPU.
- 9- Berroux Ph. (1999), La sociologie des entreprises, Paris, le Seuil.
- 10- Boltanski L. (1982), Les cadres. La formation d'un groupe social, Paris, éd. de Minuit.
- 11- Bourdieu P. (1993), Questions de sociologie, Tunis, Cérès productions.
- 12- Casanova A. (et al.) (1970), Les intellectuels et les luttes de classes, Paris, éd. Sociales.
- 13- Chandler A. (1988), La main visible des managers, Paris, Economica.
- 14- Corcuff P. (1995), Les nouvelles sociologies. Construction de la réalité sociale, Paris, Puf.
- 15- Brimo R. (1992), Méthodes des sciences sociales, Paris, éd. Montchrestien.
- 16- Corzier M. et Friedberg E. (1977), L'acteur et le système, Paris, le Seuil.

- 17- Bouyacoub A. (1987), La gestion de l'entreprise industrielle publique en Algérie, vol.1, Alger, OPU.
- 18- Delmarle J. (1973), Classes et luttes de classes, Paris éd. Ouvrières.
- 19- Dubar C. et Tripier P. (1998), Sociologie des professions, Paris, Armand Colin.
- 20- Dubar C. (1998), La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles, Paris, Armand Colin.
- 21- Dubar C. (2000), La crise des identités, Paris, Puf.
- 22- Deschamps J-C. (et al.) (1999), L'identité sociale. La construction de l'individu dans les relations entre groupes, Grenoble, PUG.
- 23- Elias N. (1991), Qu'est-ce que la sociologie ? traduit par Y. Hoffmann, Paris, l'aube.
- 24- El Kenz A. (1987), Le complexe sidérurgique d'El Hadjar. Une expérience industrielle en Algérie, Paris, éd. du CNRS.
- 25- Erikson E. (1972), Adolescence et crise. La quête de l'identité, traduit par Joseph Nass et Claude Combet, Paris, Flammarion.
- 26- Duchac R. (1968), Sociologie et psychologie, Paris, Puf.
- 27- Ferréol G. et Noreck J-P. (2000), Introduction à la sociologie, Paris, Armand Colin.
- 28- Fischer G-N. (1996), Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, Paris, Dunod.
- 29- Gadéa C. (2003), Les cadres en France. Une énigme sociologique, Paris, Berlin.
- 30- Glasman D. et Kremer J. (1978), Essai sur l'université et les cadres en Algérie, Paris, éd. du CNRS.
- 31- Grawitz M. (1981), Lexique des sciences sociales, Paris, Dalloz.
- 32- Groux G. (1983), Les cadres, Paris, la Découverte/Maspero.
- 33- Gurvitch G. (1968), La vocation actuelle de la sociologie, Paris, Puf.
- 34- Harbi M. (1998), 1954, La guerre commence en Algérie, Bruxelles, éd. Complexe.
- 35- Jués J-P. (1999), Les cadres en France, Paris, Puf.
- 36- Le menestrel J. et Schpilberg M. (1991), Au revoir et merci Monsieur Taylor, Paris, éd. d'Organisation.



- 37- Maccoby M. (1980), *Le joueur. Le manager d'aujourd'hui*, Paris, inter-éditions.
- 38- Mills W. (1966), *Les cols blancs*, Paris, Maspero.
- 39- Mills W. (1971), *L'imagination sociologique*, Paris, Maspero.
- 40- Morin E. (1996), *Sociologie*, Paris, Fayard.
- 41- Laacher S. (1985), *Réalités sociales et pouvoir*, Paris, l'Harmattan.
- 42- Kadri B. (2000), *Un cadre au foyer*, Alger, Casbah-éditions.
- 43- Poulantzas N. (1978), *les classes dans le capitalisme aujourd'hui*, Paris, le Seuil.
- 44- Perlo V. (1974), *L'empire de la haute finance*, Paris, éd. Sociales.
- 45- Redjem N. (1987), *L'entreprise publique algérienne*, Alger, OPU.
- 46- Safir N. (1985), *Essais d'analyse sociologique, tome 2*, Alger, OPU, ENAL.
- 47- Sainsaulieu R. (1977), *L'identité au travail*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- 48- Taouti S. (S.D), *La formation des cadres pour le développement*, Alger, OPU.
- 49- Tic A. (1974), *Au bonheur des cadres*, Paris, Mame.
- 50- Touraine A. (1974), *Pour la sociologie*, Paris, le Seuil.
- 51- Vatier R. (1969), *Le perfectionnement des cadres*, Paris, Puf.
- 52- Vassal J. (1970), *Le recrutement et l'intégration des cadres*, Paris, Dunod.
- 53- Zavalloni M. et Louis-Guérin Ch. (1984), *Identité sociale et conscience*, Toulouse, Privat et les Presses de l'université de Montréal.

***B. Articles et communications :***

- 1- Bauer M. et Cohen E. (1980), « Les limites du pouvoir des cadres », sociologie du travail, 3/80.
- 2- Benguigui G. (1981), « La sélection des cadres », sociologie du travail, 3/81.
- 3- Bouzidi A. (1985), « l'entreprise publique et l'Etat en Algérie », revue du centre national d'études et d'analyse pour la planification, Mars.

- 4- Bottazi G. et Zanotti-Karp A. (1974), « Le rôle des intellectuels-techniciens. Modernisation et transformation sociales », in M.E.S.R.S, 34<sup>ème</sup> congrès international de sociologie, Alger du 25 au 30 Mars 1974, OPU.
- 5- Dagnaud M. (1981), « La classe d'alternative. Réflexion sur les acteurs du changement social dans les sociétés modernes », sociologie du travail, 4/81.
- 6- De Troyer M. et Martinez E. (2001), « Les cadres en Belgique », in. Cadres et comparaisons internationales, Actes de la journée d'étude du 30/11/2001, Est, Aix-en-provence.
- 7- Drucker P. (1988), « L'organisation du futur », revue Harvard-l'Expansion.
- 8- Dubar C. (1992), « Formes identitaires et socialisation professionnelle », Revue française de sociologie, vol.33, Oct/Déc, N° 4.
- 9- Dubar C. (1998), « Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel » in. Michel de Coster et al., Traité de sociologie du travail, Paris-Bruxelles, de Boeck université.
- 10- Saadi N. (1985), « L'entreprise socialiste : essai d'évaluation d'un mode de gestion », revue du CNEAP, Mars.