

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا جامعة الحاج لخضر باتنة-01-

تمثلات قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى العاملين بالعقود المحددة
المدّة في المؤسسة التربوية الجزائرية.

دراسة ميدانية بالمؤسسات التربوية لمقاطعة آريس ولاية باتنة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث LMD في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذة البروفيسورة:

بيبيمون كلثوم.

إعداد الطالبة:

عروفي سليمة .

أمام لجنة المناقشة:

| الرقم | الاسم واللقب | الرتبة العلمية | الجامعة | الصفة |
|-------|---------------|----------------------|-----------------|--------------|
| 1 | بشنتلة مختار | أستاذ التعليم العالي | جامعة باتنة -1- | رئيسا |
| 2 | بيبيمون كلثوم | أستاذ التعليم العالي | جامعة باتنة -1- | مشرفا ومقررا |
| 3 | يحياوي مريم | أستاذ التعليم العالي | جامعة باتنة -1- | عضوا |
| 4 | بولقواس زرفة | أستاذ التعليم العالي | جامعة بسكرة | عضوا |
| 5 | العقبي الأزهر | أستاذ التعليم العالي | جامعة بسكرة | عضوا |

السنة الجامعية: 2023/2022

المخلص:

تتناول هذا الدراسة تمثلات قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمال العقود المحددة في المؤسسة التربوية الجزائرية دراسة ميدانية في المؤسسات التربوية التابعة لمقاطعة آريس ولاية باتنة ،وهدفنا الدراسة إلى فهم وتفسير تمثلات قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية،والوقوف على طبيعة العلاقة التي تربط قيم العمل لدى المتعاقدين والإبداع التنظيمي لديهم ومواقفهم حول طبيعة هذه العقود من خلال تحليل الواقع الذي يعيشه هؤلاء المتعاقدين وتمثلاتهم القيمية نحو العمل وانعكاساتها على الإبداع التنظيمي في المؤسسة التربوية . اعتمدت الدراسة الكيفية في معالجتها للظاهرة على المنهج الكيفي بالاعتماد على استراتيجية التثليث لإثبات صدق البيانات الكيفية وعلى عدة أساليب وأدوات لجمع البيانات تتمثل في :أسلوب تحليل المحتوى بنوعيه الكمي والكيفي ، الملاحظة ، الملاحظة بالمشاركة التي يكون فيها الفرد عضوا مشاركا في الجماعة التي يلاحظها ويشارك في معظم نشاطاتها بالإضافة إلى الملاحظة البسيطة ، حيث تضمنت الملاحظة 15 مفردة تتراوح بين عمال عقود الإدماج المهني،عمال الشبكة الاجتماعية، المستخلفين على عطل مرضية أو منصب شاغر ،كما استعانت الباحثة أيضا "بالمقابلة نصف موجهة" موجهة للعمال المتعاقدين ودليل مقابلة ثاني للمدراء في المؤسسات التربوية باعتبارها أداة مكملة لفهم الموضوع ،بالإضافة إلى الوثائق والسجلات كمصدر لجمع البيانات. كما اعتمدت الباحثة على عينة دراسة تتكون من 90 مفردة باستخدام العينة القصدية غير الاحتمالية من خلال انتقاء المشاركين بشكل مقصود من قبل الباحثة في مجال الدراسة الذي تتواجد فيه باستمرار وتوافر بعض الخصائص في العامل كونه موظف بالعقود المحددة المدة بمختلف صيغها ،على أن يكون عاملا في المؤسسة التربوية . وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج تتمثل في : - هناك علاقة قوية بين تمثل قيمة مكان العمل والمبادرة في العمل كشف عنه مؤشر الانتماء لمكان العمل مع المبادرة في العمل من خلال نماذجها الثلاث (الولاء ،الاغتراب ،التهميش والإقصاء الذاتي) حيث تبين أنه كلما زاد انتماء العامل لمكان العمل كلما زاد من تقديم مختلف الاقتراحات وتوظيف للأساليب الجديدة والعكس صحيح ،أي كلما كان تمثله لمكان العمل إيجابيا كلما عزز ذلك من مبادرته نحو تقديم مختلف الاقتراحات.

- وجود تباين في اتجاهات الانضمام لجماعة العمل من شأنها أن تعزز من روح المبادرة في العمل كشفتها عدة أشكال تتمثل في وجود **جماعات مهنية مترابطة** لعمال ذوي العقود ذات هوية معلنة والتي تتميز بعلاقات مهنية حسنة وجيدة مع الزملاء قائمة على الصداقة، الجيرة والانسجام العقلي، **جماعة معزولة مهنية وهشة** تعيش نزاعاً مهنياً نتيجة وجود تصادم في المصالح والأهداف، التعسف في استخدام السلطة، عدم وجود الصلاحيات شكلها عمال العقود المحددة في المتوسطات والثانويات و**جماعة ذات هوية مهنية ظرفية** تتميز بطابع تناوبي ظرفي للعمل تعكسه مختلف مظاهر المساعدات والتعاون قد تظهر في تعويض الزميل عند الغياب وتقديم جهود إضافية خارج نطاق العمل في إطار تبادل المصالح وزيادة الإمتيازات المعنوية الأمر الذي انعكس على روح المبادرة للعمل بالشكل مبدع .

- هناك علاقة بين تمثيلات قيمة الإنجاز والأداء المبدع للعمل لدى عمال العقود المحددة المدة شكلها نمطين متباينين هما **إظهار الإنجاز الفعال للمهام** شكلتها الفئة التي تكون لديها وعي وتقبل بالمهام الموكلة لديهم نتيجة وجود حس بروح المسؤولية والاهتمام بأداء الواجب، وبالتالي الأداء المبدع الذي يعطي له مكانة وسمعة مهنية مرموقة في مؤسسته، في حين عكست **الانسحابية في العمل وحب العمل الفردي** الفئة التي تعيش نزاعات في مجال العمل مع الميل نحو الفردي نتيجة وجود التمييز في مجال العمل، وجود نوع من الإكراه والإكراه بسبب سلطة المدير وتكليفهم بمهام العمال الدائمين الذين لا يودون القيام بها مع المعاملة السيئة منه، والقيام بذلك يعد كحل لتجنب العديد من المشاكل كالتخلف، عدم وضوح الأولويات، وجود النزاعات المهنية القائمة على تصادم وتعارض المصالح، الاتكالية، الأمر الذي انعكس على الأداء المبدع للعمل .

- هناك نوع من التضارب القيمي نحو مفهوم قيمة الوقت أي بين ما هو مرغوب فيه وما هو ممارس فعلياً، وعلاقة ذلك بالأداء المبدع في العمل شكلتها بعض النماذج تتمثل في **وجود عقلانية محدودة وضعف بالالتزام** تخضع للازدواجية القيمية بين ما هو عقلائي وما هو مصلحة شخصية كشفته مختلف مظاهر التأخرات والغيابات عن العمل رغم كونها مبررة، إذ أن الغالبية يقر بأهمية الوقت إلا أن الظروف الأسرية والاجتماعية التي يعيشها العامل المتعاقد تحول بينه وبين التزامه وانضباطه بتوقيت العمل فهو يضع الأولويات الأسرية والاجتماعية في المرتبة الأولى على حساب عمله، كما كشفت لنا أيضاً مختلف مظاهر الرغبة في الخروج المبكر من العمل، فقدان الرغبة في العمل والانشغال بالهاتف والخروج للساحة بين الحين والآخر عن وجود نوع من **العمل الشكلي مقابل الأداء الفعلي**، مما يثبت لنا أن تمثل عامل العقود المحددة ايجابياً تجاه قيمة الوقت يعد بالأمر الصعب عنده في ظل اللجوء إلى بعض التفسيرات القدرية التي تدعو إلى

العمل التقليدي والروتيني البعيد عن مختلف تقنيات العمل الحديثة في إدارة وقت العمل مما ينعكس على أدائه وبالتالي إبداعه التنظيمي

الكلمات المفتاحية: تمثلات، قيم العمل، ابداع تنظيمي، عمال العقود المحددة المدة، المؤسسة التربوية

. **Summary:** This study deals with representations of work values and their relationship to **الجزائرية** organizational creativity among fixed-term contract workers in the Algerian educational institution, a field study in educational institutions affiliated to the district of Ares, Batna state. On the nature of the relationship between the work values of the contractors and their organizational creativity and their positions on the nature of these contracts by analyzing the reality experienced by these contractors and their value representations towards work and its. In dealing with the .implications for organizational creativity in the educational institution phenomenon, **the qualitative study** relied on the qualitative approach, relying on the strategy of triangulation to prove the validity of the qualitative data, and on several methods and tools for data collection, which are: **the method of content analysis** of both quantitative and qualitative types, **observation, observation by participation** in which the individual is a participating member of the group that he observes and participates in most Its activities are in addition to the simple observation, as the observation included 15 items ranging from workers in professional integration contracts, collective network workers, employees on sick leave or a vacant position. The researcher also used **the "semi-guided interview"** for contract workers and a second interview guide for managers in educational institutions as a complementary tool for understanding the subject, in addition to documents and records as a source for data collection. The researcher also relied on a study sample consisting of 90 individuals using **the intentional, non-probability sample** by selecting the participants intentionally by the researcher in the field of study in which she is constantly present and the availability of some characteristics in the worker being an employee with fixed-term contracts in various forms, provided that he is a worker in the enterprise educational. The study reached several results, which are ;- There is a strong relationship between the representation of the value of the workplace and the initiative at work revealed by the index of belonging to the workplace with the initiative to work through its three models (**loyalty, alienation, marginalization and self-exclusion**). And the employment of new methods and vice versa, that is, the more positive it represents the workplace, the more .itreinforces its initiative towards presenting various suggestions.

-There is a discrepancy in the trends of joining the work group that enhance the spirit of initiative at work revealed by several forms represented in the existence of **close-knit professional groups for workers with contracts with a declared identity**, which are characterized by good and good professional relations with colleagues based on friendship, neighborliness and mental harmony, **a professionally isolated group Fragile** and living in a professional conflict as a result of a clash of interests and goals, the abuse of power, the lack of powers shaped by the work of contracts specified in middle and high schools, and a group with a circumstantial professional identity characterized by a circumstantial rotational nature of work reflected in various aspects of assistance and cooperation that may appear in compensating a colleague in absence and providing additional efforts outside the scope of work within the framework of exchanging interests and increasing moral privileges, which was reflected in the spirit of initiative to work creatively.

-There is a relationship between the representations of the value of achievement and the creative performance of the work of the workers of the fixed-term contracts. It is formed by two different patterns, which are showing **the effective completion of the tasks formed** by the category that has awareness and accepts the tasks entrusted to them as a result of a sense of responsibility and interest in performing the duty, and thus the creative performance that gives him a prestigious professional status and reputation in his foundation, While **withdrawal in work and love for individual work** reflected the category that lives in conflicts in the field of work with a tendency towards individualism as a result of the existence of discrimination in the field of work, the existence of a kind of compulsion and coercion due to the authority of the manager and assigning them the tasks of permanent workers that they do not want to do with bad treatment from him, and doing Thus, it is considered as a solution to avoid many problems such as antagonism, lack of clarity of priorities, the existence of professional disputes based on collision and conflict of interests, dependency, which was reflected in the creative performance of the work.

-There is a kind of conflict of values towards the concept of the value of time, that is, between what is desirable and what is actually practiced, and its relationship to creative performance at work formed by some models represented in **the existence of limited rationality and weakness in commitment** subject to the duality of values between what is rational and what is personal interest revealed by the various manifestations of delays and absences from work despite being justified, Since the majority recognizes the importance of time, but the family and social conditions that the contracting worker lives in prevent him from his commitment and discipline in the timing of work, as he puts family and social priorities in the first place at the expense of his work, and it also revealed to us the various manifestations of the desire to leave early from work, the loss of desire to work Preoccupation with the phone and going out to the arena from time to time about the existence of a kind of **formal work in exchange for actual performance**, which proves to us that representing the factor of specific contracts positively towards the value of time is a difficult matter for him in light of resorting to some fatalistic interpretations that call for traditional and routine work far from various techniques Modern work in managing work time, which is reflected in his performance and thus his organizational creativity.

Keywords: representations, work values, organizational creativity, fixed-term contract workers, the Algerian educational institution.



شكر وفخر

أتقدم بكل معاني الشكر والتقدير والعرفان للأستاذة الفاضلة "بيبيمون كلثوم" بقبول إشرافها

على هذا الأطروحة، والتي رافقتني بتوجيهاتها التي كانت سندا لي في إتمام هذا العمل .

كما أتقدم بكل عبارات الشكر إلى كل الأشخاص الأعزاء على قلبي وإلى كل من سانديني

وساعدني على إتمام هذا العمل سواء من قريب أو من بعيد .

كما أوجه شكري إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل

وتقييمه .

| رقم الصفحة | فهرس المحتويات |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| أ | ملخص باللغة العربية والإنجليزية |
| ب | شكر وتقدير |
| ج | مقدمة |
| الفصل الأول: الإطار المفهمي للدراسة. | |
| 01 | 1- إشكالية الدراسة. |
| 06 | 2- أسباب اختيار الموضوع . |
| 07 | 3- أهمية الدراسة. |
| 07 | 4- أهداف الدراسة. |
| 08 | 5- فرضيات الدراسة . |
| 09 | 6- مفاهيم الدراسة. |
| 21 | 7- الدراسات السابقة. |
| 53 | 8- المقاربة النظرية للدراسة. |
| الفصل الثاني: الإطار السوسيو تنظيمي لتمثلات قيم العمل. | |
| 58 | أولاً- مدخل سوسيونظري لماهية القيم. |
| 58 | 1- القيم وبعض المصطلحات ذات الصلة. |
| 61 | 2- أهمية القيم وأهم خصائصها من المنظور السوسولوجي. |
| 64 | 3- مكونات القيم. |
| 65 | 4- تصنيف القيم. |
| 68 | 5- المداخل النظرية المفسرة للقيم في علم الاجتماع. |
| 77 | ثانياً - مقارنة نظرية لتمثلات قيم العمل في الفكر السوسيو تنظيمي. |
| 77 | 1- مدخل لمفهوم التمثلات وأهم خصائصها. |
| 82 | 2- تطور مفهوم العمل وعلاقته بالقيم في الفكر الاجتماعي. |
| 88 | 3- قيم العمل وتمثلاتها في منظور الفكر السوسيو تنظيمي الكلاسيكي والمعاصر . |
| 99 | 4- المحددات النظرية لقيم العمل. |
| 106 | 5- نماذج تفسيرية لتمثلات قيم العمل من منظور علماء الاجتماع الجزائريين. |

| | |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| الفصل الثالث: الإطار النظري للإبداع التنظيمي في علم الاجتماع. | |
| 113 | أولا - مدخل نظري للإبداع التنظيمي. |
| 113 | 1-التطور التاريخي لمفهوم الإبداع وبعض المصطلحات المتصلة به. |
| 117 | 2- مفهوم الإبداع التنظيمي في سوسيولوجيا التنظيمات . |
| 121 | 3-أبعاد الإبداع التنظيمي. |
| 124 | 4-مراحل الإبداع التنظيمي. |
| 125 | 5-أسباب تبني الإبداع التنظيمي في المنظمات المعاصرة . |
| 128 | ثانيا -التحليل السوسيولوجي للإبداع التنظيمي في المؤسسة. |
| 128 | 1-محددات الإبداع التنظيمي في الفكر السوسيوتنظيمي. |
| 139 | 2- العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي داخل المؤسسة. |
| 145 | 3- معوقات الإبداع التنظيمي في المؤسسة. |
| 148 | 4-الإبداع التنظيمي وقيم العمل في المؤسسة. |
| 150 | 5-نماذج عالمية عن الإبداع التنظيمي في التنظيمات المعاصرة. |
| الفصل الرابع:واقع التشغيل بعقود العمل في المؤسسة الجزائرية. | |
| 156 | أولا- ماهية عقود العمل المحددة المدة في ظل سياسة التشغيل. |
| 156 | 1-مزايا عقود العمل المحدد المدة في تشريع العمل الجزائري. |
| 167 | 2-المؤسسات المكلفة بالتشغيل بنظام العقود محددة المدة في الجزائر . |
| 168 | 3- أسباب استخدام نظام العمل بالعقود المحددة المدة. |
| 169 | 4- مراحل التطور التنظيمي والقانوني لسياسة التشغيل في الجزائر والإطار القانوني والتنظيمي لها. |
| 179 | ثانيا- واقع عمال عقود العمل المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية . |
| 179 | 1-المؤسسة التربوية كنظام اجتماعي وأهم وظائفها. |
| 182 | 2- مراحل تطور المؤسسة التربوية الجزائرية في ظل الإصلاحات التربوية المتعاقبة . |
| 190 | 3-تحديات المدرسة الجزائرية في ظل سياسات التشغيل. |
| 194 | 4-العوامل المكونة لتمثلات قيم العمل في المؤسسة الجزائرية. |
| 197 | 5- تمثلات قيم العمل وتناقضات ممارسات العامل في المؤسسة الجزائرية. |
| الفصل الخامس: الاجراءات المنهجية للدراسة. | |

| | |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 201 | أولاً- التعريف بمجالات الدراسة. |
| 201 | 1-المجال المكاني. |
| 203 | 2- المجال الزمني للدراسة. |
| 205 | 3- المجال البشري. |
| 209 | ثانياً -المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات. |
| 207 | 1-منهج الدراسة. |
| 208 | 2-أدوات جمع البيانات. |
| 212 | 3-اختبار الصدق والثبات. |
| 213 | ثالثاً-منهجية المعاينة. |
| 213 | 1-المجتمع البحثي للدراسة. |
| 214 | 2-أسلوب المعاينة والعينة. |
| 216 | 3- التحليل الكمي والكيفي للبيانات. |
| 216 | 4- صعوبات الدراسة النظرية والميدانية |
| الفصل السادس: عرض البيانات وتفسير النتائج. | |
| 220 | أولاً - عرض وتحليل مضامين الملاحظة. |
| 220 | 1-عرض وتحليل بيانات شبكة الملاحظة بالمشاركة. |
| 233 | 2-مناقشة نتائج الملاحظات وتفسيرها. |
| 237 | ثانياً : عرض وتحليل مضامين المقابلات مع مفردات العينة. |
| 237 | 1-عرض وتحليل الخصائص الشخصية للمبحوثين من ذوي العقود المحددة المدة. |
| 245 | 2-عرض وتحليل محتوى بيانات المقابلات وفق طبيعة عقد العمل المحدد المدة. |
| 255 | 3-عرض وتحليل بيانات المقابلات في ضوء الفرضية الأولى . |
| 269 | 4-عرض وتحليل بيانات المقابلات في ضوء الفرضية الثانية . |
| 287 | 5-عرض وتحليل بيانات المقابلات في ضوء الفرضية الثالثة . |
| 299 | 6-عرض وتحليل بيانات المقابلات في ضوء الفرضية الرابعة. |
| 312 | ثالثاً -تفسير النتائج الميدانية. |
| 312 | 1- تفسير ومناقشة نتائج في ظل فرضيات الدراسة. |

| | |
|-----|-----------------------------------------------------------|
| 330 | 2-تفسير النتائج ومناقشتها النتائج في ظل الدراسات السابقة. |
| 337 | 3-الإستنتاجات العامة. |
| 340 | رابعا-التوصيات . |
| 344 | الخاتمة |
| | الملاحق |

| رقم الجدول | عنوان الجدول | الصفحة |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1 | الفرق بين الابداع والابتكار | 116 |
| 2 | توسيع الشغل من 1967-1982 | 170 |
| 3 | تطور الشغل خلال الفترة 2015-2018 | 175 |
| 4 | توزيع التشغيلات في ظل جهاز نشاط الادمج الاجتماعي خلال الفترة(2016-2018) | 176 |
| 5 | من إنجاز الباحثة وفقا لإحصائيات مديرية التربية لولاية باتنة سنة 2021. | 202 |
| 6 | يبين توزيع عمال العقود حسب صفة العقد وفق إحصائيات مديرية التربية لولاية باتنة ماي 2021. | 206 |
| 7 | توزيع عمال العقود المحددة المدة حسب طبيعة العقد وفق إحصائيات مديرية التربية لولاية باتنة ابتداءً من 2022 | 207 |
| 8 | يبين توزيع عمال العقود المحددة المدة حسب طبيعة العقد والطور التعليمي وفق إحصائيات مديرية التربية لولاية باتنة ماي 2022. | 214 |
| 9 | بيانات شبكة الملاحظة بالمشاركة للوضعيات المهنية المختلفة. | 220 |
| 10 | جنس المبحوثين حسب الطور التعليمي الذي تعمل به. | 237 |
| 11 | يبين الفئات العمرية والحالة العائلية للمبحوثين. | 239 |
| 12 | الخاص بالمستوى التعليمي للمبحوثين وآبائهم. | 241 |

| | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 242 | الخاص بمهنة آباء المبحوثين. | 13 |
| 245 | الخاص بالعقد المحدد المدة ومدة تجديده | 14 |
| 246 | الخاص بفترة التعاقد في العمل المحدد المدة. | 15 |
| 247 | الخاص بإمكانية مزاولة عمل قبل التعاقد وطبيعته. | 16 |
| 248 | الخاص بطبيعة المهام المسندة خلال فترة العقد في مختلف الأطوار التعليمية | 17 |
| 250 | الخاص بموقف العمال المتعاقدين من تجربتهم المهنية داخل هذه المؤسسات وعلاقته بالطور الذي يعملون فيه | 18 |
| 255 | الخاص بتمثلات الإنتماء لمؤسسة العمل وعلاقته بالطور التعليمي | 19 |
| 258 | الخاص بتمثلات العمال تجاه العمل التعاقد في المؤسسة وعلاقته بالطور التعليمي | 20 |
| 261 | الخاص بإمكانية تقديم الأساليب والاقتراحات الجديدة في مجال العمل التعاقد وعلاقته بالطور التعليمي | 21 |
| 264 | الخاص بتمثل عمال عقود المحددة المدة اتجاه مكان العمل وعلاقتها بالمبادرة في العمل | 22 |
| 269 | الخاص بطبيعة العلاقة بزملاء العمل وعلاقتها بالطور التعليمي | 23 |
| 271 | تحليل محتوى البيانات الخاصة بمميزات فريق العمل وعلاقتها بالطور التعليمي | 24 |
| 273 | تحليل محتوى البيانات الخاصة بمزايا جماعة العمل المفضلة لمناقشة مسائل وعلاقتها بالطور التعليمي | 25 |
| 275 | تحليل محتوى البيانات الخاصة بوجود مهام مشتركة في العمل وعلاقته بالطور التعليمي | 26 |
| 277 | تحليل محتوى البيانات الخاصة للمبادرة في تقديم المساعدة للزملاء | 27 |
| 278 | تحليل محتوى البيانات الخاصة بالمبادرة في تقديم الحلول والاقتراحات لمشاكل العمل وعلاقتها بالطور التعليمي | 28 |
| 280 | تحليل محتوى البيانات الخاصة بالتصرف مع الزميل الجديد في حالة وجود غموض | 29 |

| | وعلاقتها بالطور التعليمي | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 281 | تحليل محتوى البيانات الخاصة بتقييم مستوى تبادل المساعدات وعلاقتها بالطور التعليمي | 30 |
| 282 | الخاص بتمثل عمال العقود المحددة المدة لقيمة التعاون وعلاقتها بالمبادرة في العمل. | 31 |
| 287 | الخاص بنظرة العمال للمهام الموكلة وعلاقته بالطور التعليمي. | 32 |
| 289 | الخاص بتأجيل العامل المتعاقد للمهام الموكلة له وعلاقته بالطور التعليمي الذي يشتغل فيه. | 33 |
| 291 | الخاص بوجود تمييز في العمل وعلاقتها بالطور التعليمي | 34 |
| 293 | الخاص بتقديم العمال المتعاقدين للأعمال الإضافية وعلاقتها بالطور التعليمي | 35 |
| 294 | الخاص بوضوح الأولويات وتجسيد الأفكار في العمل وعلاقتها بالطور التعليمي | 36 |
| 295 | الخاص بتمثل عمال العقود المحددة تجاه قيمة الانجاز وعلاقتها بالأداء المبدع | 37 |
| 299 | الخاص بتمثلات العمال تجاه قيمة الوقت وعلاقتها بالطور التعليمي | 38 |
| 301 | الخاص بتمثلات العمال تجاه الغياب ومدى تأثير ذلك على العمل وعلاقتها بالطور التعليمي . | 39 |
| 303 | الخاص بكيفية إشعار المسؤول بالغياب وعلاقتها بالطور التعليمي | 40 |
| 304 | الخاص بالإنشغال العمال عن العمل ورضاهم عن وقت العمل وعلاقتها بالطور التعليمي | 41 |
| 306 | الخاص باستخدام أساليب الحديثة في إدارة وقت العمل وعلاقته بالطور التعليمي | 42 |
| 308 | الخاص بتمثل عمال العقود المحددة تجاه قيمة الوقت وعلاقتها بالأداء المبدع | 43 |

فهرس الأشكال:

| الصفحة | عنوان الشكل | رقم الشكل |
|--------|----------------------------------|-----------|
| 8 | نموذج الدراسة | 1 |
| 132 | مركب الحضارة في فكر مالك بن نبي. | 2 |

مقدمة

تشهد قيم العمل اختلافا بين المجتمعات إلا أن هناك اتفاق على أهميتها وضرورتها في المؤسسات التنظيمية فهي التي تضمن سيرورتها كتنظيم قائم بذاته يؤدي الأغراض المنوطة به ، فهي ترتبط ارتباطا كبيرا بمنظومة العادات والتقاليد التي يحملها الفرد من بيئته الثقافية ، بحيث تتباين وتختلف تبعا لعمليات التفاعل التي يقوم بها الفرد في بيئة عمله ، ووفقا لعمليات التغيير المتسارعة التي يشهدها العالم .

وفي خضم التطور السريع الحاصل خاصة على مستوى المنظمات في عصرنا الراهن المتميز بزيادة المنافسة الشديدة نتيجة التطورات العلمية والتقنية المتسارعة، فإن التنظيمات الجزائرية صارت هي الأخرى بحاجة إلى تشخيص استراتيجي يمكنها من تحسين أدائها والإندماج في الإقتصاد العالمي، بحكم أنها تتفاعل مع المتغيرات الحاصلة في ظل العولمة الاقتصادية المفروضة من جهة والظروف الاجتماعية السائدة في المجتمع الجزائري التي طرحتها سياسة الإنفتاح نحو اقتصاد السوق ، هذا الطرح الجديد فرض الاعتماد على صيغ جديدة في منظومة العمل تمثلت في "نظام التعاقد كنهج جديد للحد من البطالة وتوفير فرص التشغيل لاكتساب الخبرة ، أمام تفاقم الظاهرة التي انتشرت في أوساط المجتمع خاصة بين خريجي الجامعات الذين يزداد عددهم كل عام، مما استوجب خلق فرص عمل لهذه الفئة في إطار الموازنة بين سوق الشغل وطالبي العمل ، حيث أصبحت عقود العمل المحددة المدة واقعا يفرض نفسه في المؤسسات الجزائرية خاصة التربوية منها والتي تتجه إليها كآلية من آليات المرونة ومفهوم حديث ومتداول في الحقول التنظيمية.

وانطلاقا من هذه التحولات الحاسمة التي شهدتها المؤسسة الجزائرية التي خلقت تجاذبات عدة عند العامل الجزائري في ظل التحولات المحيطة به السياسية، الاقتصادية والثقافية مرتبطة بشكل أساسي بقيم العمل ، لأن بناء العامل لتمثلاته القيمية تتوقف على مدى تفاعله مع هذه الأوضاع والمواقف التي يعيشها في بيئة العمل خاصة في ظل الميزة التنافسية التي تشهدها المنظمات المعاصرة وتسعى إلى ترسيخها باعتباره أسلوب يحقق التميز والبقاء وضمن الاستمرارية .

ومما لا شك فيه أن المؤسسة الجزائرية العمومية هي الأخرى كانت عرضة لهذه التحولات وشهدت سيرورة تاريخية في ظل تحولات منظومة العمل التي شهدتها المؤسسة العمومية الجزائرية مما ينعكس على موردها البشري من خلال بناء تمثلات قيمية من شأنها أن تنعكس على عملية الابداع التنظيمي لدى فاعليها خاصة عند عمال العقود المحددة المدة باعتبارها فئة مهنية أثبتت وجودها كفئة فاعلة في هذه المؤسسات ، وعليه فأن

دراستنا هذه تسعى إلى الاقتراب من واقع تمثلات قيم لدى هذه الفئة السوسيمهنية وانعكاس ذلك على الإبداع التنظيمي لديهم ولأجل دراسة ذلك قمنا بدراسة أربع فصول في الجانب النظري ،وفصلين في الجانب الميداني:

الفصل الأول: وحمل عنوان الإطار المفهومي للدراسة حيث تم عرض أهمية وأسباب اختيار الموضوع والهدف من الدراسة كما إرتأينا إلى شرح الإشكالية وطرح التساؤلات والفرضيات ومن ثم المفاهيم والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة لنختتم الفصل بالمقاربة النظرية المعتمدة في دراسة الموضوع.


كما جاء الفصل الثاني: الذي عنوانه بالمقاربة النظرية لتمثلات قيم العمل في الفكر السوسيو تنظيمي، حيث تناولنا فيه مفهوم التمثل من حيث الخصائص وتطور العمل في الفكر الاجتماعي ومن ثمة قمنا بعرض قيم العمل في ظل الفكر السوسيو تنظيمي لنختتم الفصل ببعض النماذج التفسيرية لتمثلات قيم العمل .

أما الفصل الثالث : الإطار النظري للإبداع التنظيمي في علم الاجتماع، حيث عرضنا فيه المدخل النظري للإبداع التنظيمي من حيث المفهوم والتطور ومدى ارتباطه ببعض المفاهيم ،وأهم أبعاده ،مراحل وأساب تبنيه في المنظمات، كما انتقلنا إلى تحليل الإبداع التنظيمي سسيولوجيا من خلال محدداته في الفكر السوسيو تنظيمي والعوامل المؤثرة فيه وأهم المعوقات وكيفية ارتباطه بقيم العمل لنختتم الفصل ببعض النماذج العالمية عن الإبداع التنظيمي .

الفصل الرابع : والمعنون بواقع التشغيل بعقود العمل في المؤسسة الجزائرية الذي عرض وناقش ماهية عقود العمل المحددة المدة من حيث مزايا عقود العمل المحددة المدة في ظل تشريع العمل الجزائري ،وأهم المؤسسات المكلفة بالتشغيل بنظام التعاقد ،وأسباب استخدام العمل بالعقود المحددة ، وكذلك مراحل التطور التنظيمي والقانوني لسياسة التشغيل في الجزائر والإطار القانوني والتنظيمي لها ، لننتقل إلى عرض واقع العقود المحددة المدة في المؤسسة الجزائرية والذي تضمن عناصر تمثلت في عرض المؤسسة التربوية من حيث كونها نظام اجتماعي وأهم وظائفها والتطور التاريخي لها في ظل الإصلاحات التربوية المتعاقبة ، ليلي بعد ذلك عنصر تحديات المدرسة الجزائرية في ظل سياسات التشغيل والعوامل المكونة لتمثلات قيم العمل في المؤسسة الجزائرية وأهم تناقضاتها.

الفصل الخامس: الذي تضمن الإجراءات المنهجية للدراسة المتمثلة في مجالات الدراسة المتمثلة في المجال المكاني، البشري والزمني، منهج وأدوات جمع البيانات التي تتضمن كل من الملاحظة بالمشاركة، المقابلة والوثائق والسجلات لختتم الفصل بخصائص العينة ومجتمع البحث وصعوبات الدراسة .

الفصل السادس: وتمثل في عرض البيانات وتفسير النتائج، أين قمنا بعرض بيانات شبكة الملاحظات ومناقشة نتائجها، لننتقل إلى عرض بيانات نتائج المقابلات وتفسيرها وفق فرضيات الدراسة، يلي بعد ذلك عرض النتائج الميدانية في ضوء الفرضيات، الاستنتاجات العامة وعرض النتائج في ظل وفي ضوء الدراسات السابقة ، لختتم الفصل بمجموعة من التوصيات.



الفصل الأول
الإطار المفهيمي
للدراسة

تمهيد: يتطرق هذا الفصل إلى الإطار المنهجي للدراسة من خلال عدة جوانب منهجية مهمة تتعلق بموضوعنا، حيث يعتبر هذا الفصل بمثابة بوابة تمكننا من الولوج به إلى هذه الدراسة وبداية لفهم موضوعها من خلال وضعها في سياقها المنهجي الصحيح والتي نستعرضها من خلال النقاط التالية:

01- الإشكالية:

تعتبر المنظمة من المنظور السوسولوجي نظام اجتماعي مفتوح يتكون من فاعلين اجتماعيين لهم خصائص سوسولوجية وثقافية تختلف عن بعضها البعض، بحيث تكون مصنفة ضمن مجموعات مهنية تربطهم علاقات اجتماعية متبادلة في إطار العمل يتم إنشاؤها وبنائها بطرق عقلانية لتحقيق الهدف المشترك، حيث تؤدي هذه الأخيرة دورا جوهريا في تحديد السلوك التنظيمي وفعاليتها باعتبارها الإطار المرجعي في توجيه أفعال وممارسات الأفراد داخل المنظمة، كما تسعى إلى تطويرها كي تتلاءم والتغيرات الجديدة التي تحيط بالمنظمة.

ومما لا شك فيه أن المنظمات قد تأثرت بمختلف التغيرات التي شهدتها النظام العالمي خلال القرن الماضي حيث مست كل نواحي الحياة الاجتماعية والإقتصادية للمجتمعات عبر أصقاع العالم وخلفت آثارا عديدة كانت ظاهرة للعيان ، الأمر الذي أدى بمختلف المجتمعات إلى الإهتمام بضرورة مواكبة هذه العمليات التغييرية ومحاولة التأقلم والتكيف مع المتطلبات الجديدة خاصة تلك المرتبطة بالتحويلات البنوية لمنظومة العمل التي أفرزتها وفرضتها التغيرات التكنولوجية في المجتمع الصناعي الحديث ، حيث ظهرت آثارها على الحياة الإجتماعية منذ قيام الثورة الصناعية والدخول إلى اقتصاد السوق، فالعمل هو القاسم المشترك بين جميع البشر والسمة الأساسية بين الأفراد والجماعات في كل المجتمعات الإنسانية باعتباره السلوك اليومي الذي تدور حوله مختلف الأنشطة الإنسانية، بل مصدر الثروة التي تبنى عليه اقتصاديات الدول لما له من دور في دفع عجلة التنمية نحو الأمام وتحقيق التنمية الصناعية، الاجتماعية والثقافية، وباعتبار الجزائر من الدول التي شهدت تحولات هامة منذ الاستقلال، فقد برز مفهوم العمل ضمن قضايا التشغيل وسياساتها المنتهجة التي تمت تحت شعار حتمية تبني نسق اقتصادي جديد والعمل على الانفتاح عليه.

وفي خضم التطور السريع الحاصل خاصة على مستوى المنظمات في عصرنا الراهن المتميز بزيادة المنافسة الشديدة نتيجة التطورات العلمية والتقنية المتسارعة، فإن التنظيمات الجزائرية صارت هي الأخرى بحاجة إلى تشخيص استراتيجي يمكنها من تحسين أدائها والاندماج في الإقتصاد العالمي، بحكم أنها تتفاعل مع المتغيرات الحاصلة في ظل العولمة الاقتصادية المفروضة من جهة والظروف الاجتماعية

السائدة في المجتمع الجزائري من جهة أخرى ، وفي هذا الإطار يجدر بنا التذكير أن السيرورة التاريخية التي مرت بها منظومة العمل في الجزائر منذ بداية الاستقلال أفرزت مراحل انتقالية حاسمة وهذا في ظل تبنيها للنموذج الأوروبي من خلال عملية التصنيع التي كانت نتاجا للمشروع التنموي الذي تبنته الدولة الجزائرية والذي كان الهدف الأساسي منه إقامة مشروع تنموي يعمل على نقل المجتمع الجزائري من مجتمع ريفي إلى مجتمع عصري حديث .

وانطلاقا من ذلك فقد تجسدت هاته المراحل التسييرية في كل من نظام التسيير الذاتي الذي عرفت خلاله عدة مشاكل تنظيمية وتسييرية، مما أرغمها على تغيير مسارها نحو تبني نظام التسيير الإشتراكي الذي أدى إلى انتشار فكرة الخدمة الإجتماعية ومبدأ الشعبوية والدولة الراعية من خلال توظيف أعداد هائلة تفوق طاقة استيعاب المؤسسة الجزائرية ،لتنقل بعدها إلى سياسة الإصلاحات الجديدة نتيجة تسريح العمال وغياب الأيدي العاملة الكفأة وإعطاء دفعة جديدة للمؤسسات من خلال إعادة هيكلتها عن طريق تجزئتها إلى مؤسسات صغيرة لتسهيل سير عملها مع إدخال عدة تغييرات داخلها ومع محيطها الخارجي ،وصولاً إلى مبدأ إقرار الاستقلالية وتحريرها من الوصاية بغية تحضيرها للدخول إلى إقتصاد السوق القائم على قيم جديدة قوامها: المنافسة ،الجودة،الفعالية وروح المبادرة الفردية ، كل ذلك جعل الدولة الجزائرية تفكر في وضع مجموعة من المخططات التنموية المتعاقبة قصد تدارك الركب الحضاري والتي مست بالتحديد "قضايا التشغيل"، هذا الطرح الجديد المتعلق بنظام الانفتاح نحو إقتصاد السوق قد فرض الاعتماد على صيغ جديدة في منظومة العمل تمثلت في "نظام التعاقد" أو بمايسمى "بعقود التشغيل المحددة المدة" كنهج جديد للحد من البطالة وتوفير فرص التشغيل لاكتساب الخبرة ،أمام تفاقم الظاهرة التي انتشرت في أوساط المجتمع خاصة بين خريجي الجامعات الذين يزداد عددهم كل عام، مما استوجب خلق فرص عمل لهذه الفئة في إطار الموازنة بين سوق الشغل وطالبي العمل ،حيث أصبحت عقود العمل المحددة المدة واقعا يفرض نفسه في المؤسسات الجزائرية خاصة التربوية منها والتي تتجه إليها كآلية من آليات المرونة وكمفهوم حديث ومتداول في الحقول التنظيمية .

انطلاقا من التحولات الحاسمة التي شهدتها المؤسسة الجزائرية من جهة ومنظومة العمل من جهة أخرى وجد العامل الجزائري نفسه أمام بيئة تنظيمية غير مستقرة، بل حتى قيم العمل التي يحملها عنه عرضة لتجاذبات التحولات المحيطة به ، كل ذلك يقودنا إلى إدراك حقيقة أساسية تتمثل في أن بناء العمال لتمثلات قيمية عن العمل يتوقف على مدى تفاعلهم مع الأوضاع ومختلف المواقف التي يعيشونها في بيئة العمل ،بحيث ينعكس ذلك على القيم المشتركة التي يشكلونها نحو العمل بمايتوافق ويتناغم

والأهداف التنظيمية القائمة، على اعتبار أن نجاح أي مؤسسة مرتبط بنجاح أداء العامل فيها وتحقيق الفعالية وفق ما يحمله هذا العامل من قيم نحو العمل الذي يؤديه.

وفي هذا الصدد يبدو أن التغيرات الاجتماعية والإقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري والمؤسسة الجزائرية على وجه التحديد قد ساعدت على بناء وتشكل تصورات جديدة للأفراد نحو المؤسسة الجزائرية التي انعكست على تمثلاتهم القيمة نحو العمل، على اعتبار أن المؤسسة ليست عنصرا أحاديا فهي عبارة عن مكان لتنشئة العمال وتثقيفهم عن طريق نقل القيم التنظيمية والمعايير الجديدة محل القيم الثقافية السائدة في بيئتهم الاجتماعية التي وفدوا منها، لهذا نجد أن الفرد الذي يلتحق بالمؤسسة حديثا يحمل معه تراكمات التنشئة الاجتماعية التي اكتسبها من بيئته الأولى، إضافة إلى ذلك فإن تمثلاته نحو العمل والصورة التي يشكلها عن المؤسسة التي يعمل بها تكسبه صورة عن المهنة التي يمارسها بالشكل الذي ستحقق له إشباعا أو قد تصبح مصدرا لمختلف الصراعات التي يعيشها داخلها.

كل ذلك يسمح لنا بفهم طبيعة القيم المرتبطة بمجال العمل، هذا بالموازاة مع أهمية الإبداع التنظيمي كميزة تنافسية هامة في التنظيمات المعاصرة، حيث صارت المؤسسات الناجحة تهتم كثيرا بترسيخ ثقافة الإبداع والمبادرة لتمكينها من تحقيق التميز والمحافظة على استمراريتها في ظل بيئة تنافسية تخضع للعديد من التغيرات المستمرة بفعل العولمة التي أصبحت مصدر ضغط حقيقي يفرض منطلق التغيير القائم على التنافس والذي يتطلب تغييرات جذرية في الاستراتيجيات ونظم العمل، وبالتالي الاتجاه إلى الاستثمار في المورد البشري باعتباره أساس قيامها وأحد أهم أصولها وذلك من خلال تمكين العامل من اتخاذ القرارات والمشاركة في صنعها وفتح المجال نحو الإبداع وتجسيد الأفكار الجديدة مما يسمح بالتنظيم من مواكبة المستجدات وتحقيق الميزة التنافسية بين التنظيمات الأخرى وضمان بقائه واستمراره.

ومما لا شك فيه أن المؤسسة التربوية باعتبارها تنظيم إداري خدماتي له مكانة محورية في تنفيذ وتخطيط التنمية الشاملة بما يتوافق والتغير الاجتماعي ليست بمعزل عن التغيرات التي شهدتها المؤسسة العمومية الجزائرية خاصة في العقد الأخير من القرن العشرين، فقد عرفت هي الأخرى ومنذ الاستقلال عدة إصلاحات استراتيجية بهدف تحسين التعليم وتوسيع مجالاته، إلا أن تحقيق التنمية المنشودة في القطاع تتطلب الإهتمام أيضا بالعنصر البشري باعتباره المورد ومحرك أساسي لمختلف العمليات التنظيمية، وبناء على ذلك فإن أهم ماميز منظومة العمل في المؤسسة التربوية الجزائرية في المرحلة الراهنة تلك الإشكالات الجديدة المتعلقة بعمالها ووضعيتهم المهنية، على وجه الخصوص الوضعية الاجتماعية والمهنية للعمال المتعاقدين بصيغة "العقود المحددة المدة" باعتبار قطاع التربية كغيره من القطاعات العمومية الذي أصبح يعتمد كثيرا على هذه الفئة خاصة خلال السنوات الأخيرة مع شح المناصب الدائمة

بالنظر إلى المرحلة الصعبة التي تمر بها المؤسسة العمومية التربوية، حيث شكلت مجمل مناصب العمل المؤقتة 366367 عامل سنة 2018 بتعداد 83353 عامل في إطار عقود الإدماج المهني، في المقابل بات من الظاهر جدا أن الأمل الوحيد للكثير من المؤسسات في حل المشكلات التي تواجهها هو مدى قدرتها على تتمين عنصر الإبداع التنظيمي لدى عاملها، خاصة أنها تستقطب نسبة معتبرة من اليد العاملة بصيغة العقود المحددة المدة والتي تشغل مكانا هاما وبارزا فيها حيث سجلت سنة 2018، 120281 عامل متعاقد في قطاع التربية أي بنسبة 20%¹ من التعداد الكلي لليد العاملة، بحيث تشكل هذه الفئة أحد المصادر المعرفية والقوة الحيوية التي تحتفظها المؤسسات التربوية في مختلف وحداتها التنظيمية وباختلاف مكاناتهم وأدوارهم الوظيفية، لكن تبقى التمثلات القيمية التي تحملها هاته الفئة حول العمل إنطلاقا من المركز الاجتماعي والمهني الذي تشغله محل تساؤل، باعتبارها تشغل مناصبا مهنية تعاقدية يختلف في الصيغة والطبيعة عن الصيغ الدائمة التي لطالما اعتمدت في المؤسسة العمومية الجزائرية، لهذا وانطلاقا من وضعها يبدو أن بحث تصوراتها حول قيم العمل قد يعطينا صورة عن مدى استعدادها للإبداع في التنظيم الذي تنتسب إليه في ضوء التوقعات المنتظرة منها بهدف تحسين أدائها ومخرجاتها المهنية.

وعليه فلاستجلاء الموضوع يجدر بنا الإشارة أيضا إلى الطبيعة السوسيو مهنية لهذه الفئة والتحديات الاجتماعية التي تواجهها سواء من حيث وضعها الاجتماعي أو مركزها المهني، أ وحتى طبيعة انتماءاتها وخبراتها المهنية التي اكتسبتها في بيئة العمل، إذ يبدو أن مكانتها الاجتماعية ترتبط بالدلالة الرمزية التي اكتسبتها نتيجة محدودية القبول الاجتماعي لها مقارنة بذوي العقود الدائمة ما يشكل لها نوعا من الاستثناء المهني، حيث أن هذا النوع من العمل قد شكل مرحلة صعبة بالنسبة للكثير من الشباب سواء من ناحية صعوبة ظروف العمل، ضعف الأجور أو من حيث نقص الحماية الاجتماعية للعامل المتعاقد خاصة في ظل ضعف الهيئات الرقابية، أو حتى من ناحية توقع مستقبلهم المهني خاصة في ظل عدم وضوح الدور المنوط بهم داخل المؤسسات العمومية والذي قد أوراها الكثير على أنه العقبة الأساسية ضد مختلف محاولات الإبداع التنظيمي في ظل مركز مهني غير مستقر، إلى جانب تبعيته المستمرة لتحولات منظومة العمل وإدارة أربابها، كل هذا قد يفرز نوعا من غموض للمستقبل المهني لعمالها والأمن الوظيفي مع تدني مستوى الإعراف بهم، ما جعلنا نقف على نوع من الحرج الاجتماعي التي تعيشه هذه الفئة يوميا، ومن جهة أخرى مدى تطابق المنصب المشغول مع مؤهلاتهم المهنية خاصة مع صدور

1 الديوان الوطني للإحصائيات، "الجزائر بالأرقام نتائج 2016-2018"، (الجزائر: العدد 49، مديرية المنشورات والنشر والتوثيق والطبع، 2021)، ص 11.

المرسوم التنفيذي الخاص بالإدماج المهني سنة 2019 الذي أعطى أملا جديدا لهذه الفئة ولكنه بالمقابل أفرز تحديات أخرى لا يستهان بها.

انطلاقا من هذا الطرح يبدو أنه من الضروري جدا أن نقف أمام فهم مختلف تصورات هذه الفئة نحو العمل وتمثلاتها القيمية له للكشف عن اتجاهاتها وقدرتها على الإبداع التنظيمي في ظل التحولات الراهنة التي تواجهها المؤسسة التربوية وتشكل واقعها ومستقبلها، وعليه فإن دراستنا الحالية تسعى إلى تسليط الضوء على تمثيلات قيم العمل لدى فئة العمال من ذوي العقود المحددة المدة للكشف عن علاقتها بالإبداع التنظيمي في ظل التحولات التي تشهدها المؤسسة التربوية العمومية خاصة خلال السنوات الأخيرة انطلاقا من ذلك فإن دراستنا تتطلع للإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي: كيف تتمظهر تمثيلات قيم العمل لدى عمال العقود المحددة المدة وما علاقتها بالإبداع التنظيمي في المؤسسة التربوية الجزائرية؟

2-أسباب اختيار الموضوع: لكل دراسة وموضوع سبب وجيه لإختياره، وموضوع بحثنا تعود أسباب اختياره إلى:

- تبلورت فكرة الموضوع نظرا لاهتمامنا به منذ مرحلة الماستر حيث كان موضوع بحثنا حول: سياسة التشغيل في الجزائر وقد استمرت رغبة الباحثة للتعلم فيه أكثر نظرا لأهمية الموضوع وحب المواصلة في هذا السياق من البحث.

- نظرا لطبيعة مهنة الباحثة التي تعمل كمستشارة توجيه مدرسي في بيئة تنظيمية تتوفر فيها هذا النوع من صيغ العقود واحتكاكها المباشر بالعاملين المتعاقدين، مما لفت انتباهها وجعلهم محل إهتمامها خاصة ما يتعلق بوضعهم المهني في إطار هذه العقود، وعلاقة هذه العقود محددة المدة بمستوى الإبداع التنظيمي لدى هذه الفئة بالنظر إلى التحولات التي تشهدها المؤسسة العمومية عموما وقطاع التربية على وجه الخصوص.

- الرغبة في فهم العلاقة بين متغير تمثلات قيم العمل والإبداع التنظيمي والمؤشرات التي تحكمها في ضوء المقاربات السوسيوتنظيمي.

- تطلع الباحثة إلى إبراز الظروف المهنية التي تعيشها فئة العمال بالعقود المحددة في قطاع التربية بهدف الكشف عن العلاقة بين مثلاتهم القيمية وعلاقته بالإبداع التنظيمي لديهم.

-التغيرات المتكررة في المنظومة التربوية والإصلاحات التي شهدتها ضمن سياسات التشغيل في الآونة الأخيرة، حيث يستقطب قطاع التربية فئة شغيلة معتبرة في إطار العقود المحددة المدة خاصة خلال السنوات الأخيرة، الأمر الذي جعل اهتمامنا منصبا على دراسة هذا النوع من المؤسسات.

- التحولات الإقتصادية والإجتماعية المتسارعة التي شهدتها المجتمع الجزائري منذ الاستقلال إلى يومنا هذا والتي أثرت على النسق القيمي للعامل بالمؤسسة الجزائرية ، حيث أن المؤسسة التربوية هي الأخرى شهدت تغيرات عدة في أنظمتها التعليمية حيث كان نظام التعليم بالأهداف السمة البارزة في السنوات السابقة ليحل محله نظام التعليم بالكفاءات الأمر الذي كان له انعكاسات هامة على منظومة العمل إلى جانب ظروف التشغيل في المؤسسة العمومية الجزائرية والتحويلات التي شهدتها شجعت على تقاوم أزمة التوظيف والتنافس على مناصب العمل الدائمة المتاحة داخل الحقل السوسيوتنظيمي للمؤسسات التربوية تحديدا مما أثر على قيم العمل والإبداع التنظيمي لديهم على حد سواء وهو الأمر الذي لفت انتباهنا و شدنا للبحث فيه.

3- أهمية الموضوع:

تنبثق أهمية الدراسة في أهمية العمل الذي يعتبر من العوامل الأساسية التي تحقق التنمية الإجتماعية والحفاظ على استقرار المجتمعات ، لاسيما في الفترة الأخيرة خاصة مع سياسة الإنفتاح نحو اقتصاد السوق الذي ولد أشكالاً جديدة من أنظمة العمل من بينها : العمل بالعقود المحددة المدة في مختلف المؤسسات الجزائرية سواء اقتصادية كانت أو اجتماعية، حيث أصبحت هذه الصيغ الجديدة تفرض نفسها فرضاً واضحاً على مختلف فئات المجتمع الجزائري خاصة لدى الفئة المتخرجة من الجامعات والمعاهد والتي تسعى من أجل الحصول على منصب عمل مستقر .

كما تتجلى أهمية الموضوع في الاهتمام بدراسة وضعية هذه الفئة التي تعمل بنظام التعاقد المحدد المدة ، وهو أمر له من الضرورة ما تستدعي الإهتمام به والوقوف على وضعهم السوسيو مهني وعلاقته بالإبداع التنظيمي لديهم خاصة مع التغيرات التي يعرفها سوق العمل في الجزائر و العالم بأسره ، كما تعد دراسة تمثيلات قيم العمل لديهم خاصة في قطاع التعليم الجزائري غاية في الأهمية نظراً لما عرفه هذا القطاع منذ سنوات عدة من تحولات وعدم استقرار ، الأمر الذي أدى إلى بروز نمط جديد من التسيير و العمل وفق آليات وميكانيزمات تتحكم في تسيير هذا القطاع، حيث تؤثر بشكل واضح ومباشر على سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم وتمثلاتهم القيمة داخل القطاع التربوي و بالتالي على مردودية هذا القطاع.

04- أهداف الدراسة:

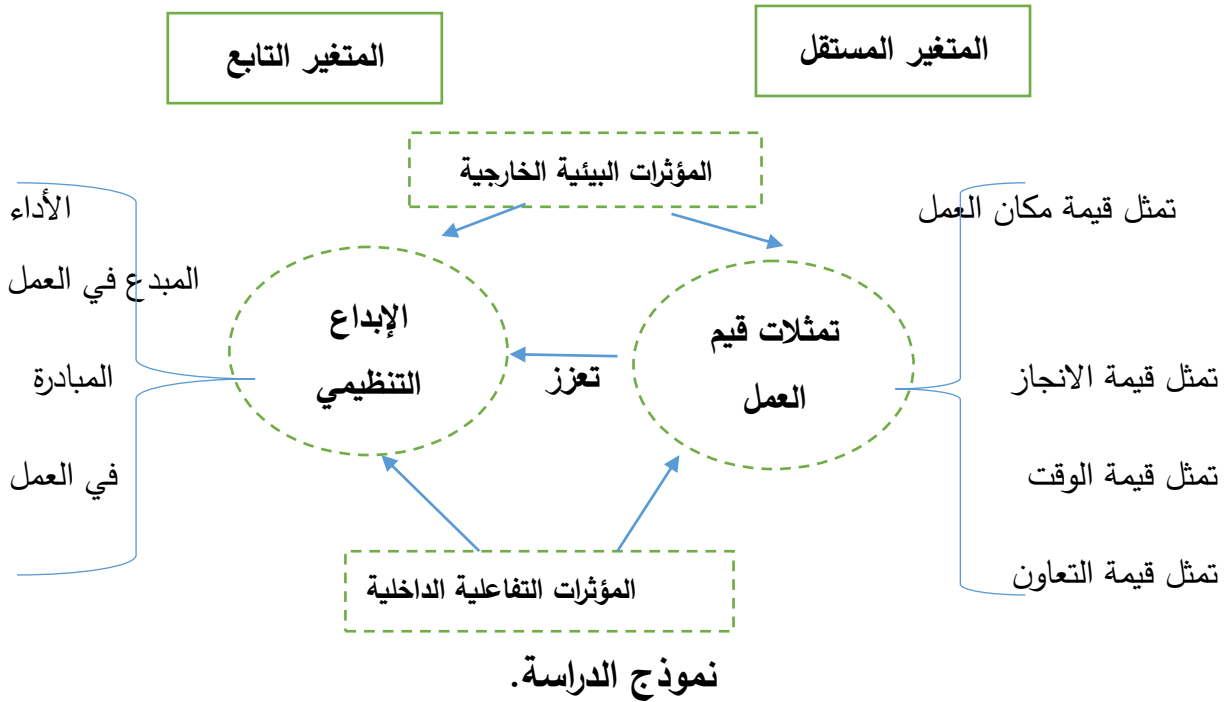
إن لكل دراسة أهداف تسعى إلى تحقيقها ودراستنا هذه تسعى إلى جملة من الأهداف تتلخص فيما يلي:

- المساهمة في زيادة التراكم المعرفي حول موضوع تمثيلات قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية.
- الوقوف على طبيعة العلاقة التي تربط المتعاقدين ومستوى الإبداع لديهم ، و تحليل الواقع الذي يعيشه هؤلاء المتعاقدين وتمثلاتهم القيمة نحو العمل ومدى مساهمة هذه التمثيلات في زيادة الإبداع التنظيمي لديهم.

5-فرضيات الدراسة:

5-1- الفرضية العامة:

- تظهر تمثلات قيم العمل لدى عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية في قيمة مكان العمل ، قيمة الإنجاز ، قيمة الوقت وقيمة التعاون بحيث تؤثر هاته التمثلات على الإبداع التنظيمي لديهم.



5-2-الفرضيات الجزئية:

-تمثلُّ عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية لقيمة مكان العمل يعززمن روح المبادرة للعمل.

- تمثُّل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية لقيمة التعاون يعزز من روح المبادرة للعمل.

- تمثُّل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية لقيمة الإنجاز في العمل يعزز من الأداء المبدع للعمل.

- تمثُّل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية لقيمة الوقت يعزز من الأداء المبدع للعمل.

6- مفاهيم الدراسة: تستوجب الدراسة السوسولوجية تحديدا دقيقا للمفاهيم ذات العلاقة بالظاهرة المدروسة وتوضيح المقصود منها، وهو عمل جوهري وأساسي في أي بحث علمي، وفي دراستنا هذه قمنا بتحديد المفاهيم الأساسية التي سيتم توظيفها في البحث وهي :

6-1 مفهوم التمثلات: يعرف مفهوم تمثلات كما ورد في معجم بن الصافي على أنها كلمة مشتقة من كلمة المثل الذي يعني الشبه والمثيل، بمعنى ضربه مثلا وهو ما جعله مثلا لغيره يحذى به، وهو شبه الشيء بالشيء أي بمعنى سواه وشَبَّهَهُ وجعل مثله وعلى مثاله.¹

أما مفهوم التمثلات عند علماء الاجتماع يقودنا الحديث إلى تناول هذا المفهوم ضمن عدة طروحات حيث تطرق إليه العلامة (ابن خلدون 1332-1406) ضمن كتابه المقدمة في شرحه لمفهوم التمثلات على أن أسباب التصور هي: "تصورات أخرى تقع في مداركنا بشكل منظم ومرتب ونطاقها أوسع فهي للعقل الذي فوق طور النفس التي تكاد لا تدرك الكثير منها"، فابن خلدون في شرحه لمفهوم التمثل يطرح فكرة أن التمثلات تنطلق من الذات الإنسانية بحيث تتلاحق وتتربط لتشكل عملية إنتاجية مستمرة تساهم في نشأة واستمرارية الحياة الاجتماعية باعتبار الإنسان كائن إجتماعي، وهو في حاجة دائمة للإجتماع مع أخيه الإنسان.²

ويعرفه جون سكوت (john skott) (2009) في مؤلفه المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع (على أنه مجموع الظواهر الفكرية المشتركة التي ينظم الناس حياتهم من خلالها بحيث تشكل مكونات فكرية في أي ثقافة).

أما دوركايم (Durkheim 1858-1917) باعتباره أول من تطرق لهذا المفهوم فقد أطلق عليه باسم "التصورات الجمعية باعتبارها تتألف من ضمير الجمعي أو وعي جماعي يتواجد بشكل خارجي عن أفراد المجتمع، فهو يسبقهم إلى الوجود ويدوم معهم إلى غاية وفاتهم، فالفرد حسب وجهة نظره يولد في عالم مسبق من التصورات الجمعية ومع عملية التفاعل الاجتماعي يتعلم هذه التصورات التي تنمي لديه الاحساس بالالتزام تجاهها".³

1 صالح العلي الصالح، أمينة الشيخ سليمان الأحمد، المعجم الصافي في اللغة العربية، (الرياض: الشرق الأوسط، 2009)، ص. 612.

2 عبد الرحمن بن خلدون، كتاب العرب في ديوان المبتدا والخبرفي أيام العرب والعجم والبربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر، (تونس: التونسية للنشر، الجزء 2، 1987)، ص. 577.

3 جون سكوت، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع: ترجمة محمد عثمان، (لبنان: الشبكة العربية للأبحاث والنشر، ط2، 2009)، ص. 123.

أمطرح ميسكوفيتشي (moscovci) (1925-2014) عن التمثل فقد تناوله في مدخله النفس اجتماعي من مبدأ: "أن التمثلات الإجتماعية هي شكل من أشكال المعرفة الخاصة بالمجتمع متطورة اجتماعيا لها هدف عملي تساهم في بناء من الواقع المشترك للمجتمع ككل".¹

أما بالنسبة لأبريك (Abrić.jean) () فقد طور نموذجة حول مفهوم التمثلات من خلال الأطر المرجعية لميسكوفيتشي حيث اعتبر: "أن التمثلات هي نظام إجتماعي معرفي يتشكل حول نواة مركزية تتكون من مجموعة محددة من العناصر مما يعطي لها معناها وتحدد العلاقة فيما بينها" وبالتالي فدراسة التمثل الاجتماعي حسب ابريك هو البحث عن مكونات جوهرها المركزي²، وبالتالي فإن النظام المركزي يعتبر أساس تكوين التمثلات وهو الشكل البنيوي الذي يتسم بالاستقرار بما يحفظ ديمومة واستمراريتها بحيث يرتبط ذلك بالقيم والمعايير والتوقعات.³

-التعريف الإجرائي لمفهوم التمثلات: هي تلك المواقف والاتجاهات والتصورات التي شكلها وقام ببنائها عمال العقود المحددة المدة تجاه مجال عملهم بحيث تشكلت هاته التمثلات في سياق اجتماعي تحكمه نمط من العلاقات والأفعال الصادرة عنهم، فالتمثل عند هؤلاء لا يرتبط فقط بالمكانة الاجتماعية التي يحظى بها هؤلاء الفاعلين بل يتعداها ليصل إلى الانتماء والخبرات الاجتماعية التي تحملها جماعتهم المهنية من خلال الممارسات اليومية والتي تكون مشتركة بين أفراد جماعتهم بعيدا عن الخصوصيات الفردية، بحيث تكون هذه التمثلات مرتبطة بالسياق التاريخي للمؤسسة والمجتمع الجزائري النابع عن الوضعية الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية، والإيديولوجية، وي طرح التمثل عدة مؤشرات أساسية جرى توظيفها في الدراسة لقياسها تتمثل في:

-مجمل المواقف والممارسات والانتماءات التي يتخذها العامل وتتجلى كسلوك يومي في مجال العمل.

- مجمل المسارات والخبرات المهنية التي اكتسبها العامل وشكلها عن مجال عمله وعن وضعيته الاجتماعية و المهنية التي تبرز من خلال عملية التواصل بين الفرد العامل ومحيطه الاجتماعي.

- تصورات العامل تجاه العمل ومكانه والعلاقة التي تربطه بزملائه ومرؤوسه في مجال العمل.

¹ Serge moscovci, psychologie des representation sociale fra., (France: archives contemporaines, 2019,) p.36.

² Jean Abrić, pratiques sociale et representations, (paris, puf, 1994), p.94

³ بلال ريم، أبعاد التمثلات العمل وأثرها على الشعور بالانتماء إلى المؤسسة لدى إطارات وعمال التحكم، أطروحة دكتوراه، (جامعة وهران 2، كلية علم النفس وعلوم التربية، ص44.

6-2- مفهوم العمل: يعد مفهوم العمل من المفاهيم التي تباينت بشأنه التعريفات داخل العلوم الاجتماعية وذلك باختلاف الأطر النظرية لها ولهذا تعددت التعريفات لمفهوم العمل فهو في اللغة: هو من المهنة والفعل والجمع فيه أعمال، ويقال عملَ عملاً، أعمله غيره واستعمله، واعتَمَلَ الرجل: عمل بنفسه، واستعمل فلان غيره بمعنى سأله أن يعمل له ويقال ايضاً أعملته وعتلته بضم التاء بمعنى رزق العامل الذي جعل له على ما قلد من العمل.¹

ويعرف في الإصطلاح: عرفه كارل ماركس (1818-1883) في كتابه رأس المال "إن العمل هو قبل كل شيء عقد قائم بين الإنسان والطبيعة فالقوى الممنوحة كجسده أي السواعد والسيقان والرأس واليدان يضعها كلها في حركة تهدف إلى دمج مواد وإعطائها شكلاً ذا منفعة لحياته في الوقت ذاته لتغيير الطبيعة الخارجية وطبيعته الخاصة نمياً مواهبه الكامنة فيه" ويعرفه معظم الاقتصاديون مثل كولسون: الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية لإنتاج الثروات.²

وقد جاء في معجم العلوم الاجتماعية على "إن العمل هو أي نوع من أنواع العمل بدني أو عقلي أو عمل بالآلة أو القوى الطبيعية" وهو أيضاً "كل مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد".³

فهو أيضاً توفير الجهد الجسماني والعقلي والعاطفي اللازم لإنتاج السلع والخدمات سواء للإستهلاك الشخصي أو لكي يستهلكها الآخرون وينقسم العمل إلى ثلاث فئات هي: النشاط الاقتصادي أو العمالة، والأنشطة المنزلية غير مدفوعة الأجر وكذلك أنشطة قضاء الفراغ، والخدمات التطوعية التي يقدمها الفرد لمجتمعه المحلي.⁴

- أما مفهوم العمل في الإسلام فقد أوجبه على القادرين من البشر وزينه ودفعهم وحثهم عليه، ولم يكتفي الأمر على ذلك بل هياً له ونظم شؤونه بأحكام المعاملات لضمان وجود واستقرار العاملين، وفي هذا السياق فقد جاءت آيات كثيرة تحت على العمل نورد منها بعد قوله تعالى (فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ)⁵ (وَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ)⁶، وكذلك جاء والرسول عليه

1 ابن منظور، لسان العرب، (القاهرة: دار المعارف، ط1، 1955)، صص 31-08.

2 عبد العاطي السيد، سامية محمد جابر وآخرون، دراسات بيئية وأسرية، (الأزربطة، دار المعرفة الجامعية، 1988)، ص 191.

3 أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، (بيروت: مكتبة لبنان، ط 3، 1982)، صص 236-447.

4 محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، 2009)، صص 388.

5 سورة الملك، الآية 15.

6 سورة الجمعة، الآية 10.

الصلاة والسلام مناديا بضرورة العمل ومخاطبا القادرين عليه بقوله (الْعَمَلُ عِبَادَةٌ)، (وَعَلَيْكُمْ بِالطَّيِّبِ) وبالتالي فإن مفهوم العمل بالمعنى الديني في الإسلام على حسب ما أوردته بعض مواضع القرآن والسنة على أنه بذل الجهد البدني والعقلي من أجل الرزق والعيش بحيث يكون هذا البذل في وفق النصوص الشرعية الإسلامية.¹

-**التعريف الإجرائي للعمل:** هو ذلك الجهد العضلي والفكري الذي يقوم به الإنسان بصفة إرادية قصد تحقيق غرض نافع يتوافق مع الضوابط الاجتماعية والشرعية ، ويهدف الفرد من خلال عمله إلى تحقيق هدف اقتصادي واجتماعي معين، يمكنه من أداء وظيفة اجتماعية تتحقق من خلالها شخصيته كفرد فاعل في المجتمع .

3-6- مفهوم القيم: لغة: كلمة القيمة حسب المعجم من فعل قام وقيمة الإنسان قامته وأمر قيم: مستقيم وهذا يجعلنا نفهم أن القيمة تعني الاعتدال والإنصاف والوقوف كما يعني الفعل قام بلغ واستوى،² وورد تعريف القيمة في اللغة الفرنسية بلفظ (Valeur) وهي كلمة لاتينية الأصل من الفعل (Valeo) الذي معناه "أنا قوي"، "أنا في صحة عالية"، فهي تتضمن فكرة الفعالية والتأثير والملاءمة، وتشير الكلمة الفرنسية في استعمالها اللغوي على القوة والشجاعة.³

أما اصطلاحاً: تعرف القيمة في علم الاجتماع على أنها مجموعة مبادئ وضوابط سلوكية وأخلاقية تحدد تصرفات الأفراد والجماعات ضمن مسارات معينة إذ تصب في قالب ينسجم مع عادات وتقاليد وأعراف المجتمع".

كما عرفها معجم العلوم الاجتماعية على أنها كل الصفات التي يرغب فيها الناس في ثقافة معينة وتتصف بالعمومية بالنسبة لجميع الأفراد كما تعتبر من موجبات السلوك أو تعتبر أهدافاً له⁴

ومن جهة أخرى يعرف بارسونز (1979 - 1902) القيم على أنها عنصر في نسق رمزي مشترك يعد معياراً أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في موقف معين فالقيمة عند بارسونز هي موجبات الفعل الاجتماعي، فالفعل عنده سلوك ناتج عن عملية إختيار بين البدائل⁵

1 صادق مهدي السعيد ، مفهوم العمل وأحكامه في الإسلام ، (بغداد: مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، 1983)، ص.11.

2 ثرية التيجاني، القيم الاجتماعية للتلفزيون بالمجتمع الجزائري، (الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة، 2011)، ص.56.

3 الربيع ميمون، نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقة، (الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1980)، ص.28.

4 محمد شفيق، الإنسان والمجتمع، (الاسكندرية، المكتب الحديث ط 1، 1998)، ص.60-62.

5 كتركي حسان، ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، (مجلد 10 عدد 2، 2017)، ص.209.

وتستند هذه العملية إلى القيم باعتبارها عنصر من نسق رمزي مشترك يستخدم كمعيار أو كمستوى يتم على أساسها الاختيار بين البدائل المتاحة .

-وتعرف القيمة في علم النفس: على "أنها الأمور التي يعتبرها الفرد جيدة وذات أهمية ظاهرة في الحياة والتي ينسب إليها الإنسان وزناً معنوياً وهي بهذا المعنى دلالة على الشخصية."

أما القيم من منظور إسلامي: "القيم هي تلك المفاهيم والمعاني التي يولد بها الإنسان بموجبها ولادة ربانية ويعيش بها وبما اكتسبه في طاعة الله والتي تحكم سلوكه وتوجهه إلى تنفيذ ما أمر الله تعالى به ورسوله وإلى ترك ما نهى الله عنه ورسوله".¹

وخلافاً على ماورد في مختلف كتابات الباحثين أرجعها علماء الاجتماع وعلى رأسهم أوغيبست كونت (1798-1857) إلى المجتمع الذي ينتمي إليها الفرد أما كارل ماركس (-1883 Marx 1818) وفريدريك إنجلز (1820-1895) فقد أرجعها إلى الأحوال الاقتصادية.²

-التعريف الإجرائي للقيم: هي تلك الأحكام والضوابط التي تحكم سلوك الفرد ضمن جماعته الاجتماعية والتي يكون مصدرها المنظور الثقافي والمعتقدات التي ينتمي لها الفرد للإختيار والتفضيل بين البدائل الوسيطة والغائية، وتحدد المرغوب فيه في سياق محدد لتفضيل نمط سلوكي دون آخر وفق الإطار المرجعي المحدد له (الدين، الأعراف، التقاليد والجزاءات الاجتماعية.....).

6-4- قيم العمل: لقد نشأت قيم العمل بظهور الإنسان على سطح الأرض وتطور مفهوم العمل، وتتنوع طبق التفاعلات الإنسانية الاجتماعية، بحيث يكتسب مفهوم قيم العمل أبعاداً مختلفة ومعاني متعددة يمكن تعريفها كالآتي:

"هي مدى الإيمان بالعمل وهو أيضاً الأهمية النسبية للعائدات والمكاسب الضمنية والصريحة التي يجنيها الفرد من خلال ممارسته للعمل الرسمي ومن خلال رؤيته الذاتية للعمل".

1 علي عبد الحميد أحمد، التحصيل الدراسي وعلاقته بالقيم الإسلامية التربوية: بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في التربية، (بيروت: مكتبة حسين العصرية للطباعة والنشر لبنان، 2010)، ص. 132.

2 صلاح الدين بسيوني رسلان، القيم في الإسلام بين الذاتية والموضوعية، (القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع)، ص. 130-143.

فهي تعتبر أيضا "مفهوما ديناميا لإرتباطها بواقعه حيث يشكل نسق القيم عند الفرد واتجاهاته الدالة على مركزية هذا النسق كما يحدد توجهات الأفراد ونوعية سلوكهم، وهي كذلك "درجة الإلتزام بالقيم الإدارية أو القيم الفنية والاجتماعية"¹

وتعرف أيضا: " مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه وهو كذلك المفهوم الذي يشير إلى الإتجاهات العامة فيما يتصل أو يتعلق بمعنى رغبات أو اهتمامات الفرد لدوره عمله "².

ومن خلال التعريفات المقدمة يمكن القول أن قيم العمل هي نتاج تفاعلي لما اكتسبه الفرد من تنشئته الاجتماعية وماتليه عليه بيئته التنظيمية والتي تعمل بصورة دينامية لتشكل مبادئ راسخة في أذهان ونفوس العاملين فهي تشكل عامل بناء أو هدم للمؤسسة³.

-التعريف الإجرائي لقيم العمل: هي تلك الضوابط و الموجهات التي تتشكل لدى العامل اتجاه مدلول العمل لتحديد طبيعته ، معانيه ومجراه، وهي نتاج تفاعلي وتحصيل حاصل لما نشأ عليه الفرد واكتسبه من بيئته التنظيمية والمجتمعية، بحيث تشكل لديه مبادئ راسخة عن السلوك أثناء أداء عمله وفي عملياته التفاعلية مع الفاعلين داخل التنظيم، باعتبارها أحكام معيارية ملزمة توجه أداء الفاعل في الوسط المهني، وبذلك ينعكس ذلك الإمتثال لتلك القيم في مختلف سلوكيات العامل ومنها تتكون نظرة العامل تجاه مكان العمل، انجاز الأعمال المسندة له في مكان العمل ،نظرتة تجاه قيمة الوقت و قيمة التعاون خاصة في ظل دينامية الأوضاع الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والايديولوجية.

-التعريف الإجرائي لتمثلات قيم العمل: هي تلك المواقف و الضوابط و الموجهات التي تحكم مفهوم ومدلول العمل لدى عمال ذوي العقود المحددة المدة بحيث تعطي هاته التمثلات مجموعة من التصورات حول مفهومها للعمل و الضوابط التي تحكمه والتي تحكم سير أفعالها وممارساتها داخل مكان عملها بحيث تشمل هذه التمثلات كل من قيمة مكان العمل ،قيمة الوقت ،قيمة الانجاز،قيمة التعاون.

1 راضية سيد، قيم العمل وعوامل تشكلها في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة دراسات اجتماعية، (العدد 12 جانفي 2013)، ص.49.
2 تريكي حسان، ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري، المرجع السابق، ص.209.
3 سيد راضية، نفس المرجع ، ص.49.

6-5- مفهوم الإبداع :

-الإبداع لغة :إن أصل كلمة إبداع في اللغة العربية مأخوذة من بدع الشيء أي ابتدعه أو أنشأه وبدأه بدعا أي أنشأ على غير مثال ،أي فلان بدع في الأمر بمعنى لم يسبقه أحد في ذلك .¹

وقد تباينت آراء الباحثين والكتاب حول مفهوم الإبداع فمنهم من يقصد بالإبداع القدرة على خلق شيء جديد وإخراجه إلى حيز الوجود بينما يقصد به البعض الآخر مجموع العمليات السيكولوجية ،الفكرية ،التعلمية والأدائية منها والتي تؤدي في نهاية الأمر إلى إنجاز العمل الإبداعي وتحقيقه ،بمعنى أن العمل الإبداعي ينجم عن قدرات وعمليات تؤدي إلى انجازه وهناك العديد من التعريفات الإصطلاحية لمفهوم الإبداع فقد عرف:كوتلر(1931kotler)وروبنز(1960Robbins) الإبداع: " بأنه القدرة على جمع الأفكار بطريقة فريدة لإيجاد ارتباط غير عادي بينها".²

تعريف ماكينون(1962makinou) للإبداع :"تصرف يهدف إلى تحقيق إنتاج جديد يتميز بالجدية والملائمة وإمكانية التطوير".³

كما أورد روشكا(1989 Rosh ka) تعريفا للإبداع:"بأنه الوحدة المتكاملة لمجموعة العوامل الذاتية التي تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل وذو قيمة من قبل الفرد أو الجماعة وهو بمعناه الواسع القدرة على ايجاد الحلول الجديدة للأفكار والمشكلات".⁴

أما تعريف جيلفورد(1897-1987Guildford) للإبداع:" فهويعني حلالمشكلةما ،وأن الإنتاج الإبداعي يبدو كوسيط يقودنا إلى الهدف الذي هو حل المشكلة".

وقدم كل من زالتمان ودنكان وهوبلك (1973 Zeltman.Donken.Hoblek)تعريف للإبداع : "على أنه : (أي فكرة أو ممارسة أشياء مادية يتم إدراكها من قبل الأشخاص الذين سوف يتبنونها على أنها جديدة"⁵

1صالح العلي صالح ،المرجع السابق ،ص.32.

2 ماجد عبد المهدي مساعده، السلوك التنظيمي،(عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،ط1 ،2016)،ص.384.

3 عبد الرحمن أحمد هيجان، المدخل الإبداعي لحل المشكلات،(الرياض:أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1999)، ص ص. 16-18.

4 طارق محمد السويدان،محمد أكرم العدلوني،مبادئ الإبداع،(الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع ،ط3،2004)،ص.18.

5 عبد الرحمن أحمد هيجان،نفس المرجع ،ص ص. 16-18.

وبالتالي يعرف الإبداع: "على أنه إنتاج أفكار جديدة ومفيدة من قبل فرد أو مجموعة صغيرة من الأفراد يعملون معاً، ويمكن تعريفه أيضاً على أنها القدرة على إنتاج عمل جديد (أي أصلي وغير متوقع"¹

ويمكن تعريف الإبداع إجرائياً: أنه المقدرة على الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين حيث يمكن أن يكون هذا الإتيان في صيغة إنتاج جديد للأشياء و الأفكار أو إعادة إنتاج أشياء وأفكار قديمة معروفة في صيغة تأليف جديد، وهو ذلك الاستعداد الكامن لدى كل إنسان والذي يظهر في شكل إنتاج و توليد شيء جديد وأصيل لديه قيمة في المجتمع .

6-6-تعريف الإبداع التنظيمي : أنه من الصعب تحديد تعريف لمفهوم الإبداع التنظيمي وذلك لتشعبه وتعمقه إلا أنه يمكن إعطاء بعض التعاريف التي قدمها العلماء عن الإبداع التنظيمي ومنها هذه التعريفات:

-**تعريف نايستروم (Nystrom 1979)** (الإبداع التنظيمي): "على أنه المخرجات الناتجة عن التفاعل الذي يحدث بين الخطة والبناء التنظيمي من جهة ، والثقافة والمناخ التنظيمي من جهة أخرى باعتبارهما عوامل وسيطة أو مؤثرة في العملية الإبداعية ، ذلك أن البناء التنظيمي من وجهة نظر نايستروم يؤدي إلى استقرار المنظمة ومواصلة العمل ، في حين تعتبر الخطة ضرورية لتحديد إتجاه الإبداع والتغيير الجذري الذي تنشده المنظمة ."²

أما **وروبنز (Robbins)** عرف الإبداع التنظيمي: "على أنه فكرة جديدة يتم تنفيذها من أجل تطوير الإنتاج ، العملية أو الخدمة " ، فالإبداع يمكن أن يقوم بإحداث تحسينات يقود إلى خلق شيء جديد مع إحداث تطوير جوهري وهائل .

في حين عرف **هيج (Hage) 1999** الإبداع التنظيمي: " على أنها الممارسة أو العملية التي ينبثق عنها فكرة أو سلوك أو منتج أو خدمة أو تكنولوجيا أو أي ممارسة إدارية بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة المنظمة " ، أما **دافت (daft) (2001)** فينظر للإبداع التنظيمي على أنه: "عملية التبنّي التي تسبق الفكرة أو السلوك الجديد على واقع أو قطاع العمل أو سوق المنظمة والبيئة المحيطة بها " ."³

1 Mats Sundgre, Nikolas Adler Rmi sha, collaborative researche in organizations, (united states of Americans age publications 2004), , p. 239 .

2 عبد الرحمن أحمد هيجان، المرجع السابق ،ص. 281.

3 عاكف لطفى خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال ، (عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2011)، ص. 22-23.

-التعريف الإجرائي للإبداع التنظيمي: هو إيجاد أفكار وأساليب فريدة من نوعها وذات فائدة للمؤسسة وتعود بالنفع على الجميع بحيث يتعلق الإبداع التنظيمي هنا بإبداع الأفراد خاصة عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية ،ويطرح الإبداع التنظيمي المؤشرات التالية التي سيتم قياسها من خلال دراستنا : الأداء المبدع للعمل، وروح المبادرة في العمل .

- الأداء المبدع للعمل:نقد حظي مفهوم الأداء باهتمام العديد من الباحثين في علم الاجتماع إذ يقصد به انجاز وظيفة أو مهمة ما،وهو نشاط يساعد الفرد على تأدية عمل أو مهمة لتحقيق الأهداف المخصصة بنجاح ،وعرفته المنظمة العربية للتربية على أنه الفعل الايجابي النشيط لاكتساب المهارة والقدرة والتمكن الجيد من أدائها تبعا للمعاييرالموضوعية.¹

أما بالنسبة للأداء المبدع فيقصد به قدرة الموظف على انجاز الأعمال بالوجه الأكفأ والأنجع ضمن المهام الموكلة إليه وبطريقة غير روتينية ، ويشمل ذلك، الجدية في انجاز الأعمال الموكلة ،تجسيد الأفكار في مجال العمل، استخدام مختلف وسائل العمل الحديثة واستغلال الوقت في انجاز الأعمال .

-روح المبادرة في العمل: هو الجهد الإضافي للقيام بالأعمال الخارجة عن نطاق مهام الموظف الاعتيادية دون انتظار إذن أو أمر من أحد ،بحيث تمكن هذه المهارة الموظف من جعله مرغوبا ومطلوبا في مختلف الوظائف والفرص ،وتشمل المبادرة في العمل كل من ،توظيف الأفكاروتقديم الأساليب الجديدة في العمل،مساعدة الزملاء في العمل ،تقديم الاقتراحات والحلول لمشاكل العمل .

6-7- مفهوم عقد العمل:

يعرف العقد في اللغة على أنه نقيض الحل ،بمعنى عقده عقدا بمعنى جمعه ، وهو مشتق من كلمة معاهدة التي تعني معاهدة وميثاق .²

أما في الاصطلاح :فقد ذكر معجم العلوم الإجتماعية على "أن العقد هو توافق إرادتين أو أكثر لإنشاء رابطة بين شخصين أو أكثر أو لتعديل رابطة أو إنهاء رابطة سابقة ،ويقوم العقد على ثلاثة أركان هي الإرضاء الصحيح وموضوع معين أو محل الإلتزام وسبب مشروع محل الإلتزام ،وبقصد بالعقد أو الاتفاق في القانون الدولي التعاقد حول التفصيلات أو الشؤون ذات الأهمية القانونية فهو³ يأتي في الدرجة الثالثة

¹مریم أرفيس،الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة ،" مجلة التغير الاجتماعي لجامعة بسكرة ،(العدد6، 2018)،ص.479.

²صالح العلي صالح ، المرجع السابق ،ص.429.

³أحمد زكي بدوي ،المرجع السابق ، ص 13.

من حيث أهمية التعاقد فالموضوعات التي لا تستحق أن تعقد من أجلها معاهدة أو اتفاقية فإنها توضع في اتفاق "

- **عقد العمل في القانون الجزائري**: "هو اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم منح أو فعل الشيء، بحيث يتم العقد بمجرد تبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية".¹

5-8- مفهوم عقد العمل المحدد المدة: يشير العمل التعاقدى إلى استئجار عمال لأداء عمل محدد في فترة زمنية محدودة وفي بعض الأحيان يشير المصطلح في دول العالم الثالث إلى نظام يقوم فيه الوسيط بتوفير العمال لصاحب العمل مقابل عمولة، ويرتبط مثل هؤلاء العمال بصاحب العمل من خلال مجموعة من الآليات التي تحد من حريتهم في الحركة والتصرف²، ولقد تعددت تعاريف عقد العمل المحدد المدة ومن بين هاته التعريفات مايلي:

"هو العمل الذي يقتضي انجازه فترة زمنية محددة، بحيث يتم القيام فيها بعمل مقابل أجر مادي ويكون التصريح فيه ضمني، شفوي، أو عن طريق عقد كتابي يستخدم فيه الفرد لفترة زمنية معينة. بحيث ينتهي العقد بانتهاء مدة العمل المتفق عليها".³

- **عقد العمل المحدد المدة وفق التشريع الجزائري** وقد حدده القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في الجزائر المؤرخ في 21 أبريل 1990 في المادة رقم 12 عقد العمل المحدد المدة على أنه: "كل عمل يبرم لمدة محددة سواء كان بالتوقيت الكامل أو الجزئي ويكون وفق الحالات المنصوص عليها أدناه: يوظف فيه العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة، أو عند استخلاف عامل مثبت قد تغيب عن منصبه بشكل مؤقت حيث يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العامل لصاحبه" وهو كذلك: "عند قيام هيئة مستخدمة بإجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع ويبرر ذلك تزايد العمل لأسباب موسمية".⁴

1 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون المدني، سنة 2007، ص. 11.

2 محمد محمود الجوهري، المرجع السابق، ص. 389.

3 عيسى سالم، مهيري دليلا، عقد العمل المحدد وأثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري، دراسة ميدانية على عينة من فئة الادمج المهني في بعض المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي، مجلة سسيولوجيا، (العدد 3، المجلد 5، 2021) ص. 101.

4 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون علاقات العمل، 1990، ص. 544.

-التعريف الإجرائي لعقد العمل المحدد المدة: ويمكن تبني تعريف لعقد العمل المحدد المدة وفق ما حدده تشريع العمل الجزائري على أنه كل اتفاق بين طرفين يلتزم أحد الأطراف بتقديم خدمة مقابل أجر وفق مدة محددة وينتهي عقد العمل عند انقضاء مدة العمل المقدم ويمكن لصاحب العمل أن يجدد العقد أو ينهيه.

5-9- مفهوم المؤسسة : تعرف المؤسسة في اللغة على أنها كلمة مشتقة من كلمة أساس ، وجمع الأساس أسس،بمعنى مبتدأ الشيء وأصول البناء .¹

أما اصطلاحاً فيعتبر مفهوم المؤسسة من المفاهيم ذات الأهمية عند علماء الاجتماع التنظيم والعمل حيث واكب ظهوره مع بدايات نشأة علم الاجتماع ك تخصص مستقل بذاته عن مختلف التخصصات الأخرى ، وبالرجوع إلى تطور تاريخ علم الاجتماع فقد عرف هذا المفهوم عدة تعاريف في طروحات علماء الاجتماع ومن بين هؤلاء تعريف ماكس فيبر (max. Weber) الذي بالغ في وصف نموذج البيروقراطي الذي اعتبره مستمد من القانون وليس الحاكم بأن المؤسسة "هي ذلك النظام المغلق الذي لا يؤثر ولا يتأثر بالمحيط الخارجي بحيث يتصف بالجمود "باعتبار أنه لا يوجد فرق بين العامل والآلة، متجاهلاً بذلك مشاعر الإنسان التي تمكنه من الإبداع في مجال عمله من خلال تعزيز انتمائه بالمؤسسة الذي يخلق نوعاً من الحماس والفعالية نحو العمل أكثر، في حين عرفها عالم الاجتماع الأمريكي ويليام سامر (William summer): "بأنها مجموعة أعراف اجتماعية متبلورة ومنطق عليها تنمو من السلوك الشعبي الذي يتغير ويصبح عادات اجتماعية ثم يتحول إلى عرف اجتماعي لينتج بعد ذلك ضوابط وأحكام ثابتة تعكس هوية المؤسسة"²، أما دوركايم (Durkheim) الذي عرفها على أنها: "أساليب للعمل والإحساس والتفكير المتبلورة والثابتة والملزومة لمجموعة اجتماعية معينة"³، وبالتالي فإن دور كايم ركز على دور المدرسة في توجيه السلوك وتكوين الطابع القومي، فهي مؤسسة من مؤسسات النشئة الاجتماعية تهدف إلى توجيه السلوك وتغييره حسب العقل الجماعي للجماعة ، أما تالكوت بارسونز (T. parsons) فقد وصفها بأنها: "نسق إجتماعي من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام"⁴ كما عرفها على أنها: "مجموعة معقدة من القيم والمعايير التي تشترك فيها مجموعة من الأفراد"⁵ وتعرف المؤسسة أيضاً على أنها: "كل مؤسسة تنشأ بين الجمهور لمدة معينة أو غير معينة بحيث تقوم بأداء خدمة سواء كانت إنسانية أو علمية ، فنية زراعية أو صناعية أو لأي غرض من الأعراض الأخرى وتعود بالنفع

1 صالح علي صالح ، مرجع سابق .13.

2 زينب شونوف، "تحليل سبيلولوجي للمؤسسة من الانتاج إلى إعادة الانتاج"، مجلة آفاق للبحوث والدراسات، (العدد،3،2019) ص ص. 64-65.

3 طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، (القاهرة: دار غرب للطباعة والنشر، 2007)، ص.55.

4 زينب شونوف، المرجع السابق، ص.66.

5 عائشة التايب ، المرجع السابق، ص.64.

العام"، ويطلق أيضا مصطلح مؤسسة على كل هيئة أو منظمة أو جماعة اجتماعية حكومية أو أهلية تنظم من خلالها الجهود للقيام بخدمات في مجالات متعددة.¹

-**التعريف الإجرائي للمؤسسة:**ويمكن تعريف المؤسسة على أنها كل تنظيم اجتماعي قائم لتقديم خدمة في مجال أو عدة مجالات لفائدة الصالح العام والخاص، بحيث تضم مجموعة من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم قصد القيام بالأعمال الموكلة إليهم .

5-9- المؤسسة التربوية الجزائرية: تعرف المؤسسة التربوية على أنها: "المكان الذي يتلقى فيه المتعلم العلم والمعرفة وهي عبارة عن مجتمع مصغر يهدف إلى مساعدة المتعلم على اكتساب الخبرات الإنسانية وأساليب ومهارات التفاعل والاتصال الإنساني، وبناء الشخصية المتكاملة التي تساعد على التكيف مع البيئة الاجتماعية الصعبة".²

وتعرف المؤسسة التربوية على أنها: "ذلك المكان الذي أنشأه المجتمع للعناية بتنشئة أبنائه وتربيتهم وتهيئتهم وإعدادهم للحياة الدينية والدنيوية".³

أما التعريف الاجرائي للمؤسسة التربوية الجزائرية : هي ذلك التنظيم الاجتماعي الذي أنشأته الدولة الجزائرية قصد القيام بوظيفة تعليمية وتربوية تستند على عدة برامج ومناهج، وتنقسم إلى ثلاث أنواع حسب الأطوار التعليمية وهي المدارس الابتدائية ، المتوسطات والثانويات.

1طلعت ابراهيم لطفي، المرجع سابق، ص.55.

2فتححي عبد النبي، الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التربية، (جامعة بسكرة، الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2006)، ص.43.

3جمال رحومة الزناتي، "دور المؤسسات التربوية في تنمية وترسيخ ثقافة الحوار لدى النشء" مجلة كليات التربية، (العدد 3، 2015)، ص.4.

7- الدراسات السابقة :

تعد عملية استعراض الدراسات السابقة في البحث العلمي ذات أهمية، فهي تؤدي كثيرا من المهام للباحث أثناء تنفيذه لهذه العملية، وتتمثل أولى هذه المهام بالنسبة للباحث في التأكيد من أن هذه الدراسات السابقة لم تتطرق للمشكلة التي هو بصدد بحثها من نفس الزاوية ، وتمكنه كذلك من معرفة جوانب النقص والأهم في الأمر أن الدراسات السابقة تزود الباحث بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الإجرائية أو الاصطلاحية التي يحتاجها ومن بين هذه الدراسات ما يلي:

7_1_1_ الدراسات الجزائرية :

7-1-1-1- الدراسة الأولى :دراسة مسحية

دراسة محمد عبد الحفيظ مقدم :تحت عنوان القيم الإجتماعية في المجتمع الجزائري .سنة 1987.

وهي دراسة مسحية أجريت على المؤسسات الصناعية في أماكن عدة من المناطق الجغرافية من الوطن الجزائري حيث شملت مستويات تنظيمية مختلفة ، وقد استهدفت الدراسة وصف نظام القيم السائد في المجتمع الجزائري .

وقد اشتملت عينة الدراسة على 338 فردا من مختلف الوحدات الإنتاجية في كل من الشراكة ودلس لصناعة الأحذية ووحدات باب الوادي وبريكة وبجاية والبويرة لصناعة النسيج وكذلك الشلف للمصبرات وتوصلت الدراسة إلى نتائج تتمثل في :

- بروز قيم تأمين المستقبل، والإحترام الذاتي والحرية في المراتب الثلاثة الأولى الأمر الذي يدل على وجود عجز في مستوى المعيشة ونقص في الأمن والاستقرار السياسي والمهني.

- ظهور القيم السلوكية المتمثلة في الإخلاص والكفاءة والطاعة مما يدل على وجود تناقض في الأنماط السلوكية التي نجدها في الحياة اليومية أي بين ما يعتبر أخلاقيا وبين مايمارس في الواقع فعلا ،مثلا قيمة الإخلاص أخلاقيا ودينيا قيمة حسنة لكن في الممارسة الواقعية نجد العكس .¹

¹محمد عبد الحفيظ مقدم ،القيم الإجتماعية في المجتمع الجزائري ،دراسة مسحية، (جامعة الجزائر :1987).

-وجود بعض القيم الواسئلية التي تميز الجنسين أهمها الجدارة والكفاءة حيث رتبها الرجال في المراتب الثانية في حيث رتبها النساء في المرتبة السادسة، كما نجد تمييز بين الإبداع والإبتكار حيث رتبها النساء في المرتبة الأخيرة والمرتبة السادسة من طرف الرجال.¹

7-1-2- الدراسة الثانية: دراسة مسحية

للباحث بوفلجة غياث تحت عنوان القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم الحديث "1988".

-الهدف من الدراسة: حاولت هذه الدراسة الكشف عن تلك الإختلافات والتباينات بين القيم في التنظيم الذي يشهد هذا الأخير وجود قيم تقليدية عن جملة العادات الاجتماعية والتقاليد والأعراف الموجودة في المجتمع المحلي ومايقابلها من قيم حديثة، فهي عبارة عن مستلزمات الثقافة الصناعية الجديدة التي لم يتعود عليها العامل الجزائري وقد عني الباحث بالقيم التقليدية المرتبطة بالتنظيم القديم الذي يطغى عليه الطبع الرعوي والفلاحي وتحكم الروابط الأسرية والقبلية في تصرفات وسلوك أفرادهم.

وقد أجريت الدراسة على سبع وحدات تابعة لقطاع الصناعات النسيجية بالغرب الجزائري، تم فيها مقابلة 400 مفردة مابين عامل إطار ومسير.

-نتائج الدراسة: تمكن الباحث من حصر أهم السلوكيات السلبية التي تطبع أعوان التنظيم والتي تؤثر لا محالة على التنظيم وتمثلت هذه السلوكيات في:

_النظرة للعمل: يحترم العامل العمل ويمجده نظرا لتعوده على العمل الفلاحي في التنظيمات الأسرية والقبلية ولقيمته الدينية، غير أنه ولأسباب تاريخية وسياسة تتمثل في الاستعمار الفرنسي تولد لدى العمال كره العمل لدى مؤسسات الاستعمار، ولهذا فإنه وبعد الإستقلال ظهر لدى العمال ميل أكبر تجاه الأعمال الحرة.

_احترام الوقت وسلوك المواظبة: يعاني العامل وبصفة كبيرة من التحكم في الوقت وضبط المواعيد نتيجة اعتماد مواقيت فضفاضة مثل الصباح والمساء والظهر وبعد العشاء النتيجة التي أدت إلى عدم الالتزام بالمواعيد، مع إعطاء أولوية للظروف الأسرية والمناسبات الإجتماعية وحتى الترفيهية على حساب أولويات العمل فقد يتغيب العامل عن العمل دون سابق إنذار لمرافقة زوجته وأبنائه للطبيب أو لزيارة مريض²

¹ عبد الحفيظ مقدم، المرجع السابق.

² بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعاليتها في التنظيمات، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2015)، ص. 51-52.

بالمستشفى أو يتغيب لحدث رياضي هام، أو لقضاء حاجاته في السوق الأسبوعية وقد يطلب عطلة قانونية دون راتب للقيام بأعمال أخرى مثل الأعمال الموسمية .

علاقات العمل والتفاعل مع القيادة: سيطرة العلاقات القربانية على سلوكيات القادة الإداريين ، كما أن العمال يفضلون القيادات التي تهتم بالعلاقات الإنسانية والاجتماعية، وينبذون القيادات التي لا تتسم بالصفات الأخلاقية بل يصل الحد إلى رفض التعامل مع المسيرين من غير منطقتهم.

قيمة الإنضباط في العمل:

نقص الثقافة الوقائية لدى العمال وعدم احترامهم لإجراءات الحماية نتيجة عدم تعودهم على العمل الصناعي وعدم الصبر في استعمال الألبسة الوقائية .

كل هذه السلوكيات التي توصل إليها الباحث لا يمكن أن تتماشى والقيم التنظيمية الجديدة التي تطبقها المؤسسات مما يؤثر على فعالية المؤسسة.¹

7-1-3- الدراسة الثالثة :

للباحث كمال بوقرة: تحت عنوان **المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسات قارورات الغاز وحدة باتنة.** أطروحة دكتوراه غير منشورة ، قسم علم الاجتماع :تخصص تنظيم وعمل، جامعة باتنة ، سنة 2008

-الهدف من الدراسة: هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهمية البعد الثقافي في إدارة العملية السلوكية للأفراد والوقوف على حقيقة الثقافة التي تؤثر في سلوك العامل.

-تساؤلات الدراسة :

انطلق الباحث من تساؤل رئيسي مفاده: ما موقع المسألة الثقافية من المشكلات التنظيمية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية؟ أو بشكل آخر إلى أي حد تؤثر المسألة الثقافية في استقرار وفعالية المؤسسة الجزائرية وتحقيق أهدافها التنظيمية والاجتماعية التتموية؟²

¹بوفلحة غيات، المرجع السابق، ص52.

²كمال بوقرة، المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية،"دراسة ميدانية بمؤسسات قارورات الغاز"، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم غير منشورة، (جامعة باتنة، الجزائر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2008).

وتفرع عن السؤال الرئيسي الفرضية الرئيسية التالية : تعد القيم الثقافية لدى العامل السبب الرئيسي في المشكلات التنظيمية . أما الفرضيات الجزئية فقد جاءت كالتالي :

-كلما تناقضت القيم الثقافية مع القيم التنظيمية كلما ضعف انضباطه في العمل .

-كلما قل وعي العامل بالثقافة الصناعية كلما زاد تعرضا للإصابات والأمراض المهنية .

-كلما زاد الإختلاف حول القيم الثقافية كلما زاد صراعات العمل .

-كلما كانت القيم الثقافية الوافدة غير مقبولة زاد عدم الرضا عن العمل.

-كلما كانت القيم الثقافية التي تتحكم في طرق التسيير غير مقبولة كلما أدى ذلك إلى دوران العمل .

-منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي لتشخيص واقع الثقافة التنظيمية في المؤسسة مجال الدراسة وعلاقتها بالسلوك التنظيمي والمشكلات التنظيمية .

-أدوات الدراسة : اعتمد الباحث في عملية جمع المعلومات على عدة أدوات منها الملاحظة المقابلة الموجهة والمقابلة الحرة ومختلف الوثائق والسجلات كما اعتمد على مجتمع بحث مكون من 90 مبحوث موزعين على الشكل الآتي :

64 عامل من دائرة الإنتاج و16 عامل دائرة الإدارة و10 عمال من الدائرة التقنية .

-نتائج الدراسة : توصل الباحث في دراسته إلى مجموعة من النتائج التالية :

-النمط الثقافي السائد في المؤسسة يتميز بمجموعة من الخصائص حيث نجد إجابات العمال عن قيمة العمل إجابات متناقضة فتقافة العامل الجزائري عن الوقت ثقافة سلبية وغير عملية .

-انتشار قيم المساواة بين أفراد العينة المبحوثة وغياب للقيم القدرية .

-تلعب الثقافة المجتمعية التي يحملها الفرد معه إلى المؤسسة دورا هاما في تحديد السلوك التنظيمي.

-عدم الوعي بالثقافة الصناعية وما تقتضيه من قيم ووعي أدى إلى حدوث الكثير من حوادث العمل المهنية المنشأ أو الإلتماءات القرابية والقبلية إلى حدوث صراعات داخل المؤسسة .¹

¹ كمال بوقرة ،المرجع السابق.

-ظاهرة دوران العمل في المؤسسة تتحكم فيه عوامل ثقافية وهذا راجع إلى عدم تكيف الأساليب التسييرية مع المعطيات الإجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع الذي ينحدر منه هؤلاء العمال الذي يشكلون الإطار البشري الذي تقوم عليه المؤسسة.¹

7-1-4-الدراسة الرابعة: أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع التنمية في جامعة قسنطينة للباحث العقبي الأزهر: تحت عنوان القيم الإجتماعية والثقافة المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة 2009.

-الهدف من الدراسة : تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها :

-تحديد العوامل والمتغيرات الواقعة خارج المنظمة والتي تعد الإطار المجتمعي الذي يحيط بها ويشكل بيئتها الخارجية

-تحليل ما تحدثه البيئتان الإجتماعية والثقافية بوصفهما بيئتان فرعيتان من البيئة الخارجية للمنظمة من تأثيرات على سلوك العاملين .

-بيان الدور الذي تلعبه القيم والمعايير الإجتماعية المحلية في بروز أنماط معينة من التعاون والإشراف داخل المنظمة الصناعية الجزائرية.

-مشكلة الدراسة : نظرا لأن منظومة القيم والمعايير السائدة في المجتمعات العربية تختلف عن تلك التي تنظم سلوك الأفراد العاملين داخل المنظمات ،فإن احتمال أن تتعرض علاقات العاملين لضغوطات وتأثير من هذه الأخيرة يصبح أكثر من وارد،وتبعاً لذلك يثار تساؤل مشروع عن مدى تأثير القيم والمعايير الإجتماعية المحلية التي يؤمن بها الأفراد العاملون على نمط التعاون والإشراف بينهم داخل المنظمة الصناعية سواء كان هؤلاء الأفراد عمالا فيما بينهم أم كانوا رؤساء ومرؤوسين وعن حجم هذا التأثير.²

-فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :تشكل عناصر البيئة الإجتماعية والثقافية المحلية أساس التعاون والإشراف السائدين بين العمال داخل المصنع .

¹ كمال بوقرة ،المرجع السابق.

²العقبي الأزهر ، القيم الاجتماعية والثقافة المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي ، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل،(جامعة قسنطينة ،الجزائر:كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،2009.2008).

الفرضية الجزئية الأولى: تشكل المراكز الإجتماعية الموروثة التي يشغلها أعوان التنفيذ المحدد الأساس للتعاون السائد بينهم داخل المجتمع.

-تزيد تعاون العمال فيما بينهم كلما ازداد تقاربهم في السن .

-اشترك العمال في القرابة يزيد التعاون بينهم.

-اشترك العمال في الوطن يزيد التعاون بينهم.

-تجاوز العمال في المسكن يزيد من التعاون بينهم .

الفرضية الجزئية الثانية :-تشكل الإلتزامات الإجتماعية والأخلاقية التي يتحملها الرئيس تجاه رؤوسيه المحدد الأساس لأسلوب اشرافهم عليه .

-اشراك الرئيس لمؤوسيه فيما يتخذه من قرارات.

-تفاعل الرئيس المباشر وغير المباشر مع رؤوسيه .

-عدم تطبيق الرئيس للوائح الرسمية على المرؤوسين إلا نادرا .

-حماية الرئيس لمؤوسيه وتحمل اخطائهم أمام إدارة المنشأة .

-نزوع الرئيس الدائم إلى توجيه رؤوسيه وتقديم النصح لهم.

-رعاية الرئيس لمصالح المرؤوس والدفاع عنهم.

-الفرضية الجزئية الرابعة: يعكس نمطا التعاون والإشراف السائدين داخل المصنع مراعاة العاملين للعادات والعرف في تنظيم العلاقات .

-عينة الدراسة : تم اختيار حجم العينة بنسبة 25% بالنسبة لفئتي أعوان التحكم وأعوان التنفيذ ونسبة 50% بالنسبة للإطارات .

-منهج الدراسة : اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي قصد الكشف عن جوانب الظاهرة المدروسة وكذلك المنهج المقارن لعقد جملة من المقارنات بين النظام الأسري ونظام المصنع وكذا بين المراكز.¹

¹ العقبي الأزهر، المرجع السابق.

الإجتماعية الموروثة والمكتسبة وكذلك بين القيم والمعايير السائدة في الجماعات الأولية وتلك السائدة في الجماعات الثانوية .

-نتائج الدراسة :

- إن عناصر البيئة الاجتماعية والثقافية تشكل أساس التعاون والاشراف السائدين بين العمال داخل المصنع.

-أن تعاون العمال وتضامنهم داخل المؤسسة يستند على أسس مهنية مثل الزمالة من نفس الفريق التشابه في العمل فضلا عن العمل في نفس المصلحة وظهر ذلك جليا بين الفئات العمرية الأقل سنا وبين الفئات الحضرية أكثر منه من الريفيين والمستويات ذات التعليم العالي أكثر من غيرها.

-إن التساند بين العمال داخل المؤسسة ذات طابع رسمي أساسه المراكز المهنية التي يشغله داخل المنظمة ومايرتبط بها من أدوار .

-إن علاقات الرؤساء بمرؤوسيهـم ليست علاقة مراكز فقط لكن علاقات تتضمن كل الشخصية إذ يشركونهم فيما يتخذونه من قرارات خاصة بالعمل ويتدخلون إلى جانبهم في انجاز أعمالهم وإذا تغيب أحد من المرؤوسين يحل أحدهم محله فضلا عن تطبيق القانون بشكل لين عليهم وفوق هذا يستمعون إلى انشغالاتهم المهنية والإجتماعية ولايبخلون عليهم بيد المساعدة .

- أن الرؤساء لايتخلفون عن أداء الواجب تجاه مرؤوسيهـم سواء تعلق الأمر بالمناسبات السعيدة أو

الحزينة عموما مساعدتهم ورعايتهم وحمايتهم وتحمل مسؤولية أخطائهم أمام الغير وغير ذلك من

الإلتزامات والأخلاقية تمثل مسؤوليات إضافية بالنسبة لهم لاعلاقة لها بمسؤولياتهم الرسمية

يتحملونهااستجابة لنسق القيم الإجتماعية التي يؤمنون بها،هذا مايشير بوضوح آلة تصرفاتهم في حدود

العرف والعادات والتقاليد السائدة في مجتمعهم وهذا بسبب الجزاءات الإجتماعية المرتبطة بهذه القواعد

العرفية التي هي خلافا للقواعد الرسمية السائدة داخل التنظيم الصناعي حيث يمكن للفرد الخروج عنها

دون خوف من العقاب ،فإن الجميع يفكر مرتين قبل الخروج عن أحد الأساليب الشعبية والسبب أن¹

¹ العقبي الأزهر،المرجع السابق.

جزءاتها توقع سريعا على المخالفين وأن هذه الجزاءات تلقى التأييد من طرف المجتمع أي لايتوقف عند حدود العمل¹

7-1-5-الدراسة الخامسة :أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع تنظيم وعمل في جامعة باتنة.

للباحثة ليندة العابد بعنوان النسق القيمي للإدارة وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي ،دراسة ميدانية بمركب النسيج باتنة ،2010،2011.

-مشكلة الدراسة : انطلقت إشكالية الدراسة من النسق القيمي الإداري والبحث في تركيبته وطبيعته علاقته بتوجيه الفعل التنظيمي في ظل تنظيم يستلهم قيمه من نماذج تسييرية تتعارض في كثير من الأحيان ،باعتبار التنظيم الجزائري ورث امتداده الثقافي من خلال التركيبات المنتهجة للعديد من السياسات التنظيمية .

-أهداف الدراسة :

-استكشاف النسق القيمي الإداري في التنظيم الصناعي محال الدراسة للكشف عن القيم المركزية فيها مع تحديد الأساليب التي تستعملها الادارة لتوجيه سلوك عاملها .

-الوقوف إمبريقيا على موجهاات الافعال التنظيمية ومنها الاتصال والتحفيز ،ممارسة القيادة .

-فهم النسق الاجتماعي للمصنع بما ينطوي عليه من قيم وممارسات سلوكية وعلاقات.

-تساؤلات الدراسة : انطلقت الدراسة من تساؤل فرعي مفاده :كيف يوجه النسق القيمي الاداري الافعال التنظيمية في التنظيم محل الدراسة ؟ وانجرت عن هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية هي :

-ماطبيعة القيم التنظيمية السائدة في التنظيم محل الدراسة ؟

-كيف يتوجه الفعل القيادي في التنظيم بالنسق القيمي الاداري ؟²

-كيف يوجه الحفز كفعل تنظيمي بالنسق القيمي الاداري في التنظيم محل الدراسة ؟

¹العقبي الأزهر،المرجع السابق.

²ليندة العابد ، النسق القيمي للإدارة وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي ،أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم ،(جامعة باتنة،الجزائر:كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،2010).

-فرضيات الدراسة: انطلقت من فرضية رئيسية مفادها أن القيم الإدارية السائدة في التنظيم محل الدراسة تترجم قيم مدخل الترشيح التنظيمي. وقد شملتها كل من المؤشرات التالية (العقلانية، المادية، النظرة الميكانيكية)

أما الفرضيات الفرعية: جسدتها كل من :

-إن طبيعة القيم تحدد النمط القيادي السائد في التنظيم .

- إن تدفق المعلومات في التنظيم يستند على القيم الإدارية الايجابية .

-إن الفعل التحفيزي في التنظيم يواجه من خلال منظومة القيم الادارية .

-منهج الدراسة : اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي باعتباره الاسلوب الذي يساعدها على استكشاف النسق القيمي للادارة مع وصف علاقاته بالأفعال التنظيمية المختلفة .

- عينة الدراسة : اعتمدت الدراسة على عينة بحثيتين بحثيتين ،حيث اعتمدت على المسح بالعينة الطبقية قصد حصر المجتمع الأصلي ،ثم استخدام العينة غير العشوائية العرضية والقصدية تارة أخرى في العينة الأولى من خلال التوجه للمسؤولين في الوحدات الإنتاجية مباشرة، والعينة العشوائية المنتظمة في العينة الثانية قصد النفاذ إلى طبقات المجتمع وقد شملت الدراسة على 55 مفردة مقسمة على عدة طبقات هي وحدة الغزل ب26 مفردة، وحدة النسيج ب11 مفردة ،وحدة التجهيز النهائي ب18 مفردة .

-أدوات جمع البيانات: اعتمدت الدراسة على عدة أدوات تمثلت في الملاحظة المباشرة ،المقابلة الحرة ونصف الموجهة ،والإستمارة قسمت على 4 محاور شملت متغيرات الدراسة وتضمنت 71 سؤالاً وجه للمسؤولين الإداريين ،كما تم تصميم مقياس هاريسون وليكرت المتدرج بالإضافة للوثائق والسجلات.

-نتائج الدراسة : توصلت الدراسة إلى عدة نتائج بحسب فرضيات الدراسة تمثلت في :

-إن القيم السائدة في إدارة التنظيم هي قيم الترشيح والتي تتمثل في مؤشرات :

-الاهتمام بالانتاج والانتاجية على حساب العامل

-النظرة الميكانيكية لاعضاء التنظيم باعتبار العامل وسيلة وليس غاية. ¹

¹ ليندة العابد ،المرجع السابق .

-مركزية اتخاذ القرارات والتي تعود إلى الإدارة .

-أن النمط السائد في الفعل القيادي هو النمط الاتقراطي :وتجسد في المؤشرات التالية :

-غياب الحرية ،المشاركة والعدالة التي يسعى إليها العمال .

-أن نمط الإتصال السائد كفعل تنظيمي هو الإتصال النازل :وتجسدت في غياب تدفق المعلومات التي عكستها غياب العدالة ،وتنوع الإتجاهات التي عكستها غياب الحرية ،وعدم التنوع في المعلومات بسبب غياب الشفافية ¹.

7-1-6-الدراسة السادسة :أطروحة ماجستير في إطار التحضير لمدرسة الدكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع تنظيم وعمل في جامعة غرداية(تم عرض الدراسة باعتبارها الدراسة الوحيدة المشابهة لمتغير دوي العقود).

للباحثة بن قومار كريمة بعنوان العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية ،2012،2013.

-مشكلة الدراسة : تناولت الدراسة حقيقة اللجوء إلى عقود العمل المحدودة المدة التي شهدت انتشارا واسعا خلال السنوات الأخيرة نتيجة تفضيل المستخدمين لهذا النوع من العقود تحت مظلة القضاء على البطالة ،الأمر الذي مس علاقات العمل والحقوق والمكتسبة للعمال التي أثرت بدورها على مستوى الإندماج الاجتماعي باعتبارها عاملا أساسيا في الحفاظ على التوازن والاستقرار الاجتماعيين .

-أهداف الدراسة : هدفت الدراسة من خلال هذا الموضوع إلى :

-الوقوف على طبيعة العلاقة التي تربط المتعاقدين بمختلف الأنساق الاجتماعية التي ينتمون إليها والتعرف على مواقفهم اتجاه العمل بالعقود المحدودة المدة .

-الكشف عن مدى استجابة العمل بالعقود المحدودة المدة وتأثير ذلك على اندماجهم السسيومهنئي².

-تحليل الواقع الذي يعيشه المتعاقدون عن طريق عرض أهم المعوقات الناجمة عن العمل بالعقود المحدودة المدة التي يتعرض لها المتعاقدون في الوسط المهني .

¹ليندة العابد المرجع السابق .

²بن قومار كريمة ، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي،أطروحة ماجستيرفي علم اجتماع التنظيم والعمل،(جامعةغرداية،الجزائر : كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،2012،2013).

- تساؤلات الدراسة : انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده إلى أي مدى يساهم العمل بصيغة العقود المحددة المدة في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل؟ وماهي محددات الاندماج الاجتماعي عند العمال المرتبطين بهذه الصيغة من عقود العمل؟

-فرضيات الدراسة : انطلقت الدراسة من فرضية رئيسية مفادها :الرمزية الاجتماعية للعمل بصيغة العقود المحددة المدة لها دور في تحديد مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال المتعاقدين .

وتفرعت عن هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية تتمثل في :

-كلما كانت الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود المحددة المدة أقل استقرا وأقل استمرارية كان اندماج العمال مهنيا ضعيفا.

-كلما كانت الوضعية المهنية للعمل بصيغة العقود المحددة المدة ضعيفا كانت شبكة العلاقات الاجتماعية محدودة .

-كلما كانت الحماية الاجتماعية التي يوفرها العمل التعاقدى محدودة كان الاندماج الأسري ضعيفا.

-منهج الدراسة : اعتمدت الدراسة على الأسلوب الكيفي الذي يعتمد على جمع البيانات ومعالجتها عن من الوثائق والسير الذاتية للمبحوثين ، والمنهج الكمي اعتمادا على مختلف المعطيات الإحصائية في شتى أشكالها التي جمعها الباحث عن الواقع الاجتماعي من خلال عملية استقراء بياناتها وتحويلها إلى متغيرات مكممة يمكن التعامل معها إحصائيا.

-عينة الدراسة : تضمنت مؤسسة الدراسة 136عاملا والذي يمثل مجتمع البحث الأصلي مع إمكانية الإحاطة بكل مفردات مجتمع الدراسة فقد استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل مع جميع وحدات مجتمع البحث دون استثناء .

-أدوات الدراسة : اعتمدت الدراسة على عدة أدوات منها : الإستمارة التي تضمنت أربع محاور أساسية¹ غطت مختلف جوانب الموضوع حيث تضمنت 47سؤالا،أضف إلى ذلك فقد استعانت الدراسة بالمقابلة غير المقننة مع عمال العقود المحددة المدة للكشف عن مدى تأثير ذلك على علاقاتهم الاجتماعية والمهنية والمقابلة غير الموجهة.

¹بن قومار كريمة، المرجع السابق.

-نتائج الدراسة : توصلت الدراسة إلى عدة نتائج هي :

-أن أهم ما يميز عقود المحدودة المدة هي حالة اللاإستقرار واللاإستمرارية (الأجر، مدة العقد، الحماية الإجتماعية) ،الناجمة عن التعاقب بين الفترات من العمل والبطالة ،بحيث يرتبط هؤلاء العمال بوجود استراتيجيات متباينة مرتبطة بصعوبة تبني هويات مهنية واضحة المعالم ،مصحوبة بنوع من الفردية السلبية التي لاتسمح بتماسك الجماعات مع بناء مطالب حقيقية في ظل هشاشة الوضعيات المهنية التي لاتساعد على تحقيق إندماج مضمون فالعمل بهذه العقود يمثل تجربة سلبية لايرغب غالبية المبحوثين أن تطول مدتها.

-اتضح أن أكثر انعكاسات اللأمن الوظيفي هي تلك التي ترتبط بصعوبة الاعتراف المهني مع وجود نوع من الحرج الإجتماعي الذي تعيشه هذه الفئة نتيجة محدودية القبول الإجتماعي والمكانة الاجتماعية المتواضعة التي شكلت استثناءا إجتماعيا مرتبطا بالدلالة الرمزية بسبب غموض المستقبل المهني واللاإستقرار المهني والاجتماعي في ظل سيادة فكرة العمل الدائم والعمل المضمون الذي يعد معيار للنجاح الاجتماعي.

-هناك علاقة ارتباط واضحة بين تدني مستوى القبول الإجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة وما يترتب عنها من استبطان للحرج الاجتماعي المكانة الاجتماعية ،على الرغم من ذلك فإنه لم يؤثر ذلك على كثافة العلاقات الاجتماعية واستقرارها كروابط الدم وقيم التضامن والقيم الروحية في المجتمع الجزائري التي تساعد هذه الفئة من العمال على تجاوز بعض الصعوبات المادية والاجتماعية من خلال عملية الدعم الإجتماعي .

-اتضح أن الخوف من التسريح بعد انتهاء مدة العقد من بين أهم العوامل التي تحكم سلوكيات العمال المتعاقدين ويجعلهم يفكرون ويعيشون في سياق زمني قصير المدى ،فهم لا يفكرون بالمستقبل البعيد وأكثر مايشغلهم هو الحفاظ على مناصبهم المهدة بفقدانها تحت أي ظرف وفي أي لحظة في ظل انعدام السيطرة والتحكم في هذا الوضع.

وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود ارتباط بين الاندماج المهني والاندماج الأسري ،فعندما يكون الإندماج الإجتماعي في أحد مستوياته مهددا ،فإن الإختلال في الإندماج يظهر مستوياته الأخرى ¹.

¹ بن قومار كريمة ،المرجع السابق .

7-1-7- الدراسة السابعة: أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم الإجتماع الثقافي لجامعة الجزائر .

للباحث يونسى عيسى بعنوان التحولات الإجتماعية وأثرها على تغير نظرة الشباب الجامعي إزاء قيم العمل في المجتمع الجزائري(1990-2010)،دراسة ميدانية تحليلية لعينة من الشباب الجامعي في جامعة الجلفة والأغواط .سنة 2016.

-مشكلة الدراسة :تمحورت الدراسة على إشكالية مفادها أن المجتمع الجزائري شهد عدة تغيرات جذرية في شتى الميادين الأمر الذي أدى إلى تحولات إجتماعية أثرت على النسق القيمي العام وقيم العمل بالخصوص والتي تبدو أكثر تباينا ووضوحا عند الشباب الجامعي .

-أهداف الدراسة :هدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية التحولات الإجتماعية التي حدثت في المجتمع الجزائري خلال الفترة الممتدة من 1999 إلى غاية 2010 كذلك هدفت الدراسة إلى معرفة أثر انعكاسات التحولات الإجتماعية على القيم الإجتماعية خاصة لدى الشباب الجامعي .

وانطلقت الدراسة من تساؤلات مفادها :

-ما طبيعة التحولات الإجتماعية الحاصلة في المجتمع الجزائري خلال العقدين السابقين 1990-2010؟

- ما هي التأثيرات التي أحدثتها التحولات الاجتماعية في قيم العمل ؟

-إلى أي حد تتباين قيم العمل بين الطلبة والطالبات ؟

- ماهي نظرة الشباب الجامعي إزاء التغير في قيم العمل التي أحدثتها التحولات في المجتمع الجزائري ؟

- ماهي قيم العمل السائدة في المجتمع الجزائري من خلال نظرة الشباب الجامعي ؟

-هل هناك فروق إحصائية تعزى للجنسين ،من خلال نظرتهم لقيم العمل؟¹

-منهج الدراسة :اعتمدت الدراسة على كل من المنهج الوصفي والذي يساعد الباحث في جمع الحقائق وتصنيفها وتبويبها ثم معالجتها معالجة علمية موضوعية والمنهج التاريخي قصد تتبع الظاهرة المدروسة للفترة الزمنية الماضية الممتدة من 1990-2010 من خلال تناول تأثير التحولات والتغيرات الاجتماعية

¹يونسى عيسى ، التحولات الإجتماعية وأثرها على تغيير نظرة الشباب الجامعي إزاء قيم العمل في المجتمع الجزائري ،أطروحة دكتوراه في علم اجتماع الثقافي ،(جامعة الجزائر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،2016).

من وجهة نظر الشباب الجامعي لقيم العمل و كذلك المنهج الكمي باعتماد كل من التحليل الإحصائي للحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية واختبار T، والجداول التكرارية .

-أدوات الدراسة: تمثلت في:

-العينة : اعتمد الباحث على 340 مفردة من العدد الاجمالي لمجتمع البحث المتمثل في الشباب الجامعي في كليتي العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعتي الجلفة والأغواط ، مستندا في ذلك على العينة الطبقية العشوائية .

كما اعتمدت الدراسة على استبيان موجه للطلبة مع الإعتماد على مقياس قيم العمل للوصول إلى المعلومات المراد الحصول عليها .

-نتائج الدراسة :توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج مفادها :

- حدوث تغيرات في القيمة الإقتصادية التي تركز على الفائدة المادية من العمل ومدى حرص الفرد على زيادة دخله من العمل وارتباط تقديره للأعمال مع وجود ميل أكبر اتجاه تبني هذه القيمة من خلال اهتمام الشباب الجامعي بالعائد المادي.

- التركيز على العائد المادي الذي يعتبر عاملا أساسيا في اختيار أي عمل أو وظيفة.

-حدوث تغيرات في نظرة الشباب الجامعي لقيمة الأفضلية في العمل ، وهذا من خلال تفضيل العمل عند الدولة ،على العمل في القطاع الخاص ، وكذا تفضيلهم للعمل المريح والأقل جهدا ووقتا على العمل الذي فيه يبذل مجهود كبير ويأخذ وقتا طويلا.

-حدوث تغيرات في قيمة الترقى في العمل من خلال سعي الشباب الجامعي للترقية داخل العمل ، والسعي لتحسين مكانتهم في العمل.

حدوث تغيرات في القيمة الاجتماعية للعمل ، وهي قيمة صريحة وواضحة تركز مدى مساعدة الفرد على كسب المزيد من الأصدقاء ويجعله محبوبا وكسب المزيد من الإحترام والتقدير ، وعلاقة العمل المرموق بالمكانة الاجتماعية داخل الأسرة والمجتمع على حد سواء.¹

¹ يونسي عيسى ،المرجع السابق.

7-1-8-الدراسة الثامنة : أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع تنظيم وعمل لجامعة الجلفة. للباحث بلخير الأمين الموسومة النسق القيمي وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي داخل المؤسسة دراسة ميدانية بوكالات الهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء بالجزائر. سنة 2019.

-مشكلة الدراسة : انطلقت إشكالية الدراسة مفهوم ارتباط القيم بنماذج من الأفعال التنظيمية ،حيث تسعى الدراسة إلى الكشف عن مدلول علاقة النسق القيمي التنظيمي من خلال محدداته الرئيسية ،فالفعل التنظيمي عند الإطارات باعتبارها فئة سسيومهنية داخل المؤسسة يرتكز على بعض الأبعاد والتي تمثل أفعالا تنظيمية.

-تساؤلات الدراسة :انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده :كيف يقوم النسق القيمي بتوجيه الفعل التنظيمي في المؤسسة ،وقد تفرعت عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية :

-كيف يؤثر عدم اشراك الاطارات في اتخاذ القرارات على الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة ؟

-هل يؤثر الانضباط التنظيمي المفروض داخل المؤسسة على العلاقات الاجتماعية ؟

-هل يمكن أن نجد علاقة بين العدالة التنظيمية السائدة في المؤسسة والولاء التنظيمي للإطارات؟

-فرضيات الدراسة : تمثل في :

-عدم مناقشة مشاكل المؤسسة مع العاملين يؤدي إلى نقص المبادرة في العمل .

-يؤثر الانضباط التنظيمي المفروض داخل المؤسسة على العلاقات الاجتماعية

-يرتبط الولاء التنظيمي للعاملين بالعدالة التنظيمية في المؤسسة .

-منهج الدراسة :تم استخدام المنهج الوصفي قصد وصف علاقة بعض القيم التنظيمية مع الأفعال التنظيمية المختلفة وذلك من خلال جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المدروسة وتحليلها وتفسيرها،كما اعتمدت على مقاييس الإحصاء الوصفي لحساب معامل الارتباط كرونباخ وسبيرمان بالإعتماد على النسب المئوية¹.

¹بلخير الأمين ، النسق القيمي وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل ، (جامعة المسيلة، الجزائر:كلية الانسانية والاجتماعية ،2019).

- **عينة الدراسة :** شملت عينة الدراسة فئة الإطارات العاملة في مؤسسة الرقابة التقنية للبناء بالجزائر والذي بلغ عددهم 1017 عامل بما يمثل 62% من مجموع العمال الذي بلغ عددهم 1639 عامل موزعة على ثلاث أصناف وظيفية، وقد كانت عينة البحث عينة عشوائية بسيطة، حيث تم توزيع الاستمارات على المبحوثين أين تم استرجاع 109 وحدة.

- **أدوات الدراسة :** اعتمدت الباحث على عدة بيانات تتمثل في : الملاحظة بالمشاركة باعتبارها أنجع وسيلة لإضفاء اللمسة الانسانية على الحياة والعلاقات المهنية، مع إجراء بعض المقابلات في عدة مستويات تنظيمية، بالإضافة إلى الوثائق والسجلات، مع استخدام برنامج الحقة الإحصائية، واستمارة بحث تتكون من من ثلاث محاور مقسمة على متغيرات الدراسة .

- **نتائج الدراسة :** كشفت الدراسة على عدة نتائج تتمثل في :

- الثقافة المتبناة من طرف الفئات القيادية داخل المؤسسة تحكمها مجموعة من القيم تتمثل في مركزية السلطات وعدم المرونة، تجنب تحمل المسؤولية، ضعف العلاقات الهرمية مع ركود في الرفع من القدرات والكفاءات الفردية والجماعية، غياب الثقة بين أعضاء التنظيم، الحذر من المراقبة مع عدم الأخذ بمبادرات ومساهمات العمال مع عدم الاعتراف بالقدرات والكفاءات.

- عملية المشاركة في اتخاذ القرار في المنظمة وتوجيه الإطارات الوسطى نحو الفعالية تعتمد على تفعيل الأساليب المساندة والمرافقة للعملية تتمثل في :مناقشة خطط التطوير التنظيمي مع ممثلي العمال، تفعيل دور اللجان المتساوية لأعضاء، اللقاءات الدورية مع الشريط الاجتماعي، قبول المقترحات الجادة المقدمة من طرف النقابة، اشراك ممثلي العمال في حل الإشكاليات العالقة مع توفى الإمكانيات اللازمة لممارسة العمل النقابي، العمل على تكوين ممثلي النقابات.

- أن مؤسسة الرقابة التقنية تعتمد على استخراج زبدة القدرات الذهنية للمهندس التي لا يمكن السيطرة عليها بمنظومة قيمية تسلطية .

- تظهر القيم التنظيمية التي تسود المنظمة بوضوح في سياساتها وإجراءاتها ونظمها وبرامجها الإدارية المطبقة بل حتى في ممارساتها اليومية ¹.

¹ بلخير محمد الأمين، المرجع السابق .

- أن أهم عنصر في نقل القيم الإعتبارية للمؤسسة يتمثل في مدير الوكالة الذي ينبغي عليه تركيز الاختيار على هذه الفئة .

- هناك تحسن ملحوظ في المناخ التنظيمي الذي يعد تحسنا تدريجيا وتمهيدا لتغيير نسق القيم الذي تزعم الادارة العامة على تحسين دور المشاركة في اتخاذ القرار وتثبيت العدالة التنظيمية مع الاعتراف بقدرات الاطارات وأدوارهم داخل التنظيم .

- هناك نوع من النزاعات الفردية والجماعية التي يعود سببها منظومة تقييم الأداء التي وضعت دون اللجوء إلى الشريك الإجتماعي ،حيث أكد العمال على سيادة النمط الإستغلالي والتسلطي المنتهج لتقييم الأداء .

- إرتباط النسق القيمي بعلاقة طردية مع الفعل التنظيمي،أي كلما اتجه النسق القيمي إلى مستويات سلبية كلما اضطرب الفعل التنظيمي في المؤسسة ،بحيث تظهر فكرة الإنسحاب لدى فئة الإطارات العاملة إلى مؤسسة أخرى والتي يشعر بالأمان الوظيفي فيها .

- هناك علاقة طردية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي أي كلما قلت العدالة التنظيمية من ناحية الأجور والمكافئات كلما ساهم ذلك في شعور العامل بالاحباط بسبب حالة عدم الرضا لديهم.¹

7-1-9- الدراسة التاسعة : أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم الإجتماع المؤسسة لجامعة المسيلة . للباحث حجاج مداني الموسومة بقيم العمل وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من إداري جامعة عمار ثليجي الأغواط. سنة 2019.

الهدف العام من الدراسة: هدفت الدراسة إلى :

-التحقق العلمي من طبيعة العلاقة بين الإستقرار الوظيفي و قيم العمل

-طبيعة الثقافة التنظيمية المتبعة داخل المؤسسة من خلال تأثير معرفة الإستقرار الوظيفي على قيمها.²

-معرفة مدى نمو هذه القيم و فعاليتها في ظل الإستقرار الوظيفي.

¹بلخير محمد الأمين، المرجع السابق .

²حجاج المدني ، قيم العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم العمل،(جامعة الجلفة ،الجزائر:كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،2019).

- معرفة مدى مساهمة الاستقرار الوظيفي في خلق مناخ تنظيمي غير صالح لنمو هذه القيم و تفعيلها.

- **تساؤلات الدراسة :** انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده:

كيف يساهم الاستقرار الوظيفي في تفعيل قيم العمل لدى الأفراد الإداريين بجامعة عمار ثليجي ؟

كما تفرعت عنه تساؤلات فرعية متمثلة فيمايلي :

- كيف يساهم الاستقرار الوظيفي في خلق روح التعاون لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط؟-

- كيف يساهم الاستقرار الوظيفي في تجسيد العدالة التنظيمية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

- كيف يساهم الاستقرار الوظيفي في تحقيق الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

وقد اعتمد الباحث على فرض رئيسي و فرضيات فرعية مفادها :

- يساهم الاستقرار الوظيفي في تفعيل قيم العمل لدى الأفراد الإداريين بجامعة عمار ثليجي وبالتالي فإن

ارتفاع رغبة الأفراد في الاستقرار بوظائفهم ومساعدتهم على ذلك يساهم في إحداث توافق قيمي بين

الأفراد والمؤسسة نحو تحقيق أهداف المؤسسة والأفراد على حد سواء .

- **الفرضيات الفرعية :**

- يساهم الاستقرار الوظيفي في تنمية روح التعاون لدى موظفي جامعي عمار ثليجي بالأغواط .

يساهم الاستقرار الوظيفي في تجسيد العدالة التنظيمية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط .

- يساهم الاستقرار الوظيفي في تحقيق الإلتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

كما اعتمدت الدراسة على : الأسلوب الكمي الذي يمكن من إعطاء قراءات احصائية للمتغيرات الدراسة

من خلال جداول بسيطة ومركبة وكذلك الأسلوب الكيفي الذي يمكن من تفسير الدلالات الكمية الى معاني

لتفسير الظاهرة المدروسة .¹

¹حجاج المدني، المرجع السابق .

أدوات الدراسة :

-العينة : شملت 216 مبحوث من المجتمع الإحصائي الكلي وقد كانت عينة غير احتمالية قصدية .

-استمارة البحث : تكونت من 33 سؤال مقسم على محاور البحث .

-نتائج الدراسة :

-غالبية الموظفين في الجامعة سنهم يفوق الواحد والثلاثين سنة .

-غالبية موظفي الجامعة لديهم خبرة في التوظيف والظروف المحيطة بهم مما يمكنهم من التعامل مع الرؤساء والزملاء .

-غالبية موظفي الجامعة ينتمون لجماعة عمل متماسكة وأكثر تعاوناً، ولديهم روج المبادرة لتقديم الحلول لأي مشكلي العمل .

- الانضمام لجماعة العمل يخفف من أعباء العمل ويساعد على الأداء الجيد .

-التحفيز المعنوي لديه الأثر الكبير في عدم تركيز العمال اهتمامهم على الجانب المادي حتى وإن غابت العدالة في الكثير من الأحيان فإن الأمر يبدو هينا لديهم مع الإهتمام بالجانب المعنوي .

- هناك استقرار الموظفين مما يجعل الالتفات للعدم وجود عدالة الرؤساء في تطبيق العقوبات أمر غير ذي أهمية خاصة أن أغلب الموظفين قد تجاوز سن مرحلة الشباب المفعمة بالحماس .

- استعداد الموظفين لمغادرة الجامعة في حال توفر فرصة عمل أفضل وبمرتب أعلى يعود الى المتطلبات المعيشية وزيادة الاحتياجات الأسرية لدى موظفي الجامعة وليس بسبب التملص من التزاماتهم الوظيفية تجاه الجامعة.¹

¹حجاج المدني ، المرجع السابق .

7-2-الدراسات العربية :

7-2-1-الدراسة الأولى : أطروحة ماجستير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة المنصورة، المملكة العربية السعودية . للباحثة منار منصور أحمد تحت عنوان قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف ، دراسة ميدانية على عينة من الإداريين بجامعة الطائف ،سنة 2016.

-الهدف من الدراسة :هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين قيم العمل ومدى توافر عناصر الإبداع الإداري وكذلك مدى توافر قيم العمل لديهم وما إذا كان الإبداع الإداري لديهم يختلف باختلاف سنوات الخبرة ، الجنس التخصص، المؤهل العلمي .

-تساؤلات الدراسة :

-مامدى توافر قيم العمل "الفخر الاندماجية الأفضلية القيمة الإقتصادية والإجتماعية للعمل السعي للترقي الدافعية للإنجاز والانتماء للعمل" لدى الإداريين بجامعة الطائف؟

-مامدى توافر عناصر الإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف ؟

-العلاقة بين قيم العمل والإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف ؟

-مادلالة الفروق بين الإداريين بجامعة الطائف في قيم العمل وفقا للنوع وسنوات الخبرة ؟

-مادلالة الفروق بين الإداريين بجامعة الطائف في الابداع الإداري وفقا للنوع وعدد سنوات الخبرة ؟

-منهج الدراسة :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لأن الموضوع من الموضوعات التي تحتاج في معالجتها إلى توضيح الأطر الفكرية ورصد واقعها وتحليلها وتفسيرها .

-مجتمع البحث وعينته :

تكون مجتمع البحث من جميع الإداريين بجامعة الطائف واشتمل على الطلاب والطالبات في الفصل الدراسي للعام الجامعي 2016/2015.¹

1- منار منصور أحمد،قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف ، أطروحة ماجستير في إدارة الأعمال،(جامعة المنصورة ،السعودية:كلية التربية،2016).

-أدوات البحث :

اعتمدت الباحثة على عدة أدوات لجمع المعلومات من بينها :

-الاستبانة :اعتمدت فيها على 37 سؤالاً موزع على أبعاد الإبداع الإداري متمثلة في :

- الحساسية للمشكلات
- الأصالة
- المرونة
- الطلاقة
- المخاطرة
- القدرة على التحليل والربط
- الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته

ووضعت عبارات ثلاث بدائل غالباً أحياناً وقليلاً وتم عرض الإستبانة على محكمين قصد تحكيمها

*مقياس قيم العمل : وهو مقياس مكون من 72 عبارة موزعة على 8 أبعاد فرعية لقيم العمل وهي :

- الفخر
- الاندماجية
- أفضلية العمل
- القيمة الاقتصادية للعمل .

وذلك بواقع 9 عبارات لكل بعد واستخدمت ثلاث عبارات موافق، غير موافق، غير متأكد ويطبق هذا المقياس بصفة فردية أو جماعية .

نتائج الدراسة :توصلت الباحثة آلة النتائج التالية موزعة على الأسئلة المطروحة وهي:

-نتيجة التساؤل الأول :المتعلق بمدى توافر قيم العمل لدى الإداريين وقد أثبتت الدراسة معظم القيم توافرت لدى أفراد العينة وقد جاءت قيمة الفخر بدرجة كبيرة ويكون ذلك راجعاً إلى إيمان الأفراد بأن الجد والاجتهاد هو مسؤولية يجب الإلتزام بها وتليها بعد ذلك قيمة الإندماج في العمل بنسب متوسطة كما أكدت الدراسة على أهمية المكانة الاجتماعية للعمل والمكانة الاقتصادية وذلك لماتدر عليه من دخل والمقارنة بين العائد المادي ودرجة الرضا عنه، كما أثبتت الدراسة أن السعي للتقدمي متوافر أيضاً لدى الأفراد مما يدل على أن الفرد يسعى إلى تحسين وضعه في العمل باستمرار كما أن العامل يسعى دوماً إلى اكتساب سمعته ومكانته في المجتمع من خلال وضعه العلمي والاجتماعي¹ أي تفضيل اللقب

¹منار منصور أحمد ، المرجع السابق .

المهني عن أي لقب آخر مما يعكس دافعيته نحو الإنجاز في العمل كذلك العامل يختار عمله بحب حتى يستطيع العمل أما إذا كان مجبرا فإنه سيعمل بشكل روتيني .

-نتيجة التساؤل الثاني : المتعلق بمستوى الإبداع تبين أنه متوافر بدرجة كبيرة لدى الإداريين وجاء القدرة على التحليل والربط في الترتيب الأول بينما الأصالة في الترتيب الأخير.

-نتيجة السؤال الثالث :

تبين أن هناك معاملات ارتباط دالة بين معظم القيم والإبداع الإداري ماعدا قيمة السعي للتقدم فقد كان ارتباطها فقط بأبعاد المخاطرة التحليل والربط ومواصلة الإتجاه ويرجع ذلك إلى أن الفرد الذي يتسم بوجود نوع من الإصرار والنشاط الدائم والرغبة الشديدة لتحقيق الهدف والتميز وكذلك قدرة عالية من اتخاذ القرارات وتنظيم الأفكار فهو شخص مسؤول متجدد الأساليب .

-نتيجة السؤال الرابع :

هناك فروق دالة بين الذكور والإناث في قيم العمل ماعدا قيمتي الفخر والقيمة الإقتصادية للعمل ويعود ذلك إلى حرص الأفراد على عملهم المتاح والرغبة الجادة في الإنجاز وليس مجرد التفاخر وأن العمل قد يكون فرض على الشخص فليس هناك مفاضلة في القيمة الإقتصادية كما سجلت قيمتي الفخر والدافعية للإنجاز فروق في اتجاه الأقل خبرة بحكم قلة خبرته بالعمل حيث يكون أكثر سعادة وافتخارا به وتحمسا للعمل الجديد ويشعر بالمسؤولية والإهتمام .

-نتيجة السؤال الخامس :

لا توجد فروق دالة وفقا للنوع في الإبداع الإداري لدى غالبية الأبعاد ماعدا بعد الحساسية للمشكلات فقد وجدت فروق في اتجاه الإناث كما أن هناك فروق دالة في معظم الأبعاد للإبداع الإداري كما يتعلق بسنوات الخبرة ماعدا أبعاد المرونة والقدرة على التحليل والربط فهذه الفروق تظهر في اتجاه الأكثر خبرة وقد يرجع إلى أن الأفراد الأقل خبرة هم الأكثر مخاطرة واندفاعا وحماسا ويمتازون بالحيوية ومواصلة النشاط لحين الوصول إلى أهدافهم.¹

¹ منار منصور أحمد، المرجع السابق.

7-3-1- الدراسة الأولى: أطروحة ماجستير في العلاقات الصناعية في جامعة مونتريال، كندا .

للباحث **Sandrine Girard** تحت عنوان العلاقات بين الأجيال والقيم في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية على سكان مدينة كيبيك، سنة 2010.

الهدف من الدراسة: تهدف الدراسة إلى فهم سلوكيات المواطنة التنظيمية وعلى وجه الخصوص القيم الفردية التي يمكن أن تعززها أو تضر بها، مع تضمين علاقات الأجيال كحالة سابقة لقيم العمل، كما تحاول الدراسة إلى الاطلاع على القيم المختلفة التي تنسب إلى كل جيل من الأجيال الموجودة في سوق العمل، فضلا عن ذلك إثراء المعرفة بتأثير القيم في العمل وفقا للجيل .

تساؤلات الدراسة : انطلقت الدراسة من تساؤلات مفادها :

- ماهي القيم المتعلقة بالعمل التي تؤثر على سلوكيات المواطنة ؟

- ماهي قيم العمل التي تختلف من جيل إلى جيل ؟

منهج الدراسة : اعتمدت الدراسة علالمنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال شرح قيم الأجيال على سلوكيات المواطنة التنظيمية، مع الاستناد على الأساليب الكمية المبنية على البيانات القابلة للقياس الكمي لإنشاء علاقات متبادلة بين متغيرات البحث.

أدوات الدراسة : اعتمدت الدراسة على أدوات لجمع البيانات منها :

الملاحظة وذلك لوصف الظاهرة المتمثلة في القيم الناتجة عن أجيال بالإضافة إلى سلوكيات المواطنة، كذلك اعتمدت الدراسة على الاستبيان التي تم توزيعه عبر الأنترنت، بالإضافة إلى بعض المقاييس التي تسعى إلى تحديد القيم المرتبطة بالأجيال وربطها بسلوكيات المواطنة التنظيمية

عينة الدراسة : اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية من كل طبقة شملت 287 مفردة وقد استهدف الدراسة أفراد كيبيك المولودين بين عامي 1963-2000، أي الدراسة استهدفت الأجيال المخضرمة وبين¹. العمال الجدد الذي أسماهم بطفرة المواليد، حيث وصف أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 46 و65

¹ Sandrine Girard, Les relations entre les générations, les valeurs au travail et les comportements de Citoyenneté organisationnelle. Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures En vue de l'obtention du grade de maîtrise en relations industrielles (Université de Montréal, Canada, faculté des arts Et des sciences, 2010)

بالمخضرمين وجيل Y الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و45 سنة أما جيل X للذين تبلغ أعمارهم 30 سنة أو أقل .

نتائج الدراسة: أسفرت الدراسة عن النتائج التالية :

-يميل جيل Y إلى مكان عمل مشترك يمكنهم من قضاء وقت ممتع وتكوين صداقات مع زملائهم في العمل.

- توصلت نتائج الدراسة فيما يخص قيمة العمل الصعب أن هذه القيمة أقل أهمية بالنسبة للفئة المخضرمة على زملائهم في العمل من جيل X وY.

-يتطلع جيل X إلى تعلم مهارات ومعارف جديدة وبناء علاقات طويلة الأمد مع الأشخاص الذين يمكنهم مساعدتهم في التغلب على التحديات.

-أثبتت الدراسة أن جيل Y لايسعون إلى إتقان العديد من المهارات المتميزة التي تسمح لهم بشغل عدة وظائف داخل المنظمة والتي تسمح لهم بالاستمرار في إثراء المعرفة ،فهم دائماً مستعدون لمواجهة تحديات جديدة.

-أثبتت الدراسة أن قيمة التوازن بين العمل والحياة الشخصية عند العمال المخضرمين هي مشكلة شخصية يجب على الموظفين حلها بشكل فردي بدل حلها كمصدر قلق تنظيمي ،بينما بالنسبة لجيل X الذي ينظر إليها على أنها مسألة قبل دخول سوق العمل .

-تشير النتائج كذلك إلى أن الاستقلالية هي قيمة تم تطويرها بشكل ملحوظ بين العمال المخضرمين مقارنة مع الجدد، حيث يعطي الجيل الجديد الأهمية لإحترام قواعد العمل فهم مرتاحون جداً لسياسات المنظمة الأمر الذي يجعلهم يحترمون قواعد العمل .

-يولي العمال المخضرمين والعمال الجدد مزيداً من الأهمية والإحترام لقواعد السلوك مقارنة ب X حيث يجب أن نتذكر أن قواعد السلوك مختلفة قليلاً عن إحترام القواعد في العمل.¹

- أكدت النتائج أن القيم ترتبط بأجيال معينة على وجه الخصوص فهي تختلف من جيل لجيل آخر ،وأهميتها لاتميز جيل من جيل لآخر فهي عرضة للتغيير بمرور الوقت وفقاً لحياتنا وعمرنا وبيئتنا الإجتماعية والإقتصادية ووضعنا العائلي .

¹Sandrine Girard.op.cit.

- أن القيم في العمل تختلف عن جيل إلى جيل، فالإختلافات الموجودة بين أجيالنا قيد الدراسة كثيرة فمن بين 28 قيمة موضع تساؤل ، هناك ثمانية فقط تبرز بشكل ملحوظ بين الأجيال الثلاثة، هذه هي القيم التي تختلف كثيراً بين جيل وآخروهي: المتعة في العمل ، تحفيز العمل ، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية ، واحترام قواعد العمل ، الاستقلالية ، واحترام مدونة السلوك ، والحياة المهنية المتنوعة والعدالة

- تسمح نتائج الدراسة أيضا باستنتاج أن القيم لم تختلف بشكل كبير بين الأجيال لتكون مرتبطة بجيل أكثر من جيل آخر، هذه القيم هي : القوة الاجتماعية،الصدق ، الأمن ، المخاطرة ، التسامح ، الصداقة ، النجاح ، المبادرة ، التواضع ، حماية البيئة ، الاستقلال ، الشخص المسؤول ، السلطة الهرمية ، الخيروطروف العمل ، الطموح ، احترام السلطة ، المال ، روح الفريق ، المنافسة والتفاني.

-سلطت الدراسة أيضا الضوء على بعض النتائج الجديدة،فيما يتعلق بالمعتقدات الشعبية وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية في الشركات.¹

7-3-1-الدراسة الثانية،ملف الإذن بإجراء بحث مباشر في علم الإجتماع العمالة

العامةبهاومشها،جامعة باريس.للباحثة بيرين أوريلي بعنوان العمال المتعاقدون في قلب الدولة جامعة ديكرت باريس، 2017.

-مشكلة الدراسة:تناولت هذه الدراسة مشكلة التوظيف التعاقدية في فرنسا ،والذي أصبح جزءا لا يتجزأ من النظام القانوني الفرنسي بحيث يخضع للسلطة الهرمية للقانون العام وبالتالي فإنها تخضع لجميع الضغوط السياسية والاقتصادية ،حيث تبين أنه من خلال القانون العام الذي يسعى إلى تجسيد نوع من الحماية تجاه موظفي الخدمة المدنية من خلال وضع هؤلاء الموظفين في أحسن الظروف ،حيث يتم تلخيص هذه الحماية في وجود نوع من التمثلات الإجتماعية لفكرة العمل الدائم وارتباطه بتحقيق الأمن ،إلا أن ليس كل موظفي الخدمة المدنية موظفين دائمين ،ففي سنة 2012بينت نسبة 17 % من الموظفين هم بعقود العمل المحددة المدة التي تشغلها الوزارات والمستشفيات والهيئات المحلية والمؤسسات الادارية العامة مقابل 13% من الموظفين في جميع قطاعات السوق ،الأمر الذي افترض حقيقة زيادة نسبة عمال العقود المحددة المدة في المؤسسات التجارية خلال 20 عاما من 8 إلى 13%، حيث كشف غالبية وكلاء الخدمات العامة عن توظيف موظف حكومي واحد بعقد دائم من بين ستة موظفين جدد في²

¹ Sandrine Girard.op.cit.

² Aurelier peyrin.Des contractuelles au cœur de l'État ?، Une sociologie de l'emploi public par ses marges ,dossier du l'habilitation a deriger les recherche ، (université Descartes ,paris: 2017).

سنة 2014 مما يعكس هذا التحول الهائل في أشكال التوظيف تطورا ملحوظا في الخدمة العامة، حيث تكشف هذه الظاهرة عن سياق إعادة تشكيل وتجزئة الإدارات العامة، وبالتالي فإنه يطرح هذا الإشكال في المؤسسات العامة عدم التقيد بالمعيار القانوني وتقديم استخدامات جديدة لأشكال التوظيف العام غير المستقر، نظام التوظيف المزدوج، عدم المساواة بين الموظفين من خلال تبني طريقتين من تنظيم التوظيف والمهن، هذا ما يفتح إعادة النظر في تشكيل مجالا واسعا للبحث في دراسة إعادة صياغة معايير التوظيف من خلال النظر في الهوامش القانونية التي ترزح قاعدة التوظيف العام .

وفي هذا السياق فقد كشفت الباحثة على عدة نقاط هامة عن العمالة العامة، حيث تقوم الوظائف العامة على مبدأ شغل المناصب الدائمة من قبل المسؤولين وأرباب العمل الخاضعين للقانون الأساسي للموظفين، أي خدمات الدولة من جهة والسلطات المحلية من جهة أخرى، حيث يحدد النظام الأساسي تلك الوظائف الدائمة التي يشغلها موظفوا الخدمة المدنية والتي يحكمها القانون رقم 83-634 المادة 1، حيث يحدد وضع الموظف المدني الثابت على اعتباره القاعدة العامة للعمالة بمعيار أي أشكال أخرى المتمثلة في العمالة غير الدائمة، حيث يتم توظيف العمال المتعاقدين في الغالب لمدة أقصاها ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، حتى يتمكنوا من البقاء حتى ست سنوات بعقد محدد المدة مع نفس صاحب العمل قبل أن يأمل في المطالبة لتحقيق الاستقرار في شكل عقد دائم ومن بين أهم الأشكال التي تجسدها العمالة المؤقتة مايلي:

-استبدال موظف غائب لمدة 18 شهرا.

-موظف مؤقت بدوام جزئي .

-زيادة مؤقتة في النشاط لدى بعض القطاعات.

-عقد موسمي محددة المدة لمدة 18 شهرا .

-المهندسون والمديرون التنفيذيين لمدة 18 شهرا قابلة للتجديد مرتين .

-اللاعبين المحترفين بناء على مدة إبرام العقد في البداية والذي يتم اجراء تجديده مرة أو مرتين.¹

¹Aurelier peyrin.op.cit.

شكلت هذه النقطة عند الباحثة النقطة الرئيسية في دراستها والتي تصف فيها العمالة العامة من خلال هوامشها التي جسدتها في تحليل أشكال التهميش وتحديات الهشاشة التي تفرضها هذه الهوامش من نظام العمل.

-تساؤلات الدراسة: تطرقت الباحثة إلى عدة تساؤلات هي :

-ما هو تاريخ هذا النمط من التنظيم الموازي للوضع؟

-كم عدد الوكلاء المعنيين بالعقد في الوظائف العامة؟ كم عدد الموظفين العموميين الذين يقومون بوظائف غير نمطية ، وكيف تمثل هذه النسبة وهل يتغير بمرور الوقت؟ وما هي خصائص هذه العوامل؟

-كيف يعمل صاحب العمل الدولة؟ على وجه التحديد ، ما هي الاستخدامات الاجتماعية في التوظيف التعاقدية من قبل أرباب العمل والوكلاء العامين؟ ما هي آثار هذا الدليل على المسارات الوظيفية؟

-نتائج الدراسة :

-يتم تشجيع بعض هؤلاء الموظفين بعقود مؤقتة أو بدعم من التسلسل الهرمي المحلي للمنافسة قصد الحصول على منصب موظف حكومي ، الذي يخول هذا الموظف بعد نجاحه إلى الخضوع على عملية التدريب .

-تشجيع الموظفين المتعاقدين على اجتياز المسابقات الخارجية من قبل الإدارة على أن تدريبهم على ذلك عندما يتم توظيفهم عادة من قبل صاحب عمل آخر بمجرد إنشائها .

-يكشف العمال المتعاقدون عن تفاعلات رسمية وغير رسمية ، مع التسلسل الهرمي الوظيفي مع زملائهم وموظفي الخدمة المدنية.

-يتم تحديد رواتب الإحصائيين التعاقديين وقت التعيين من خلال تنفيذ شبكات فهرس مستوحاة من تلك الخاصة بموظفي الخدمة المدنية ، وقواعد الإدارة المحلية .

- لا يتفاوض المقاول مباشرة مع موظفي الموارد البشرية ، فهم كذلك مديروه الهرميون المباشرون الذين ينتقلون إلى التسلسل الهرمي الخاص بهم ويقوم الأخير بدوره بنقل الملف إلى إدارات الموارد البشرية في آن واحد ، حيث يتم إعادة الملف إلى الوكيل المسؤول عن التحقيق فيه، هذه العملية غير المجسدة¹ لا

¹Aurelier peyrin.op.cit.

تخلو من التأثير على نتيجة المفاوضات ،كل شيء يحدث كما لو كان المشرفون،وبالتالي تكون لديهم فسحة إضافية للضغط على تخفيض الأجر عند التعيين ، ثم أثناء أي تجديد نظرا لأن العمال المتعاقدين بحكم التعريف، يتم تعيينهم لفترة محدودة ، مع الحفاظ على مناصبهم لتصبح علاقة العمل بعد أول عقد محدد المدة بسرعة القضية الحاسمة؛ هذه هي النقطة الثانية التي يتم تناولها.

- تركز شبكات الإدارة على رواتب ، ولا تتناول مسألة تجديد العقد أو الوصول إليه عقد دائم أو عمل منتظم. بمعنى آخر، لا يوجد سياسة أو استراتيجية رسمية لإدارة التوظيف بعقود ، حيث تخضع ممارسات كل دائرة إحصائية وزارية لسنوات الأقدمية ، ويتم تنظيم المسابقات المحجوزة تمثلات دقيقة في هذه البيئة ،حيث أن مثل هذه الخدمة تجدد دائرة الإحصاء في عقود محددة المدة لمدة ثلاث سنوات أكثر من عامين ، وبالتالي منع الوصول إلى العقد الدائم أي سياسة 3 + 2 ، بينما أظهر آخرون على العكس إمكانية النقل بعد ستة سنوات من عقد محدد المدة سياسة 3 + 3 كما تفاوض يتم تحديد الرواتب وتجديد وتثبيت علاقة العمل أولا.

-يتم تجديد المستجيبين في مستوى تعليمي مرتفع والذين كانوا يتقدمون للحصول على عقد محدد المدة للعمل على الفور ، أو لتجنب نفقات المسابقة ، أو لأنه لا يعرف إن كان بالإمكان ممارسة هذه المهنة بعد اجتيازه المسابقة .

-أما بالنسبة للعمال المتعاقدين من ذوي الأقدمية المنخفضة والعمال المتعاقدين الذين تمت ترقيتهم ،يظهر هذا العقد المفتوح لهم نوعا من الاستقرار كونه لم يعودوا مضطرين للبحث عن ملف العمل كل ثلاث سنوات ، لذلك يمكنهم ذلك من التفكير في إنجاب الطفل الأول ، أو ثاني ، ثم للوصول إلى أشكال الضمان التي تمكن من عقد قرض لشراء شقة،وبعدها الحصول على شكل من أشكال الاعتراف، هذا الجانب الأخير يمكن أن يتحول العقد المفتوح إلى عقود دائمة بين أصحاب العمل والذي يزال صعبا للغاية ، على الرغم من الضمانات التي يوفرها قانون Sauvadet وإعادة كتابة متتالية للمرسوم 1986 قبل كل شيء فترقية العمال المتعاقدين يجعلهم يدركون بسرعة أن حياتهم المهنية تتوج بقفل قانوني على اعتبار المناصب الإدارية الرفيعة المستوى محجوزة لموظفي الخدمة المدنية الذين هم أعضاء في مستويات عليا، فبعد بضع سنوات في الوظيفة، يصبح التحضير للمسابقة أقل جاذبية في شكلها الكلاسيكي،فالمسابقة الداخلية تتخذأشكالا مرتبة ، أقرب للاعتراف بالخبرة المكتسبة وتقييم¹المعرفة إلا أنها تتطلب تراكم عدد معين من قبل المشرفين المحليين، هذه هي المسؤولة عن أعمال الكشف والاختيار

¹Aurelier peyrin.op.cit.

، خلال علاقات العمل اليومية ، لكن هذا يأخذ صفة الرسمية خلال مقابلات التقييم السنوية، فهي في هذه المرحلة فرصة للمديرين التنفيذيين لتوجيه رحلة المتعاقدين ، وتشجيعهم أو تثبيطهم على البقاء، فالتشجيع يمكن أن يتخذ البقاء عدة أشكال تتجسد في الرغبة في تجديد العقد طويل المدى، تجديد لمدة ثلاث سنوات ، اقتراح نقل من ست سنوات ، ولكن أيضا التوجه نحو المسابقات الداخلية .

- التناقض مع الإدارة القانونية تظهر وظائف غير شخصية ومتساوية على عكس زملائه الموظفين المدنيين المحميين من التعسف الهرمي ، واستمرارية علاقة العمل ، وبالتالي استقرار وكلاء التعاقد يعتمد كليا على علاقاتهم الجيدة على الرغم من هذه التعديلات ، فإن العمال المتعاقدين الذين تفاوضوا بشكل أفضل على رواتبهم في كثير من الأحيان أولئك الذين لديهم بالفعل مسؤوليات إدارية قد لا يرى ذات فائدة فورية للحيازة، مما قد يترتب عليه الخسارة الفوري للراتب ، وقبل كل شيء انحدار في الخط الهرمي، وبالتالي خسارة المسؤوليات، أخيرا الوظائف المترامنة خلال خطة الحيازة لها ثابت في نهج المسابقات.

- اتخاذ قرار الترشح هو في جميع الحالات خطوة أولى في العملية ، والتي تتطلب التدخل في كثير من الأحيان الأطراف الثالثة ما لإعطاء الفكرة للإبلاغ ، لمنح الثقة ، لإضفاء الشرعية أوحى فقط للمساعدة ، فإن المسابقة هي مغامرة اجتماعية أو امتحان يضيف الإلغاء إلى العملية في حالة المسابقات المحجوزة فهم ما إذا كان يفى بمعايير الأهلية يتطلب عمليا أن يصبح خبيراً قانونياً ، قبل أن تصبح خبيراً في الموارد البشرية لتقييم مدى الحيازة سوف يجلب لك راتباً أم لا المسابقات المحجوزة تقدم بالفعل خصوصية مخاطبة الوكلاء الذين من المحتمل أن يخسروا المال من خلال المغادرة إلى صفر في هيئة موظفي الخدمة المدنية.¹

7-4- مناقشة وتقييم :

أ- جانب الاستفادة من الدراسات السابقة : بعد عرض هذه الدراسات تبين أن لها دور كبير في:

_ تبصرتنا بالعديد من الخطوات البحثية وتمكيننا من حصر مختلف المؤشرات والأبعاد البحثية التي تخص الدراسة الحالية مثل دراسة غياث بوفلجة عن القيم التقليدية والحديثة في المجتمع الجزائري ودراسة كمال بوقرة التي كشفت هي الأخرى عن القيم الثقافية وأثرها على السلوك التنظيمي .

_ تمكين الباحث من صياغة تساؤلات الدراسة .

¹Aurelier peyrin.op.cit.

_ تمكين الباحث من إعداد دليل مقابلة الذي يعتبر بمثابة الانطلاقة في العمل البحثي مما يفتح ويكشف الكثير من الغموض الذي مزال يشوب الموضوع وذلك لما تحتويه من تراث علمي.

_تمكين الباحث من الإعداد للإطار النظري والتعامل مع الإشكاليات التي تقرب من متغيرات الدراسة ، وذلك لما تحتويه من تراث علمي نظري خصب مثل دراسة غياث بوفلجة عن القيم التقليدية و الحديثة في المجتمع الجزائري ودراسة **كمال بوقرة** التي كشفت هي الأخرى عن القيم الثقافية وأثرها على السلوك كذلك دراسة **Sandrine Girard** التي كشفت عن بعض نماذج قيم العمل كل هاته الدراسات أثرت من الرصيد المعرفي حول تمثلات قيم العمل التي يمتاز بها العامل الجزائري أضف إلى ذلك الدراسات العربية التي تناولت الإبداع مكنتنا من فهم الموضوع وتحديد مفهوم دقيق للإبداع التنظيمي وفصله عن باقي التعريفات مما مكننا من تحديد مؤشرات و أبعاده وربطها مع المتغير المستقل المتمثل في تمثلات قيم العمل .

ب-العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

-أوجه الاتفاق:

-من حيث الهدف :تتفق دراستنا مع دراسة **غياث بوفلجة والحجاج المدني** في تناولهم لموضوع قيم العمل ومحاولة الكشف عن تمثلات قيم العمل وعلاقتها بالمتغيرات المستقلة كما تتفق دراستنا مع الدراسة العربية التي تناولت موضوع الابداع التنظيمي من خلال محاولة الكشف عن مؤشرات ومدى تطبيقها على صعيد المؤسسة المدروسة .

تتفق دراستنا مع دراسة **كمال بوقرة** في دراسة موضوع القيم بصفة عامة وتركيزها على المؤسسة التنظيمية الجزائرية أو دراسة **كريمة بن قومار** التي تناولت موضوع عمال العقود المحددة من خلال السعي نحو تأثير اللأمن والاستقرار الوظيفيين على الاندماج الاجتماعي والأسري والذي جسده الوضعيات الهشة لهؤلاء المتعاقدين ،وفي نفس السياق فقد تناولت الباحثة **بيرين أوريلي** موضوع التعاقد في الخدمة العامة ووضعيت المتعاقدين في ظل هذه الخدمات ،،كما تتفق دراستنا مع دراسة **العابد ليندة ،محمد مقدم وبلخير الأمين** في تناولنا لموضوع القيم في المجتمع الجزائري،كذلك دراسة **Sandrine Girard**في تناوله لموضوع قيم العمل ومقارنتها بين الأجيال .

-من حيث المنهج: كل الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي سوى دراسة الحجاج المدني التي اعتمدت على المنهج الكمي والكيفي في معالجة البيانات ودراسة **الأزهرةعقبي** الذي استعان بالمنهج

المقارن بالإضافة إلى دراسة **بن قومار كريمة** التي اعتمدت على المنهج الكيفي في تفسير نتائج الدراسة وهذا ما يتفق مع دراستنا في اعتمادنا على المنهج الكيفي في دراسة تمثيلات قيم العمل وتفسيرها وتأويلها سسيولوجيا بالاعتماد على تصريحات المبحوثين التي تم جمعها من خلال المقابلة التي كان لها دور أساسي في البحث .

- **من حيث أدوات الدراسة** : تشترك الدراسات السابقة في اعتماد نفس أدوات الدراسة وبدرجات متفاوتة (الملاحظة ، المقابلة ، الوثائق والسجلات) وهذا ما يتفق مع دراستنا الحالية التي اعتمدنا كأداة أساسية في الدراسة مع استخدام أسلوب الملاحظة بالمشاركة .

- **من حيث مفردات البحث** : تتفق دراستنا مع دراسة **بن قومار كريمة** في تناولنا لعمال العقود المحددة المدة من خلال تشخيص وضعيتها الاجتماعية ، إلا أن بحثنا ناقش الإبداع التنظيمي عند هذه الفئة في قطاع التربية .

- **أوجه الاختلاف** : يظهر الاختلاف الموجود بين الدراسات والموضوع الحالي في:

- **من حيث أفراد العينة** : ركزت غالبية الدراسات على العمال داخل المؤسسات التنظيمية باعتبارهم عاملين دائمين يحصلون على أجر مستقر على خلاف دراستنا التي اهتمت بفئة العمال المتعاقدين كما أن هاته الدراسات التي تم عرضها في الغالب أجريت في مؤسسات خدمتية أو مؤسسات صناعية تابعة للقطاع العام أو الخاص في حين ستركز دراستنا على المؤسسات التربوية الجزائرية العمومية.

- **من حيث الموضوع** : مختلف الدراسات اعتمدت في دراستها على قيم العمل التي تختلف عن دراستنا فمثلا الدراسة الجزائرية الثانية **لحجاج المدني** ركزت على قيم العدالة الاجتماعية والالتزام الوظيفي كما ركزت دراسة **العقبي الأزهر** على القيم الاجتماعية والثقافية أما دراسة **منار منصور** اهتمت بالقيم الاقتصادية وقيمة الفخر والاندماج في العمل أما دراسة **ليندة العابد** ركزت على النسق القيمي وعلاقتها بتنشيط الفعل التنظيمي مثلها مثل الباحث بلخير الأمين ، أما دراسة **محمد مقدم** فقد اهتمت بدراسة القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري دون تحديد الفئة وذلك باعتبارها كمشح اجتماعي في حين دراستنا ستركز على بحث تمثيلات قيم العمل لدى عمال العقود المحددة في المؤسسة التربوية الجزائرية كما اهتمت الدراسة العربية بدراسة الإبداع الإداري في حين موضوعنا يهتم بالإبداع التنظيمي وذلك لمناقشة المتغير في إطار تخصصنا وهو علم الاجتماع التنظيم والعمل .

ج-موقع الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة :

تعد هذه الدراسة من الدراسات الجديدة التي ستضيف رصيذا معرفيا في إطار تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل من خلال إضافة أبعاد ومعارف جديدة لموضوع تمثلات قيم العمل وربطها بمتغير الإبداع التنظيمي سواء كانت هذه المعارف في شكل معطيات أو أسلوب طرح جديد أو تأكيد لنتائج سابقة ،أو كتلميح بوجود نقص أو تعديل ،حيث ركزت هذه الدراسة على فئة العمال بالعقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية ،مما يعطي لها طابع خاص يختلف عن الدراسات الأخرى التي تهتم بدراسة عمال دائمين يتحصلون على أجر مستقر ، حيث أن هذه التمثلات تتأثر بعدة عوامل اجتماعية واقتصادية وثقافية بل تنظيمية في ظل الهشاشة المهنية التي تعيشها وفي ظل الحركية التي يشهدها قطاع التشغيل ومختلف القرارات الوزارية المستجدة والتي تخص بالذات عملية إدماج عمال عقود ماقبل التشغيل في مناصب دائمة الأمر الذي سيؤثر بشكل مباشر على تمثلات قيم العمل لديهم ومستوى إبداعهم التنظيمي كعامل أساسي في ظل تنامي التنافسية و التميز كمطلب مركزي للتنظيمات المعاصرة لتواجه تحديات إقتصاد السوق.

08- المقاربة النظرية للدراسة :

يعتبر الإقتراب أحد الركائز التي يعتمد عليها أي باحث ، بحيث تمكنه من الاقتراب من موضوع الدراسة وذلك من خلال نظرة معينة ،وفي الإطارالثقافي لسسيولوجيا تمثلات قيم العمل باعتبارها إطارا مشكلا للفعل الاجتماعي الصادر عن فئة عمال العقود المحددة المدة في ضوء المؤسسة التربوية باعتبارها تنظيم اجتماعي ذو طابع خدماتي وذلك من خلالبحث مضمون عملية التفاعل الاجتماعي مع الجماعات الاجتماعية المختلفة التي تنشط فيها هذه الفئة ،مما يؤثر على نظرتهم ومواقفهم تجاه الابداع التنظيمي انطلاقا من مختلف الخبرات والممارسات التي أستقاها العامل بالعقود المحددة المدة من مجتمعه ومجال عمله ، ومن ذلك يقودنا الأمرللحديث عن هذا المفهوم ضمن طروحات علماء الاجتماع الذين خصصوا أعمالهم للبحث في عناصرالنظام الاجتماعي أمثال المفكر السسيولوجي دور كايم الذي أفرد لمفهوم العمل وتمثلاته القيمة ضمن طروحاته السسيولوجية خاصة في مؤلفه عن تقسيم العمل الاجتماعي في اتجاه توزيع الأدوار والمكانات الاجتماعية ،حيث يضيف في ذلك السياق أن الفرد يكتسب لغته ودينه وعاداته وتقاليده ومقاييسه من الجماعة التي يحتك بها أو التي يتفاعل معها من خلال عملية التنشئة الاجتماعية ،حيث يصاحب هذا التقسيم في العمل ظهور التضامن العضوي الذي يدعم التعاون المتبادل بين الأفراد¹ وفي أثناء هذا التفاعل تنتج الجماعة قيما معينة أو (الضمير الجمعي) تضبط من خلالها سلوك أعضائها بمايخدم مصالحها مع الحرص على وضع قواعد للسلوك والفعل لأنها أساس التضامن والتلاحم وزوال هذه القيم هو أحد أسباب زوال الجماعة ومن هنا يظهر دورالمجتمع في تحديد وتبني هؤلاء العمال لتمثلات قيمة تجاه العمل.

وفي نفس السياق يبرز مفهوم التفاعل في ظل جماعة العمل انطلقت التفاعلية الرمزية من مقولة أساسية مفادها أن الفرد يأخذ ذاته في عين الاعتبار كما يجب عليه أن يأخذ الآخرين في اعتباره أيضا وأن يتشرب المعاني التي يجرى تشكيلها،وبمعنى آخر أنا كما أقيم نفسي وأنا كما يقيمني الآخرين، وتشير التفاعلية الرمزية حسب منظور هربرت ميد كمقاربة تحليلية لدراسة تمثلات قيم العمل باعتبارها عناصر ثقافية ذات دور في عملية توجيه سلوك الفاعلين في المنظمة في عدة محددات وعناصر تحليلية إلى مايلي:²

¹ إسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة،(عمان: دار وائل للنشر، ط3، 2015)،ص ص. 248-250

² نفس المرجع، ص ص. 81 - 83.

1- التفاعل: وتعتمد على سلسلة العمليات المتبادلة والمستمرة من الاتصالات بين فرد وفرد، فرد وجماعة أو جماعة مع جماعة، إذ أن كل أفراد المؤسسة يشتركون في رموز اتصالية تكونت ضمن مسارات العلاقات الطويلة بين الجماعات سواء كانت رسمية أو غير رسمية حيث توجه هذه الرموز نحو التعبير عن وضعية حسنة أو سيئة لها عدة تفسيرات ودلالات، وقد ذهب بلومر إلى اعتبار عملية التفاعل لا يمكن حصرها بين الأفراد بل تتعدى لتشمل الأفراد، المؤسسات والمنظمات والمجتمعات المحلية فالفرد من خلال تجاربه السابقة يقيم هذه الظواهر الجمعية ويعتبرها رموزا ذات قيمة معينة.

2- الرموز: وتشمل اللغة والمعاني باعتبارها محتوى من ثقافة المجتمع ورمزا من رموزه التي تحدد طبيعة التفاعل التي يكونها الأفراد، حيث يكون الإنسان محاطا بعدد غير محدود من الرموز التي لها تقييمات معينة عن الأفراد وهذه التقييمات هي التي تحدد الصلة التي تظهر بين الرموز والإنسان فإن كانت الرموز إيجابية فإنها تكون التفاعل الحي والقوي وإن كانت سلبية فإن الصلة التفاعلية تكون ضعيفة وهامشية على أحسن الأحوال.

3- الذات الفاعلة: حصيلة تفاعل عاملين أساسيين هما العامل النفسي الداخلي الذي يعبر عن خصوصية الفرد وسماته الشخصية المتفردة والعامل الاجتماعي الذي يجسد مؤثرات البناء الاجتماعي المحيطة بالفرد¹، وفي هذا المجال فقد ركز ميد على أهم عنصر هو العقل الانساني باعتباره أساس التمثلات التي يتلقاها كي يقوم بالأدوار المطلوبة منه اجتماعيا التي تسمح له بتبادل المنافع مع غيره، فكلما زاد نضج الذات كلما زاد استقرارا ووعيا وتتوحد القيم المشتركة لديه بما يمنح له القدرة على تصور كلي للمجتمع والقيم في مجالات التفاعل، وفي الغالب تكون ردود الأفعال عند عمال العقود المحددة المدة تبنى على ماتعنيه لهم الأشياء في إطار التفاعل الاجتماعي وهي تعبير عن وضع تنظيمي لنمط معين من العلاقات ولتقسيم العمل أو حالات متعددة عن الضغط داخل العمل، وفي أثناء هذه العملية يتفاعل الأفراد فيما بينهم وفق مجموعة من الخصائص التي تتدخل وتؤثر في أفعالهم وسلوكهم وردود أفعالهم وتختلف هذه الخصائص باختلاف المستويات التعليمية وكفاءاتهم وخلفياتهم² الاجتماعية وهوياتهم ومناصبهم وأدوارهم وقيمهم ومبادئهم وعاداتهم، ومختلف الخبرات والممارسات التي تم اكتسابها عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية وغيرها مما

¹إحسان محمد الحسن، المرجع السابق، ص. 81-83.

²ناصر قاسمي، سسيولوجيا المنظمات، دراسات نظرية وتطبيقية، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 2017)، ص. 137.

يتدخل في عملية التفاعل، حيث يتم تفاعل عمال العقود المحددة المدة في علاقتهم مع الأشياء اعتمادا على تقييمهم لها ومن ثمة تحويلها إلى مجموعة من التمثلات القيمية شكلتها مجموعة من الخبرات والممارسات والتجارب اليومية، فكلما كانت التمثلات ايجابية كلما كان التفاعل قويا وكلما كانت سلبية كلما ساهم ذلك في وجود صلة تفاعلية هامشية وضعيفة.¹

ولا يمكننا الحديث عن هذه الأشياء والمعاني إلا من خلال تفسيرها في سياق منظومة ثقافية على اعتبار التمثلات القيمية ظاهرة ثقافية، فالفرد لا يستوعب القيم والمواقف إلا من خلال ثقافته، إذ أنها هي التي تقوم بإدماج الفرد في المجتمع وتهيئته نفسيا واجتماعيا ليكون عضوا منسجما فيه ومتكيفا ومتفاعلا مع نسقه القيمي وملتزمًا بأنماطه السلوكية ومتقيدا بنظرته تجاه العالم، ويظهر تأثير الثقافة على الإنسان من خلال كل المؤثرات التي يستقبلها من التنشئة الاجتماعية كالتربية، التعليم واللغة أو عن طريق الإعلام ووسائله،² وقد ذهب أنصار هذا الاتجاه أمثال سوروكين (sorokin) في هذا السياق من خلال نظرية عن التفاعل الثقافي أين أكد على فكرة أن الثقافة تتكون من نماذج ظاهرة وكامنة من السلوك المكتسب والمنقل بواسطة الرموز، فالثقافة على حسب رأيه ماهي إلا نتاج للفعل تطغى في مجتمع محدد ويمارس أفرادها نمطا ثقافيا يتميز بسمة ثقافية محددة بل بقيم وعادات مشتركة تسهم في تفسير الإطار العام لشخصية الفرد³، وبالتالي فإن البيئة الثقافية والاجتماعية تؤثر تأثيرا كبيرا في تشكيل شخصية الفرد الفاعل لأن الثقافة وماتشكله من قيم ومعتقدات توجه سلوك الأفراد إلى مايجب ولا يجب في بيئة العمل مما سيؤثر على التفاعل الاجتماعي والثقافي داخل المنظمات ويتجلى ذلك في عدة جوانب لسلوك الفرد العامل كالالتزام والانضباط وبالتالي الابداع الذي يقود إلى توجيه الجهود نحو تحقيق الهدف المشترك، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تثبيت جملة من التمثلات القيمية والأفكار والخبرات والممارسات والمواقف التي يتفاعل بها أفراد الجماعة المهنية الواحدة، بحيث ينعكس هذا التفاعل على طرق أداء العمل من خلال إعادة ترتيبها في ظل أساليب إبداعية أكثر كفاءة وتميزا تمكن من تحقيق التكيف والتعامل مع مختلف المؤثرات الداخلية والخارجية.⁴

1ناصر قاسمي، المرجع السابق، ص.137.

² زكي الميلاد، المسألة الثقافية: من أجل بناء نظرية في الثقافة، (بيروت: مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي، ط2، 2010)، صص.252-253.

³ عبد الغني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع، (بيروت: دار الطليعة للطباعة والنشر، ط1، 2008)، ص.109.

⁴ أميرة عبد الباقي، فريد كورتل، "أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين"، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية (المجلد 7، العدد 2، 2020)، ص.467.

وتلتقي الظواهرية مع التفاعلية الرمزية في التحليلات الكيفية والبحث في معاني الأفعال والسلوك باعتبارها ناتج تفاعل الأفراد فيما بينهم من خلال ملاحظة ودراسة النشاط اليومي ومعرفة واقع الحياة اليومية للأشخاص كما يعيشونها ويفهمونها من خلال عملية الاستماع للخبرات المتراكمة المستقاة من الحياة اليومية والتنشئة الاجتماعية وتراكم المعارف السابقة التي تحدد مواقف الأفراد وتفسيراتهم للواقع عن طريق الاتصال بالجماعات والفئات المهنية المختلفة لعمال العقود المحددة المدة ومعرفة كيفية اتصالها وتفاعلها، عن طريق المعنى الذي يضيفه على أفعالهم، وبالتالي فإن الظاهرية تهتم بدراسة الفاعلين أنفسهم والمعاني التي يحاولون وصفها وتكوينها داخل خبراتهم، أي دراسة الوعي القصدي للأفراد وما يتضمنه من معان تم تكوينها داخل خبراتهم بحيث يعكس لنا عالم الحياة اليومية.¹

وبناء على ماتم ذكره وبالنظر إلى وجود تشابه بين التفاعلية والظواهرية في تفسير موقف الفاعل وتأكيدهما على العقل والوعي والذات الفاعلة التي لا يتم دراستهما إلا في ظل إطار ثقافي يحكم ويوجه نمط الفعل والسلوك على الفرد وينعكس على تمثّل قيم العمل لديه، يمكن القول أن عامل العقود المحددة المدة فاعل اجتماعي تربطه شبكة من العلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين الآخرين ووسط مهني منتج للقيم والمعاني والتمثلات التي تترجم مجال الممارسات الاجتماعية ليس فقط على مستوى بنائها وإعادة إنتاجها بل على مستوى اعتبارها ممارسات واعية تفسر في خضم واقعها العلائقي الملموس، بحيث يتيح لنا ذلك تفسير التجربة والخبرة المهنية التي اكتسبها هذا العامل لتصبح بعد ذلك له بمثابة منظومة للفعل الملموس وإعادة بناء للتمثلات الفردية والجماعية في شكلها التفاعلي والعلائقي المرتبط بالزمكان بحيث يسمح لنا بأخذ صورة عن كيفية بناء العلاقات والعمليات المشكّلة لتمثلات قيم العمل للعامل الجزائري وفق الخصوصية السسيوثقافية للمؤسسة الجزائرية والمجتمع الجزائري ككل، وعلاقة ذلك بتحقيق الإبداع التنظيمي ومدى تمظهر هذا المفهوم في العقل الواعي والذات الفاعلة لديه، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال تفاعل تلك التمثلات بطريقة تلقائية مع مخرجات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة بحيث نلمس نتائجها من خلال مدى تقدم المنظمة وتطورها وجودة مخرجاتها، أو من مدى انحطاطها وتدهورها نتيجة عدم وجود تفاعل إيجابي بينهما .

¹ السيد رشاد غنيم وآخرون، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، (القاهرة: دار المعرفة الجامعية، 2008)، صص 267-271.

الفصل الثاني

الإطار السوسيو تنظيبي

لتمثلات قيم العمل

تمهيد: يعد موضوع القيم من المواضيع التي أثارت اهتمام المفكرين والباحثين في ميادين عدة كعلوم الفلسفة وعلوم التربية، علم النفس وعلم الاجتماع على وجه التحديد ، وهذا ما يؤكد أهميتها باعتبارها إحدى المحددات المركزية للسلوك الإنساني ولذلك لا بد من التطرق إليها في ضوء الفكر السسيولوجي ، واعتبار ذلك مدخلا لبحث سوسيوولوجيا قيم العمل و فيما يلي تقديم عام لذلك.

أولاً- مدخل سوسيونظري لماهية القيم :

1- القيم وبعض المصطلحات ذات الصلة: لقد أولى الباحثون اهتماما كبيرا بدراسة القيم خاصة علماء علم النفس وعلم الاجتماع باعتبارها محددات للسلوك الإجتماعي، وباعتبارها تتأثر بإدراك الفرد الذي يقوم بعملية انتقاء واختيار مواضيع معينة دون الأخرى¹، إذ تلعب الثقافة السائدة في المجتمع دورا مهما في تكوين هذا المفهوم في عقول أفرادها،² ولذلك اختلف الباحثون في تحديد مفهومها نتيجة ارتباطها بمفاهيم أخرى والتي قد تتشارك معها في عدة خصائص الأمر الذي يجعل من الصعب التفريق بينهما، ومن أهمها ما يلي :

1-2-القيم والاتجاهات: لقد اختلفت آراء الباحثين حول التمييز بين القيم والاتجاهات فهناك من يرى أنهما مفهومان متداخلان، وهناك من يرى أن الاختلاف بينهما واضح وجلي، فالإتجاه يعبر عن موقف يتخذه الفاعل إزاء موقف أووضع معين بحيث يرتبط الإتجاه بما هو مكتسب وليس بما هو فطري فهو يمتاز بالطابع النسبي وليس المطلق³، فالإتجاه ميل نفسي يعبر عن تقييم لموضوع معين وذلك بدرجة من التفضيل وعدم التفضيل ،وهو مجمل الاستجابات التفضيلية المعرفية والوجدانية والسلوكية سواء كانت صريحة أوضمنية وبالتالي يتحدد السلوك الإجتماعي بمنظومة اتجاهات الأفراد وأنساقهم القيمية والعقائدية القائمة⁴، فالإتجاهات تختلف عن القيم من خلال عدة نقاط هي:

-يمتاز الإتجاه بقلة التجريد بينما القيمة أكثر تجريدا ورمزية.

¹عبد اللطيف بن خليفة، ارتقاء القيم :دراسة نفسية، (الكويت : عالم المعرفة،1992)،صص 15-16.

²حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الاتجاهات والنظريات العلمية:دراسة في علم اجتماع العلم،(الإسكندرية :جامعة اسيوط،2015)،صص.99.

³جيل فريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع:ترجمة محمد أنسام محمد الأسعد، (بيروت :دار مكتبة الهلال، ط1، 2011)، صص.33.

⁴امتثال زين الدين،القيم والاتجاهات السلوكية والمواقف الإجتماعية للشباب الجامعي، (بيروت :دار المنهل اللبناني، ط1، 2014)، صص.52.

- يتغير الاتجاه بسرعة فهو أقل ثباتاً، بينما القيمة أكثر ثباتاً فهي تتغير ببطء بل تحتاج لوقت حتى يحدث التغيير.

- يتكون الإتجاه بسرعة، بينما تتكون القيمة ببطء ذلك لحاجتها لاتجاهات ومعارف وخبرات كثيرة.

- يعبر الإتجاه عن موقف أو موضوع واحد في حين تعبر القيمة عن أحكام عامة تعتمد على مجموعة من الإتجاهات والمواقف.¹

2-2- القيم والدوافع: يعتبر الدافع هو حالة شعورية تدفع الإنسان نحو هدف معين ، فهو أحد المكونات الأساسية للسلوك ، إذ يمكن تفريقه عن القيمة من ناحية الهدف بينما تلترزما للقيمة بالوجوب والالتزام ، فهي تسبق الدافع و في إطارها يتشكل ، بحيث تمثل نظاماً لتوجيه السلوك ، فهي بمثابة المنظومة الفاعلة التي توظف السلوك وتعطيه التبرير والتصور الذي يجب أن يكون عليه.²

2-3- القيم والمعايير: تعرف المعايير "على أنها تقنيات وقوانين لاتنفصل عن أنشطة التنظيم التي تنشئها وتبقى عليها ، فهي تخص مجموعة أو مجتمعا ما وتأخذ شكل القواعد أو النماذج التي تكتسبها أو تتقاسمها مجموعة الأشخاص وتشعرها القيم وتنسقها في أنظمة تعمل كقوانين ، ويعتبر عدم الامتثال لها أو خرقها مرادفاً للإلحاح حيث يجزى بعقوبات أو ردود أفعال تدل على الاستهجان والنبذ"³ ، وتشير المعايير الإجتماعية إلى قواعد دقيقة نسبياً تحدد السلوك أو النتيجة المناسبة في مواقف معينة وتتعلق القيم بالسلوكيات والظروف المعيشية المثالية ولذلك فهي مثالية ولا علاقة لها بسياقات أو مواقف محددة

2-4- القيم والسمات الشخصية: هناك القليل من الأدلة النظرية أو التجريبية فيما يتعلق بالعلاقة بين القيم وسمات الشخصية فالقيم تختلف عن سمات الشخصية بطريقتين ، فالبناء ان عبارة عن تعبيرات لمستويات مختلفة من العمق المفاهيمي ، فالسمات الشخصية تصف التصرفات المستقرة تجاه بعض السلوكيات ، بينما

¹فواز بن فتح الله الراميني ، تعليم الاتجاهات والقيم في المجتمع المدرسي : المنهج الخفي في التدريس ، (الإمارات العربية المتحدة : دار الكتاب الجامعي ، 2010) ، ص.66.

²ماجذ زكي الجلاذ ، تعلم القيم وتعليمها : تصور نظري وتطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم ، (الإمارات العربية المتحدة ، دار المسيرة ، 2005) ، ص.25.

³جيل فريول ، المرجع السابق ، ص.128.

⁴ Sandrine Girard. op.cit, pp.15 –16.

تمثل القيم المعقدات العميقة التي يقوم عليها السلوك في الواقع، أما السمات الشخصية هي خصائص وصفية بينما القيم أكثر تنبؤية.

2-5-القيم والمصالح:يجب التمييز أيضا بين مفهوم القيم والمصالح حيث يلاحظ روكاش (Rokeach) أن هذين المفهومين لهما الكثير من القواسم المشتركة وغالبا ما يتم الخلط بينهما، فالقيم تنطبق على الحياة بشكل عام بينما المصالح تمثل موقفا إيجابيا أو غير مناسب تجاه بعض الأشياء أو أنشطة معينة تحدد المصالح كالأنشطة التي من¹ خلالها يحقق الأفراد قيمهم التي يرضونها، وبالتالي يمكن النظر إلى المصالح على أنها أقرب للعمل أو السلوك من القيم.

2-6-القيم والعادات:يشير مصطلح العادات إلى مجرد السلوك المتكرر لفرد معين بطريقة تلقائية وفي مواقف محددة، فهي تتوافق مع القيم والاتجاهات في كونها دوافع وطاقت للسلوك تتأثر بالنمط الثقافي المميز للمجتمع، فالقيمة تتضمن تنظيمات أكثر تعقيدا وتجريدا من السلوك المتكرر كما أنها تتطوي على أحكام معيارية للتمييز بين الصواب والخطأ والخير والشر وهذا ما لا يمكن توافره في العادة.

2-7-القيم والأعراف الإجتماعية:تفترق القيم عن الأعراف من خلال عدة نقاط هي:

- القيمة تتجاوز المواقف المحددة في حين أن العرف عبارة صيغة أمره وناهية لأحد أشكال السلوك في موقف معين بذاته.

- تمثل القيمة أمرا داخليا وشخصيا في حين يقف العرف كصيغة خارجية، فالقيمي ضرب من ضروب السلوك أو غاية من غايات الوجود على غرار العرف الذي لا يشير إلى ذلك.²

2-8-القيم والمعتقد: اختلف الباحثون في التفريق بين القيمة والمعتقد، فمنهم من اعتبر القيم على أنها مجموعة من المعتقدات التي يتمسك بها الانسان أو المجتمع، بحيث يقومون من خلالها بالحكم على القبح أو الحسن،³ في حين أورد باحثون آخرون على الفرق بين القيم والمعتقد، على أساس أن القيم ترمز إلى ما هو

¹ Sandrine Girard: op.cit, pp15-16.

²فواز بن فتح الله الراميني، المرجع السابق، ص.64.

³ ماجد زكي الجلا، المرجع السابق، ص.30.

حسن وسيء في حين أن المعتقد يرمز إلى الحقيقة أو الزيف فهي تتعلق بما هو قبيح أو حسن أو مرغوب فيه أو عنه، فالقيم ليست مرادف للمعتقد بل يمكن أن يكون مصدرا لها .

يهدف هذا النقاش المتشارك بين الباحثين حول مفهوم القيم ومدى ارتباطها ببعض المصطلحات ذات الصلة بحيث يقودنا ذلك إلى القول أن القيم في المجتمعات الإسلامية ينبثق مصدرها من الدين الإسلامي الذي يحدد ضوابطها وأحكامها وتخضع لمعطى الجزاء والعقاب في حالة الخروج عنها، وبالتالي فإن القيم ترتبط ارتباطا شديدا بمفهوم الدين في المجتمع الجزائري ويمثل المرجعية الأساسية التي تحتكم إليه مختلف السلوكات الإنسانية، والإطار الذي يعترف منه الفرد معالمه ويستتبط منه ثقافته، رغم التناقض الذي تشهده في الآونة الأخيرة في ظل ماتفرضه تحديات العولمة من قيم مستحدثة يغلب عليها الطابع المادي النفعي تعكسها مختلف الممارسات الجماعية أو الفردية ، التي أوجدت قيما هجينة بين ما هو ديني ،، تقليدي ، عقلاني عالمي ومايفرضه مفهوم الحداثة في المجتمعات الغربية التي مافتئت تسوق لمثل هذه القيم عبر مختلف وسائلها التكنولوجية التي فرضت تحولات إجتماعية هامة تستحق النظر وبعمق، حيث أن القيم في الإسلام تمتاز بالديمومة والثبات وهي السمة الفارقة بينها وبين المصطلحات الأخرى والقيم في المجتمعات الأخرى التي تظل تتسم بالنسبية من حيث الالتزام بها أو الخروج عنها وذلك بسبب ارتباطها بتفضيلات الأشخاص أو المجموعات مقابل مجموعات في مجتمعات أخرى .

2- أهمية القيم وأهم خصائصها من المنظور السوسيوولوجي:

2-1- أهمية القيم: تعد القيم بمثابة محددات لسلوك الأفراد والجماعات وبناء عليها تتحدد شخصية كل فرد، إذ تقوم بدور المراقب الداخلي الذي يراقب أفعال الفرد وتصرفاته، فالقيم أهمية كبرى في حياة الفرد والمجتمع يمكن تلخيصها فيما يلي:

-تعد القيم أساس الكينونة البشرية فهي الأساس التي تشكل بناء الإنسان حيث يشكل الفرد من خلالها كيفية التعامل مع الآخرين وأهدافه، وفقدان الإنسان للقيم يجعل منه كائنا تسيطر عليه الأهواء وتقوده الشهوات.¹

¹ ماجد زكي الجلاذ ، المرجع السابق، ص ص. 46.30.

-تمثل القيم الإطار الذي يستند عليه الفرد في الحكم على مختلف ما يواجهه من مواقف ومشكلات، بحيث تعمل القيم على اكساب الفرد مجموع السلوكيات الحسنة وتبعده عن السلوكيات السيئة أو السلبية.

-تعمل القيم على حماية المجتمع من الزوال بحيث تكون سببا في استمراره وبقائه، لأن استمرار المجتمعات مرهون بما تمتلكه من قيم ومعايير التي تعد الموجهات الأساسية للسلوك.

-تعطي القيم للمجتمع تميزا خاصا عن باقي المجتمعات استنادا على ما تتبناه من قيم ثقافية كعلامات فارقة بحيث تمنح لكل مجتمع هويته المتأصلة لدى أفرادها، بحيث تؤمن للمجتمع حصنا راسخا من السلوكيات التي تحفظ له سلامته من السلوكيات الفاسدة.¹

-تشكل القيم جزءا لا يستهان به في الإطار المرجعي للسلوك في الحياة العامة ومجالاتها المختلفة الدينية الاجتماعية الثقافية والاقتصادية، إذ تساهم القيم في إدراك السلوك عند الفرد والجماعة كما تعمل على تنظيم الخبرة والاختيار بين البدائل المتاحة ، فهي تقود الفرد والجماعة إلى إصدار الأحكام على الممارسات العملية التي تقوم بها وهي الأساس السليم لبناء تربيوي متميز كما أنها تسهم في تشكيل الكيان النفسي للفرد.²

وبناء على ماتم ذكره يمكن القول أن للقيم أهمية كبرى في حياة الأفراد والجماعات والمجتمعات فهي نتاج اجتماعي يكتسبه الفرد ويتشربه في إطار السلوك المرجعي وعملية التنشئة والتفاعل الاجتماعي، لأنها تعطي للفرد وجوده الاجتماعي وتميزه عن باقي الكائنات الأخرى، بحيث تجعل الفرد يدرك مختلف الأشياء حوله وتصوره للعالم المحيط به، كما تعمل على توجيه سلوكه من خلال عملية إصدار الأحكام على مختلف الممارسات اليومية، وبالتالي وجب علينا الاهتمام بمفهوم القيم وإدراك أهميتها من خلال نقلها في نفوس الناشئة بحيث تضمن لهم نوعا من التماسك والثبات اللازمين لممارسة الحياة الاجتماعية بصفة سليمة ومستقرة، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تماسك أفراد الجماعة الواحدة واتفاق الأنساق القيمية لديها.

2-2- خصائص القيم من المنظور السوسيوولوجي: تمتاز القيم بعدة خصائص نتيجة تباين المرجعيات الداعمة في تناولها حيث يمكن تلخيص ذلك فيمايلي:

¹زكي ماجد الجلاذ، المرجع السابق، ص.46.

²صفاء محمد علي، رؤى معاصرة في دراسة الدراسات الاجتماعية، (القااهرة : عالم الكتب ، ط1، 2008)، ص.19-20.

2-2-1- صعوبة القياس: تمتاز القيم بصعوبة القياس على أساس أنها شيء غير ملموس فهي ظاهرة اجتماعية لديها قوالب خاصة لأنماط التفكير الانساني، فهي موجّهات السلوك الاجتماعي وقد كشف المسح العالمي للقيم عن إمكانية خضوع القيم لعملية القياس على خلاف الطرح الذي ينفي ذلك باعتبارها أشياء غير ملموسة، وتعود هذه الصعوبة لخضوعها لعامل الزمن.¹

2-2-2- الضدية: ويقصد بها الإزدواجية أو التعارض بين القيم والتي تحمل في الغالب قطبين أحدهما إيجابي والآخر سلبي، فمثلا الخير يقابلها الشر، الكذب يقابلها الصدق.

2-2-3- الحركية: ويقصد بهذه الخاصية وجود متغيرات بيئية واجتماعية، اقتصادية وسياسية من شأنها التأثير على تشكل القيم خاصة في ظل التغيير الذي تشهده أنماط الحياة لمختلف المجتمعات الانسانية، بحيث يمس هذا التغيير شبكات إنتاج القيم في أي مجتمع ما، وربما يمكن ربط هذه الحركية من خلال عملية الانتقال من جيل لآخر عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية،² غير أن هذه الحركية ولو اتفق الكثير من الباحثين في علم الاجتماع على كون القيم غير ثابتة وتتغير مع تغيرات المجتمع فإن تطور القيم لا يحدث بنفس الوتيرة التي يتم في باقي الوقائع الاجتماعية من منطلق أنها تستبطن من الوعي والعقليات كما أنها تسير ببطء من خلال عملية الإنتاج وإعادة الإنتاج انطلاقا من القيم القديمة والعودة إليها في صيغ حديثة.³

2-2-4- تتصف القيم بالإلزام: لأنها تقوم بعملية العقاب والثواب، الرضا أو القبول لكل ما يصدره الفرد من سلوك.

2-2-5- القيم مكتسبة أي أنها تنتقل بين الأشخاص والمجتمعات عن طريق عملية التعلم والتنشئة الاجتماعية.

2-2-6- القيم نسبية: وليست مطلقة فهي تتفاوت وتختلف حسب ثقافة كل شخص وكل مجتمع وذلك حسب أهميتها⁴ غير أن هذه المرجعية التي تؤمن بنسبية القيم على اعتبارها متفاوتة من ثقافة إلى أخرى ومن

¹رحمة بورقية، القيم والتغير الاجتماعي في المغرب: ترجمة محمد الإدريسي، " مؤمنون بلا حدود للدراسات والأبحاث(المغرب:ترجمات قسم الفلسفة، 2018)، ص.4.

²محمد بن فوزي الغامدي، الإدارة بالقيم، (السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية، ط1، 2020)، ص ص.14-15.

³رحمة بورقية، نفس المرجع، ص.4.

⁴ محمد بن فوزي الغامدي، نفس المرجع، ص.14.

مجتمع إلى آخر تترجم لنا الفكر الغربي الذي عرضته ضمن طروحاتهم السوسيوولوجية من حيث تناول مفهوم القيم على عكس مذهب إليه الفكر الإسلامي وماتحملة العقيدة الإسلامية التي تعارض ذلك وتقر بثبات القيم وديمومتها فهي قيم مطلقة، من منطلق أن الإنسان يرتبط في علاقته مع الله عز وجل من خلال وجود قيمة عليا تتدرج ضمنها القيم الأخرى وهي الإيمان والتوحيد فكلما زاد إيمان الفرد وقويت عقيدته الإسلامية كلما التزم بتلك القيم، حيث تبقى هذه القيم ثابتة ولا تتغير وتظل دائمة الاستمرار إلى أن يرث الله الأرض ومن عليها، وذلك من منطلق أن الهدف الأساسي لوجود الإنسان على سطح الأرض هو إنجاز مسؤولياته و إرضاء الله باعتباره مستخلفا له في الأرض، وبالتالي فإن ثبات القيم ومطلقيتها تستند إلى مرجعيتها الثابتة والمتمثلة في الدين الإسلامي، أما المتغير والنسبي في عملية الإمتثال لهاته القيم هو الإنسان الذي يعكس صورا متذبذبة ومتعارضة للسلوك وللممارسات اليومية بين ما هو ايجابي وما هو سلبي.

3- مكونات القيم: تتكون القيم من عدة عناصر لا يمكن فصل إحداها عن الأخرى باعتبارها وحدات تتداخل فيما بينها وتندمج لتعبر عن وحدة الانسان وتتمثل هذه العناصر وفق منظور روكيش فيما يلي:

3-1- المكون المعرفي: يشتمل هذا المكون على مجمل أفكار وإدراكات الفرد التي تتكون من معتقدات الفرد نحو موضوع القيمة، حيث يقوم العقل بتمييزها والوعي بما هو جدير بالرغبة والتقدير له .

3-2- المكون الوجداني : وهو جل الانفعالات والمشاعر الوجدانية التي تتولد عند الشخص من ألم وسرور أو الميل والنفور، الاستحسان والاستهجان نحو موضوع القيمة .

3-3- المكون السلوكي : هو استجابة أو عملية التعبير عن القيمة قصد الوصول نحو أهداف معينة وتحدث هذه الاستجابة من خلال عملية التفاعل اليومية للفرد، بحيث تكون هذه القيم بمثابة مرشد للسلوك أو الفعل.¹

تعكس مكونات القيم من خلال القراءة السوسيوتنظيمية عن وجود تداخل وتكامل بينها ، حيث تكشف هذه المكونات عن وجود عدة رؤى نظرية لعلماء الاجتماع حيث ركز كل مكون على جانب دون الآخر حيث²

¹ محمود عكاشة، محمد شفيق، السلوك الاجتماعي: قراءة في علم النفس الاجتماعي وتطبيقاته، (القاهرة: دار برنت للطباعة والنشر، 1998)، ص 298-299.

² حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الاتجاهات والنظريات العلمية: دراسة في علم اجتماع العمل، (الاسكندرية، جامعة أسيوط، 2015)، ص.101.

أظهر المكون المعرفي عن بعض ملامح نظريات الإدارة العلمية الكلاسيكية التي ركزت على القيم المادية والإدارية، في حين أظهر المكون الوجداني المنطلقات الفكرية لمدرسة العلاقات الانسانية التي تؤمن بتعزيز القيم المعنوية، في حين برزت قيم التغيير والثقافة التنظيمية من خلال المكون السلوكي الذي يتجسد في وجود أساليب للتسيير تنعكس على الرضا الوظيفي، ظروف العمل ولذلك وجب ضرورة الاهتمام بهم قصد تحقيق نوع من الإدراك والوعي لدى الأفراد الذي من شأنه أن يؤثر في سلوكيات الآخرين .

4- تصنيف القيم: تعددت تصنيفات القيم وفقا لعدة أبعاد بحيث يمكن تقسيم هاته التصنيفات إلى مايلي :

4-1-1- من حيث الأنماط: وتنقسم إلى:

4-1-1-1- القيم النظرية : وتشمل مختلف اهتمامات الفرد وميولاته نحو اكتشاف الحقيقة بحيث يقوم بعملية الموازنة بين الأشياء بناء على قيمتها المالية أو الجمالية، فالفرد هنا يمتاز بنظرة موضوعية ونقدية في عملية سعي دائم وراء البحث عن القوانين التي تحكم الأشياء وفي الغالب يكون هؤلاء الأفراد من الفلاسفة والحكماء والعلماء .

4-1-1-2- القيم الاقتصادية : ترتبط هاته القيم بالثروة وبكل ماهو نافع ، فالفرد هنا يقوم بسعي مستمر نحو الوسيلة التي تمكنه من زيادة وزيادتها عن طريق الإنتاج والتسويق، واستهلاك السلع واستثمار الأموال، ويمتاز الأشخاص الذين يهتمون بهذه القيم بنظرة عملية بقييم الأشخاص والأشياء ويكون عادة من رجال المال و الأعمال.

4-1-1-3- القيم السياسية : تشمل هاته القيم ميول الفرد نحو القسوة وحب السيطرة والتسلط والتحكم في الأشياء والأشخاص وفي الغالب ترتبط هاته القيم بموضوع السلطة، وهذا لايعني ذلك أن الذين يمتازون بهذه القيم يكونون من رجال الحرب والسياسة ، فبعضهم قادة في نواحي الحياة المختلفة يتصفون بقدرتهم على توجيه غيرهم والتحكم في مصيرهم وهي تنصدر القيم الأخرى عند السياسيين والقياديين والإداريين والعسكريين.

1

¹حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، صص.101-102.

4-1-4- القيم الاجتماعية : ترتبط هاته القيم بتحمل المسؤولية الاجتماعية ومساعدة الآخرين وإيثارهم بحيث تقدم هاته القيم إشباعاً للفرد الذي يتسم بها ،فهو ينظر إلى غيره على أنهم غايات وليسوا وسائل ولذلك فغالبية هؤلاء الأفراد يتصفون بالعطف والحنان وخدمة الآخرين ونجد أن غالبية من يتصف بهاته القيم هم من الأطباء والاختصاصيين النفسيين والإجتماعيين.¹

4-1-5- القيم الجمالية : ترتبط بكل ما هو جميل والنظرة الحياتية للأمور وتذوق الفرد لها سواء من ناحية الشكل والتناسق أو القدرة على الابداع والابتكار ،لذلك ينظر من يهتم بهذه القيم إلى العالم المحيط به نظرة تقديرية ولا يعني ذلك أنه بالضرورة أن الفرد لابد من ان يكون مبتكر أو مبدعاً بل أن بعضهم لا يستطيع الإبداع الفني وإن كانوا يتذوقون نتائجه وتتصدر هذه القيم بقية القيم الأخرى عند الأدباء والفنانين.

4-1-6- القيم الدينية : ترتبط بالقيم الروحية النابعة من الدين والتي تعكس ميل الفرد نحو معرفة ما وراء العالم الظاهري،الفرد يحاول أن يربط نفسه بهذه القوى بصورة ما وتتمثل هذه القيم في النظرة الخلفية للأمور والإيمان بالفرد يجد إشباع هذه القيم فيطلب الرزق وراء الحياة الدنيا باعتبار أنها عمل ديني وتتصدر هذه القيم الأخرى عند المؤمنين ورجال الدين .

4-2- من حيث بعد المقصد:يرجع أصل هذا التقسيم إلى المفكر الاجتماعي بيترين سوروكين(1889-1968) في كتابه عن الديناميات الاجتماعية والثقافية الذي عبر عن مفهوم القيم من خلال مفهوم الانساق الثقافية حيث كان يعتقد أن للثقافة قيم غائية وأخرى وسائلية فالقيم الغائية تعكس جماليتها ومضمونها أما القيم الواسائية فهي التي تمكن الثقافة من تحقيق أهدافها الغائية عبر طابعها ومزاياها.²

- فالقيم الواسائية هي قيم غير مقصودة لذاتها وإنما وجدت لتحقيق غاية أبعد منها.

-أما القيم الغائية أو هدفية وتعرف بالقيم النهائية.³

¹حسين عبد الحميد أحمد رشوان،المرجع السابق ، ص.103.

²عبد الغني عماد ،المرجع سابق ، ص ص.108-109.

³حسين عبد الحميد أحمد رشوان، نفس المرجع،ص.103.

والعلاقة بين القيم الوسييلية والقيم الغائية وهي علاقة تداخل وتشابك وترابط وليست مجرد علاقة تتابع وتسلسل ويصعب التمييز بينهما .

4-3- من حيث بعد الشدة : تنقسم إلى ثلاثة أصناف هي القيم الملزمة ، تفضيلية والقيم المثالية وتتفاوت هاته القيم من حيث الشدة سواء من حيث درجة الالتزام التي تفرضها على الفرد أو درجة الجزاء والعقاب ومقدار درجة الالتزام والجزاء .

4-4- من حيث بعد العمومية : ويقصد بها مدى انتشار القيمة وشيوعها وتنقسم إلى نوعين هما القيم العامة والقيم الخاصة فالقيم العامة هي التي يعمم انتشارها في المجتمع كله بغض النظر عن طبقاته وفئاته ، أما القيم الخاصة فهي التي ترتبط بزمان ومكان معين، وتتحدد ضمن فئة معينة ففي الغالب ترتبط بالمناسبات الاجتماعية وفي مناطق خاصة ومحدودة.¹

4-5- من حيث الموضوع : تنقسم القيم من حيث الموضوع إلى قيم ظاهرة أو صريحة وقيم ضمنية، فالقيم الظاهرة هي التي يصرح بها الفرد ويعبر عنها بالكلام ، أما القيم الضمنية فهي القيم التي تظهر آثارها في سلوك الأفراد بصفة منظمة .

4-6- من ناحية دوامها : وتنقسم القيم كذلك من ناحية دوامها إلى قيم عابرة وقيم دائمة وقسمها البعض إلى قيم فردية وقيم اجتماعية وترتبط القيم الفردية بإشباع حاجات الإنسان المباشرة والنفسية فهي مؤقتة تزول بزوال الحدث التي ظهرت لأجله أما القيم الاجتماعية فهي قيم دائمة يتناقلها الأفراد من جيل لجيل ، فهي ترتبط بمعيشة الإنسان في الوسط الاجتماعي كما تنقسم القيم إلى قيم تقليدية تحافظ على كل ما هو قديم وقيم عقلية متحررة تميل إلى كل ما هو جديد وحديث.²

تعكس تصنيفات القيم عن وجود مجموعة قيم مكونة للقيم بحيث تربط بينها شبكة من العلاقات التي تتفاعل فيما بينها قصد تأدية وظائف عدة للفرد ، ويستند هذا التقسيم إلى عدة معايير وأسس خاصة بكل باحث تبعا لوجهات نظرهم وللمنظومة التي تنتمي إليها، إذ نجد قيمة واحدة تتضمن عدة قيم ، مثل القيم الأخلاقية

¹ أحسن عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص. 103-105.

² نفس المرجع، ص. 107.

وماتحتويه من قيم كالصدق، والأمانة، والمسؤولية، والقيم الاقتصادية والتي تشمل كل من الربح، العائد المادي، هذا التصنيف للقيم لا يعني بالضرورة أن كل قيمة تندرج ضمن قيمة دون الأخرى، فهناك تداخل بين هاتين القيم فما نجده في قيمة ما قد يكون في القيمة الأخرى فما يكون مندرجا ضمن القيم الاجتماعية قد يكون ضمن القيمة الأخلاقية وقد يكون ضمن القيم الدينية، هذا التداخل يعكس أن القيم هي أحد المكونات الأساسية للثقافة داخل مجتمع ما والتي ترتبط أشد الارتباط بالبناء الاجتماعي بحيث تعطي تحليلا واقعيا أشد صلة بالفرد والجماعة والمجتمع ومن ثمة البيئة المحيطة بهم .

5-المدخل النظرية المفسرة للقيم في علم الاجتماع :عرفت منظومة القيم عدة اتجاهات نظرية تناولت المفهوم من بين هذه الاتجاهات نجد مايلي:

5-1-المدخل الإسلامي في دراسة القيم: ترتبط نظرة الاسلام للقيم من التصور العقائدي والسلوك القيمي فهما مرتبطان ببعضهما البعض ارتباطا وثيقا، فالسلوك الإنساني لا ينبع من فراغ بل يقوم على قاعدة راسخة من المعتقدات المعرفية والوجدانية التي تشكل الدافع الأقوى لما يصدر عن الإنسان ، وتنطلق القيم في الفكر الإسلامي من القرءان الكريم والحديث النبوي الشريف من مبدأ العمل الصالح، فالإيمان لا يعد كاملا إلا إذا اقترن بالعمل الصالح الذي يعبر عنه وقد ورد في هذا المعنى العديد من الآيات القرآنية الكريمة التي تؤكد هذه الحقيقة وتبينها في قوله تعالى : (مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ)²، وكذلك (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ)³.

ومن الأحاديث النبوية الشريفة التي تطرقت إلى هذا الموضوع نذكر منها "الإيمان بضغ وسنون أو سبغون شعبة أذناها إمطة الأذى عن الطريق وأرفعها قول لآله إلا الله"، كذلك قول رسولنا الكريم "لاتدخلوا الجنة حتى تؤمنوا، ولا تؤمنوا حتى تحابوا، ألا أدلكم على شيء إذا فعلتموه تحاببتم، أفشوا السلام بينكم".⁴

¹ ماجد زكي الجلال، المرجع السابق، ص. 58 .

²سورة النحل 97 .

³سورة فصلت 8.

⁴ صحيح البخاري.

ومن هنا فالسلوك الإنساني منبعه العقيدة السليمة والتصورات الصحيحة ومن هنا كانت قيمة التوحيد هي قمة القيم الإسلامية وأساسها حيث تأتي في قمة الهرم التي تشتق منها بقية القيم الأخرى التي تلزم صاحبها بأنماط سلوكية إيجابية محددة مرغوب فيها وتبعده عن أنماط سلوكية غير مرغوب فيها، فالقيم في العقيدة الإسلامية تقوم على التعاليم الدينية التي تشكل السمة الفارقة عن المنظومات والأديان الأخرى، فقيم الإسلام كلها خيرة وفاعلة فكل قيمة فاضلة تبناها الإسلام وكل قيمة قبيحة حاربها ودعا إلى نبذها،¹ فسلم القيم في الإسلام هو سلم ثلاثي يتكون من المراتب التالية :

أ- قيم إيجابية وهي القيم المفروضة التي يجب الإلتزام بها وعدم التقصير فيها ،فهي قيم مرغوب فيها من غير إلزام .

ب- قيم سلبية تشمل كل من القيم المنهي عنها أو القيم المحرمة التي يجب الإبتعاد عنها فهي قيم مكروهة حث الشرع عن الإبتعاد عنها من غير إلزام .

ج- القيم المباحة وهنا يكون فيها الخيار بالنسبة للفرد مفتوح بين الفعل والترك .

ومن هنا فالقيم الإسلامية تتميز بالثبات وفق المنطلقات المؤسسة لها وتبنى على أساس إعطاء الفرد حرية الإختيار والإرادة لما يختاره من قيم وفي نفس الوقت تربط بين الحرية والإرادة وبين المسؤولية والجزاء.²

5-2- المدخل الخلدوني في دراسة القيم :انطلق بن خلدون في دراسته للقيم من خلال اهتمامه بعلم العمران البشري حيث أشار في ذلك من خلال مقدمته عبرتناوله لصفات البدو والحضر ، فهو يرى أن العمران البدوي هو أساس العمران الحضري ،فالبدو هم الذين يقتصرون على ما هو ضروري في حياتهم دون ذلك، والحضر هم المتتعمون في الترف ، فمنصفات البدو عند ابن خلدون أنهم يتسمون بصفات أقرب إلى الخير من الحضر ويفسر ذلك على أن النفس البشرية إذا ماهيئت فطرتها لقبول مايرد عليها وينطبع من خير فيها أو شر وذلك في قول رسول الله عليه الصلاة والسلام (كُلُّ مَوْلُودٍ يُوَلَّدُ عَلَى الْفِطْرَةِ وَوَالِدِيهِ يَهُودَانِيهِ أَوْ يَنْصَرَانِيهِ أَوْ يَمَجْسَانِيهِ)⁴ فصاحب الخير إذا سبق إلى نفسه الخير وحصلت له ملكته بعد عن الشر وصعب عليه طريقه

¹ ماجد زكي الجلاذ ،المرجع السابق، ص ص.58-59.

² نفس المرجع ، ص ص 60-61.

³ عبد الرحمن بن خلدون ، مقدمة ابن خلدون:المستشرق الفرنسي كاترمير ،(بيروت :مكتبة علي مولا لبنان،المجلد1، 1996)ص.225.

⁴صحيح ابن حبان،ص.129.

وكذلك صاحب الشر ،فابن خلدون ينظر إلى أهل الحضرة على أنهما أقرب للشر على أهل البدو بسبب كثرة ما يعانون منه من فنون وعوائد الترف والإقبال على الدنيا،وبذلك تلوثت أنفسهم بكثير من مذمومات الشروبذلك بعد عليهم طريق الخير فهم أقل حشمة وحياء ،فوجد كثيرا منهم يتكلمون بالفحشاء في مجالسهم وبين كبرائهم ومحارمهم لا يصددهم وازع الحشمة عن السوء في التظاهر بالفحشاء قولاً وفعلاً ،أما البدو فهم على حسب ابن خلدون فهم أقرب بكثير إلى الخير وأبعد عما ينطبع في النفس من سوء الملكات والعوائد المذمومة ، كما أضاف ابن خلدون سمة أخرى يتسم بها أهل البدو ألا وهي الشجاعة فهم يدافعون عن أنفسهم ولا يوكلون أمرهم لغيرهم ولا يثقون فيهم فهم دوما يحملون السلاح نتيجة تفردهم عن المجتمع وتوحشهم ، أما أهل الحضرة أوكلوا أمورهم في الدفاع عن ممتلكاتهم إلى ولاة أمورهم والحامية عليهم من الحراس نتيجة انغماسهم في الترف فهم قد ألقوا السلاح وربوا على ذلك أجيالا حتى أنزلوا منزلة النساء والولدان وصار ذلك خلقا لهم.¹

5-3- المدخل الماركسي:انطلق الفكر الماركسي في تفسيره للقيم من فكرة أن القيم عند الرأسمالية هي مظهر من مظاهر الايديولوجية حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن القيم هي مجرد انعكاس لأسلوب الإنتاج الذي يتشعب إلى قوى وعلاقات الإنتاج ، فقوى الإنتاج أكثر ثورية وأقرب تغيرا من علاقات الإنتاج كما أن عناصر الإنتاج أكثر عناصر القوى الانتاجية تغيرا ،وبالتالي فالقيم الصاعدة هي المعبرة عنه وهي كل لون من ألوان الفكر وماهي إلا تعبير عن المادة وانعكاس لها ،فالماركسيون يروا أن قوى الإنتاج تستمد ثورتها من السعي نحو تحسين أساليب العمل الذي يؤدي إلى تغيير العلاقات الإنتاجية السائدة ،فالقيم تسبق إختراع الأداة التي تعد في نظر الماركسية جوهر ثورية القوى الإنتاجية ومحرك التطور الإجتماعي،وبذلك يمكن قول أن الماركسية في ترتيبها لعناصر الفاعلية الإنسانية تضع المادة قبل القيمة،فالماركسية تنظر إلى الطبقة العاملة على أنها تتصف بصفات الكمال بعيدة عن كل القيم التقليدية ذلك أن الطبقة العاملة هي التي تحمل تبعه نقل المجتمع إلى المراحل اللاحقة التي تحقق القيم المثالية شأنها شأن كل طبقة صاعدة في كل مرحلة.²

¹عبد الرحمن بن خلدون ،المرجع السابق،ص ص.226-229.

²صلاح قنصوة ، نظرية القيمة في الفكر المعاصر،(القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع ،1987)، ص ص.207-208.

فالماركسية تختلف عن النظريات الأخرى في إقامتها نظرة كلية تتجاوز النظرة الرأسمالية في التطلع إلى نظام لاطبقي تحل فيه جميع مشكلات الإنسان بعيدا عن أوجه الصراع بين الطبقة الحاكمة المالكة، ويقوم الفكر الماركسي على :

أ- الاستغلال الطبقي القائم بين استغلال الطبقة المالكة للطبقة المحكومة التي لاتملك أي شيء .

ب- الوعي الطبقي هو إدراك كل طبقة لمصالحها الذي هو مصدر للقيم ومن ثمة فليس هناك قيم مشتركة في المجتمع الطبقي ، فلكل طبقة قيمها التي تتحدد وفق مصالحها .

ج- قانون التطور الحتمي للمجتمع القائم على انتصار قيم طبقة على أخرى، بحيث يكون هذا التطور متناسبا مع تعبير الأفراد في الدعوة إلى قيم جديدة وفي هذا المعنى يقول ماركسليس وعي الناس هو الذي يحدد وجودهم بل وجودهما إجتماعي هو الذي يحدد وعيهم.¹

د- أن القيم نسبية وذات طبيعة دينامية، متطورة ومتغيرة بتغيير الأوضاع الاقتصادية، ومختلفة باختلاف المراحل التطورية التي يمر بها المجتمع، كما أنها تتباين بتباين الوضع والظروف المادية للطبقات المكونة للبناء الطبقي في المجتمع، لذا فالقيم الإنسانية المطلقة حسب هذا المدخل لايمكن أن توجد في مجتمع يتسم بالصراع بين الطبقات لكنها سوف توجد حينما تزول الملكية ويزول معها استغلال الإنسان للإنسان وهذا لا يكون إلا بتحقيق الشيوعية تحققا كاملا.²

4-5- المدخل الوظيفي: يستند هذا الاتجاه في تصوره على المماثلة العضوية للكائن الحي من خلال شرح كيفية إسهام كل جزء من النسق في تحقيق التكامل، الاستمرارية وتحقيق التوازن، ومن بين رواد هذا الإتجاه:

أ- دور كايم الذي انطلق في فكره على فلسفة الأخلاق النفعية أين إلتفت إلى فكرة الضمير الجمعي واعتبره مصدرا للقيم، بحيث يرى أن القيم لا تكون موضوعية وعامة إلا اعتبرت في ذاتها قيمة جمعية منشقة عن الذات الفردية،³ فالمجتمع في نظر دور كايم هو مصدر القيم والمشرع الوحيد لها وهو معيار التقييم الخلفي

¹صلاح قنصوة، المرجع السابق، ص. 208.

²حميد خروف، "القيم من منظور اجتماعي": مقاربة نظرية، مجلة العلوم الإنسانية، (العدد 20، 2003)، ص. 72.

³قباري اسماعيل، علم الاجتماع والإيديولوجيات (مصر: المكتب العربي الحديث للطباعة والنشر، د س)، ص ص. 68-69.

فهو روح الجماعة التي تمثل القوة لتحقيق غايات إنسانية ومثل جمعية تجعل الإنسان يسمو عن نزعته الفردية ويتعدى وجوده الذاتي وينخرط في الوجود الجمعي، فحسب دور كايم فإنه لا يمكن أن تقوم للمجتمع قائمة دون خلق القيم والمثل العليا التي تكون الأساس الوجودي له وبذلك تقدمه وتطوره .

ب-تالكوت بارسونز أكد بارسونز أن القيمة هي التي تحدد بنية الفعل الاجتماعي وتفرض هيكله وبذلك فقد تحدد الفعل الاجتماعي عنده في ثلاثة أدوار تتمثل في كل من دور الفاعل والموقف والموجهات ، ومن ذلك فإن القيمة عند بارسونز تتوظف في القيام بدور موجهات الفعل في المواقف الاجتماعية، لهذا بارسونز ينظر إلى القيم على "أنها مجموعة معايير أو قواعد للاختيار بين عدة موجهات، لكي تؤدي القيم وظائفها الاجتماعية باعتبارها أجزاء أساسية من الثقافة، تعبر عن العناصر المشتركة والجوانب المقبولة اجتماعيا وفق أنساق رمزية محددة سابقا"، بحيث تدخل القيم كعنصر جوهري في تركيبة البناء الاجتماعي ووظيفتها لتحقيق التماسك والتضامن الاجتماعي من أجل الحفاظ على البناء الاجتماعي، وإلا أدى ذلك إلى انهياره وتفككه، فيرى بارسونز أن الإنسان يكتسب القيم منذ صغره ومن خلال عمليات التنشئة الاجتماعية التي تساعده على عملية التكيف الاجتماعي وفهم النظم والأدوار الموكلة له، ولذلك فإن عملية اكتساب القيم من العمليات الثقافية التي تؤكد للفرد الشعور بالتماسك وترسم محددات السلوك بحيث تكون حاضرة في كل فعل وفي كل موقف من المواقف، ومن هنا فالقيم هي عبارة عن مكونات الموقف الاجتماعي التي تنجم عن ظروف ثقافية وتتأثر بمؤثرات ومعايير اجتماعية، بحيث تنحصر وظيفة الثقافة في توجيه القيم وتنظيم تصورات الأشياء المرغوب فيها.¹

5-5- المدخل التاريخي: ينظر الاتجاه التاريخي إلى القيم على أنها مجرد تركيبات ثقافية أو مصطنعات اجتماعية صدرت عن مواقف ومحددات تاريخية، وبالتركيز على ذلك نجد أن القيمة ليست إلا رابطة بين الإنسان والمجتمع وتخضع في نفس الوقت لحركة الزمان التاريخي، فالقيمة في التاريخ ناتجة عن التجربة المعاشة التي يحياها الإنسان ويسعى إلى تحقيق التكيف والتعايش معها أخلاقيا باعتباره فاعل أخلاقي وحامل للقيم، فأصحاب هذا الاتجاه ينظرون إلى القيم على أنها قيم أشخاص وليس قيم أشياء من منطلق أن²

¹ قباري اسماعيل، المرجع السابق، صص 73-86.

² نفس المرجع، صص 74-75.

الإنسان هو الكائن التاريخي الذي يضيف على سلوكه معناه ومغزاه، فالقيمة هي قيمة الإنسان الذي ينتمي إلى ثقافة معينة وقيمة السلوك تتطابق مع الإرادة والتاريخ، فمثلاً المثل العليا والنوايا والتضحيات وقيم النبالة والوفاء والشجاعة والبطولة كلها أمور نسبية متغيرة يحملها الإنسان ككائن اجتماعي منخرط في زمرة أو أسرة تخضع لحكم الزمان ومنطق التاريخ، وانطلاقاً من هذا فإن القيم تلحق بالسمات التاريخية بحيث تعترتها¹ ملامح التغيير والتطور وتأخذ بحركة التطور التاريخي بحيث يترقى الإنسان مع التقدم العلمي والتغيير الاجتماعي والثقافيين مستوى الكائن الحيواني الذي تغلب عليه قيم الأنانية الفطرية إلى مستوى الإنسان ككائن اجتماعي متحضر يأخذ بالقيم الاجتماعية الغيرية ومن رواد هذا المدخل :

أ- ماكس فيبر: الذي ظهر تناوله للقيم في نظريته المشهورة عن "الفعل الاجتماعي" حيث يرى فيبر أن السلوك أو الفعل الذي تفرضه القيم يتجه دوماً وباستمرار نحو تحقيق القيم الاجتماعية السائدة، فهو سلوك يصدر لتحقيق قيم اجتماعية معينة بالذات، فالإنسان يسلك نمطاً سلوكياً معيناً وفق قيم معينة تفرض نفسها بحيث يكون إدراك الفرد لهاته القيم من خلال عملية الحدس الجوهري أو الفاعل الاجتماعي، بمعنى ذلك أن القيم هي الموجّهات لنمط السلوك حيث تتضمن هذه القيم الأوامر التي تحكم سلوك الإنسان بطريقة ضاغطة أو تصنع عض المطالب التي يضطر الإنسان القيام بها، وقد ركز فيبر في تحليله للقيم على القيم الدينية أو الخلقية كونها موجّهات الفعل وهي القيم المطلقة الواجب اتباعها.²

ب- أما نوربرت إلياس: أكد على وجود علاقة بين الفرد والمجتمع فالعلاقة بينهما هي علاقة تأثر وتأثير حيث يطرح هوية النحن والأنا، مبيناً ذلك وفق مقارنة توفيقية بين التصور الكلي لدور كاييم المبني على الوعي الجمعي والقصور الفردي عن ماكس فيبر من خلال توظيفه لمفهوم سلطة الدولة التي تعبر المحرك الأساسي للحضارة، فما يدعوا إليه إلياس هو ظهور وانتشار معتقدات جديدة دينية وفلسفية تعكس وجود مجموعة من القيم التي تضمن حصول الأفراد على طرائق جديدة في التفكير والتحدث عن العلاقات فيما بينهم وعن وجودهم الزمني، الأمر الذي يكشف عن وجود عملية اجتماعية تاريخية معقدة تجمع أشكالاً علانقية ودلالات سيرية مع وجود تحولات في العلاقات الاجتماعية وتغيرات في الأشكال الرمزية بحيث تفسر نشوء أنا وفق³

¹ قباري اسماعيل، المرجع السابق، ص ص. 74-75.

² نفس المرجع، ص ص. 84-86.

³ كلود دوبار، أزمة الهويات: ترجمة رندة بعث، (بيروت: لمكتبة الشرقية، ط1، 2008)، ص. 49.

صيغة شهيرة ، ثم الاعتراف بها بفضل شكل جديد للنحن، هذا من جهة ومن جهة أخرى وظف إلياس مفهوم الهايبيتوس ليعنى به تلك المعرفة المخزنة للأفراد بشكل غير واع وتتجذر مع الوقت بفعل مؤسسات التنشئة الاجتماعية أو التطبع أو من خلال عملية الاندماج الاجتماعي سواء كان هذا فردياً أو جماعياً. حيث يتشرب الأفراد خلال هذه العملية مجموعة من المعايير والقيم والمعتقدات والعادات المجتمعية بفعل عملية التطبع والتماثل مع البنية الموضوعية ، حيث يتحول هذا الهايبيتوس عبر التطور التاريخي والانتقال من جيل لجيل آخر.

ومن خلال ذلك فإن مفهوم القيم عند نوربرت إلياس يعتمد على التاريخ في تتبع القيم وتشكلها عبر المراحل الزمنية في ظل هوية بشرية جماعية تشكل لغتهم وثقافتهم وأمتهم ، بحيث يمر الاعتراف بها بالدستور الذي يمثل الدولة ، الأمة أو الجماعة الثقافية .

5-6- المدخل الثقافي: يركز أنصار هذا الإتجاه على البعد الثقافي للقيم حيث يعتبر القيم منتجات ثقافية تصدر عن بنية الواقع الاجتماعي ، فهي أنساق أنساق متكاملة تتسجم مع سائر أنساق المجتمع ، إذ أن كلها أشكال ثقافية ملتحمة في كل ثقافة من الثقافات،² وينطلق هذا الاتجاه من أن العوامل الاجتماعية والثقافية لها أثرها الواضح في اكتساب القيم وصدور الأحكام القيمية ، إذ يرى أنصار هذا المدخل أن الثقافة ماهي إلا عبارة من الأفكار والمعتقدات والعادات والقيم المشتركة التي تتميز بالخصوصية والقابلية على التغير والتبدل حيث لكل جماعة في المجتمع ما يميزها عن غيرها من ناحية السلوك والعادات والتقاليد ومن بين أنصار هذا المدخل:

أ- **بيتريم سوروكين:** يؤكد سوروكين في كتابه الديناميكا الاجتماعية والثقافية على وجود قيم الثقافة الفكرية حين تسود أنساق المعرفة التي تتعلق بالدين والوحي والإلهام إذ يرى أن هذه القيم ماهي إلا صورة متكاملة تتسجم مع سائر أنساق المجتمع، إذ لا يتحقق ذلك إلا من خلال وجود قيمة الحقيقة والمعرفة التي تتسجم في أشكال الفكر الديني ، الفلسفي والعلمي التي تشكل بذاتها أنماطاً ثقافية تلتحم في كل ثقافة من³

¹ عبد الغني عماد ، مسيولوجيا الهوية، جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء، (بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، 2017)، ص ص. 51 - 52.

² عبد الغني عماد ، المرجع السابق، ص ص. 52-89.

³ اسماعيل قباري، المرجع السابق، ص. 95.

الثقافات، ليعبر عنها بعد ذلك الأفراد والجماعات في أنماط سلوكية محددة طبقاً لتصورات قيمة قائمة في كل المجتمعات وسائر الثقافات.

ب- أما مالك بن نبي: ينطلق مالك بن نبي من فكره من تعريفه للقيم القصوى والتي يراها ترتبط ببشر يؤمنون بها، حيث يرى أنها هي طاقة الدخول في التاريخ من خلال الايمان بكتاب الله والتصديق به، ثم تأتي القيم العليا التي تتصل بموقف المسلم العملي، فنجاح الفرد أو فشله لا يرتبط بالقيم القصوى وإنما بمدى فاعلية القيم العليا عند الانسان المسلم الذي يمثل فاعليتها الاجتماعية، فالفاعلية في الأداء ترتبط روحياً بالقيم القصوى، وبالتالي فإن نظرة بن نبي ترتكز على الجانب الأخلاقي منها وربطه بالدين الاسلامي من خلال طرحه إذ يعتبر القيم الخلقية هي أساس النشاط المشترك وعليه تتحدد التفاعلات الاجتماعية من خلال وجود شبكة من العلاقات تؤلف العناصر المختلفة للمجتمع¹، فهذه القيم على حسب اعتباره بمثابة قوة من قوالتغيير في أي مجتمع، لأن تنظيمه يجري وفق وفقل لقواعد ومقاييس تعبر في الغالب عن كونها قيم خلقية لم ينتجها بل توجه نشاطه في سبيل غايته²، وفي نفس السياق يؤكد بن نبي على أن أكثر ما يحدد المجتمع هو ثقافته حيث لا تقوم هذه الأخيرة بوظيفتها إلا من خلال وجود عدة مكونات من أهمها المكون الأخلاقي باعتباره قوة التماسك اللازمة للأفراد في المجتمع، بحيث تربطهم ببعضهم البعض من منطلق غريزة الحياة في الجماعة عند الفرد، الذي يقوم المجتمع بتهديبها وتوظيفها بقيمة خلقية سامية، فالقيم السامية أو الأخلاق الحميدة حسب منظوره والتي يقرها الدين الاسلامي هي الكفيلة ببناء مجتمع متماسك وذو حضارة راقية.³

ج- أما فريدبورغ: يرى أن القيم هي ظاهرة ثقافية وقاعدة لهوية كل فرد، فالفرد يستوعب القيم والمواقف من خلال ثقافته، فهي حسب رأيه بناء ينجزه الفاعلين اتجاه فاعلين آخرين داخل المنظمة وهي ذلك الكل من نماذج الفعل والعلاقات الضرورية للفعل الجماعي وحصيلة امتزاج وتفاعل ثقافة النسق الخارجي الأكبر الذي هو النسق الاجتماعي مع النسق الداخلي وما يحمله من قواعد وقيم خاصة قصد ايجاد صيغة من التوازن.⁴

5-7- المدخل البنائي التكويني: تخضع القيم لمجموعة من المحكات المركزية التي تشكل دلالتها وهي :

¹ مالك بن نبي، ميلاد مجتمع: ترجمة شاهين عبد الصبور، (دمشق: دار الفكر للنشر والتوزيع، ج1)، ص.48-53.

² عمر بن عيسى، مالك بن نبي في تاريخ الفكر الإسلامي وفي مستقبل المجتمع الإسلامي، (دمشق: دار الفكر، 2007)، ص.16.

³ زكي ميلاد، مالك بن نبي ومشكلات الحضارة، (بيروت: دار الفكر المعاصر، 1998)، ص.99.

⁴ ناصر قاسمي، المرجع السابق، ص.106.

أ- **الرأسمال الثقافي**: تطرق بورديو في هذا المفهوم من خلال اعتباره مفهوم ينتقل إلى الأفراد عبر طريقتين هما الأسرة التي يكتسب منها قيم محددة للسلوك والثاني عن طريق نظام التعليم الذي يعتبره أكبر معيق ثقافي لأنه مسؤول عن إعادة الإنتاج للأوضاع الثقافية السائدة من خلال إعادة تسويغ قيم وثقافة الطبقة المسيطرة حيث يعتبره بمثابة العنف الرمزي الذي لا يلفت إليه أحد، إذ يقوم نظام التعليم على تحويل القيم والثقافة الطبقة المسيطرة إلى معرفته وبالتالي يتم مكافئة الذين يقومون بعملية إعادة الإنتاج لهذه القيم .

ب- **الرأسمال الاجتماعي**: وتشمل مختلف الصلات التي يعقدها الفرد داخل الشبكة الاجتماعية باعتباره عضو فيه، إذ تعد هذه الشبكة مفتاح الفوائد المادية والرمزية، بحيث تعمل هذه الشبكات على زيادة الرأسمال الكلي من خلال امتلاك الفرد لرأسمال اجتماعي باستثمار العلاقات الاجتماعية المتنوعة .

ج- **الرأسمال الرمزي**: يشير إلى المكانة التي يكتسبها الفرد ويتم التعبير عن هذه المكانة من خلال علامات التمييز في كل مجال .¹

د- **المجال** : تمثل هذا المفهوم عند بورديو في وجود عدة فضاءات اجتماعية أساسها نشاط معين خاصة في ظل المجتمعات الحديثة التي أثرت على وجود مجالات مستقلة ذاتيا، حيث نجد نوع من الصراع والتنافس بين الفاعلين في المجال قائم على مواقع السلطة، ويودور هذا الصراع والتنافس على امتلاك الحق والشرعية في التعبير عن الحقل واحتكار المنافع التي يدرها أو بين الفاعلين القدماء والجدد.

هـ- **الهابيتوس** : ويقصد به بورديو التطبع والذي هو عبارة عن نسق من الاستعدادات المكتسبة خلال العلاقة بمجال معين، بحيث يصبح محدثا وفعالاً إذا التقى بشروط فاعليته المماثلة لتلك التي أنتجته، فهي تلقائية ومولدة تؤكد نفسها في مواجهة مختلف التغيرات، بحيث تكون هذه الاستعدادات متأقلمة مع الحاضر والمستقبل، فهو نتاج تاريخي فردي يتكون من خلال التجارب التكوينية لمرحلة الطفولة .

و- **إعادة الإنتاج** : ويركز بورديو هنا على عملية التفاعل بين المواقف والعلاقات التي تسعى إلى إعادة الانتاج لمختلف علاقات السيطرة وفقا لعدة استراتيجيات معينة فردية أو جماعية، بحيث تكون² هذه

¹ أحمد موسى بدوي، «ما بين الفعل والبناء الاجتماعي»: بحث في نظرية الممارسة لدى بورديو، مجلة إضافات، (العدد 8، 2009)، ص. 18.

² بيير بورديو، أسئلة علم الاجتماع حول الثقافة والسلطة والعنف الرمزي: ترجمة إبراهيم فتحي، (القاهرة: دار العالم الثالث، ط1، 1995)، ص. 11.

الاستراتيجية مرتبطة ولها علاقة وثيقة بالتغير الاجتماعي، وعليه تتشكل القيم بطريقة غير واعية عبر عملية التطبع التي تعيد إنتاجها وفق متطلبات الحقل الذي يحكم فيه الراسمیل التي يملكها الفاعل .¹

بالنظر إلى المداخل النظرية والفكرية السابقة الذكر والتي تناولت مفهوم القيم، إذ أن وجودها مربوط بغايات وأهداف سواء على المستوى الفردي، الجماعي، أو الاجتماعي بل حتى على المستوى الحضاري، حيث كشفت هذه الطروحات عن ارتباط هذه القيم بمنشئها الاجتماعي، المادي والتاريخي، الثقافي أو الديني، إلا أن ذلك لا يخفي عنا حقيقة واحدة هي أن ارتباط القيم مرهون بالمجتمع وثقافته وبالمنطلقات الفكرية والعقائدية التي توجهه، على اعتبارها الموجه الأساسي والمركزي لمختلف سلوكيات الأفراد والجماعات .

ثانيا - مقارنة نظرية لتمثلات قيم العمل في الفكر السوسيوتنظيمي.

1-مدخل لمفهوم التمثلات: شكل مفهوم التمثل اهماما بارزا لدى المنظرين في مختلف كتاباتهم خاصة لدى علماء الاجتماع وعلماء علم النفس الاجتماعي ومن خلال ذلك سوف نستعرض نشأة هذا المفهوم وتطور مدلوله في النقاط التي سنوردها كالتالي :

1-1-التطور التاريخي لمفهوم التمثلات : لقد ظهر مفهوم التمثل منذ القدم وذلك في طروحات الكثير من المفكرين، إلا أن هذا المفهوم لم يلقى رواجاً كبيراً إلا من خلال أعمال عالم الاجتماع إميل دور كايم (**Emille durkheim**) من خلال منظوره السوسولوجي التمثلات الجمعية معتبرا إياها مجموعة من التراكمات القيمة المنتجة من طرف المجتمع إلا أن هذا المفهوم سرعان ما شهد تراجعاً وكمونا لمدة نصف قرن بعد الرواج الذي لقيه في فرنسا نتيجة تفسيرياته التي طغت عليها الحتمية الاجتماعية في تفسير التمثلات عند الأفراد ، مما دفع سيرج موسكوفيتشي (**miscovici**) إلى إعادة صياغته و أطلق عليه اسم التمثلات الاجتماعية مستمداً أفكاره من إميل دوركايم ، وقد قام سيرج بتحليل هذا المفهوم من خلال دلالاته القيمة الاجتماعية الثقافية والمعرفية ، حيث يرى أن التمثل ما هو إلا عبارة عن مجمل الصور والمواقف والمعارف والمعتقدات التي يصعب تفكيكها أو تجزئتها ومن ثم إحالتها لمواقف ذاتية أو فردية كما هو في² الطرح السيكولوجي أو لمواقف جمعية كما هو في الطرح الدوركايمي، وقد بقي هذا المفهوم في حالة تجاذب

¹ببير بورديو ، أسئلة علم الاجتماع حول الثقافة والسلطة والعنف الرمزي:ترجمة إبراهيم فتحي، (القاهرة: دار العالم الثالث، ط1، 1995)، ص.11.

²عماد عبد الغني، سوسولوجيا الهوية، المرجع السابق، ص ص.114-115.

لمدة من الزمن ليشهد بعد ذلك مرحلة كمون تصل لمدة 10 سنوات ليعود إلى الظهور مرة أخرى في مجال علم النفس الاجتماعي كتيار فكري قائم بذاته من خلال العديد من المقالات والمنشورات، مؤكداً بذلك على دور التمثل في فهم معطيات الواقع ودراسة العلاقات بين الأفراد والمحيط وذلك بسبب التغيرات الاستمولوجية في حقل علم النفس والعلوم الاجتماعية بعد أن سيطر الفكر الماركسي الذي أعاق تطوره، وفي خضم ذلك برزت العديد من المدارس التي تناولت هذا المفهوم كما اختلفت منطلقاتها الفكرية في تفسير دلالاته ومن بين أبرزها مدرسة جنيف التي ترى أن التمثلات الاجتماعية هي المحرك الأساسي لاتخاذ أي موقف اتجاه وضعية أو مفهوم معين مرتبط بانتماء الفرد أو الجماعة، في حين عبرت جودليه (Jodlet) على أن التمثلات تتمركز حول الوظيفة الرمزية في الفكر الاجتماعي وجانبه الانفعالي ومظاهره خلال الممارسات اليومية هذا ما أضاف بعد جديد في مسار البحث عن التمثلات الاجتماعية.¹

1-2- خصائص التمثلات : تتحدد خصائص التمثلات من خلال ما بينته جودلي في خمسة خصائص

أساسية تتمثل في:

- أ- أنها اجتماعية ينقاسها أفراد المجتمع باعتبارها تبنى من الوعاء الثقافي المشترك بين أفراد المجتمع.
- ب- أنها تمثل كائن لذاته، أي لا يوجد تمثل بدون موضوع بحيث يكتسي هذا التمثل صفة التشارك بين أفراد الجماعة
- ج- لها طابع التصوير وخاصة جعل الواقع والفكرة والإدراك والمفهوم قابلين للتبادل .
- د- لها طابع رمزي ومهم وبناء .
- هـ- تمتاز بالاستقلالية والابداع.²

¹ ابن ملوكة شهبناز، المرجع السابق، صص. 23-24.

² D. Jodlet, representation sociale, phenomenes, concept, theorie en psychologiesociale, (paris, puf, 1984), pp. 364. 365.

1-3- أبعاد التمثلات: بالرجوع إلى مفهوم التمثلات يمكن أن نحدد ثلاثة أبعاد لمفهومه وهي :

أ- البعد الأول :حيث يقوم فيعملية بناء للواقع انطلاقا من تحديد نمط للتوقعات وتصفية المعلومات التي يوفرها الواقع ويعمل على تشكيلها وبنائها بما يجعلها مناسبة لهذه التمثلات.

ب- البعد الثاني : ويشمل مجموعة من الطقوس ،الأفكار والقيم التي تعبر عن انتماء الفرد للجماعة ،بحيث تعد بمثابة الإطار المرجعي التي تحكم القواعد والروابط الاجتماعية وتصور السلوكات اللازمة.

ج- البعد الثالث: ويعمل على تحديد نمط العلاقات بين الفرد والجماعة النسيج الاجتماعيكون التمثل لا يتحقق إلا في ظلّه فهو عبارة عن مجموعة من العلاقات والتفاعلات بين أفراد المجتمع.¹

1-4- عملية تكوين وبناء التمثلات: تركز عملية بناء التمثلات على عدة جوانب وخطوات حددها كل ميسكوفيتشي (miscovici) وجودلي (jodlet)وهي:

1-4-1- انطلقت جودلي (jodlet) في تحديدها لتركيبية التمثلات من خلال التركيز على جانبين هما :

أ- الجانب المعرفي: يركز هذا الجانب الذي من خلاله يبني التمثل موضوعه ، ويركز على بعدين أساسيين :
- أن يكون الموضوع في حالة تفاعل أو يواجه حافزا اجتماعيا ،ثم يظهر بعد ذلك كحالة من الإدراك الاجتماعي .

-الانتماء كون الذات موضوعا اجتماعيا ينطوي في تفصيله على الأفكار ، القيم والنماذج التي يحصل عليها من خلال مجموعته التي ينتمي إليها ،أوعن طريق الايديولوجيات التي يتم تناقلها في المجتمع .

ب- الجانب الاجتماعي: ويركز هذا الجانب على الطابع الاجتماعي للتمثل وذلك عن طريق استخدام أنظمة الرموز المختلفة والتفسيرات التي يوفرها المجتمع أو من خلال عملية إسقاط القيم ،وبالتالي يصبح التمثل تعبيرا عن موضوعات تشترك في نفس التجربة الاجتماعية .²

¹ عماد عبد الغني، المرجع السابق ،ص.116.

²D.jodlet:op.cit,p365

1-4-2- أما ميسكوفيتشي (miscovici) حدد ثلاث خطوات لبناء التمثلات تتمثل في :

أ- عملية التوضيح: تبدأ هذه العملية من خلال تنظيم المعارف المكونة للتمثل وتحويل عناصره النظرية المجردة إلى صور واقعية بحيث يصبح كل ما هو صعب بديهي ويتحول من المجرد إلى الملموس وكل ما هو علائقي إلى معرفة تتجسد في صورة الشيء .

أ-مرحلة انتقاء المعلومات : وهنا يقوم الفرد بإزاحة مختلف مكونات الموضوع الجديد عن إطاره الأصلي وانتقاء ما يتناسب مع أنساق القيم التي ينتمي إليها ،وبعد ذلك يقوم الفرد بعملية الضبط والتحكم في الموضوع ب-مرحلة التخطيط الصوري أو الشكلي بمعنى وجود صورة منسجمة لها معنى لدى الفاعل بحيث تجسد وتوضح الظاهرة مجال التمثل ¹.

ج-مرحلة تحول التمثل إلى صورة لها معنى : وهنا تتحول النواة الشكلية إلى الصورة الواقعية بفضل سيرورة التوضيح ،بحيث تصبح للكلمات والمفاهيم معنى تمكن الفاعل من تصنيف السلوكيات دون حواجز .

د-مرحلة الترسخ : يتم في هذه المرحلة ترسيخ التمثل في المحيط الاجتماعي قصد استخدامه وتداوله في الحياة الاجتماعية ،فالترسيخ هو عملية إدماج النظام الفكري لكي يتحول إلى إطار مرجعي ،بحيث يتم هذا الإدماج بناء على القيم والمعتقدات التي تمكن الفاعل من تفسير علاقاته وتوقعات الآخر ، ثم ينتقل هذا الترسخ إلى عملية بناء التمثلات وفق الطريقة التي يتمثل بها الأفراد مع تحليل العلاقة بين التمثلات والانتماءات التي يحظى بها كل فرد تتم عملية الإدماج المواضيع الجديد في النظام القيمي بحيث لا يحدث ذلك إلا وتولد عن ذلك اصطدامات بين ما هو قديم وجديد مما يؤدي الى تحولات في الإدراك وسيطرة الأفكار القديمة ².

1-5- المراحل الزمنية اللازمة لبناء تمثلات العمل : من المعروف جدا أن علاقة الفرد بالعمل تبدأ منذ دخوله مجال العمل وتعيينه في المؤسسة وانتمائه إليها ،إلا أن تشكل تمثلات العمل تختلف باختلاف أنظمة

¹ بن ملوكة شهيناز، المرجع السابق، ص ص.34-35.

² نفس المرجع، ص ص.35-37.

القيم والمعايير التي تشكلت عبر حياة الفرد العامل ولذلك فإن عملية تشكيل تمثلات العمل تمر بثلاث مراحل أساسية يمكن ذكرها كالتالي :

أ-الماضي : ويشمل جميع الخبرات والتكوينات التي خضع لها الفرد وجميع التحفيزات التي يلقاها طوال حياته.

ب- الحاضر : وهو حياة الفرد في العمل والتي يمكن أن تشمل اختصاصه وكفاءاته ،قدراته ،رضاه عن مجال العمل ،مختلف القيم والاتجاهات والسلوكيات التي يبديها الفرد في العمل واتجاه العمل .

ج-المستقبل : وتشمل توقعات الفرد العامل المستقبلية اتجاه عمله فالفرد العامل له طموحات وتأمل دائم نحو المستقبل لكي يعيش حاضره ،وبالتالي فإن هذه المراحل الزمنية تكشف لنا عن مدى ضرورتها في تشكيل تمثلات العمل لدى الفرد بحيث تظهر لنا هذه المراحل دور التنشئة الاجتماعية في تكوين تمثلات الفرد والتي لها علاقة مع جماعة انتمائه،كما تكشف كذلك عن مدى تأثير القيم والمعايير المكتسبة من المجتمع بصفة عامة أو من مجتمع العمل بصفة خاصة على بناء تمثلات نحو العمل ،بحيث يقوم العامل من خلال ذلك بعملية معالجة لهذه القيم حسب رغباته وحاجاته وأهدافه ،كما تفسر عن مدى تأثير الموقف على سلوكيات الفرد وعلاقة تمثلاته بهذا الموقف ،حيث يمد الموقف الفرد بمختلف الرموز والوسائل لمواجهة مع الأخذ بعين الاعتبار طموحات الفرد وتوقعاته .¹

لقد شكلت لنا دراسة مفهوم التمثلات اللبنة الأساسية التي تقودنا وتربطنا بمفهوم قيم العمل التي يتبناها الفرد العامل في مجال عمله ،حيث يستند هذا التمثل إلى عدة عوامل وظروف ترتبط بشكل أساسي ببيئة الفرد ومجتمعه ،وفي هذا السياق فإن مفهوم التمثل في دراستنا هذه يفتح أشكالاً واضحة مرتبطة بعدة مسارات تتمثل أهمها في البحث عن الشغل استناداً إلى عدة سياسات في مجال التشغيل تتميز بانتقادات صارمة الأمر الذي يساهم في تشكيل تمثلات لدى الفرد قائمة على الانتماء الاجتماعي ،التنشئة الاجتماعية وطبيعة التكوين ،ونوع القيم والمعايير الفردية والجماعية المكتسبة عن مختلف التجارب والخبرات التي عاشها الفرد ضمن مساره التكويني والمهني ،بحيث تساهم هذه التمثلات المتشكلة من مجموعة القيم والمبادئ والتي توجه

¹بلال ريم، المرجع السابق،ص.50.

مختلف الممارسات و المكتسبات والمعارف في بناء وتكوين إجابات عن مختلف تساؤلاتهم لتصبح بعد ذلك تصورا اجتماعيا مشتركا بين الأفراد.

2-تطور مفهوم العمل وعلاقته بالقيم في الفكر الاجتماعي :

اكتسب مفهوم العمل أهمية كبرى في مختلف الدراسات السوسولوجية خاصة في علم اجتماع المنظمات لما له من دور كبير في مختلف اقتصاديات الدول، ولمعرفة هذا الارتباط الموجود بين هذين المفهومين لا بد من التطرق إلى تطور مفهوم العمل ونشأته وتطوره عبر المراحل التاريخية المتعاقبة، وذلك لاحتلاله مكانا هاما وبارزا في مختلف التحليلات السوسولوجية التي نستعرضها فيما يلي:

2-1- العمل في الفكر الإسلامي: ارتبط مفهوم العمل وقيمه في الفكر الإسلامي بالدين وبالحياتة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وبكافة المعاملات الاقتصادية والإنسانية، حيث يعتبر القرآن والسنة بمثابة القانون الذي يحدد المعاملات في كل العصور والمجتمعات فالقرآن الكريم حث على العمل باعتباره عنصرا أساسيا مكملا للإيمان¹ ويتمثل ذلك في قوله تعالى: (إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنُ عَمَلًا)²

وأیضا قوله تعالى: (وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ)³ كذلك عنيت الأحاديث النبوية الشريفة بتأكيد قيمة العمل كأساس لتحديد المعاملات الإنسانية لما لها من ارتباط بالثواب والعقاب الذي يرتبط بسلوك الإنسان في عمله، فالأحاديث النبوية تشير إلى اتقان أهمية العمل كخصيصة أخلاقية يجب أن يتميز بها الإنسان المسلم ويتضح ذلك من قول الرسول عليه الصلاة والسلام⁴ (إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ) ولقد عاب الإسلام أولئك الذين يزيفون عملهم ومن ذلك عمليات الغش في البيع والشراء في هذا قوله تعالى: (وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ (1) الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ (2) وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ (3) أَلَا يَظُنُّ أُولَئِكَ أَنَّهُمْ مَبْعُوثُونَ (4) لِيَوْمٍ عَظِيمٍ)⁵، ولم يقف الإسلام عند تفسير مفهوم العمل في

1كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية، (القاهرة: دارغريب للطباعة والنشر 2001)، ص.133.

²سورة الكهف، الآية، 30.

³سورة التوبة، الآية، 103.

4كمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق، ص. 18، 134.

⁵سورة المطففين، الآية، 1-3.

ارتباطه بالمعاملات الإنسانية بل امتدت نظرة الدين إلى ربط العمل بمعاملات الإنسان مع الكائنات دون الإنسانية في هذا يقول الرسول عليه الصلاة والسلام : (لَنْ عَرَسَ أَحَدَكُمْ عَرَسًا ،فَيَأْكُلُ مِنْهُ إِنْسَانٌ أَوْ طَيْرٌ أَوْ بَهِيمَةٌ ،إِلَّا كُتِبَ اللَّهُ لَهُ بِهِ صَدَقَةٌ)¹.

من خلال هذا الطرح يظهر تعظيم الاسلام للعمل فأهميته لاتتحدد من خلال المكاسب المادية بل مربوط بما يحققه من أمن اجتماعي ولما يوفره من معاني تعبدية مربوطة بالواجب الديني في عمارة الارض واستخلاف الله فيها، ومن ذلك نجد الكثير من الأنبياء والرسل علو من شأنه واهتموا به اهتماما شديدا فبالرغم من مكانتهم الكبيرة التي كانوا يحظون بها إلا أن ذلك لم يمنعهم من العمل فقد ظهر حرصهم على الالتزام به أشد الحرص من خلال القيم التي كانوا يشيدون بها باعتبارها قيم فاضلة ومصدر لكسب الرزق يغني صاحبه عن الحاجة وبالتالي يساهم في القضاء على المظاهر السلبية التي قد تظهر في المجتمع كالسرقة والتسول، والفقر، فالعمل هو أساس تحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي الذي يساهم في بناء الحضارات الراقية .

2-2- العمل في الفكر الخلدوني: اهتم عبد الرحمن بن خلدون في مقدمته بدراسة العمل وقيمه من خلال بحث علاقته بالمعاش وسبل توفيره من أجل حماية الأفراد من التعرض لمشكلات اقتصادية في حياتهم المعيشية وحتى يتحقق الأمن ويسود التعاون فيما بينهم لتحصيل المعاش في مجالات الإنتاج من زراعة وصناعة وتجارة، ونظر ابن خلدون إلى العمل باعتبار القيمة الأساسية للإنتاج حيث ربطها من حيث جانبها المادي والمعنوي بقيم الدين والأخلاق وعلاقتها بالمكانة والهيبة المهنية التي يتمتع بها الأفراد في حياتهم المهنية، كما رفض القيم السلبية التي ارتبطت بمفهوم العمل، فابن خلدون ينظر إلى قيمة العمل كمقياس للإنتاج وتحقيق الأمن والطمأنينة لضمان الحصول على ما يشبع حاجاته الضرورية من مأكّل وملبس ومسكن ويرى أن الإنسان لا يستطيع بمفرده أن يقوم بجميع الأعمال التي تشبع حاجاته بل هو في حاجة إلى غيره من بني البشر لكي يتحقق له اشباع حاجاته جميعها فالإنسان بمفرده لا يقوى على ذلك وتمر قدرة الإنسان على العمل باختلاف مراحل العمر في مراحل الصبا والشباب والشيخوخة²، فالعمل هو الأساس في

¹صحيح البخاري .

²كمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق، ص. 19 .

تحديد قيم الأشياء المادية من سلع ومنتجات وهو بذلك يسبق النظريات المعاصرة التي اهتمت بإبراز قيمة العمل وأهميته في النشاط الاقتصادي، فالعمل هو أساس القيمة والإنتاج ومكون الثروة.¹

كشف الفكر الخلدوني عن ملامح النشاط الاقتصادي القائم على عملية التبادل للسلع والمنتجات، مركزا في ذلك على مفهومي الكسب والرزق باعتباره مصدر الثروة، التي تسعى إلى تلبية مختلف الحاجات للإنسان، أين ربط هذا النشاط بتعاليم الدين الإسلامي والعمل الجماعي الذي يعزز من زيادة الإنتاجية.

2-3- تطور أنماط العمل في المجتمعات الإنسانية: شهد العمل في المجتمعات الإنسانية عدة أنماط يمكن ذكرها كالتالي :

2-3-1- العمل اليدوي: ارتبط بالإنسان في العصور القديمة بالطبيعة وما تضمنته من وسائل العمل حيث اقتصر في البداية على قطع الأشجار وشق الحجارة كأدوات بسيطة في العمل تساعده في تأمين عيشه ومع التطور أصبح صنعه للأدوات أكثر إتقاناً فكانت أولى المراحل لظهور أشكال تقسيم العمل حسب العمر والجنس، حيث أدى إلى استعمال هذه الأدوات في الصيد البحري ليصبح أهم مصدر للمعيشة ثم انتقل شيئاً فشيئاً إلى العمل الزراعي في شكل تعاوني لاستثمار الأرض فتكونت العشائر، وبدأ التقسيم الاجتماعي للعمل بظهور المجتمع المشاعي الذي تميز بالملكية العامة لوسائل الإنتاج والعمل المشترك والتوزيع المتساوي لمنتجات العمل نظراً للشعور الجماعي الذي يطبع أفراد المجتمع آنذاك وخلوها من الطبقة والإستغلال، ولقد تطور العمل الإنساني بتطور الزمن حيث أصبح قادراً على إنتاج فائض من حاجاته الشخصية ونشوء الحاجة إلى التبادل السلعي بين القبائل الذي كان سبباً في ظهور الطبقة والإستغلال إذ ظهرت الملكية لوسائل الإنتاج وانقسم المجتمع بالضرورة إلى طبقتين، طبقة الأسياد وطبقة الرقيق ومن هنا حل مجتمع الرق تدريجياً محل المجتمع المشاعي مستنداً في ذلك إلى ارتفاع إنتاجية العمل الإنساني إلى حد المنتج الفائض إضافة إلى نشوء الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، ومع تطور الزمن وتراكم الخبرات الإنتاجية برزت حضارات عدة تطور فيها نظم العمل ظلت شواهدنا دالة حتى عصرنا الحالي كالحضارة الرومانية، المصرية.....²

¹كمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق، ص. 19 .

²بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردي و الجماعية، (الجزائر: جسر للنشر والتوزيع، 2006)، ص. 15.

2-3-2- العمل الزراعي: حيث تجسد النظام الإقطاعي في كبار الملاكين للأراضي الزراعية وطبقة الأقتان المتميزة بتبعية القن للأرض المملوكة للسيد وتنتقل ملكيته إلى سيد آخر بانقالت ملكيتها لذلك اختلف هذا النظام عن سابقه، حيث أنه خفف نوعاً ما من حدة العبودية بإيجاد نظام تبعية القن للأرض والسماح له بامتلاك وسائل الإنتاج باستثناء الأرض، إضافة إلى سكنه وأثاثه الخاص، ثم يلاحظ أن الإكراه الممارس من طرف مالك الأقتان ينقسم إلى نوعين، إكراه اقتصادي يتمثل في امتلاك الإقطاعي للأرض والتي بدونها لا يمكن القيام بالعمل الزراعي ثم إكراه مباشر يتمثل في استعمال القوة المادية والقانون لاستيلاء الإقطاعي على المنتج الفائض لعمل الفلاحين وتفرض عليهم الأتاوات والضرائب المختلفة وعليه أنشأ هذا النظام الحوافز المادية أمام المنتجين حيث دفعتهم لزيادة كفاءة عملهم لرفع مستوى معيشتهم.¹

2-3-4- العمل الحرفي والصناعي: ظهر في هذه الفترة نظام يسمى بنظام الطوائف الذي يتمثل في مجموعة من الأشخاص الذين يمتنون حرفة معينة ويشكلون طبقة مهنية تتدرج تدرجاً هرمياً من حيث التخصص (شيخ المهنة والمعلمين والصبية)، ولقد ساد هذا النظام إلى غاية قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 والتي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل وكرست مبدأ سلطان الإرادة انطلاقاً من المبدأ للحرية إذ ألغت نظام الطوائف الحرفية في العمل وأطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال والمهن التي يختارونها وفي سبيل تحقيق ذلك اتخذت إجراءات عملية هامة كان أولها إلغاء نظام الطوائف والاحتكارات المهنية بصدور مرسوم يدعى decret dallard سنة 1791 ومن هنا بدأ الانقلاب الصناعي بظهور الآلات الصناعية الحديثة وظهور التنافس الصناعي والتجاري بين أرباب العمل ذوي الاختصاص الواحد فتبلور بذلك المفهوم الاقتصادي الحر للعمل وأرست الرأسمالية دعائمها.²

ومع هذا التطور في نظام الحرف وظهور نظام الورشات اتسم مجال العمل بوجود فريق عمل تهيكله تركيبة هرمية تتوزع ضمنها المراتب وفقاً لمستويات المعرفة المبنية على درجة الخبرة وامتاز مناخ العمل بقدر كبير من الاستقلالية والمسؤولية الفعلية المرتبطة بما يكتسبه العامل من خبرته التقنية المكتسبة في التعامل مع الآلة، وتغيرت تبعاً لذلك طبيعة العامل ونوعيته في هذه الحقبة لتتخصص مهامه في تلبية رغبة الآلة³ من

¹ يشير هدي، المرجع السابق، ص. 15-16.

² نفس المرجع، ص. 16-17.

³ عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، (مصر: منظمة المرأة العربية للنشر، ط 1، 2011)، ص. 16-17.

سحب ووضع قطعة أخرى ولم تعد خبرته السابقة وسيطرته المباشرة على الآلة ضرورية لممارسة عمله وإتقانه ليندرج تحت مسار الخضوع لمصالح مختصة تهتم بشأن عملية الإنتاج بمختلف تفاصيله بشكل مباشر ومنفصل عن العامل وقد عم هذا النوع من العامل سريعا ليصبح قاعدة العمل وركيزته في مراحل تاريخية امتازت بظهور المصانع الكبرى وانتشارها التي ارتبطت بصيرورة إنتاج معقدة وافترض ذلك التعقيد والتطور التقني لعملية الإنتاج تطورا موازيا في أساق التنظيم الاجتماعي والإداري التابع له وخاصة فيما يتعلق بمسألة الرقابة والتخصص والروتين الذي ساهم في نمو عدد المسيرين والإداريين وتنوع المختصين في مجال العمل، كما ترافق في ذلك تطور في مجال النقل والاتصال وقد جلب هذا التطور خلال هذه الحقبة اهتمام بعض المفكرين أمثال ماكس فيبر الذي اعتبر أن هذه التحولات أدت إلى بروز طبقة وسطى من المسيرين وعمال المكاتب والعمال المختصين المنطوين ضمن تنظيمات عمل كبرى تمتاز بسلمها التراتبي أو الهرمي.

تعد هذه المرحلة في تاريخ العمل الإنساني الحلقة الرابطة والفاصلة في تغير أوجه النشاط الانساني وظهور أشكال جديدة من أوجه العمل، ظهرت تعاليمها منذ قيام الثورة الصناعية والانتشار الواسع لوسائل التكنولوجيا، الأمر الذي ساهم بشكل مباشر في تغيير النظم السياسية، الاجتماعية والاقتصادية التي كانت سائدة من قبل لتتنق مع أوجه وأنماط العمل الحديثة.

2-3-4- من العمل الصناعي إلى العمل الإداري والمؤسساتي: لقد أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأصحاب العمل وحدوث اجحاف في حقوق العمال وسوء أحوالهم المهنية إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على اطلاقه حيث انتشر الإحتكار في العديد من الأنشطة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة، هذه الأوضاع ساعدت وبشكل مباشر في دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل وإقامة نوع من التوازن للمصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة وبالتالي حفظ الأمن والسلم الاجتماعيين، كما سادت في هذه الفترة ما بين القرن السابع عشر إلى غاية القرن التاسع عشر بعض المذاهب الفكرية والفلسفية رأسمالية واشتراكية ساعدت على حمل الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل وإقامة العلاقات الاجتماعية وقد اختلفت وتباينت هذه المداخل في نظريته للعمل¹ حسب تباين واختلاف مراحل التطور من أهمها المذاهب الرأسمالية الاجتماعية التي اتفقت على تدخل

¹ عائشة التايب، المرجع السابق، ص 17-18.

الدولة في إطار النظام الرأسمالي لتحسين ظروف العمل وكان من أبرز دعاة هذا التدخل المفكر السويسري (سيسموني) والإنجليزي (كيتنر) في نظيرته حول التشغيل الكامل وويليام فريدج الذي طالب بتحقيق الضمان الاجتماعي للعمال كالضمان ضد مخاطر العمل وإنشاء وزارة للضمان الاجتماعي.

عموما فإن كل هذه العوامل المختلفة ساعدت في ظهور قانون العمل في أوروبا الذي تطور ليشمل تدريجيا كل المجالات الاجتماعية والاقتصادية التي تصل بعلاقات العمل الفردية والجماعية وقد حدثت في تلك الفترة عدة إصلاحات فعلية في مجال العمل واعتبرت بداية لظهور قانون العمل الحديث من بينها قانون مارس 1884 في فرنسا الذي اعترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية ثم قانون جويلية فحدد فترة الراحة الأسبوعية وقد انتهجت البلدان الأخرى نهج فرنسا في وضع التشريعات المنظمة للعمل وقد أثر ذلك على حركة التقنين في بعض الدول التي عملت على جمع تشريعات العمل¹، وقد انققت هذه الفترة بما يسمى بمرحلة ما بعد الصناعة التي اختلفت فيها طبيعة المؤسسات والعمل عن المرحلة الصناعية فإن كانت المؤسسات في المرحلة الصناعية تنطلق من مراقبة العمل في عملية إنتاج السلع فإن مؤسسات ما بعد الصناعة امتازت بتفكيكها حول عملية إنتاج المعارف واستخدام المعلومة ومناهج الحصول عليها ومعالجتها وتوزيعها وهو ما جعل المؤسسة تشهد تحولات جذرية بفضل الكمبيوتر والثورة المعلوماتية.²

إن المتأمل للتطور التاريخي لمفهوم العمل يتبين أن نشأة هذا المفهوم قد لازم وجود وتطور الإنسان ككائن حي عبر الحضارات المختلفة، وقد حظي باهتمام كبير على حسب المكانة التي كان يعطيها ويتخذها له أي مجتمع، إلا أن هذا المفهوم الحديث لم يتجلى إلا من خلال ظهور الثورة الصناعية وانتشار التصنيع الذي غير من نظام علاقات العمل بحيث سائر ذلك التغيير تطور مختلف الأنظمة الاقتصادية، السياسية والاجتماعية، هاته التغييرات قد ساهمت بشكل مباشر في ظهور عدة تحولات للعمل تجلت في ظهور عدة أزمت اقتصادية وثقافية ساهمت في شكل مباشر في زيادة حالات اللااستقرار الاجتماعي نتيجة سيادة منطق التبعية والسلطة المتحكمة التي شكل مضمونها الانفتاح على إقتصاد السوق العالمي كمتطلب أساسي تنادي

¹ هدي بشير، المرجع السابق، ص ص 18-19.

² عائشة التايب، المرجع السابق، ص 19.

به النزعة الرأسمالية، فبالرغم من هذا التغير الذي شهده مفهوم العمل خلال هذه الفترة مقارنة بالفترات السابقة والتي يعكسها وجود قانون عمل.

3- قيم العمل وتمثلاتها في منظور الفكر السوسيوتنظيمي الكلاسيكي و المعاصر :

لقد تعددت واختلفت النظريات الاجتماعية التي درست موضوع القيم وتمثلاتها في الحقل التنظيمي باختلاف مدارسها وتوجهاتها في تفسيرها للظاهرة ، ومن بين المداخل النظرية التي ارتأينا من خلالها تفسير ظاهرة قيم العمل مايلي :

3-1-1- في الفكر الكلاسيكي: تجسدت في عدة نظريات منها مايلي:

3-1-1-1- قيم العمل وتمثلاتها عند ماكس فيبر: تنطلق البيروقراطية عند فيبر في دراسة التنظيمات من تحليله للفعل الاجتماعي حيث يعتبر ماكس فيبر البيروقراطية نظاما عقلانيا يرتبط وجوده بالتقدم التكنولوجي الذي يلعب فيه هذا النظام دورا مهما ، وقد أعطى فيبر ثلاثة أنماط للسلطة مفرقا بذلك بينها وبين القوة في تفسيره لتطور المجتمعات بالنظر إلى مؤهلات شاغلي الوظائف الإدارية وهي:¹

- السلطة الكاريزمية: حيثربطها بالشخصيات الخاصة والتي ينقاد وينجذب لها الجماهير .

-السلطة التقليدية: تستمد هذه السلطة شرعيتها من النسب والوراثة والجاه .

- السلطة القانونية: والتي أسماها بالسلطة الرشيدة تستمد شرعيتها من القوانين التي تنظم الوظائف الرسمية المحددة للقواعدفي نطاق اختصاص محدد يشتمل على :

- الالتزام لاداء وظائف معينة استنادا على تقسيم العمل.

-تزويد شاغل الوظيفةبالسلطة الضرورية لممارسة وظائفه مع التحديد الواضح للالتزامات الضرورية واستخدامها في الاظروف المحددة لها.²

¹محمود حسن الهواسي وآخرون ،مبادئ الإدارة الحديثة.(بغداد: دار الكتب والوثائق ،2014)، ص.20.

²اعتماد لعلام ،دراسات في علم الاجتماع التنظيمي،(لبنان:مكتبة الانجلوالمصرية،ط1، 1994)ص.150.

وقد أشار فيبر في تحليله للبناء الاجتماعي على النسق القيمي الذي يرى أن لها دورا هاما ومحوريا في النظام الاجتماعي مركزا في ذلك على القيم الأخلاقية والدينية وما يتمخض عنها من توجهات قيمية متبادلة بين النظام الاجتماعي والاقتصادي، حيث يرى أن تلك القيم أو الأخلاق تؤثر في نمو النظام الاقتصادي الرأسمالي محاولا في ذلك إبراز قيم التقشف والتركيز على العمل واستثارته لدى الأفراد مع ربطه ربطا وثيقا بقوة القيم ومدى تطبيقها داخل التنظيمات على أساس أنه نداء مقدس يجب تلبيةه.¹

3-1-2- قيم العمل وتمثلاتها عند تالكوت بارسونز: يعد بارسونز من المنظرين السوسولوجيين الذين برزت أفكارهم في دراسة التنظيمات من خلال المساهمة التي قدمها في مقال له بعنوان (مقترحات لأجل منظور سوسولوجي لنظرية التنظيمات) حيث اعتبر بارسونز أن التنظيم نسق مفتوح وبذلك عالج التنظيم والبيئة على أنهما مسلمتان، وبعد ذلك درس الأساليب التي وفقها يتكيف التنظيم مع البيئة، باعتبار البناء الاجتماعي هو الذي يسهل دراسة وفهم التنظيم، وقد اهتم بارسونز بالمجال الثقافي النظامي من خلال تبنيه نسق القيم الذي يوضح وظائف التنظيم، حيث حدد الأنماط النظامية التي تعبر عن هذه القيم ضمن أطرها الوظيفية وذلك من أجل تحقيق الهدف والموائمة مع الموقف وتكامل النسق، إذ اعتبر التنظيم نسق فرعي يتفرع من نسق اجتماعي أوسع وأشمل، فيتطلب على نسق القيم أن تتوفر فيه شرعية الهدف على إثر الأهمية الوظيفية لتحقيقه بالنسبة لوظائف النسق العليا ويركز على شرعية أولوية الهدف بمقارنته بالأهداف والمصالح الأخرى دون أن يغفل قيم أعضاء التنظيم، ممارس بارسونز أربعة موجهات وظيفية ينبغي على التنظيمات أن يوفرها قصد بقائها واستمرارها وعلى النسق الاجتماعي أن يخضع لأربعة متطلبات وظيفية من أجل الحفاظ على توازن النسق تتمثل في :

- 1- تحقيق الهدف أي أن النسق يسعى دائما لتحقيق أهدافه .
- 2- الموائمة أو التكيف وهي السعة لتعبئة وإعداد وحشد الوسائل المتاحة لتحقيق الأهداف .
- 3- التكامل المتجسد في عملية الاستقرار والمحافظة على العلاقات الاجتماعية التي تعمل على التماسك والتضامن بين الأعضاء في عملية تحقيق الهدف.²

¹ محمد توفيق السمالوطي، الأيديولوجية وقضايا علم الاجتماع النظرية والمنهجية والتطبيقية، (مصر، دار المطبوعات الجديدة للنشر والتوزيع 1989)، ص. 532.

² رايح كعباش، علم اجتماع التنظيم، (الجزائر: مخبر علم اجتماع الاتصال قسنطينة، 2006)، ص. 158-160.

4- القدرة الكامنة المتمثلة في قدرة الأنساق الفرعية المتضامنة على الإيفاء وإشباع ما يحتاجه النسق الأكبر، أي محاولة تكيف الأنساق الفرعية مع متطلبات واحتياجات النسق الأكبر.

وقد شدد بارسونز على أن التنظيم هو بمثابة نسق اجتماعي يقوم بعمله من خلال بناء تنظيمي معين ويقوم البناء التنظيمي أساسا على عاملين وظيفيين يشتغلان دائما في تساند وتكامل متبادلين :
أ-ينبغي على القيم أن تكون موجودة في الأنساق الثقافية لأن دورها الفعلي والوظيفي يكمن في تواصل واستمرار التنظيم.

ب- أن يعطي أهمية كبيرة للجماعة وللدور التنظيمي وذلك لمشاركة الأفراد في وظائف التنظيم فيشترط أن يوجد على المستوى الثقافي للتنظيم قدر معين من العناصر لنسق القيم تسمح بتمييز الوظائف من أجل تحقيق الهدف دون تجاهل الأهمية التي تقوم بها عوامل أخرى مثل دور التكنولوجيا والرموز الطقوسية ومن منطلق البنائية الوظيفية يمكن النظر الى المؤسسة التربوية على أنه بناء أو تنظيم قائم بذاته له وظائف بنوية نابعة من الجزء أو النسق بحيث تكون هذه الوظائف مختلفة عن الوظائف التركيبية للجزء إلا أنه وبالرغم من اختلاف الوظائف بين الأجزاء المركبة للمؤسسة إلا أنها تعمل في تكامل وظيفي واضح بينهما، فمثلا مهمة الأستاذ تختلف عن طبيعة وظيفة المدير والإداري إلا أن وظائف كل واحد منهما مكملة للأخرى لذلك فالاختلاف الوظيفي بين هاتين المراكز والأدوار شيء وظيفي قصد التكافل والتماسك، فالوظائف التي تؤديها المؤسسة إنما هي إشباع لحاجات الأفراد المنتمين إليها أو حاجات المؤسسات الأخرى بحيث تكون هذه الوظائف التي تؤديها المؤسسة أو الجماعة التربوية هي وظائف كامنة أو ظاهرة بناءة أو هدامة بحيث تستند هذه الوظائف على نظام قيمي يحكم ويسير البنى الهيكلية للمؤسسة التربوية، فهي التي تحدد واجبات الأفراد العاملين بها وتساعدهم في عملية التواصل والتفاعل مع الآخرين كما تحدد كل ما هو مرغوب وممنوع من خلال الجزاء والعقاب .

فهذا البناء الاجتماعي المتمثل في المؤسسة التربوية ما هو إلا عبارة عن منظومة من القيم والمعايير الاجتماعية التي اكتسبها العمال من خلال التنشئة الاجتماعية والمراسيم والقوانين التنظيمية الرسمية¹ الخاصة بالمؤسسة وعليه فإن المؤسسة التربوية تسعى إلى خلق نوع من التكيف والمواءمة لهاته القيم بين

¹ رايح كعباش ، المرجع السابق ، ص ص 160 - 163 .

مختلف مراكز وأدوار العاملين بها خاصة لدة فئة العمال العقود الحدة المدة الأمر الذي يساعدهم على تحقيق الابداع والتميز لديهم مما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية.¹

3-1-3- قيم العمل وتمثلاتها عند فريدريك تايلور والإدارة العلمية : تعد نظرية الإدارة العلمية عند فريدريك تايلور من أقدم النظريات التي اهتمت بدراسة المنظمات خاصة في الفترة التي شهدت نمو كبيراً للمصانع وقد سميت هذه الفترة بمرحلة العقلانية أو العلمية، إذ قامت هذه النظرية على أساس التحليل العلمي للعمل، و قد ركزت على الجوانب المادية في العمل والانتاج ،حيث اعتبرت الفرد العامل في هذه المرحلة أداة للعمل ورفع الإنتاجية وأن مشاركتهم ودورهم في العمل يقتصر فقط على تنفيذ التعليمات على أساس الطريقة المثلى² ، التي ربطها تايلور بالتوقيت ،التخصص وتقسيم العمل حيث استعملت ساعات ضبط الوقت في مراقبة العمال ، وكان الهدف الأساسي من هذه العملية هو تحسين الإنتاج وذلك بالاعتماد على طريقة تحفيز الأفراد العاملين بالنقد، كل هاته النظرة التي قدمها تايلور أسهمت في ظهور نتائج سلبية تجسدت في عدة قيم ميزت هذه الفترة تمثلت في روتينية العمل وشعور العامل بالملل وعدم الرضا التي تقتل الكفاءة و الإبداع و التطوير³،ومنه فإن تايلور من خلال نمودجه المثالي الذي قدمه قد أهمل العامل وركز على العمل متناسياً في ذلك الفروق الفردية بين العمال واختلاف التكوين النفسي والجسمي لهم.

3-1-4- قيم العمل وتمثلاتها عند فايول ونظرية الإدارة العملية :

تبلورت هذه النظرية من خلال أعمال هنري فايول والتي أطلق عليها نظرية التكوين الإداري في دراسته العامة والصناعية ،بحيث قدم تصنيفها حسب وظائفها إلى وظائف فنية ،تجارية ،مالية ومحاسبية،إدارية وأمنية ، معتمداً في تفسيره للعمليات الإدارية على 14 عشر مبدأ وهي :⁴

-تقسيم العمل والتخصص

-تكافؤ السلطة والمسؤولية⁵

¹، رايح كعباش ، المرجع السابق ،ص. 159 .

²علي السلمي ،السلوك الانساني في الإدارة ،(القاهرة:مكتبة غريب للطباعة ، دون سنة) ،ص.8.

³ اعتماد لعلام ،المرجع السابق ،ص.70-71.

⁴محمد توفيق السمالوطي،الرجع السابق ،ص.311.

⁵محمود حسن الهواسي وآخرون ،المرجع سابق ،ص.19.

- الانضباط والالتزام من قبل العاملين .
 - تعويض العامل بشكل عادل
 - خضوع مصلحة الفرد العامل الخاصة لمصلحة المنظمة.
 - المركزية والمساواة .
 - التسلسل الهرمي
 - وضع الأفراد في الأماكن المناسبة
 - الاستقرار الوظيفي والمبادرة
 - الروح المعنوية التي تتطلب التناغم والانسجام بين العاملين .
- كل هاته المبادئ التي ذكرها فايول هي ضرورية لكل إداري والذي يتمثل في المدير حيث يمكن اعتبار هاته المبادئ بمثابة قيم للعمل التي تميز بيئة العمل ويجب أن يوفرها كل إداري ¹.
- 3-1-5- قيم العمل عند إلتون مايو ومدرسة العلاقات الإنسانية : ظهرت هذه النظرية في الحقل التنظيمي خلال الحرب العالمية الثانية وماشهدته من كساد عالمي كبير ، وقد جاءت هذه النظرية مناقضة لنظرية الإدارية العلمية التي أحدثت الكثير من المشكلات في مجال العمل الصناعي وقد بدأت هذه المرحلة انطلاقا من الدراسات البحثية التي أعتمدها " هاوثورن " **Hawthorne** في الولايات المتحدة الأمريكية حيث ركزت هذه النظرية على العوامل المعنوية وأثر جماعات ومناخ العمل على إنتاجية العمال ومعنوياتهم² ، فالعامل ليس آلة ولا يمكن تحفيزه فقط بالمكاسب المادية بل أن العوامل الغير العقلانية مثلا لاهتمام برفع الروح المعنوية، فترات الراحة خلال ساعات العمل اليومي لها تأثير على السلوك و الأداء داخل التنظيمات المختلفة، و بالتالي فقد شهدت هذه الفترة نوعية أخرى من تمثلات قيم العمل تمثلت في تركيز المديرين على الأحاسيس و قوة الإرادة التي لعبت دورا كبيرا في التغلب على مشكلات العمل وزيادة الإنتاجية ، كما تم إدخال أساليب تحفيز جديدة إلى بيئة العمل مثل التهوية، توزيع الإضاءة نقص التدفئة وارتفاع نسبة الرطوبة ومدى تأثير ذلك على خلق مشكلات³ نفسية وجسدية للعمال، الأمر الذي ينعكس على إنتاجية

¹ محمود حسن الهواري وآخرون، المرجع سابق، ص.19.

² علي السلمي، المرجع سابق، ص.8.

³ اعتماد لعلام، المرجع السابق، ص.86.

العامل على اعتباره مخلوق اجتماعي يمتاز بصفة التعاون وليس التنافس فهو يتفاعل مع المجموعة التي يعمل معها ويتأثر بسلوكهم ومعتقداتهم، وبذلك شعوره بهذا الانتماء وإشباع حاجاته الاجتماعية تحفزه على البذل والعطاء.¹

3-2- في الفكر المعاصر : وتجسدت في كل من مايلي:

3-2-1- قيم العمل وتمثلاتها عند دوغلاس ماغريغور : انتقلت هذه النظرية من أفكار مدرسة العلاقات الإنسانية في دراسة للقيادة الإدارية انطلاقاً من فكرتين متضادتين أطلق عليهما نظرية (X) و (Y) التي قدمها في كتابه الجانب الإنساني في المنظمة سنة 1960، وقد تجلت تمثلات قيم العمل في أفكاره من خلال شرحه لهاتين النظريتين حيث يرى أن الناس ينقسمون في طبيعتهم إلى صنفين حسب النظريتين التي قدمها فنظرية (X) يمتاز الناس فيها بطبعهم الكسول وعدم حبهم للعمل فهم لا يتحملون المسؤوليات وأن العقاب هو السبيل الوحيد نحو تحفيزهم كما يحتاجون إلى مكافئات مادية وإشراف دائم أما نظرية (Y) فهم يمتازون بالرغبة في العمل وبذل المجهود البدني والفكري فهم يميلون إلى تحمل المسؤولية وسيادة الرقابة الذاتية لديهم التي تحقق لهم إشباع حاجاتهم المادية والمعنوية مما تسمح لهم بتوظيف كل قدراتهم وإمكانياتهم الإبداعية التي تمنح لهم التحفيز المعنوي والتقدير ، ومن ذلك فإن العامل يتصرف وفق هاته القيم التي تتبناها المنظمة.²

3-2-2- قيم العمل وتمثلاتها عند بيار بورديو : انطلق بورديو في دراساته من فكرة مبدأ الفعل لدى الأفراد أو بمايسميه بالهابيتوس والذي هو عبارة عن إنتاج عملية إستدماج بناءات العالم الإجتماعي فهي مجموعة من الاستعدادات المسبقة التي ينشأ عليها الفرد ويكتسبها والتي تتميز بالاستدامة والقابلية للنقل باعتبارها مبادئ مولدة لممارسات وتمثلات يمكن أن تتأقلم مع هدفها، وبالتالي فإن الفرد يمثل للهابيتوس الذي يعتبر موجهاً للسلوك والتصرفات التي يكتسبها الفرد بطريقة غير واعية من خلال عملية التفاعل الاجتماعي مع بنية المجتمع فهو عملية ترسيخ للقوة بكل تفاضلاتها ومظاهرها التي تشجع فئة أو طبقة معينة على تحقيق مشروعية ممارساتها وعلاوة على ذلك فهو يمثل بناءات اجتماعية متجسدة ومستدمجة تُكتسب مع طول الفترة الزمنية ولذلك لا يملك الجميع الأبيتوس ذاته³، ومن ذلك فإن تفسير بيار بورديو لمفهوم القيم يظهر من خلال

¹ اعتماد لعلام، المرجع السابق، ص.86.

² محمود حسن الهواسي وآخرون، المرجع السابق، ص.25.

³ محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، (الأردن: دار مجد لاوي للنشر والتوزيع)، ص. 75-80.

دراسته التي قام بها على المجتمع الجزائري في كتاباته عن "سوسيولوجيا الجزائر" التي حاول من خلالها الكشف عن العديد من القيم، كالقيم الأسرية، الاقتصادية، قيم الذكورة والجماعية، حيث يرى بورديو أن هاته القيم تعكس طبيعة المجتمع الجزائري في تلك المرحلة التاريخية خاصة في ظل السيطرة الاستعمارية حيث كان يتميز المجتمع الجزائري بنمط الأسرة الممتدة التي كان يمارس الأب فيها سلطته على جميع أفرادها من منطلق سيادة قيم الذكورة التي تعتبر موروثا ثقافيا كامنا تتجسد أساليبه من خلال أساليب التنشئة الاجتماعية، والاعتماد على الطابع الفلاحي كأساس للعمل وكنظام اقتصادي يوفر له العديد من الاحتياجات المختلفة، وبالنظر إلى القيم الجماعية فإن بورديو يراها كأسلوب للضغط الاجتماعي خاصة في الوسط الريفي مع وجود تبعية شديدة للفرد تجاه الجماعة إذ أن الفرد يقوم بتكريس نفسه للغير فهو كائن موجود لأجل الآخرين وهذا ما يفسر التوجه نحو الجماعة وسيطرة القيم الجماعية وتفضيل المصلحة الجماعية نحو الفرد، ومن هذا المفهوم انبثقت الكثير من القيم في الحياة الاجتماعية للمجتمع الجزائري كقيمة التعاون والتضامن والتكافل الاجتماعي.

وإضافة إلى ماسبق فإن بورديو يرى أن نسق القيم يعتبر خفيا في جل النشاطات الاقتصادية التي لا تترك مجالاً للقيم المادية، بحيث تقوم بازدراء كل من الطمع والجشع وافتقار المساكين مع التشجيع على التعاون وسيادة الشعور بالأخوة وظهور قيمة حياة الأرض كقيمة اجتماعية خاصة أن العامل الجزائري كان يعتمد على¹ العمل الفلاحي كمصدر للرزق وكنشاط اقتصادي لتوفير مختلف الاحتياجات الخاصة، ومن هذا التحليل تظهر قيم العمل في فكر بورديو في تلك المرحلة التاريخية رغم التغير والتحول العميق الذي شهدته نسق القيم مع تغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الجزائري خاصة في الآونة الأخيرة حيث تهاوت قيم لتحل مكانها قيم أخرى.²

3-2-3- قيم العمل وتمثلاتها في فكر كلود دوبار وسان سيليو: تظهر توجهات سانسيليو وكلود دوبار في دراستهم لتمثلات قيم العمل من خلال مقاربتهم الثقافية لمفهوم الهوية المهنية في العمل، حيث ركز سانسيليو على إبراز البعد الثقافي في النشاط المهني انطلاقاً من دراسته للهوية في العمل، حيث يرى أن الهوية المهنية

¹ تريكي حسان، ملاح نسق القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري على ضوء دراسات بيير بورديو، المرجع السابق، ص 237-239.

² نفس المرجع، ص. 240.

تتجسد من خلال القيم باعتبارها قوة اجتماعية للوصول إلى الهوية، فالقيماهي إلا منتجات ثقافية لعلاقات العمل تحدث دون وعي، بحيث تعبر عن مدى استيعاب الفرد لثقافة المجتمع والتنظيم الذي ينتمي إليه¹ مما يدفعه إلى التعاون المستمر قصد إيجاد حلول لمشاكل العملو بالتالي فإن القيم والتمثلات تعمل على خلق نوع من أشكال التضامن في المؤسسة وعلاقتها بين العمال في التنظيم تتشكل من خلال الهويات المهنية التي تتمثل في أربعة أنماط هي:

أ- **هوية المنكمش**: يتميز هذا النموذج بانتماء ولاء أقل للمنظمة، فهو يفضل الفردانية واستراتيجيات المعارضة بحيث يميل العامل إلى تقادي مختلف العلاقات الاجتماعية التي تربطه مع زملائه في العمل، وبالتالي فهذا النموذج موجه نحو نقد عمل المؤسسات والمنظمات.

ب- **هوية المندمج**: يظهر هذا الشكل عند العامل الذين يمثلون للمعايير والقيم الجماعية فهم في الغالب نجدهم يميلون إلى تشكيل علاقات مهنية مع زملاء العمل .

ج- **هوية المفاوض**: يمتاز هذا النوع بالسعي الدائم للعامل نحو الترقية الداخلية، مما نجد العاملين في المؤسسة يسعون إلى اكتساب معارف مهنية جديدة، فهم يستثمرون علاقاتهم من أجل تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة من خلال وضع استراتيجية تساعده في الحصول على أقصى قدر من الفوائد .

د- **هوية التوافقي**: يمتاز هذا النوع بتكوين شبكات علاقات مميزة تساعده على تحقيق أهداف على المستوى الفردي، فالعامل هنا يبدي دوما رغبته في اكتساب معارف جديدة مع الحرص على الانتماء الى مجالس الابداع بل يحرس دوما على الابتعاد عن العلاقات المشككة والتي تمتاز بالاستمرارية فهو لا ينتمي الى جماعة مهنية معينة، ولا يبدي تبعية لمرؤوسه إلا إذا تطلبت مصالحهم ذلك، فهذا النوع يظهر بشكل غير متوقع في المنظمة ويختفي بمجرد حصوله على النتائج².

¹ Renoud sainsaulieu, l'identité eu travail, 4 édition, (france : presse du sciences, 2019), p.615

² Renoud sainsaulieu, op. cit, pp. 253-256

وخلاصة لنظرة سانسيليو لتمثلات القيم أن المؤسسة هي مكان لغرس قيم العمل الجاد وتعزيزها من خلال القيم الاجتماعية التي تلقاها وبالتالي تصبح المؤسسة مصدر لإعطاء الهوية ومكان لانتاج الثقافة.¹

أما بالنسبة لكلود دوبار فقد ركز على تطور التشغيل وتحولات منظومة العمل في المجتمع الفرنسي من خلال كتابه "أزمة الهويات" حيث قارب في تفسيره لما أطلق عليه سانسيليو "الهوية في العمل" إلا أنه مايز سانسيلوفي ربط الهوية بالأشكال المستهدفة وربطها بالفاعلين في نظام النشاط أثناء العمل²، وقد ربط نسق القيم بتشكيل الهوية المهنية لدى العامل بحيث يرى أن الهوية تنتج عن من خلال انتقال المعتقدات الدينية والتقاليد المهنية عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية³، وقد ركز على مفهوم الهوية الجماعية التي تقترض وجود جماعة بحيث تقوم بنقل هذه المعتقدات والتقاليد لتصبح بذلك قيما جماعية تسمح بالدفاع عن مصالح العاملين والإعتراف بهم كجماعة مصالح تسعى إلى تحقيق أهداف مشتركة تضمن بصورة خاصة بقاء المؤسسة وتطورها⁴.

3-2-4- قيم العمل وتمثلاتها عند ميشال كروزيه ومدخل التحليل الاستراتيجي: يعد ميشال كروزيه من المنظرين الذي قاموا بدراسة التنظيم البيروقراطي، حيث يعد من أنصار التحليل الاستراتيجي وقد انطلق في دراسته للتنظيم من دراساته الميدانية التي خلصت من خلال إعداده لكتاب الظاهرة البيروقراطية وتحديد نسق الفعل لدى الفاعل والموقف الذي يتخذه تجاه فعل الآخرين الفعل، وقام كروزيه بانتقاد التنظيم البيروقراطي القائم على السلطة في مفهوم ماكس فيبر على أساس أنه سبيل الجمود والتعقيد في مختلف المنظمات⁵، فمن تحليل كروزيه الذي قدمه حول السلوك الاستراتيجي كمفهوم تقوم عليه أفكاره في تفسير التنظيمات نلمس منها تمثلات قيم العمل التي يمكن أن تتواجد داخل التنظيمات، فهو يرى أنه لفهم شبكة العلاقات المتداخلة بين الفاعلين لابد من فهم البيئة الداخلية والخارجية للتنظيمات و سلوكيات الأفراد والجماعات أثناء قيامهم بالعمل⁶

¹إدريان دلبلة، المرجع السابق، ص.122.

²كلود دوبار، المرجع السابق، ص.174.

³ Claude dubar, formes identitaires et socialisation professionnelle, revue francaice de sociologie, (num 3,1992),p.506.

⁴كلود دوبار، نفس المرجع، ص.208.

⁵فأروق عبد فيلة وآخرون، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، (القاهرة: دار المسيرة للطباعة والنشر، 2005)، ص.215.

⁶صالي اسماعيل، عبد العزيز زواتيني، ممارسات السلطة والتنظيم البيروقراطي: السلوك الاستراتيجي في ضوء مقاربتى ماكس فيبر وميشال كروزيه، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، (العدد2، 2021)، ص.338.

،حيث أنه لابد لكل فاعل من أن يتمتع بقدر من العقلانية التي تسمح له بتكوين استراتيجية شخصية تمكنه من تحقيق مختلف الأهداف والطموحات ، بحيث لا يتحقق ذلك إلا من خلال استخدام كل الموارد المتاحة واستغلال مختلف الثغرات القانونية التي تساعد الفاعل وتمكنه من الوصول إلى غايات وجوده في العمل ، فكروزيه من خلال مسلماته المتمثلة في اختيار الفاعلين لأهداف التنظيم أكد على أن لكل فاعل في التنظيم سمات وطبائع تساعد في تبني استراتيجية خاصة تتوافق مع متطلباته وتجسيد غاياته ، شرط أن يكون السلوك الذي يتبناه الفاعل في التنظيم غير متوقع ولا يمكن لأفرادالتنظيم من فهمه ومن بين هاته الاستراتيجيات :

أ-الاستراتيجية الدفاعية :يعتمدها الفاعل هنا كسبيل للحفاظ على مختلف الامتيازات والمكاسب ولا يتأتى ذلك إلا من خلال الحفاظ على استقرار وبقاء التنظيم بالشكل الذي هو عليه بمايضمن له بقاء مصالحهسواء من جانب مكانته المهنية أو المنصب الذي يشغله ، حيث يمكن أن نفسر هذا السلوك الاستراتيجي على أنه كل مقاومة ضد أشكال التغيير التي يمكن أن تحدث داخل التنظيم فالفاعل هنا يكون قد اتخذ سلوكا استراتيجيا دفاعيا يضمن مصالحه حتى ولو على حساب التنظيم.

ب-الاستراتيجية الهجومية : يلجأ إليها الفاعل كنوع من الرغبة في زيادة الامتيازات والمكاسب ، وتتخذ هذه الاستراتيجية شكلان هما :

ج-الاستراتيجية المساوماتية : يسعى الفاعل من خلالها إلى الحصول على مكاسب فورية في مجال العمل ، ويلجأ إليها أحد أعضاء التنظيم كأسلوب تفاوضي من أجل تلبية مطالب مقابل مكسب آخر يضمن له أهدافه ، والأمثلة عن هذا السلوك كثيرة في واقعنا حيث نجد في الكثير من الأحيان أن الرئيس يقوم بإسناد مهام لأحد أعضاء التنظيم حتى ولو خارج مجال تخصصه مقابل الحصول على فترة غياب دون اقتطاع من الأجر في صيغة تفاوضية مساوماتية .¹

¹ صالي اسماعيل ،عبد العزيز زواتيني ،المرجع السابق،ص.338.

د-الاستراتيجية الاستثمارية : ويكون هذا السلوك على المدى البعيد، المتوسط أو الطويل ،ويمثل هذا السلوك أعضاء التنظيم الذين يقومون بخدمات وجهود إضافية خارج نطاق عملهم أملا منهم في الحصول على الترقية أو زيادة المكاسب المادية التي يمكن أن يتلقونها بعد فترة معينة .

وبالتالي فإن ماتم ذكره سالفًا حول السلوك الاستراتيجي يعطي لنا فكرة شاملة عن مختلف التصرفات والسلوكيات والأفعال التي تحدد لنا نوعية تمثلات قيم العمل في إطار العلاقة التي تربط بين أعضاء التنظيم في فكر ميشال كروزيه ، حيث نجدها في الغالب تتخذ صفة التفاوض ،الاستثمار والدفاع.¹

مما لاشك فيه أن النظريات الكلاسيكية قد شهدت عدة انتقادات كشفت عن حالة الجمود التي طالتها من منطلق أن نظرتها التقليدية محدودة الجدوى في دراسة المؤسسات والتنظيمات مع السعي نحو فهمها والتحكم في مختلف التفاعلات الجارية بداخلها ،الأمر الذي ساهم بشكل كبير في ظهور وجهات نظرية تحمل لواء جديدا في تفسير ذلك مركزين على دراسة العنصر البشري ومايتصل به من قيم ومعتقدات ،تنسيق ،تعاون واتصالات وسلطة ،حيث ساهمت هذه النظريات في تقديم فائدة كبيرة في تفسير مختلف جذور القضايا الأساسية التي تحكم التنظيمات، إلا أن مانحتاجه حاليا وفي تنظيماتنا الراهنة هو دراسات وبحوث أكثر تشكل إطارا صالحا للممارسات التنظيمية وتكون مناسبة لواقع نظمنا وبيئتنا الاجتماعية ،والاقتصادية. خاصة في ظل التحولات التي عرفتتها المؤسسة العمومية الجزائرية مع بروز القطاع الخاص.

¹ صالي اسماعيل ،عبد العزيز زواتيني ،المرجع السابق،ص.338.

4- الأسس النظرية لقيم العمل: تتجسد المحددات النظرية لقيم العمل في عدة نقاط منها :

4-1-1- مصادر قيم العمل: تتعدد مصادر قيم العمل بتعدد البيئات والظروف الاجتماعية والثقافية التي ينتمي إليها الفرد خاصة تلك الظروف المتعلقة بمجال العمل ومن بين هذه المصادر مايلي :

4-1-1- الدين: يمثل الدين مصدرا رئيسيا لكثير من القيم خاصة تلك التي تتصل بالعمل في الدين الاسلامي الذي يشتمل على أسمى القيم التي يحتاجها الفرد والمجتمع ،و الحديث النبوي الشريف يحث¹ على إتقان العمل حيث قال رسول الله عليه وسلم (إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا أَحَبَّ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ)²، وهناك أحاديث كثيرة تهدف إلى زرع القيم الحميدة في نفوس الأفراد.

4-1-2- التنشئة الاجتماعية : وهناترتبط بدوركل من الأسرة والمدرسة في عملية تعليم القيم ونقلها ،فالفرد يكتسب قيمه بشكل رئيسي من قبل أفراد العائلة ،وذلك نظرا للعلاقة الوثيقة بين الفرد وأسرته أين تبدأ مع الأم ثم تتسع دائرة النمو الإجتماعي للطفل لتشمل الأب والإخوة وبعد ذلك الجيران وزملاء اللعب والمدرسة ،فالأفراد³ يكتسبون قيمهم من خلال تعايشهم بين أفراد الأسرة وخلال المراحل الدراسية المختلفة ومن خلال اتصالهم بأفراد المجتمع الذي يعيشون فيه وقد نجد أفراد يفضلون العيش منعزلين عن المجتمع والعكس صحيح،وتمر عملية التنشئة التنظيمية حسب أندرودي وسيزلاقي (Andrew.sizlagy) ومارك(Mark) بثلاث مراحل

*المرحلة الأولى: تشمل مختلف النشاطات التي يقوم بها الموظف قبل دخوله المنظمة والتي تتمثل في الحصول على مختلف المعلومات حول حياة المنظمة.

*المرحلة الثانية: تشمل مختلف مشاركات الموظف داخل المنظمة باعتباره فاعلا في جماعة العمل .⁴

* المرحلة الثالثة : تمثل مرحلة الاستقرار أين يسعى فيها الموظف لحل مشكلة الصراع التي تحدث بين أطراف جماعات العمل المختلفة، أما "فيلدمان(feldman)" فيقسم هذه المراحل على النحوالتالي:

¹ ماجد عبد المهدي مساعدة ،المرجع السابق، ص.149.

² ابن ماجه.

³ ماجد عبد المهدي مساعدة،نفس المرجع ،ص.14.

⁴ حجاج المدني، المرجع السابق،ص.101.

*مرحلة الحذر والتطبيع: تبدأ هذه المرحلة منذ دخول العامل المنظمة كعامل جديد فيها ،حيث يقوم بتبني عدة توقعات واقعية بشأن عمله ووظيفته المسندة إليه ، أين يقوم بعملية تقييم المؤسسة من ناحية كونها مكان مناسب لمختلف قدراته وحاجاته وقيمه، ثم يقوم بعملية التدريب التي تكسبه مختلف القيم ونمط العلاقات بين العاملين والإدارة بحيث تقوم هذه العلاقات الإنسانية على مبادئ التفاهم ، التعاون والإحترام المتبادل والثقة بين أعضاء الجماعة العاملة.

* مرحلة التعلم والتأقلم: ترتبط هذه المرحلة بشبكة العلاقات الشخصية التي يكونها الموظفين الجدد خلال عملية القيام بأدوارهم المهنية المختلفة والتي تعتمد في الأساس على اكتشاف مختلف المعايير المهمة التي تتحكم في تقييم أداء الجماعة الواحدة وأعضائها.

*مرحلة اتقان الدور: هنا يكتسب الموظف المهارة في أداء دوره ،بحيث تخوله في أن يصبح عضوا دائما في الجماعة مما يمنحه معرفة دقيقة بجميع جوانب معايير العمل.

4-1-3-جماعة العمل التي ينتمي إليها الفرد: تؤثر جماعة العمل على العامل بحكم التفاعلات اليومية والنشاطات التي تحدث داخل الجماعات كما يؤثر العامل على جماعة العمل ومن هنا فإن قيم العمل تتحدد¹ من خلال الجماعة بحيث تعمل جماعة العمل على ترسيخ القيم لدى الأفراد فالفرد قد يغير من قيمه بسبب تأثير ضغوط الجماعة عليه فنجد أحيانا أشخاصا نشأوا نشأة دينية ونتيجة دخولهم في جماعة غير دينية فإن قيمهم الدينية ستتغير حيث تصبح قيمهم متاسقة مع قيم الجماعة الجديدة.

4-1-4-الخبرة السابقة : تشتمل على القيمة التي يمنحها الفرد للأشياء فالسجين الذي لم يذق طعم الحرية يفترض أن يقدر قيمة الحرية لأنه عانى من كبت واهدار لحرية والشخص الأمي الذي لم يتعلم يعطي قيمة كبيرة للتعليم بسبب حرمانه منه.²

¹حجاج المنني، المرجع السابق ، ص ص.102-103.

²ماجيد عبد المهدي مساعدة، المرجع السابق، ص.149.

4-1-5-التعليم: تتم عملية اكتساب القيم من خلال عملية التعليم المختلفة والذي يعد الركيزة في إحداث التغيير في حياة الأفراد وتغيير بعض المفاهيم والمعتقدات إلى مفاهيم أخرى وتكوين قيم جديدة لديهم بحيث تتناسب والتغيرات الثقافية، فالتعليم يعمل على ضبط السلوك وتوجيهه وتعديله .

4-1-6-القيادة: يلعب أسلوب القيادة دورا كبيرا في إرساء قيم العمل وذلك من خلال ما يبرزه القائد من نمط قيادة سواء في اتجاه الديمقراطية أو الاتوقراطي المستبد في إطار نسقه القيمي الذي يتبناه ، بحيث يظهر هذا النسق في تحديد حجم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتحديد المسؤوليات، فالقائد مثلا الذي يظهر قيمة المساواة مكانا بارزا في نسقه القيمي سيكون حريصا على إزالة مختلف مظاهر التفرقة والتمييز بينه وبين مرؤوسيه.

4-1-7-الإعلام: تلعب وسائل الاعلام المختلفة دورا أساسيا وهاما في عملية تلقين القيم لما لها من تأثير على قيم ومعتقدات الأفراد خاصة مع تحولات الحياة الاجتماعية ، وذلك من خلال البرامج والمحتويات الإعلامية التي تقوم بنشرها حيث تحمل في طياتها مجموعة من القيم والنماذج المختلفة لها والتي تكون في إطار مرغوب أو غير مرغوب بالنسبة للأفراد والمجتمعات ككل .¹

تتعدد مصادر قيم العمل باختلاف الوسط الاجتماعي والحقبة الزمنية والوعاء الثقافي الذي يحملها وينشأها لتشكل المرجع الأساسي لاستمرارها وتوارثها عبر الأجيال، حيث تلعب مؤسسات التنشئة الاجتماعية باختلاف أشكالها الوعاء الأول الذي يحتويها بحيث تنمو وتتطور عبر المراحل العمرية للفرد، إذ ينشأ الفرد على قيم معينة خاصة بأسرته، جماعته ومجتمعه، لينتقل إلى مكان عمله وهو حامل لهذه القيم لكي يشكل مرة أخرى مجموعة من القيم اكتسبها في مجال عمله يطلق عليها قيم العمل، وبالتالي فإن هذه القيم ستطرح إشكالية تحقيق التنظيم لأهدافه من عدمها، نتيجة وجود حالة من التكيف التي تدفع التنظيم إلى حالة التكامل بينه وبين أفرادها أو حالة التناقض القيمي التي تساهم في فشل التنظيم وبالتالي زواله .

4-2-تصنيف قيم العمل: اختلفت تصنيفات الباحثين لقيم العمل وفق منطلقاتها الفكرية والفلسفية ومن بين هاته التصنيفات نورد مايلي :

¹حجاج المدني، المرجع سابق ص.104-105.

4-2-1- تصنيف ديف فرانسيس ومايك وودكوك (Dav francis) و (Mike woodcock) قدم الباحثان تصنيف لقيم العمل اعتمادا على عدة أبعاد للقيم بها تتشكل هوية العملية الادارية التي تحكمها، بحيث يشتمل كل بعد على مجموعة من القيم وهي كمايلي :

أ- إدارة الإدارة :أو كما يطلق عليها إدارة المنظمة حيث تقوم هذه المنظمة بعدة وظائف يجب أن تتكامل من أجل أن تحقق أهدافها بحيث تقوم الإدارة بتوجيه وتنسيق لعناصرها بحيث تختار بدقة وتدريب وتحفز ويشتمل هذا البعد على عدة قيم تتمثل في كل من القوة و الصفة والمكافأة.

ب- إدارة المهمة :ترتكز هذا البعد على ضرورة إتقان العمل والتركيز بكفاءة على أهداف معينة ،فهذه الإدارة تهتم بالنتائج لا بشدة المهمة وصعوبتها ويشتمل هذا البعد على قيم: الفعالية والكفاءة والاقتصاد.

ج- إدارة العلاقات :يرتبط هذا البعد بتوقعات المدراء من موظفيهم التي تنحصر في العمل الجاد والولاء والمهارة في الأداء والأمانة ،في حين أن الموظفين دائما يقدمون ولائهم للإدارة التي تحقق لهم الشعور بأهميتهم وقيمتهم وتشتمل على قيم: العدالة وفرق العمل والقانون والنظام.

د- إدارة البيئة :تتمثل في ضرورة فهم الإدارة للبيئة التي تحيط بها من مختلف جوانبها الاجتماعية والثقافية الاقتصادية والتنافسية ، بحيث يمكنها هذا الفهم من وضع استراتيجية دفاعية لحماية مصالحها أو اتخاذ القرارات الصائبة لها وتشتمل على قيم: التنافس والدفاع واستغلال الفرص.

4-2-2- تصنيف بوكهولز (Bochholz):صنفها إلى خمسة أنظمة تتمثل فيمايلي :

أ- نظام أخلاقيات العمل :ينظر هذا النظام إلى قدسية الإخلاص في العمل لأن ذلك يمنح شرفا وكرامة للفرد.

ب- نظام التوجه الاجتماعي : تعمل هاته القيم كموجهات للفرد ضمن المجموعة التي ينتمي إليها في مجال العمل،حيث يعتبر عمل الفرد وسيلة لخدمة مصالح المجموعة وتوظيف قدرات المجموعة لخدمة مصالحه التي تضمن نجاحه في المنظمة .¹

¹نهاية عبد الهادي التلباني وآخرون، قيم الانغماس الوظيفي :دراسة ميدانية على موظفي البنوك الاسلامية بقطاع غزة،مجلة جامعة القدس للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية،(المجلد 1، العدد 2،2005)،ص.58.

ج- نظام القيم الإنسانية: تؤكد هاته القيم بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري داخل المنظمة من خلال نموه وتطوره .

د- نظام القيم المجتمعية المشتركة: تتمثل في إشباع الحاجات المتعددة للأفراد وافساح المجال نحو المشاركة في اتخاذ القرارات الأساسية للمنظمة مما يعطي لهم دورا هاما في إدارتها

هـ- نظام قيم الراحة والفرغ : ترتبط بمنح العمال مجالا للراحة أثناء مما يساعدهم على ممارسة هواياتهم المفضلة وينمي لديهم الشعور بإنسانيتهم ¹.

4-2-3- تصنيف محمد أحمد العطاس : قسم العطاس قيم العمل إلى عدة أبعاد وهي :

أ- القيم الابتكارية: ترتبط بطرح أفكار جديدة في مجال العمل حيث يسعى الى اكتشافها وتجريبها .

ب- قيم التقدير: ترتبط باعتراف زملاء العمل بقدرات الفرد وانجازاته ومدى أهميته داخل المنظمة .

ج- قيم المجهود البدني: ترتبط بمختلف الأنشطة البدنية التي يقوم الفرد بها في مجال عمله اليومي ².

د- قيم العمل الجماعي: تتمثل في مدى استعداد الفرد وقدرته على تقديم المساعدة والمشورة لمختلف الأطراف الأخرى في مجال العمل .

هـ- قيم الإتصال الخارجي: ترتبط في قدرة الفرد على تكوين اتصالات خارج مجال العمل وقدرته على التعامل مع الآخرين واعطائهم المعلومات الصحيحة والمفيدة.

و- قيم علاقات العمل: ترتبط هاته القيم بقدرة الفرد على مشاركة زملاء العمل الخبرات والآراء التي تجعل الفرد يقدر مهنته .

ي- قيم العائد المادي: تتمثل في مختلف متطلبات المعيشة التي تمكن الفرد من العيش ببسر وسهولة ³.

¹نهاية عبد الهادي التلباني وآخرون ، المرجع السابق، ص.58.

²عبد الله بن أحمد محمد العطاس ، التدريب على تطبيق المقاييس النفسية في مجال الارشاد النفسي والتربوي والمهني :مقياس قيم العمل ،(السعودية :جامعة أم القرى ،دون سنة)، ص.2.

³عبد الله بن أحمد محمد العطاس، المرجع السابق ،ص.2.

ل- القيم الخلقية: ترتبط بكل ما يؤمن به الفرد من قيم التي تولد لديه نوع من السلوك الخلقى المهني أثناء تأدية مهامه.¹

تناول طرح الباحثين في قيم العمل تصنيفاتهم انطلاقاً من عدة أبعاد مختلفة تعكس توجه كل باحث في دراسة التنظيمات، إذ ركز ديف فرانسيس وماك وودكوك على موضوع الإدارة بالقيم، في حين ركز بوكهولز على أخلاقيات العمل التي تعتبر الموجه الأساسي للعمل داخل التنظيمات، في حين ربط العطاس قيم العمل بمفهوم الحاجة أو الدافع نحو العمل التي تجعل العامل ينساق ويهتم بعمله.

4-3-وظائف قيم العمل: تمثل قيم العمل وظائف عدة داخل المنظمة بحيث تنعكس على سلوك الفرد والجماعة داخل التنظيمات المختلفة ومن بين هاته الوظائف نذكر مايلي:

-تعمل قيم العمل على توجيه السلوك الفرد في إطار جماعة العمل مما يعطي له معنى ونوعية تساعده على عملية التكيف في بيئة العمل.

-تعمل قيم العمل على خلق نوع من المفاضلة بين بدائل السلوك المختلفة في بيئة العمل ذلك لكونها أحد المعايير الثقافية التي يستند عليها الفرد لكي يندمج في جماعة العمل التي ينتمي إليها.

-تعمل قيم العمل على توحيد العمال داخل الجماعات والمنظمات فهي تقوم بالقضاء على مختلف الصراعات والتناقضات التي تحدث في إطار العمل والتي يمكن أن يلجأ إليها الفرد أو جماعة العمل كأسلوب من أساليب تحقيق المصالح ومن بين الأمثلة على ذلك مختلف أساليب التنافس غير الشريف.

-تميز قيم العمل المنظمة عن باقي المنظمات الأخرى مما يجعلها تسعى إلى الحفاظ على هويتها وفق ماتتبناه من قيم وثقافة.

-تساعد قيم العمل العامل والمنظمة على مواجهة مختلف التغيرات التي قد تحدث في مجال العمل مما يمنح لكل منها الاستقرار والاستمرار في إطار واحد.²

¹ عبد الله بن أحمد محمد العطاس، المرجع السابق، ص. 2.

² محمد فوزي الغامدي، المرجع السابق، ص. 13.

- تحمي قيم العمل الفرد العامل من مختلف النزاعات الطائشة والأناوية التي قد تعرقل المنظمة لبلوغ أهدافها. إن لقيم العمل وظائف عديدة في حياة الفرد والمجتمع فهي تؤثر على اختيارات الفرد وسلوكاته، فهي تهيء للفرد عدة خيارات ممكنة في مجال العمل، حيث تساعد وتشجع كل موظف على تحسين أدائه وإثبات دوره في العمل وبالتالي زيادة إنتاجيته فهي بمثابة الضمير الجمعي الذي يعمل على تحقيق الضبط في مجال العمل، وبالتالي فإن نجاح أي مؤسسة يتوقف على كيفية استيعاب أفرادها لهذه القيم بعيد عن مختلف الصراعات في مجال العمل.

4-5- أهمية قيم العمل بالنسبة للمنظمة: تؤدي قيم العمل دورا هاما وبارزا داخل التنظيمات الاجتماعية وذلك لاعتبارها أحد محددات السلوك والإطار المرجعي لمختلف تصرفات العاملين اليومية وتظهر أهمية هاته القيم في مايلي :

- تستخدم قيم العمل كأداة لفهم أعمق بين المدير وموظفيه وفق أسلوب معين حيث تستخدم في بعض الأحيان لحل مشكلات العمل من خلال التركيز على أوجه الاختلاف والتشابه في قيمهم، فتمكن المدير بتغيير أسلوبه في العمل بما يتلائم مع قيم موظفيه بغية تحسين أدائهم .

-تعتبر قيم العمل كمفتاح لإصلاح التناقضات بين الفرد والمنظمة حيث تؤثر الطريقة التي تدير المنظمة مواردها البشرية وإنتاجيتها وجاذبيتها باعتبارها مكان للعمل، إذ أن اتفاق القيم أو اختلافها داخل مؤسسات العمل يؤثر تأثيرا كبيرا على مستوى أداء الفرد وكفاءته ورضاه عن عمله، لأنه إذا عجز العامل عن تحقيق احتياجاته من خلال قيمه في العمل فإن أدائه سينخفض وإن كانت قيم الموظف شبيهة بقيم الموظفين الآخرين في مجال عمله فإن ذلك يدفعه إلى التفاعل معهم بإيجابية ويرتفع ويتحسن أدائه، وبالتالي يجب على المنظمات توضيح قيمها للعاملين لأن ذلك يساعد المنظمة في جهودها نحو تحقيق وزيادة إنتاجيتها ورفع كفاءتها في إطار القيم المرتبطة بها .¹

¹ محمد الفاتح محمود البشير المغربي، السلوك التنظيمي، (عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع، ط1، 2016)، ص.58.

تلعب قيم العمل دورا مهما في حياة الأفراد في المنظمة باعتبارها قوة محركة ومنظمة لسلوك الأفراد والمرجع الأساسي الذي يحتكمون لديه ، بحيث تعمل على إزالة مختلف التناقضات والصراعات التي يمكن أن تحدث داخل المنظمة وبالتالي يتم تحقيق الفعالية وزيادة الانتاجية مع رفع الكفاءة لدى فاعليها .

5- نماذج تفسيرية لتمثلات قيم العمل من منظور علماء الاجتماع الجزائريين :

من المعروف جدا أن المؤسسة الجزائرية عرفت أنماطا تنظيمية تسييرية متعددة محكومة بإجراءات طبعت علاقات العمل وأثرت على نوعية وطبيعة قيم العمل انطلاقا من مرحلة الاستقلال إلى مختلف الاستراتيجيات التنموية التي جرى تنفيذها، مما استدعى من المهتمين في حقول علم الاجتماع توجيه الجهود البحثية نحو انجاز دراسات معمقة لقيم العمل في التنظيمات الجزائرية في ظل التحديات التي كانت تواجهها المؤسسة العمومية الجزائرية ومن بين هؤلاء الباحثين البارزين نذكر مايلي:

5-1- تمثلات قيم العمل من منظور "جمال غريد": انطلقت دراسات الباحث الجزائري جمال غريد في ظل توجهات الدولة نحو التصنيع كإستراتيجية للتنمية خاصة مع تبني الجزائر للنهج الاشتراكي، أين شرعت الدولة في تحقيق التنمية الشاملة والسريعة مع تسلمها لمقائيد العملية الانتقالية عبر إزالة سيطرة الإقطاع ورأس المال عن الحياة الاقتصادية ونقل هذه السيطرة إلى المجتمع، فالتسيير الاشتراكي صدر عن نظرة واقعية مستوحاة من ظروف الدولة والواقع الجزائري وعليه فقد أحدث تغييرا جوهريا في تركيبة اقتصادياتها، لهذا أصبح القطاع العام قطاعا رئيسيا بعد أن كان قطاعا ثانويا ، وكان الهدف منه التكوين والترقية والأمن مع تحقيق ظروف حياة أحسن للعامل الجزائري ، على اعتبار أن هذا التحول هو أحسن سبيل لتوسيع الفكر الاجتماعي للعمال كأحد أوجه الثورة الثقافية، وبالتالي فإن الهدف الأساسي لإستراتيجية التنمية هو القضاء الجذري على البطالة والدفع بعجلة التنمية والتشغيل بواسطة التصنيع الحقيقي.¹

ولإنجاح مرحلة التصنيع خلال المرحلة الانتقالية في ظل هذه الظروف الصعبة ،وجدت الجزائر نفسها مجبرة على توظيف العنصر البشري من أجل تسيير هاته المؤسسات ، رغم نقص التأهيل نتيجة الأوضاع² المزرية التي عاشتها خلال مرحلة الاستعمار من أمية وتدني المستوى التعليمي، وكانت تلك الظروف هي التي

¹ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، 1994)، ص.39.

² جمال غريد، عناصر اقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة إنسانيات، (العدد 1، 1997)، ص.9-16.

صنعت هذا العنصر البشري الذي يحمل ثقافة وقيم مميزة تختلف كل الاختلاف عن القيم التي أتت بها مرحلة التصنيع ، وقد أشار الباحث الجزائري جمال غريد إلى ملامحها في تحليله النقدي لثنائية التقليدي والحداثي التي ميزت قيم العامل الجزائري، وقد اعتبر أن حتمية التصنيع في الجزائر كان لابد لها أن تكون في إطار العقلنة التي تنادي بها كل من الليبرالية والماركسية باعتبار المصنع عالم للعقلانية والفعالية وهو مؤسسة لإعادة التنشئة الاجتماعية والتنقيف وأن الهدف من التصنيع في الجزائر هو تثقيف الجزائريين وتحويلهم إلى مواطنين عصريين أي منتجين ومستهلكين عقلانيين.¹

فالتصنيع من منظور جمال غريد هو حركة تمدنية تتمثل في إعادة تأسيس المجتمع على قواعد وفلسفة جديدة من أجل الوصول إلى أهداف أخرى تغطي الوجه الممثل للعالم التقليدي الذي يظهر في الفلاح والتاجر ورجال الدين ، ليرز للوجود مفاهيم جديدة متمثلة في الإطار التقني والمنتج، غير أن المؤسسات الجزائرية تختلف اختلافا كبيرا عن المؤسسات الغربية كونها جديدة إذا ما قورنت بها، كما أن العنصر البشري الذي يعمل بها هو عنصر غير مؤهل ويحمل مستوى تعليمي متدني هاجر من القرى ليحمل ثقافة تقليدية بعيدة² كل البعد عن قيم العقلنة في فكر التصنيع الذي يتميز بالإتقان والالتزام بالعمل وروح المسؤولية والإبداع والابتكار والدافعية نحو إنجاز العمران.

فالمجتمع الجزائري خلال تلك الفترة حسب جمال غريد هو مجتمع تقليدي يقوم بدور فعال في العمل والإنتاج خاصة في المجال الفلاحي وهو بذلك في صراع مستمر مع الطبيعة من أجل توفير لقمة العيش بوسائل بدائية، حيث يقطع المسافات مشيا على الأقدام للوصول إلى مكان العمل ويعمل دون كلل وفي كل الظروف المناخية ، في إطار اقتصاد معاشي يعتمد على الاكتفاء الذاتي على حد تعبير عالم الاجتماع الفرنسي بييربورديو فالقيمة الاجتماعية للعمل عند المجتمع التقليدي تختلف لأن " العمل ليس وسيلة لكسب لقمة العيش ولكن وسيلة للحياة " ، والفرد في المجتمع الجزائري لا يسأل كم سيكسب مقابل قيامه بعمل ما بعيد عن البحث عن الربح يسأل كم يجب أن يعمل من أجل كسب الأجر الذي يلزم لسد حاجياته .³

¹ جمال غريد ، المرجع السابق، ص ص.9-16.

² محمد بشير ، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر ،(الجزائر: دار كنوز للنشر والتوزيع ، 2018)، ص ص.26،35.

³ تريكي حسان، ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري، المرجع السابق، ص.210.

5-2- تمثلات قيم العمل من منظور غياث بوفلجة: تطرق "غياث بوفلجة" في دراسته لمفهوم قيم العمل إلى مجموعة من العوامل المتداخلة في التي من شأنها أن تشكل قيم الأفراد وتوجهاتهم المهنية ، انطلاقا من الدور الاجتماعي الذي يلعبه النمط التسييري في ذلك خاصة في ظل التسيير الاشتراكي هذا من جهة ومن جهة أخرى عدم ملاءمة المناصب لأصحابها بالنظر إلى نقص التكوين، وعدم تجانسه مع التكنولوجيا المستوردة التي لم تأخذ بعين الاعتبار نوع التكوين الموجود في الجزائر المبني على التوظيف المباشر، ولا يقوم على معايير التكوين و التدريب، بل يعتمد على المعايير التقليدية القائمة على صلة القرابة ، النسب والمحابة والبعيدة عن الأساليب العلمية ،أضف إلى ذلك فان التسلسل الهرمي الشديد للمراكز الوظيفية يؤدي إلى عدم إشباع بعض الحاجيات الوظيفية للأفراد مما يحبط دافعيتهم وينقص من تحفيزهم نحو العمل خاصة تلك الحاجيات المرتبطة بالتقدير والترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات ، مما يؤدي بالعامل إلى اتخاذ بعض الممارسات المتمثلة عموما في الحضور الرمزي إلى مكان العمل وهدر الوقت ، النظر إلى الابتكار والإبداع كأمر لا قيمة لها ، بل الخوف من المخاطرة واعتباره تجاوز ،كل هذه القيم اكتسبها العامل من مفهوم الاعتماد الكلي على الدولة في تلبية حاجاته دون اهتمامه بزيادة الإنتاجية وروح الإبداع والابتكار قصد الدفع بعجلة التنمية إذ أن العامل ينظر إلى المؤسسة التي يعمل فيها ككيان مستقل عنه بعيدا عن الإحساس بالانتماء والولاء لها ، بل ينظر إليها على أنها مكان للعمل يقوم بتقديم خدمة مقابل أجر لا غير ، أضف إلى ذلك يرى أن التنمية هي عملية مبنية على الأفراد وقيمهم ونظرتهم للعمل والجدية في انجاز المهام وإتقانها، وبالتالي فإن الثقة بالنفس والسعي نحو النجاح هو ما يؤكد العلاقة القوية التي تربط القيم التنظيمية بتمكين الأفراد مما يؤدي إلى فعالية الأداء وبالتالي فعالية التنظيمات، ولايتأتى ذلك إلا من خلال العودة إلى دراسة القيم الثقافية واستغلال ما هو ايجابي منها.¹

5-3- تمثلات قيم العمل من منظور أحمد هني: تطرق الباحث "أحمد هني" لمفهوم قيم العمل ضمن دراستها المعنونة في كتابه: "الشيخ ورب العمل" و الذي تناول فيها أسباب فشل المؤسسة العمومية ،حيث أرجع ذلك إلى العامل الثقافي خاصة العقلية السائدة في العالم الثالث وتصورهم لمفهوم الإنتاج والجدارة² والاستثمار من المفاهيم الاقتصادي التشريعي، فحسب الباحث القضية هي ثقافية قبل أن تكون مادية لأن

¹ بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعاليتها في التنظيمات، المرجع سابق، ص.51-52.

² زروال نصيرة ، القيم الاجتماعية كمعيق للمشروع التنموي الصناعي الجزائري ،مجلة دراسات في المجتمع والتنمية، (العدد 3، 2015)، ص.76.

اقتناء وتنصيب النظام المادي يطرح مشكلة اتجاه الثقافة فقبل أن ينتج هذا النظام المادي آثارا فهو اقتنى في نفس الوقت ممارسات اجتماعية ثقافية لأن اقتناء وإنشاء نظام اقتصادي جديد يؤدي إلى الانتقال من ثقافة إلى مفهوم آخر¹ وإلى ظهور وسائل جديدة للإنتاج وأشكال جديدة في نفس الوقت لمفهوم للثقافة ذاته، وبذلك فإن التصنيع حسبه ليس مجموعة من المصانع ولكنه مجموعة ديناميكية اجتماعية مدعمة بشرعية تستمد قوتها من القيم الثقافية، والتصنيع هو نتيجة تطور اجتماعي أين تكون السلطة مرآة لهذا التطور أو هذا التصنيع²

5-4- تمثلات قيم العمل من منظور الباحث "سعيد شيخي": تبرز أهم أفكاره في مؤلفه المعنون بـ"العمال في مواجهة العمل": أين طرح الباحث عدة تساؤلات متعلقة بغياب العامل عن العمل و تمثلت هذه التساؤلات في إمكانية اعتبار الغياب رفض لوضعية العمل أو رفض للمصنع أو لعملية التصنيع أو يمكن اعتباره مقاومة للظروف الاجتماعية التي يعيشها العمال ، وعليه يمكن إرجاعها إلى تمسك العمال بقيم ثقافية تترجم لديهم نوع من السكن الثقافي ، فغياب العامل عن العمل يعود الى كون المصنع غير منتج للشخصية وبالتالي الهوية المهنية للعامل وهذا راجع إلى ثلاث أسباب أساسية هي :

- غياب ظروف إعادة إنتاج قوى الإنتاج: هذه الظروف بقيت معارضة ومخالفة تماما مع مستلزمات استقرار الإنتاج والانضباط ولهذا السبب فإن كلامهم لا يدور حول العمل أو المصنع ولكن حول حياتهم اليومية، فأهدافهم محصورة في حل المشكلات الاجتماعية التي يتخبطون فيها مثل: غياب السكن، الصحة، الرشوة.

- غياب الهوية في العمل: إذ أن العامل الجزائري ليس لديه إحساس أو الشعور بتواجده من خلال العمل ولا يعتبر وسيلة لتحقيق أهدافه وهذا يعني أن كل هدف لا يمكن تحقيقه من خلال العمل المنتج.³

- التسريح العام للعمال: الذي هو نتيجة أن العمال يشعرون بشعور قوي بعدم تواجدهم المرتبط بعدم قدرتهم على التعبير. فغياب الهوية في العمل هو نتيجة أن المحاولات التي يقوم بها العمال غير بارزة مثل ابتكاراتهم واختراعاتهم غير مدمجة وإمكانياتهم غير معترف بها وهذا يعني أن التصنيع ليس مجالاً للمشاركة.

¹ زروال نصيرة ، المرجع السابق، ص.76.

² بوفلجة غياث، طبيعة القيم الثقافية السائدة في المجتمع وأثرها على مدى تمكين اعضائه، مجلة التمكين الاجتماعي، (المجلد 2، العدد 4، 2020)، ص.163.

³ زروال نصيرة، نفس المرجع، ص.76-77.

5-5- تمثلات قيم العمل من منظور "علي الكنز": تبرز الإضافة النوعية التي قدمها من خلال مؤلفه الذي يحمل عنوان "العلاقة بين التصنيع والمجتمع": أين قدم تحليلا عميقا لأشكال التصورات والممارسات العلمية ومرجعيتها داخل مصنع الحجار الذي يعد من أضخم المركبات الصناعية في الجزائر، حيث يرى أن تاريخ التصنيع في المجتمع الجزائري انطلق من تكوين طبقة عمالية ذات طابع تنظيمي ولكن ما هو موجود فعليا هو طبقة عمالية ترفض الانتماء إلى المصنع ولا تعرف الاستقرار إلا في ظل قيم ثقافية جد متجانسة وفي إطار شخصية جماعية قوية، وأرجع الباحث فشل مهمة مصنع الحجار إلى اعتباره مصنع بيداغوجي يتم فيه تكوين المجتمع وفق التقنيات والسلوكيات الجديدة غير المعروفة في الجزائر والكل يجب أن يجند لذلك. كما أوضح أن تلقين هذه السلوكيات ليس بالسهولة المتوقعة حيث أريد من الحجار تغيير المجتمع في كل المستويات وهذه المهمة تفوق المنطق العقلاني لسير أي مؤسسة صناعية حيث أعتقد أن المستويات الاجتماعية سوف يتم إدماجها وامتصاصها من طرف الديناميكية التي ستحررها العقلانية الصناعية التقنية.

فعملية التصنيع التي أوضحها الباحث والتي يمثلها مركب الحجار لم تأخذ بعين الاعتبار واقع العلاقات الاجتماعية وذلك لأن عملية التصنيع ظاهرة اجتماعية تتشابك فيها وتتداخل مختلف مستويات البنية الاجتماعية التي هي في تأثير متبادل بينها، لذلك فإن كل محاولة تريد اختزال التصنيع إلى عنصر واحد هو العنصر التقني المتمثل في المصانع والآلات وحده قادر على التغيير وفي الاتجاه الإيجابي ديناميكية العلاقات الاجتماعية فهي ستجابه وتقابل بأشكال صريحة أو ضمنية للمقاومة.¹

5-6- تمثلات قيم العمل من منظور محمد بشير: تطرق محمد بشير عن قيم العمل في كتابه لذي يحمل عنوان: "الثقافة والتسيير في الجزائر" حيث أشار لها في عدة نقاط تنطوي ضمن تفسيراته لمفهوم الثقافة الصناعية وعلاقته بالثقافات المحلية في ظل تجسيد المشروع الصناعي الذي له انعكاسات على الثقافة الصناعية والهوية في العمل، وقد قدم لنا محمد بشير تصورا عاما عن إشكالية تغيير المؤسسة والمجتمع الجزائري من مجتمع ذو طابع تقليدي إلى مجتمع عصري وحداثي، مع محاولة تغيير لأدوار الجزائريين من أفراد ريفيين إلى أفراد حضريين صناعيين، غير أن ذلك لا يمكن تطبيقه دون الأخذ بعين الاعتبار التقاليد²

¹ زروال نصيرة، المرجع السابق، ص77، 79.

² محمد بشير، الثقافة والتسيير في الجزائر: بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007)، ص14-20.

الاجتماعية والقيم التي تحملها الثقافة الوطنية كون الثقافة في المجتمع الجزائري هي ثقافة مغايرة لتلك القيم الثقافية التي يسعى المشروع الصناعي إلى تجسيدها ،ومما لاشك فيه أن لب هذا التغيير يتلخص في المؤسسة الصناعية الجزائرية خاصة في ظل نموذج التنمية الذي تبنته الجزائر آنذاك، مما أفرز هذا الأمر تصورات لأشكال الانتقال من الحقل الثقافي التقليدي إلى الحقل الثقافي الحديث تلخصت في خلق نوع من القيم المتناقضة سواء من ناحية استمراريته أو من ناحية حضورها اليومي مما شكل أنواعا متعددة من التوترات والصراعات التي شملت الأبعاد النفسية والاجتماعية والثقافية للفرد والعامل في المؤسسة الصناعية الجزائرية في تلك الحقبة الزمنية ¹.

كشفت هذه الدراسات الجزائرية عن بعض الممارسات لتمثلات قيم العمل لدى العمال في المؤسسات الجزائرية بقطاعيها العام والخاص في ظل الأنماط التسييرية المختلفة، إذ أن الغرض منها هو الوقوف على حقيقة مكانة العمل في تمثلات الشباب الجزائري ضمن المستوى المعيشي اليومي عبر المراحل التاريخية للمجتمع الجزائري مع الكشف عن مدى التغيير الذي شهدته في ظل التغييرات المختلفة للمستوى الاجتماعي الاقتصادي والثقافي بما يشكل تراكما معرفيا لدراستنا اللاحقة والتي طرحت تحولا وتحديا كبيرا في ظل الظروف الهشة لمسارات المهنية لعمال العقود المحددة المدة التي أصبحت واقعا جديدا يفرض نفسه في مختلف الحقول التنظيمية ،خاصة المؤسسات التربوية منها التي تضم عددا لا بأس به من هذه الفئة التي تعيش هي الأخرى نوعا من اللاإستقرار والغموض في المستقبل المهني .

¹ محمد بشير ، الثقافة والتسيير في الجزائر ، المرجع السابق ص. 20.



الفصل الثالث
الإطار النظري
للإبداع التنظيمي

تمهيد: لقد تناولنا في الفصل السابق قيم العمل كمفهوم أساسي ومتغير مستقل يمكننا من دراسة الإبداع التنظيمي كمتغير تابع في بحثنا، إذ أن التغير السريع والمتجدد في بيئة العمل أصبح تحدي حقيقي في المنظمات المعاصرة التي صارت تتطلع الى البحث عن التميز وعليه اضحى من أولوياتها توفير فرص الإبداع والتجديد والتحديث في أساليب العمل وذلك بالتركيز على العنصر البشري الذي يعتبر جوهر العملية الإبداعية، وذلك عن طريق البيئة التنظيمية المناسبة، وفي فصلنا هذا سوف نحاول توضيح الإطار النظري للإبداع التنظيمي و ذلك من خلال النقاط التالية:

أولا - مدخل نظري للإبداع التنظيمي :

1- التطور التاريخي لمفهوم الابداع وبعض المصطلحات المتصلة به:

1-1- التطور التاريخي لمفهوم الإبداع: يعد مفهوم الابداع من المصطلحات التي لقيت رواجا كبيرا في الوقت الراهن ،حيث تباينت وجهات النظر في تحديد مفهومه وذلك لتداخل الحاجات الإقتصادية ،الإجتماعية والسياسية واختلاف المعايير التي تصنف المبدع من غيره ، وفي نفس السياق حظي هذا المفهوم بأهمية كبيرة في مختلف الأدبيات خاصة تلك المتعلقة بمجال الإدارة التي كانت تركز بشكل كبير على الكيفية التي تعزز الابداع وتشجعه في مكان العمل أوتلك المتعلقة بقرار الاتحاد الأوروبي لجعل سنة 2009 عاما للإبداع والابتكار من منطلق تعزيز الابداع للجميع ووصفه وسيلة للابتكار والتنمية الشخصية والمهنية،¹ وبالنظر إلى ذلك فإنه بات من الظاهر جدا أن مفهوم الإبداع يعد ظاهرة معقدة ومتعددة الجوانب، مما يعكس عدم وجود تعريف واحد له ومتفق عليه من طرف الباحثين أو من خلال حصره بفترة تاريخية معينة، الأمر الذي يقودنا للإشارة إلى هذا المفهوم عبر الطروحات المتعددة لهؤلاء الباحثين الذين اختلفت تناولاتهم له باختلاف تخصصاتهم(علوم التربية، علم النفس، علم الاجتماع، الاقتصاد)،حيث نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر تلك التعاريف التي تنظر إليه من زاوية السمات والخصائص الشخصية، أو تلك التي تنظر إليه على أساس المبادرة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي لأنماط التفكير مع اتباع نمط جديد للتفكير، أوتلك التي تربطه بمفهوم الخيال وحب الاستطلاع أو على أساس أنه نتاج سعي الفرد لإنتاج ماهو أصيل وجديد وغير شائع لدى الغير، وهناك من ينظر إليه على أساس أنه أسلوب حياة من منطلق أنه²

¹قياتي عاشور، العلاقة بين الثقافة والابداع من منظور سسيوانثروبولوجي، دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية، (المجلد48، العدد4، 2021)، ص.111.

² محمد الفاتح محمود بشير المغربي، المرجع السابق، ص.329.

القوة التي تدفع الفرد إلى الاكتمال أو الربط بين الإبداع وتحقيق الذات وتميبتها، وقد ارتبط مفهوم الإبداع بعدة مراحل تاريخية شهد فيها تغير في مفهومه وقد تجسدت هذه المراحل التاريخية من خلال مايلي:

1-1-1- المرحلة الأولى : امتدت هذه المرحلة منذ بداية العصور القديمة إلى غاية انتهاء عصر النهضة الأوروبية ، حيث ارتبط مفهوم الابداع فيها بمفهوم القوى الخارقة عن حدود سيطرة الإنسان ، حيث ارتكزت هذه المرحلة على دور الوراثة والفطرة في انتقال الإبداع بين السلالات البشرية ، ومن أهم ما تميزت به هاته المرحلة:

- الخط الكبير بين مفهومي الإبداع والذكاء والعبقرية والموهبة والنبوغ المبكر .
- اقتصار استخدام كلمة عبقرى أو مبدع على قلة قليلة من الأشخاص الذين يمتازون بقوى خارقة .
- التفاوت بين الحضارات من حيث العمل الإنساني مما يؤثر على الاعتراف وتقدير الانجازات الإبداعية التي تقتصر على مجالات دون المجالات الأخرى .

1-1-2- المرحلة الثانية : بدأت هذه المرحلة منذ نهاية القرن التاسع عشر حيث بدأ الحديث هنا عن أثر العوامل البيئية والاجتماعية في السلوك الإنساني ، وقد ظهر في هذه الفترة خلاف حول دور الوراثة والبيئة في تشكيل السلوك الانساني وذلك بظهور مدارس ونظريات سيكولوجية حاولت تفسير الظاهرة الابداعية ومن بين مميزات هذه المرحلة :

- المساواة بين مفهوم الابداع ، العبقرية والذكاء .
- انحصار الجدل بين أثر الوراثة و البيئة في الابداع.
- اتساع دائرة الاهتمام بمفهوم الإبداع في مجال العلوم الطبيعية .
- تطوير بعض أدوات قياس الإبداع وبرامج تعليمه خاصة في مجال الصناعة والتجارة .
- ظهور نوع من التقدم في التمييز بين مفهوم الإبداع الموهبة والتفوق.¹

¹ فتحي عبد الرحمن جروان: الإبداع (مفهومه، معايير، نظرياته، قياسه، تدريبه، مراحل العملية الإبداعية)، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2002، ص 17، 18.

1-1-3- المرحلة الثالثة: انطلقت منذ بداية القرن العشرين وفي هذه المرحلة أصبح مفهوم الإبداع عبارة عن عمليات عقلية ومعرفية ونمط التفكير و الشخصية والدافعية والبيئة ،وقد اتسمت هذه المرحلة بالانفجار المعرفي الهائل الذي خلقتة التطورات التكنولوجية والمعلوماتية الأمر الذي أدى إلى زيادة الحاجة إلى الإبداع والمبدعين وضرورة دراسته .

1-2- أهم المصطلحات المتصلة بمفهوم الإبداع:

1-2-1- الإبداع والابتكار : يوجد اختلاف ظاهر بين استخدام الكلمتين إبداع وأيهما أكثر ارتباطا بالكلمة الانجليزية **creativity**، ولقد اعتمد الكثير من الباحثين على الكلمتين على أنهما مترادفتين في حين فرق الكثير بينها ، فقد عرف الابتكار باللغة الانجليزية **innovation** على أنه القدرة على استخدام المهارات العقلية لإيجاد أفكار جديدة خارجة عن المألوف،فهو ليس سلوكا وراثيا وإنما سلوك قابل للتعلم والتطوير لدى الأفراد،في حين أن الإبداع **creativity** هو قدرة الفرد على إيجاد أفكار وأساليب جديدة وتنفيذها بأسلوب جديد غير مألوف لدى الأفراد الآخرين على أن تتناسب مع موقف معين ،كما تعبر عن قدرة الفرد على استخدام الأفكار والمعلومات والأدوات الموجودة بطريقة مستحدثة وفريدةوبذلك فالإبداع والابتكار وجهان لعملة واحدة ولكن الابتكار قد يكون نتاجا للإبداع الى تسبق العملية السابقة له لأن الأفكار الابداعية تتجسد واقعا في المنتجات الابتكاريةوالفرق بينهما يظهر من خلال الجدول التالي:¹الجدول رقم 1:يبين الفرق بين الإبداع والابتكار.

| الإبداع | الابتكار |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| يتمثل في القدرة على إيجاد أفكار غير عادية تتمثل بلاقدرة على تنفيذ الأفكار بأسلوب متجدد غير عادي | يتمثل في القدرة على تنفيذ الأفكار بأسلوب محدث غير عادي |
| الإبداع ناتج عن المخيلة | ناتج عن العمليات الانتاجية |
| من الصعب قياس نسبة نجاحه | يمكن قياس نسبة نجاحه حيث يتعلق بالانتاج والأداء |
| أفكار جديدة | إيجاد شيء على أرض الواقع يكون جديدا وفريدا |
| لا تحتاج إلى تكاليف مالية | تحتاج إلى تكاليف مالية لأنه يتعلق بعمليات التنفيذ |
| عدم الوقوع في المخاطر | احتمالية الوقوع في المخاطر كفشل تنفيذ الفكرة الابداعية |

المصدر: (الحسن علي الوزير، الإبداع والابتكار ، دليل رواد الإبداع والابتكار ، ألمانيا ، الطبعة 1، 2020، ص18)

¹الحسن علي الوزير ، الإبداع والابتكار ، (ألمانيا:دليل رواد الإبداع والابتكار ، ط1، 2020)، ص ص.17-18.

1-2-2- الإبداع والإختراع : يقصد بالإختراع استحداث شيء جديد لأول مرة مع إدخال تعديلات عليها بحيث تشكل مساراً جديداً وتؤدي مهمة مميزة .

1-2-3- الذكاء والإبداع : ينظر إلى الذكاء على أنه القدرة على فهم وحسن التعامل مع سلوكيات أفراد المجتمع الآخرين من خلال العلاقات الاجتماعية المختلفة،¹ أما بالنسبة لإمكانية وجود علاقة بينه وبين الإبداع فهناك من يرى أن هناك علاقة بينهما، فالإبداع لا يكون إلا عند أصحاب القدرات الذهنية العالية، لكن هذا لا يعني أن الإبداع هو نفسه الذكاء باعتبار أن ليس كل الأذكىاء مبدعون، وفي المقابل فالتميز في التفكير الإبداعي يستلزم وجود مستوى أعلى من المتوسط للذكاء.²

1-2-4- الإبداع والموهبة : يقصد بالموهبة السمات المعقدة التي تؤهل الفرد للإنجاز المرتفع لبعض المهارات والوظائف، بحيث يتم تحديد الموهوبين من طرف مؤهلين مهنياً على أساس أنهم يتمتعون بقدرات بارزة في أكثر من مجال واحد من مجالات السلوك الإنساني .³

1-2-5- الإبداع والتجديد: يقصد به الانتقال من وضع قديم إلى وضع جديد ، بحيث يكون هذا الانتقال مساهمًا للمتغيرات الدولية والمحلية ويقدم وضع إيجابي للفرد والمجتمع والمنظمة .

1-2-6- الإبداع التغيير: يقصد به جعل الشيء على غير مكانه واستبداله بغيره، ويحدث التغيير نتيجة متغيرات خارجة عن الشيء لتقوم بتبديله سواء بصفة جزئية أو كلية ، ويكون التغيير إيجابي مبدع وخلاق يقدم الأفضل للفرد والمجتمع أو سلبي يدفع نحو التخلف والنقص ويكون ضد مصلحة الفرد والمجتمع ككل.⁴

1-2-7- الإبداع والمبادأة: تشير المبادأة على أنها القدرة على أخذ مخاطرة عالية أكثر في ظروف البيئة المحيطة للمنظمات، فهي الاستعداد للتعامل مع مختلف الصعوبات المحتملة والمشاكل المستقبلية، فهي العملية التي تسبق عملية التغيير في البيئة التي لها تأثيراً على المنظمة .⁵

¹ رعد الصرن، إدارة الإبداع والابتكار، (سوريا: منشورات الجامعة الافتراضية، 2020)، ص. 35.
² عامر خضير حميد الكبيسي، سيكولوجية التدريب الاستراتيجية والتقنيات والإشكالات، (الرياض: مركز الدراسات والبحوث لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ط1، 2004)، ص. 284.

³ أسامة خيرى محمد، إدارة الإبداع والابتكارات، (عمان: دار الرؤية للنشر والتوزيع، ط1، 2012)، ص. 139.
⁴ فاروق عبده فيله وأخرون، فاروق، عبده فيله وأخرون. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. القاهرة: دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، 2005، ص. 360-359.

⁵ بلال خلف السكارنه، الإبداع الإداري، (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011)، ص. 36-37.

بالرغم من كون مفهوم الإبداع ، الاختراع، والابتكار مفاهيم متشابهة ومن الصعب جدا التفرقة بينها إلا أن الفرق بينهما يظهر في كون الإبداع يهتم بخلق وتحويل الأفكار الجديدة إلى الواقع بحيث تكون هذه الأفكار غير مألوفة من غير مثال سابق ، أما الابتكار يرتبط بإنتاج شيء جديد من خلال تحويل الأفكار إلى منتج جديد أو خدمة يكون استخدامها واسع النطاق وهو غير دائم التطور على عكس الاختراع الذي يتميز بالتطور الدائم والسعي نحو تحسين جودته ، فهو يهتم بخلق كل شيء مادي ولموس، جديد وغير مسبوق من قبل يساهم في تطور البشرية ويعود بالنفع عليها، ويرتبط مفهومي الاختراع والابتكار بضرورة وجود تكاليف مادية على عكس الإبداع ، أما بخصوص مفهومي الموهبة والذكاء فترتبطان بالقدرات الذهنية والفطرية ودور العوامل البيئية والاجتماعية في تنميتها ، فبالرغم من اعتبار أن ليس كل مبدع ذكي وموهوب إلا أننا لاننكر ضرورة وجود مستوى متوسط من الذكاء وقدرات مهارتية عالية ليكون الفرد مبدعا ، وبالنظر إلى كل من التجديد ، التغيير ، المبادأة ، فيمكن القول أنها عمليات ضرورية وأساسية في الإبداع ، فهي مفاهيم مكملة لبعضها البعض بالرغم من أن عملية التغيير يتضمن شقين: إيجابي يدفع نحو التقدم والتطور ، وسلبي يدفع نحو التخلف .

2- مفهوم الإبداع التنظيمي في سوسولوجيا التنظيمات:

إن الاستعراض السابق للأدبيات المتعلقة بمفهوم الإبداع التنظيمي يمكننا القول أنه لا يوجد تعريف واضح ودقيق لمفهوم الإبداع التنظيمي في مختلف التخصصات خاصة في علم الاجتماع بوصفه مفهوما يقترن أكثر بعلم الإدارة حيث لقي مفهوم الإبداع الإداري رواجاً كثيراً في مختلف الدراسات الخاصة بمفهوم الإبداع ، إذ نجد في كثير من الأحيان خلط وغموض كبير في تحديد كل من مفهوم الإبداع الإداري والإبداع التنظيمي على اعتبار أنهما شيء واحد هذا من جانب ومن جانب آخر صعوبة تحديد مفهومه وماهيته ، فهناك من يراه على أنه التغيير ، وهناك من يراه تطوير وهناك من يراه توليد لأفكار جديدة ، ولما كان الاهتمام بالمنظمة أمراً لازماً أصبح علينا الاهتمام بهذا الموضوع ومحاولة ربطه في إطار التخصص واستعراض مفهومه في مختلف الطروحات ذات الصلة ، ونستهل ذلك من خلال التطرق إلى بدايات ظهور اهتمام الباحثين بدراسة مفهوم الإبداع التنظيمي¹ فعلى الرغم من كون الإبداع ظاهرة قديمة وجدت منذ وجود الإنسان وتعاقب ذلك عبر الحضارات وتعدد مختلف أوجه النشاط الإنساني إلا أن بداية الاهتمام بالإبداع التنظيمي فقد ظهر منذ بداية

¹نواف نهار سليم طيبيشات ، "دور الإبداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة في المملكة الهاشمية الأردنية" ، (المجلة العربية للإدارة ، المجلد 40، العدد 2020) ، صص 84-88.

الأربعينيات وبداية الخمسينات كموضوع هام في علم النفس يتصل موضوعها بشكل أساسي في البحث عن المبدعين وقيمة التفكير الإبداعي، كما أرجع البعض بداية الإهتمام به من خلال المؤتمر المنعقد في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1958 الذي ناقش مفهوم الإبداع وتأثيراته في مجال العمل، في حين ارتبط هذا المفهوم خلال فترة السبعينات بمفهوم التطوير التنظيمي كحقل منفصل يهتم بدراسة الموارد البشرية و العلاقات الاجتماعية للمنظمة وأحسن الطرق التي تمكن المنظمة على التكيف مع مختلف المشكلات ومحاولة إيجاد الحلول لها ، أما مرحلة الثمانينات فقد شهدت عدة مناهج فكرية تنظيمية عكست أنواع جديدة لمفهوم الإبداع التنظيمي في ظل اشتداد المنافسة وسعي مختلف المنظمات نحو تحقيق الميزة التنافسية على الصعيد المحلي والدولي ، الأمر الذي دفع إلى وضع استراتيجيات تهتم به كإدارة الجودة ،تحسين المنتج المستمر والتجهيز ،نوعية الإنتاج وتحسين تقنياته مع تخفيض الكلف المعتمدة على النشاط وإعادة هندسة العمليات التي ركزت على الأتمتة وبالتالي إبداع العملية لرائدها **دامنبور** سنة 1994 حيث شكل ذلك بداية لمرحلة جديدة في عالم الابداع التنظيمي أين شهد تطورا كبيرا من خلال المبادرة التي قدمتها شركة تويوتا التي اهتمت بتعجيل دورة حياة المنتج ،لتتبعها بعد ذلك مرحلة استعمال الشركات الهندسية للحاسوب في حل المشكلات الوظيفية وفي عمليات التطوير المبكرة،¹ وفي نفس السياق فقد ظهرت عدة دراسات إهتمت بموضوع الإبداع التنظيمي نذكر منها على سبيل المثال دراسة **وودمان (woodman1993)** بعنوان نحو " نظرية في الابداع التنظيمي " التي كانت تهدف إلى تطوير هذا المفهوم باعتباره توليد للمنتجات والأفكار وإجراءات العمل الجديدة ، لتلي بعد ذلك عدة دراسات أخرى كانت كلها تهدف إلى تبيان دور الإبداع التنظيمي داخل المنظمات وكيفية تعزيزه خاصة في ظل الميزة التنافسية التي تشهدها ،وقد قادت هذه الدراسات مختلف الباحثين إلى تقديم إطار نظري وشامل عن الابداع التنظيمي مع السعي الدائم نحو تطوير هذا المفهوم وربطه بمختلف العوامل البيئية ،الاجتماعية والثقافية التي تكون بمثابة الحافز والمعيق لهذا² المفهوم في المنظمات ،أما **دامنبور 1990** فيشير إلى أن الإبداع التنظيمي هو نوع من التبنّي للأفكار والسلوكيات الجديدة على أساس أن هذا التبنّي لآتمارسه المنظمة من أجل تحسين أدائها بل هو في الواقع نوع من أنواع التغيير ،أما **نيكلسون (Niklson1990)** فيستخدم مصطلح الإبداع التنظيمي باعتباره إصلاح داخلي للمنظمة فهو نوع من التغيير الذاتي الذي يكون³ مقصودا

¹ أوردان حاتم خضير العبيدي وآخرون ،الإدارة الإستراتيجية :مدخل في استراتيجية الإبداع التنظيمي ومكوناتها،(بغداد:دار الدكتور للعلوم الإدارية والإقتصادية والعلوم ،ط1 ،2021) ،صص 151- 152.

² نواف نهارسليم طبيشات ،المرجع السابق،ص.88.

³ عبد الرحمن أحمد هيجان، المرجع السابق ،صص 281- 282.

من طرف المنظمة مستشهدا على ذلك بضرورة تكيف المنظمات مع البيئة الداخلية والخارجية ، ومن جهة أخرى يضيف ليبيت (Lipit1982) وهو أحد رواد التغيير التنظيمي على أن المنظمات تمر عبر تطورها على ثلاث مراحل تبدأ بمرحلة الميلاد ثم الشباب ومرحلة النضج ،حيث تحاول المنظمة خلال هذه المرحلة أن تحقق التميز والتكيف مع البيئة التي تعمل بها من خلال عملية التغيير¹،ولذلك فإن لم تحقق المنظمة هذا المطلب فإنها تفقد روح الإبداع التنظيمي مما يؤدي إلى تسرب العديد من الموظفين المبدعين منها ، فالإبداع على حسب ليبيت هو عملية التغيير التي تسبقه، والجدير بالذكر أن هاته المفاهيم المختلفة للإبداع التنظيمي لا تخفي عنا حقيقة الاهتمام بمفهوم الإبداع التنظيمي وتحديد أهميته في ظل السياق السوسيوثقافي في ظل غياب تحديد مفهومه ضمن طروحات علماء الاجتماع ،مما يشكل ذلك رابطة بينه وبين ما تم تناوله عن موضوع القيم التي تشكل أحد المركبات الأساسية لمفهوم الثقافة باعتبار الثقافة مركب من مختلف العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات والسلوكيات والقواعد والقوى الاقتصادية والسياسية التي تؤثر في جماعة معينة وفي وقت معين ، ولما كان الإبداع التنظيمي هوإنشاء الشيء على شاكلة غير مسبوقه فإن مفهومه كمفهوم ثقافي هو تلك الإضافة في فن أو مجال ما،أي أن المبدعون داخل المنظمات هم الذين يستحدثون نهجا مبتكرا في دراسة أبحاث ما، بحيث تشكل أدنى درجات الإبداع وضع القديم في صيغة جديدة ومستحدثة لم تكن عليها من قبل، وفي هذا السياق تظهر هذه الأهمية من خلال إدراك الباحثين وعلماء الاجتماع على وجه الخصوص مدى أهمية الثقافة في تنمية الإبداع داخل المنظمات والتعبير عنه من منطلق أن التعبير الإبداعي ماهو إلا ظاهرة إنسانية عامة تأصلت جذورها في الثقافة ولها تأثيرها عليها في حد ذاتها، فالإبداع ظاهرة ثقافية واجتماعية وليست فقط ظاهرة عقلية كما يؤكد العديد من الباحثين ،وقد ظهرت تجليات تأثير الثقافة في الإبداع داخل المنظمات من خلال عدة مناقشات إمبريقية ونظرية ضمن طروحات علماء النفس الثقافي الذين أكدوا على وجود علاقة متبادلة بين العمليات النفسية ،الثقافة والأفكار، فأعمال الفرد على حسب وجهة نظرهم تؤثر على المعايير الثقافية والمعايير الثقافية تؤثرعلى أفكار الفرد وأفعاله ، كما يمكن للثقافة أيضا أن تؤثر على قدرة الأفراد على حل المشكلات من خلال تفعيل التوجه الجمعي والفرد في حل مشكلات إبداعية معينة داخل المنظمات،هذا ما يؤكد ضرورة دراسة الثقافة كمحدد للسلوك الاجتماعي وتأثيره على السلوك الإبداعي المنظمي، وتطرح إمكانية دراسة الإبداع والثقافة عدة عوامل وإشكالات متداخلة² بين

¹ عبد الرحمن أحمد هيجان، المرجع السابق، ص.281-282.

² قياتي عاشور، المرجع سابق، ص.112-113.

مفهوم الإبداع والثقافة فإن كانت الثقافة تمارس تأثيراً على التعبير الإبداعي فإن الإشكالية لا تظهر فقط في ماتم التعبير عنه بل في الشخص المعبر وكيفية التعبير وما يمكن أن يفيد هذا التعبير؟ أي أن هذه الفكرة تطرح وجود معيقات ثقافية تتمثل في التقاليد والتمرد الذي سيمارسه الفرد تجاهها، الأمر الذي يطرح فكرة وجود تفاعل معقد بين الإنسان وبيئته الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية وحتى التاريخية، وفي هذا الإطار تم طرح نموذجين أساسيين يدعمان فكرة تأثير الثقافة على الإبداع، ويظهر ذلك من خلال أعمال ترياندس (Triandis 1994) الذي يرى أن الثقافة تشكل الشخصية الثقافية عن طريق عمليات التنشئة الاجتماعية والغرس الثقافي، فمن خلال التنشئة الاجتماعية يختار الأفراد السلوكيات الإبداعية ويعملون على الانتقاء بينها على الرغم من وجود سلوكيات إبداعية تمنح لها قيمة في بعض الثقافات في مناطق معينة ومنظمات معينة دون ثقافات في أماكن ومنظمات أخرى، أما نموذج كروبر (1994) فقد ركز على دور الوضع الاجتماعي على ظهور العباقرة¹ داخل التكوين المحلي للمجتمعات، حيث يرى أن للعباقرة قدرات فطرية تساعدهم على عرض ابتكاراتهم الجديدة ولكن ذلك يفترض على الثقافة أن تلعب دور الموجه لمختلف القدرات الإبداعية الفردية في شتى المجالات، ويرى كروبر في نفس السياق أن للثقافة أربع طرق بإمكانها أن تؤثر على الإبداع تتمثل في الثقافات المتنوعة والتي تملك تصورات ومفاهيم مختلفة عن الإبداع، العمليات النفسية المتنوعة ودورها في تكوين السلوكيات الإبداعية، اللغة التي تلعب دوراً في تنمية الإبداع، البيئة وماتشكله من تعزيز لمختلف الابتكارات الفردية، وقد أضاف في نفس السياق الباحث سيكزنتمهالي (1999) أن الإبداع ظاهرة ملزمة للثقافة وليست مجرد عملية عقلية الأمر الذي يفيد أن الإبداع ينتج من خلال الظروف السياسية الاجتماعية والثقافية ودورها في التأثير على إدراك ماهية الإبداع.²

وبناء على ماتقدم ذكره يمكن القول أن الإبداع التنظيمي هو أحد الممارسات التي يقوم بها الفرد، الجماعة أو المنظمة باعتبارهم فاعلين تنظيميين، بحيث تتأسس هذه الممارسة على إيجاد أفكار وأساليب فريدة من نوعها وذات فائدة للمنظمة وتعود بالنفع على الجميع ويضمن هذا المفهوم كل من الأداء المبدع وتفعيل روح المبادرة اللذان يعدان أهم المطالب الأساسية التي تعرفها المؤسسات التربوية العمومية في ظل المستجدات الحديثة التي تفرضها تداعيات الانفتاح العالمي أو تلك المتعلقة بالمنافسة الشديدة والمتزايدة من طرف المؤسسات التربوية الخاصة، الأمر الذي يستدعي من فاعليها تبني تصورا حديثا وفلسفة ابداعية حديثة تمكن

¹سعاد طيبة، عظيمه حدادو، "الإبداع الثقافي ومعوقاته في العالم العربي"، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، (العدد 1، المجلد 7، 2021)، ص 466.

²نفس المرجع، ص 113-114.

هذه المؤسسات من تحقيق أهدافها الاستراتيجية، هذا من جانب ومن جانب آخر فإنه لما كان الإبداع الإداري يرتبط بمختلف العمليات الإدارية والتحسينات التي تمسها فإن الإبداع التنظيمي هو ظاهرة اجتماعية تنظيمية ترتبط بمحددات اجتماعية ثقافية تعمل على تبني الإبداع داخل التنظيمات عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية وعملية الغرس الثقافي لمختلف الأفكار التي تسهم في تبني عدة استراتيجيات تعد بمثابة استجابة محدثة لمختلف الاحتياجات التنظيمية والبيئية، على اعتبار الإبداع هو مستقبل المنظمة وهو المجال الأكبر أهمية في عملية تعزيز العلاقة التفاعلية بين المنظمة وبيئتها بما يمكنها من مواكبة المستجدات ومواجهة التحديات في ظل التغيرات نحو اقتصاد الحر القائم على الوفاء بتوقعات المستقبل.

3- أبعاد الإبداع التنظيمي: تعددت تصنيفات الباحثين والعلماء لأبعاد الإبداع التنظيمي كما اختلفوا في اعتبار هذه الأبعاد على كونها عناصر أو أنها أبعاد أو خصائص، وفي سبيل ذلك فقد أوجد الصيرفي (2003) تصنيف لذلك تمثل فيما يلي :

3-1- الطلاقة: وهي أحد محركات الإبداع التنظيمي بحيث تشمل القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار والبدايل التي يطرحها الشخص عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره ، ويقصد بها القدرة العالية على سيولة الأفكار و سهولة توليدها، و يمكن تصنيف الطلاقة إلى ثلاثة أنواع وهي:¹

-**الطلاقة اللفظية:** تشمل الوحدات التعبيرية التي تدعم التفكير الإبداعي داخل المنظمة من خلال السرعة في إنتاجها واستحضارها .

-**الطلاقة الفكرية :** ويشمل هذا النوع السرعة في عملية إنتاج العديد من الأفكار التي تحتاج لها المنظمة .

-**الطلاقة التعبيرية :** و هي سهولة التعبير عن الأفكار ووضوحها لكي تسهل على المنظمة أو جماعة العمل من فهمها والاستفادة منها.

3-2- المرونة : هي عدم التعصب للأفكار والقدرة على تغيير زاوية النظر لأساليب العمل من أبعاد مختلفة بحيث يسمح ذلك للعامل من تغيير موقفه تجاه شيء معين و يمكن تصنيف المرونة إلى نوعين وهما:

-**المرونة التكيفية :** وهنا يقوم بها الشخص قصد تغيير أو تعديل سلوكه أو وجهات نظره الذهنية اتجاه موقف معين ليتوافق مع الحل السليم الذي تسعى إليه المؤسسة .¹

¹ عبد الله حسن مسلم، الإبداع والإبتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، (عمان: دار المعترط، 1)، 2015، ص.24.

-المرونة التلقائية : يظهر هذا النوع عند الفرد بصفة تلقائية دون حاجة لذلك ودون أن يدرك الفرد ذلك بحيث يعطي الفرد عدة استجابات تنتمي عدد متنوع من الفئات .

3-3-الحساسية للمشكلات : يقصد به استشعار المشكلات قبل حدوثها بما يعني وجود وعي مسبق بوجود مشكلة أو نقاط ضعف من البيئة المحيطة بالفرد أو بالمنظمة بحيث يعمل الفرد العامل على معرفة حجمها ومختلف أبعادها وآثارها قصد معرفة أوجه القصور فيها، ومن ذلك فإن الفرد الذي يجهد نفسه في دراسة المشكلات يزيد من فرصالتوصل إلى أفكار جديدة تعود بالنفع على الفرد والمنظمة ككل وبذلك يخلق لديه نوع من الإبداع لديه .²

3-4- الأصالة : يقصد بها القدرة على إنتاج أفكار جديدة بحيث تمتاز هذه الأفكار بالجودة والحدثة وعدم الشبوع، أي أن هذه الأفكار لم يسبق لها أي أحد بالتوصل إليها بحيث لا ترتبط هذه الأفكار بأخرى سابقة لها، وتشتمل الأصالة على ثلاثة جوانب رئيسية وهي³:

-الاستجابة غير الشائعة : أي القدرة على إنتاج أفكار نادرة .

-الاستجابة البعيدة : أي القدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة .

-الماهرة : أي القدرة على إنتاج استجابات يحكم عليها بالمهارة.⁴

وبالنظرإلى ما تم تناوله عن أبعاد الإبداع التنظيمي التي تطرقت إليه مختلف الدراسات المهمة بإدارة الأعمال، أو في مجال الاقتصاد التسويقي إلا أنه كان لزاما علينا أن نحدد أبعاده في سياق التخصص، أي ضمن

تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل وذلك لكي يتناسب مع الهدف المرجو من الدراسة وفي ظل ذلك فقد تم تبني بعدين أساسيين تعتمد عليها دراستنا الحالية وهما :

¹دوح التجاني، سلوكيات القيادة التحولية وأثرها على الإبداع التنظيمي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، (غرداية :كلية العلوم الإقتصادية2020)،ص.ص42-43.

² دوح التجاني، المرجع السابق،ص.43.

³حسن مسلم ، المرجع السابق ،ص.24.

⁴دوح التجاني ،نفس المرجع،ص.44.

3-5-الأداء المبدع: من المعروف جدا أن مفهوم الأداء قد حظي باهتمام كبير ضمن طروحات علماء الاجتماع لما له من أهمية كبيرة داخل المنظمات ، ويعرف على أنه الكيفية التي يؤدي بها العامل مهامه في العمل باستخدام عدة مستلزمات ووسائل ، كما يعرف أيضا على أنه محصلة لتفاعل ثلاث محددات تتمثل في الدافعية نحو العمل ، وجود مناخ أوبينة للعمل تقوم على إشباع حاجات الفرد ، وقدرة الفرد على أداء العمل المحدد له .¹

أما الأداء المبدع فهو القدرة على التنسيق بين عناصر المؤسسة واستغلالها في شكل مترابط ومتكامل قصد تحقيق أعلى معدلات الفاعلية² وهو الأداء الجديد وغير المألوف بحيث يطرح هذا المفهوم عدة نقاط أساسية تتمثل في :

-التخلي عن كل أشكال الروتين والمركزية في التعامل، مع تحويل العمل إلى شيء ممتع لا وظيفة فقط.

- تحول النشاط إلى مسؤولية ولا يتأتى ذلك إلا من خلال الشعور بالانتماء للمؤسسة .

- التجدد المستمر للنفس والفكر والطموحات من خلال التطلع الدائم نحو الأعلى والذي من شأنه أن يحرك حوافز الابداع لدى الأفراد مع بذل المزيد من الجهد في العمل .³

3-6-المبادرة في العمل : يشتمل هذا البعد على مختلف اقتراحات الأفراد في مجال العمل الذين يمثلون جماعة العمل بحيث تهدف هذه الاقتراحات إلى تحسين وضع ما أو حل مشكلة من مشكلات العمل ولا تظهر أهمية هذا البعد إلا من خلال قبول هذه المقترحات أو الأفكار الإبداعية التي تقود إلى توليد أفكار إضافية .⁴

4-مراحل الإبداع التنظيمي : يمر الإبداع بعدة مراحل أساسية تتمثل في مايلي:

4-1-مرحلة الإبداع أو التحضير: هنا ينغمس الفرد مع الفريق المبدع ويظهر إدراك الفرد أو الجماعة والمنظمة حاجتها لعمليات الإبداع، فهي مرحلة جمع المعلومات أما بالنسبة لفريق العمل هو جهد تضامني تبدأ في صياغة الأدوار وتعيين مساحات الاهتمامات لكل أعضاء الفريق والتنسيق والربط بين المهمات⁵ ، كما تشهد

¹ فاروق عبد قبيلة وآخرون، المرجع السابق، ص.266.

² محمد الأمين كروش، لخضر لطرش، " دور الإبداع التنظيمي في تحقيق أداء متميز للمؤسسة على ضوء النموذج الأوروبي لإدارة التميز"، مجلة دفاتر اقتصادية، (المجلد 11، العدد 2، 2020)، ص.42.

³ عبد الرحمن برفوق، إلياس لبوز، " دور الابداع الإداري في تحقيق التطوير التنظيمي"، مجلة علوم الانسان والمجتمع، (العدد 19، 2016)، ص.26.

⁴ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، المرجع السابق، ص.335.

⁵ الحسن الوزير، المرجع السابق، ص.9.

هذه المرحلة تباطؤ في عملية الإبداع فعليا أو ظاهريا وخاصة عندما لاينتج عن كثير من مسالك البحث والتحليل المطروحة إضاءات مرشدة يمكن أن تلمس جدواها في وقتها، حيث أكد العديد من الباحثين على أن الأفراد الذين يخصصون وقتا كافيا لتحليل المشكلة ومعرفة عناصرها قبل البدء هم أكثر إبداعا ممن يسارعون في حل المشكلة .

4-2- مرحلة الاحتضان والمبادرة بطرح الأفكار : هي مرحلة ترتيب فيها يتحرر العقل من العديد من الأفكار والشوائب المرتبطة بالمشكلة، حيث تتميز هذه المرحلة ببذل المبدع للكثير من الجهد قصد حل المشكلة التنظيمية وهذه المرحلة مهمة لأنها تعطي فرصة للعقل للقضاء على الأفكار الخاطئة التي من شأنها إعاقة الأجزاء المهمة منها، وتحتضن هذه المرحلة مختلف الاقتراحات الإبداعية لجماعة العمل وذلك قصد تحسين وضع أو حل مشكلة ما بحيث يسهم ويقود ذلك إلى توليد مختلف الأفكار الإضافية أو رفضها.

4-3- مرحلة الإشراق: وهي مرحلة عمل الدماغ الصامت فالأفكار والاختراعات لايمكنها الخروج دون مقدمات أو إشارات ، فالمبدع لايفاجأ بولادة الحل العبقري النهائي بل يفاجأ بزواية نظر جديدة تدفعه بشكل مفاجيء وملح إلى ترك ما في يديه والعودة إلى حل المشكلة دون معرفته لماذا ، وحين يكون المشروع الإبداعي جماعيا أي في إطار الفريق وتكون مرحلة الإشراق وتقود الأعضاء ليجتمعوا وليصدروا أفكارا وإبداعات جديدة، ويتم في هذه المرحلة تبني وتوظيف مختلف الأفكار الإبداعية المرغوبة والتي تحضى بالقبول من طرف جماعة العمل والتنظيم ،مع توقع إجراء مختلف التعديلات الممكنة قصد تحقيقها بنجاح.

4-4- مرحلة التحقيق أو الثبات: وهي مرحلة اختبار الفكرة وهنا يعيد المبدع النظر فيها ليرى هل هي كاملة ومفيدة أم هي بحاجة إلى التهذيب والصقل وهذه المرحلة هي الفيصل بين الإبداع المجرد وبين الابتكار الموفق وهنا تصبح الفكرة الإبداعية جزءا اعتياديا من المنظمة يرتبط بثقافة ومعايير إجراءات الرقابة المنظمة.¹

ومن خلال هذا الطرح لا بد من الإشارة إلى أن هناك تصنيفات عديدة لمراحل الإبداع التنظيمي إلا أن مايمكن قوله عن التصنيف السابق الذكر هو أن هذه المراحل لاتتم بالضرورة عبرالترتيب المذكور سابقا بل هي عملية متداخلة ،متفاعلة ومستمرة وتشرط من الفرد العامل داخل المنظمة أن يكون بقدر كبير من الوعي والتشبث بالفكرة الإبداعية والعمل المستمر قصد تحقيق ذلك .

¹الحسن الوزير ،المرجع السابق ،ص.10.

5-أسباب تبني الإبداع التنظيمي في المنظمات المعاصرة: لقد أثبتت مختلف الدراسات أهمية الإبداع التنظيمي وحاجة المنظمات إليه باعتباره مطلباً أساسياً خاصة في الأونة الأخيرة وذلك لعدة أسباب عدة نذكر منها .

5-1-أسباب داخلية شخصية: وتشمل جل العوامل التي تدفع العاملين في المنظمات إلى الإبداع التنظيمي حيث تشمل هذه العوامل مختلف حاجات التقدير وتحقيق الذات، وحاجة الانجاز وتحقيق الجودة في الأداء، بحيث لايتأتى ذلك إلا من خلال توفر قدر من الحماس نحو طرح الافكار الجديدة وتوظيف مختلف الإمكانيات قصد تحقيق الأهداف المرجوة مع حب الاستطلاع والرغبة في البحث عن كل ما هو جديد في مجال العمل، بما يحقق نوعاً من الإتقان وإنجازه في أسرع وأفضل الطرق.¹

5-2-العوامل الخارجية (البيئية والاجتماعية): وتشمل مختلف العوامل التي تتضمنها البيئة الاجتماعية المحيطة بالعامل والمنظمة على حد سواء وتتمثل في عدة نقاط نوجزها فيمايلي :

5-2-1-التغيرات التقنية المتسارعة والمنافسة الشديدة : من المؤكد جدا أن المنظمات المعاصرة تعمل في ظل ظروف متغيرة معقدة لم تشهدها من قبل وفي نفس الوقت ذاته بكل كفاءة وفعالية ، الأمر الذي يستدعي وجود قدرات إبداعية لدى هذه المنظمات تمكنها من التطوير وتقديم حلول وأفكار جديدة تساعد المنظمة على تحقيق الاستمرار والنمو²، ومما لاشك فيه أن الاهتمام المتزايد به تفرضه ظاهرة العولمة والثورة المعلوماتية ومختلف الاتفاقيات الدولية في مجال العمل، وفي نفس السياق فقد استجابت المنظمات لحاجة الإبداع من خلال تبني سياسات شاملة على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة، وقد تمثل ذلك في إنشاء وحدات تنظيمية خاصة بتطوير الإبداع، تدريب الأفراد على التفكير والسلوك الإبداعي، تنافس المنظمات فيما بينها باعتبار الإبداع ميزة تنافسية حيث تخلق هذه المنافسة ظهور إبداعات أكثر فأكثر مما يسمح بالاستفادة منها.³

¹حسن مسلم ، المرجع السابق ،ص ص.54-55.

²الحسن الوزير ،المرجع سابق ،ص. 9-10.

³ نفس المرجع ،ص.48.

5-2-2- التطور التكنولوجي : لقد فرض التطور الفني والتكنولوجي في مجال السلع والخدمات على المنظمات الاستجابة لمتطلباتها الأمر الذي يستلزم التغيير في هيكلها وأسلوب إدراتها ونظم تسييرها بطرق إبداعية تمكنها من زيادة إنتاجيتها وقدرتها على المنافسة والاستمرار.¹

5-2-3- تقنيات الاتصال والشبكة المعلوماتية: تتيح هذه الوسائل قدرات غير مسبقة لدى الأفراد والمنظمات الأمر الذي قد يشكل نوعا من الإشكالات المختلفة لدى المنظمات الأخرى مما يتحتم عليها وجود قدرات وإدارة إبداعية لحل مثل هذه المشكلات .

5-2-4- ظهور التكتلات الاقتصادية :تشهد بيئة الأعمال ديناميكية متسارعة تسمح بظهور عدة تكتلات جديدة الأمر الذي يستلزم على مختلف المنظمات بناء استراتيجيات وابتكار أساليب مع تنظيم مهارات² الأفراد أو العاملين وفق لإحتياجات البيئة المحدثة ،ويكون ذلك من خلال تقصي مجالات متعددة ومتنوعة وتحويلها إلى فرص إبداعية عظيمة .

5-3- أسباب تنظيمية مرتبطة ببيئة العمل :ويشتمل ذلك على :

5-3-1-تزايد المشكلات الإدارية والتنظيمية: تساهم المشكلات التنظيمية داخل المنظمات سواء كانت هذه المشكلات فردية ،جماعية أو تنظيمية في فرص التغيير والتطوير الذي تتطلب وجود عنصر الابداع لإحداث ذلك ،إذ أن ضرورة توافر منتجات وخدمات ذات جودة يساهم في زيادة وعي المنظمة وتوقع المشكلات ويظهر ذلك من خلال سعيها المستمر نحو معرفة نوعية الخدمات المطلوبة ومدى توافر تلك الخدمات وجودتها ،وبالتالي تسعى نحو توفير قدر من المعلومات اللازمة التي تغطي حجم الطلبات بالسرعة والوقت المناسبين بما يضمن كسب ثقة الزبون وبالتالي تحقيق الإبداع الذي يقدم نوعا من التغيير والإضافات مع كسر حاجز الروتين .

5-3-2-حجم المنظمة وثقافتها: يشكل حجم المنظمة من حيث انتشار فروعها وتعدد أنشطتها أحد العوامل المهمة في تحقيق العملية الإبداعية ،كما يلعب دعم المنظمة للإبداع أحد عناصر القوة إذ أن ضبط جوانب القوة والسيطرة على جوانب الضعف واستخدامها بشكل صحيح يعد أحد المؤشرات الهامة³ .في تبني المنظمة

¹ عبد الله حسن مسلم ، المرجع السابق ،ص.30.

² محمد الفاتح محمود بشير المغربي،المرجع السابق، ص.337.

³ عاكف لظني خصاونة،المرجع السابق،ص.32.

للإبداع هذا من جانب ومن جانب آخر يشكل وعي المنظمة بالمسؤولية الاجتماعية ودورها في ظل العلاقات الاجتماعية المتبادلة والمتداخلة بينها وبين المنظمات والعاملين فيها يجعلها أكثر مرونة وعملا على زيادة إسهامها في تحسين ظروف عاملها وقدراتهم من خلال تبني أنشطة داعمة للإبداع لديهم من منطلق كونهم جزءا مهما فيها¹.

نستنتج من ذلك أن الإبداع التنظيمي من الأنشطة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها والوصول، بالنظر إلى الدور الذي يلعبه في تعزيز الأداء المتميز لها ولعاملها، وبالتالي فإن العلاقة بين الإبداع التنظيمي والمنظمة هي علاقة متبادلة ومتداخلة، و تحقيق النجاح يتوقف على مدى استعداد المنظمة نحو تطبيق مختلف الممارسات والعناصر التي تمكنها من ذلك مع مراعاة مختلف المتغيرات والعوامل المرتبطة بها والعمل على تنمية الإبداع وتشجيعه لدى عاملها .

¹عاكف لطني خصاونة، المرجع السابق، ص.32.

ثانيا- التحليل السوسيوولوجي للابداع التنظيمي في المؤسسة.

1- محددات الإبداع التنظيمي في الفكر السوسيوتنظيمي: إحتل مفهوم الإبداع التنظيمي الكثير من الأهمية في مختلف الدراسات المختلفة وفي فكر العديد من المهتمين بالمنظمات ولا يخفى علينا أن هناك بوادر لملاحح الابداع التنظيمي عند منطري علماء الإجتماع في الفكر التنظيمي أمثال كل من:

1-1- فريدريك تايلور والإدارة العلمية 1856-1915: ظهرت أفكاره حول الإبداع داخل التنظيمات من خلال تناوله لنظرية الإدارة العلمية وقد تجسدت أفكاره حول الابداع من خلال تناوله للتقسيمات التالية :

- الإبداع التعبيري: فهو يرى أن في هذا النوع من الابداع لايهتم بأصالة الفكرة ولا كفاءتها .

- الإبداع الانتاجي: يهتم هذا النوع بتطوير المنتجات والخدمات وكذلك زيادة الآلات التي تقدمها أو التي تستخدمها المؤسسة .

- الإبداع الاختراعي : يهتم هذا النوع بايجاد أفكار وأساليب جديدة .

- الإبداع الابتكاري: هنا يهتم بتطوير الافكار الابداعية داخل المؤسسة .¹

- الإبداع الانبثاقي: ويقصد به تلك الحالة النادرة من الابداع المتعلقة بايجاد أفكار جديدة ليس لها مثيل.

ومن بين المبادئ التي تنادي بها هذه النظرية باعتبارها إجراءات تحقق الكفاءة التنظيمية وعوامل مشجعة نحو الإبداع مايلي:

- تقسيم العمل ودراسة الحركة والزمن قصد الوصول إلى الطريقة المثلى لأداء العمل .

- التأكد من انجاز العمل على نحو مناسب بما يضمن سرعة العمل ونوعيته وطريقة الأداء .

- وضع نظام خاص بالحوافز قائم على أساس الأجر بالقطعة ، باعتبار الأجر حافزا أساسيا للإنسان نحو العمل،² إذ تعتبر الحوافز المادية أحد الركائز الأساسية التي تدفع العامل نحو العمل بكفاءة وفاعلية وتشجعه نحو الإبداع والمبادأة والتجديد ، مع بذل المزيد من الجهد في العمل وزيادة الطلاقة الفكرية والانتاجية³ ومن

¹ الحسن الوزير ، المرجع السابق ، ص.20.

² طلعت ابراهيم لطفي ، المرجع السابق، ص.97.

³ محمد فاتح محمود بشير المغربي، المرجع السابق ، ص.246.

خلال ذلك تتحدد ملامح الابداع التنظيمي عند تايلور على الرغم من عدم وضوحه بشكل جلي من خلال ربطه بزيادة الإنتاج فكل عامل ساهم في ذلك يعد شخصا مبدعا ، رغم أن ذلك لا يمكن تحقيقه بسبب إغفاله للجوانب الانسانية واعتبار الفرد عبارة عن آلة.

1-2- هنري فايول ونظرية الإدارة العملية (1821-1925): ظهر مفهوم الإبداع عند هنري فايول من خلال استنباطه لقواعد الإدارة الناجحة وقد عد منها أربعة عشرًا مبدئًا يراه ضروريا لقيام أي إدارة وبالتالي فإن مفهوم الإبداع لديه ربطه بمفهوم الإدارة وتتمثل المبادئ التي تنطلق إليها فيما يلي :

-تقسيم العمل : ويقصد به تقسيم العمل بين متخصصين لكل منهما جزء .

-السلطة ويعني بها أن يتمتع الإداري بقدر من الصلاحيات التي تمكنه من إصدار المهام بحيث يكون هذا الإداري أكثر خبرة وذات شخصية تمكنه من تنفيذ ذلك .

-الرقابة :ويقصد بها احترام القوانين ومختلف الانظمة العادلة خاصة مايتعلق بالحوافز والعقوبات.

وحدة الأمر :وتعني أن يتلقى العامل الامر من مسؤل واحد مما يجنبه الارتباك والتخبط في انجاز عمله .

-وحدة التوجيه :ويقصد بها أن مختلف العمليات التي يتم انجازها تتم في ظل خطة واضحة وتحت إشراف جهة واحدة .

-تقديم المصالح العامة على المصالح الشخصية لجميع العاملين في المنظمة

-وجود نظام عادل لمكافئة القادرين على تقديم اداء جيد

-مركزية اتخاذ القرار وهي منح جميع العاملين قدر معين من الصلاحيات تمكنهم من اداء عملهم في نطاق الصلاحية الممنوحة .

المحافظة في التسلسل الهرمي للسلطة مع مراعاة المراتب من الأعلى إلى الأدنى .

-الاستقرار لأن كفاءة العاملين تتأثر بالتغير السريع .

-الانتظام وهو وجود كل شخص في مكانه الذي يجب أن يكون فيه .¹

¹ فاروق عبده فيلة وآخرون، المرجع السابق ،ص ص.54-55.

- المبادرة وهي إتاحة الفرصة نحو تجريب مختلف الخطط وعدم إحباط مختلف المبادرات .
- المحافظة على روح التعاون الذي يمنح للمؤسسة طابع الوحدة والانتماء بما يقوي من روح التضامن بين أعضائها.¹

وبالرجوع إلى هذه المبادئ المذكورة أعلاه في فكر هنري فايول وعلى الرغم من الانتقادات التي وجهت له بخصوص أسلوب التشدد في المبادئ الإدارية إلا أنه يمكن القول أن الإبداع التنظيمي حسب منظور فايول يتحقق من خلال فاعلية ممارسة هذه الوظائف الإدارية التي تمكن من إدارة عناصر الإنتاج، وبالتالي فإن كل عامل في المنظمة يجب أن يستخدم ذلك بجانب العناصر الأخرى التي تتمثل في العناصر المادية والمالية والوقت كي يحقق الكفاءة والفاعلية معا.²

1-3-3-1- ماكس فيبر والبيروقراطية 1864 - 1920: ينطلق فيبر في تحليلاته من خلال نموذج البيروقراطي القائم على فكرة الترشيح في مختلف المجالات حيث اعتبره بمثابة الشيء الجديد الذي جاء ليحل طرق العمل التي كانت تتسم بالتلقائية والشخصية وعدم الرسمية بطرق جديدة موضوعية وأكثر تخطيطاً رسمية تعتمد على قواعد مجردة، ويتسم النموذج البيروقراطي عند فيبر بدرجة عالية من تقسيم العمل والتخصص مع احتكار الخبرة والبناء الهرمي الذي يحدد مسؤوليات وواجبات الموظف أثناء أداء عمله، ويرى فيبر في هذا النموذج على أنه نموذج مثالي يزيد من عملية اتخاذ القرارات مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة التنظيمية التي هي أسمى أهداف هذا النموذج، إلا أن هذا النموذج الفيبري واجهته عدة انتقادات رغم المزايا التي حققها من جانب تجنب المحاباة والتحيز التي تشكل العلاقات الشخصية، والتعيين على أساس الكفاءة وتمثلت هذه العيوب في ضعف الكفاءة التنظيمية نتيجة الاعتماد على خبراء بيروقراطيين يتخفون وراء الروتين والاجراءات الرسمية، مع ممارسة الموظفين للقوة الاستبدادية المشروعة، أضف إلى ذلك الاجراءات الشكلية التي يتمسك بها الموظفون دون اعتبار للهدف منها، وبالنظر إلى اسهامات فيبر في تناوله لمفهوم الابداع لم تبدو ظاهرة للعيان إلا أنه وبالنظر إلى الأفكار التي جاء بها النموذج البيروقراطي يمكن اعتبارها بمثابة العوائق³ التنظيمية التي تقف أمام مختلف أشكال الإبداع التنظيمي سواء كانت محاولات فردية أو تنظيمية ويعود السبب إلى الاجراءات الروتينية التي يمتاز بها هذا النموذج.

¹ فاروق عبده فيلة وآخرون، المرجع السابق، ص. 55.

² عاكف لطفى خصاونة، المرجع السابق، ص. 14.

³ طلعت ابراهيم لطفى، المرجع السابق، ص. 98-100.

1-4- إلتون مايو ومدرسة العلاقات الانسانية 1880-1949 : ظهرت هذه النظرية في الولايات المتحدة الأمريكية قبل الحرب العالمية الثانية ،وقداهتمت هذه المدرسة من خلال أعمال روادها أمثال إلتون مايو الذي سعى إلى فهم واستكشاف العلاقة بين الظروف الفيزيائية للعمل وبين تحقيق الإنتاجية ،وقد أكد مايو من خلال ¹دراساته على أهمية التنظيم غير الرسمي أو العلاقات غير الرسمية بين العاملين في رفع الإنتاجية ،فهو يرى أن إنتاجية العمال لا تتحدد فقط من خلال الحوافز المادية على حسب ماذهب إليه تايلور إنما من خلال شعورالفرد أنه ينتمي إلى جماعة العمل بما يضمن له درجة معينة من الإنتاجية تحددتها جماعات العمل والتي تمارس عليها نوعا من الضغط ،كما أظهرت النظرية أن الجماعات غير الرسمية تؤدي وظائف هامة تتيح الفرصة للفرد نحو تحقيق أهدافه التي لا يمكنه أن يحققها من خلال التنظيم الرسمي ، بالإضافة إلى التخفيف من حدة شعور العامل بالتعب والملل التي تتيح له الفرصة نحو الاستقلالية والأهمية بوجوده² ، فمدرسة العلاقات الانسانية في الإدارة الحديثة تقوم على فكرة تحقيق أفضل إنتاج يمكن تحقيقه للتنظيم عبر أسلوبها الذي يبني على فكرة إشباع الاحتياجات النفسية والاجتماعية للفرد دون أن نغفل عنها دور الحوافز الماديةالتي تتمثل في الأجرالتي تحقق للفرد أعلى درجات التكيف والرخاء ، فالمناخ الاجتماعي لجماعة العمل لها دور كبير في توفير الثقة والاطمئنان بما يضمن له نوع من التكيف النفسي للفرد الأمر الذي سيشجع الفرد العامل على تحقيق مزيد من الانتاجية³.

ومن خلال هذه المنطلقات الفكرية لهذه المدرسة يمكن القول أن مفهوم الإبداع التنظيمي ظهرت بوادره من خلال الأفكار التي جاء بها ألتون مايو من خلال الاهتمام بالفرد العامل في مجال عمله وتوفير بيئة مناسبة لذلك ،فبالإضافة إلى الحوافز المادية وماتلعبه من دور فعال في زيادة الكفاية الإنتاجية فإن للحوافز المعنوية التي تمنحها جماعة العمل غير الرسمية دور في ذلك فهي تعمل على تنمية الانتماء إلى المنظمة كما تمنح العامل الاحساس بالثقة بالنفس والاحترام في ظل وجود بيئة عمل ملائمة لذلك،وبالتالي ستشجع الفرد على الخلق والابتكار ومن ثم الابداع قصد تحقيق إنتاجية أكثر.

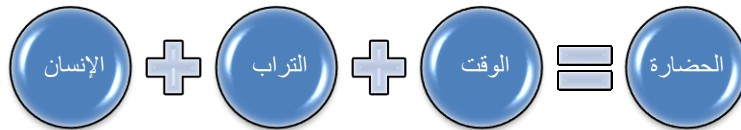
1-5- مالك بن نبي 1905-1973:لقد حظي مفهوم الإبداعفي المنظور الاجتماعي بأهمية كبيرة، وهذا ما يظهر في طروحات مالك بن نبي باعتباره امتداد لابن خلدون في الفكر السسيولوجي ،وتبرز نظرتة لمفهوم

¹طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق،صص 98-100.

² نفس المرجع، صص 101-103.

³محمود فتحي عكاشة، علم النفس الصناعي، (مصر:مطبعة الجمهورية الاسكندرية، 1999)،صص.65.

الإبداع التنظيمي من خلال كتاباته عن مشكلات الحضارة والثقافة فهو يرى أن مفهوم الحضارة هو جملة العوامل المعنوية والمادية التي تتيح لمجتمع ما أن يوفر لكل فرد من أعضائه جميع الضمانات الاجتماعية اللازمة لتقدمه، حيث يرى أن الحضارة تتشكل من عناصر ثلاث هما الأرض والتراب والوقت فهي تمشي وفق تركيب متألف فيما بينها ، فالحضارة في منظوره تكونت من جميع الظروف التاريخية التي تخلقت فيها بذور كل الأفكار وكل منتجات الحضارة، فهي تتولد من مجمع الأفكار التي تتحول فيما بعد إلى نظام اجتماعي لتشكل حوافز إنمائية في نفسية أفراد المجتمع ، فالحضارة حسب رأيه لا تستورد فهي نتاج قيم أخلاقية واجتماعية وثقافية خاصة بكل مجتمع يختلف بها عن المجتمعات الأخرى ، كما يضيف في هذا السياق أن العناصر الثلاثة للحضارة التي تتشكل من الإنسان، التراب والوقت لا تؤدي وظيفتها الحضارية إلا من خلال توفر مركب الحضارة حسب ما أسماه بالفكرة الدينية ،التي تمزج العناصر الثلاثة فيما بينها، فالإنسان يتغير وفق تنوع مراحل التاريخ ومعالجة مشكلته لا تتم إلا من خلال توجيه ثقافته وتصفية العادات والتقاليد الميثة¹ مما يسمح بتنمية فاعليته التي تتمثل في العمل ، أما التراب هو جميع الإمكانيات والطاقات والثروات المعدنية والزراعية التي تتوفر في مجتمع من المجتمعات ، في حين أن عنصر الوقت هو الذي يحدد معنى الإنتاج ،الفكرة والنشاط ، فالوقت هو أساس الحياة والتاريخ وتحضر المجتمعات، ولن يكون ذلك من خلال إدراك قيمته ، وأي مجتمع بحاجة ملحة إلى توقيت دقيق وإدراك ذلك يكون من خلال تخصيص كل فرد من أفراد هذا المجتمع لهذا العنصر في إنجاز أو أداء مهمة منتظمة وفعالة ليحصل في الأخير على عدد هائل من ساعات العمل لمصلحة الحياة البشرية بكل مجالاتها الاجتماعية ، الإقتصادية والفنية ،وبذلك ترتفع قيمة حصاده الروحي واليودي والعقلي، ومما لاشك فيه أن الشكل الأساسي للنشاط الإنساني هو العمل الذي تبرز من خلاله إبداعات الإنسان ومواهبه وابتكاراته، فالفرد لا يكون مبدعا أو ذو أثر حضاري ما إن ترك الوقت يهب من بين يديه ،ومن هذا فإن المجتمعات القادرة على استغلال وقتها واستثماره هي المجتمعات الأقدر على الإبداع الحضاري².



الشكل رقم 02: مركب الحضارة في فكر مالك بن نبي من إنجاز الباحثة.

¹ زكي الميلاد، مالك بن نبي ومشكلات الحضارة : تقديم جودت سعيد ،(بيروت :دار الفكر المعاصر، ط1، 1998) ،ص ص 74-77.

² مالك بن نبي ،شروط النهضة: ترجمة شاهين عبد الصبور ، كمال مسقاوي ،(دمشق،دار الفكر للنشر والتوزيع، 1989)،ص.141.

يبين الشكل الموجود أعلاه مركب الحضارة عند مالك بن نبي المتمثلة في الإنسان، التراب والوقت، بحيث تمكن هذه المركبات الثلاث تعزيز ودعم مفهوم الابداع الحضاري لدى الأفراد العاملين وبالتالي تقود مختلف الأمم المؤسسات إلى النجاح والتفوق، و مما لاشك فيه أن الإبداع هو أحد رهانات المنظمات الحديثة خاصة في ظل سيادة منطق التنافس، فهو يشكل قوة أي منظمة والتي تختلف فيها عن باقي المنظمات الأخرى.

1-6- إبراهيم ماسلوونظرية الحاجات الإنسانية 1908-1970: التي يرى فيها أن الإنسان يسعى إلى تحقيق اشباعاته أو حاجاته، حيث قسمها إلى خمس أقسام: الحاجات الفيزيولوجية، حاجات الأمن، الحاجات الاجتماعية المتمثلة في الود والمحبة من طرف الآخرين المتمثلة في الاندماج مع الآخرين، حاجة التقدير والإحترام الخارجي، حاجات تحقيق الذات وقد رتبها وفق تسلسل هرمي، فهو يرى أن الانسان كلما حقق حاجة من احتياجاته انتقل إلى الأخرى ليصل إلى مرحلة تحقيق¹ الذات فماسلو يرى أن العمل ليس مكروها من طرف الفرد وأن الإجبار ليس دافعا نحو العمل، فالعمال يمارسون نوعا من الضبط الذاتي في العمل خاصة إذا ماسمح لهم المشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في مشكلات التنظيم مما يمكنهم من إشباع حاجاتهم وتحقيق ذاتهم. فتحقيق الذات يتم من خلال التطوير المستمر لإمكانات الفرد وقدراته وفق ما يملكه من قدرات، والفرد يسعى دوما بالقيام بالأشياء التي يرغب القيام بها وفي هاته المرحلة يظهر مفهوم الإبداع لدى الفرد، فتحقيق الذات الابداعية مرتبطة بتحقيق الحاجيات الأخرى، والفرد لا يبدع داخل التنظيم إلا إذا أشبعت حاجاته السابقة ومن هنا تظهر دافعية الفرد نحو الإنجاز في العمل وبالتالي تحقيق الإبداع التنظيمي، وقد أشار ماسلو إلى عدة خصائص يتسم بها الفرد المحقق لذاته ومن بين أهم تلك السمات الإلهام والمتعة الإبداعية والأصالة، فوفقا لهذه الخصائص يؤكد ماسلو أن الإبتكار والإبداع هو شيء جديد للأفراد المحققين لذواتهم داخل التنظيمات، فهو مفهوم يكاد أن يطابق مفاهيم الصحة النفسية، وقد ميز ماسلو بين نوعين من الابداع هو الابداع العلمي، الفني والأدبي حيث يرتبط هذا الإبداع بالإبداع في المواهب الخاصة، والإبداع في تحقيق الذات والذي يرتبط هذا النوع بمجالات الحياة المختلفة من خلال الوسائل التي يستخدمها الفرد في مجال تحقيق ذاته.²

¹طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق، ص. 107- 108 .

²رعد الصرن، المرجع السابق، ص. 24-25.

1-7- نظرية النظم: تنطلق مدرسة النظم من فكرة أن المنظمة عبارة عن نظام مفتوح يؤثر ويتأثر بالأنظمة الفرعية الأخرى بالمنظمة حيث تؤثر كلها وتتأثر بالنظام البيئي الخارجي، و يؤكد رواد هذه النظرية على تحقيق التكامل بالنظر إلى المنظمة كوحدة متكاملة وأن دراستها يستلزم وجود إطار تحليلي يقوم بتحليل¹ العلاقة بين مخرجاتها ومدخلاتها ولا يكون ذلك إلا من خلال العمل المنضبط والمرتب لكل أجزاء التي يتألف منها النظام بحيث تتكامل هذه الأجزاء وفق وظائفها مما يحقق الأهداف التي حددت للمهمة، وبالإضافة إلى ذلك فإن هذه النظرية تقوم بالحرص قدر الإمكان على حساب العوامل التي يمكن أن تؤثر على النظام من الخارج مع وضعها في الاعتبار إيجابا أو سلبا من حيث تقدير العائد من النظام، والعمل على كشف البديل عند اتخاذ القرارات مع الأخذ بعين الاعتبار العامل الاقتصادي للوصول إلى أقل تكلفة، وبالتالي فإن مفهوم الإبداع عند هذه النظرية يظهر من خلال التركيز على مخرجات المنظمة وعلى تكاملية أجزائها وأن أي خلل في أي جزء سوف ينعكس على بقية الأجزاء وبالتالي على المخرجات الكلية للمنظمة.²

1-8- وليام وايت ومدخله التفاعلي 1959: تنطلق أفكار وليام وايت من فكرة دراسة التفاعل في بنية التنظيم بحيث تقوم على فكرتين أساسيتين هما المبادرة والاستجابة، إذ يرى أن عملية التفاعل تقوم بين الرئيس والمرؤوس بمعنى أي منهما أسبق في المبادرة للتفاعل وكيف تكون الاستجابة لهذا التفاعل، وبما يمكن أن تتصف هذه الاستجابة بعملية الاستقرار داخل التنظيم، بحيث تعكس هذه الحالة من الاستقرار وجود نوع من التوازن واللاتوازن التي تقضي إلى عدة ردود للفعل في مجال العلاقة بين طرفي التفاعل³، ويتجلى مفهوم الإبداع التنظيمي عند رواد هذا المدخل من خلال الأبحاث التي قدمها معهد نافستوك من الأفكار التي جاء بها والقائمة على فكرة أن التنظيم نسقا مفتوحا يرتبط بالبيئة عن طريق عمليات التبادل التي تحقق حالة من الاستقرار، وقد استعان هذا المدخل من فكرة أساسية هي تأثير التكنولوجيا ومتطلبات السوق على الشكل التنظيمي بحيث لا يمكن أن ننكر دور كلا منهما في فرض تحديات جديدة وأفكار متعددة تعمل على فتح المجال أمام مختلف العمليات⁴ الإبداعية، حيث أوضحت هذه الدراسات أن الفرق التي كانت تعمل بشكل مرن هي التي استطاعت أن تحقق مستوى أعلى من الإنتاجية بالمقارنة مع فرق العمل التي تبنت أسلوبا صارما في تقسيم العمل بعيد عن كل أشكال المرونة، وفي نفس السياق يؤكد هذا المدخل على دور التكنولوجيا والقوى

¹ فاروق عبده قبلة وآخرون، المرجع السابق ص ص.69-70.

² عاكف لطفي خصاونة، المرجع السابق، ص.20.

³ اعتماد لعلام، المرجع السابق، ص.98.

⁴ طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق، ص.113.

الثقافية والاجتماعية على العمل وكفاءة التنظيمات من خلال تشجيع الحاجة إلى التشاور ، الابتكار ، المرونة وسعة الأفق في تصميم عمليات العمل وإجراءاته.¹

1-9- نظرية الإدارة بالأهداف: ظهرت هذه النظرية في منتصف الخمسينات على يد الإداري دراكر (Druker) بعدما تبين أن النماذج النظرية التي كانت تسود المجتمعات الحديثة لم تعد مناسبة لمختلف التطورات التكنولوجية والاجتماعية ، الأمر الذي يستدعي التفكير في نماذج تنظيمية جديدة تتناسب والمجتمع الحديث أو المجتمع المعلوماتي و الذي يحتاج إلى نماذج إبداعية واسعة ، وتنتقل هذه النظرية من وضع هدف لكل منصب إداري ، فالمنصب الذي ليس له هدف لا لزوم له ، ويرتكز هذا الهدف على أداء شخصية العامل في الإنجاز وليس على ما يتمتع به من صفات ولا يكون ذلك إلا على أساس الديمقراطية التشاركية وتوزيع السلطات والمسؤوليات بين الهيئات العليا بحيث يتعرف كل جزء منه على الجزء الذي يخصه من الهدف الكلي حتى لا يحصل² تداخلات في الاختصاص ، وتبرز ملامح هذه النظرية مع مفهوم الابداع التنظيمي من خلال فكرة الأداء المتميز الذي يجب أن يتصف به العاملين ، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال دقة وضع الأهداف المبني على المشاركة الديمقراطية والتغذية الرجعية للوصول إلى مدى تحقيق ذلك مع مكافأة الأفراد المبدعين في عملهم، وقد لعبت هذه النظرية دورا كبيرا في بروز نهج جديد ساعد في ظهور الابداعية لدى العاملين.³

1-10- مدخل التحليل الاستراتيجي 1963 : يعد ميشال كروزيه مؤسس هذا المدخل الذي كون نمطا من السيرورات التنظيمية وعلى مفهوم الرشادة الحديثة في تناوله لمفهوم البيروقراطية ، حيث توصل من خلال ذلك إلى وجود نوع من النشاطات الداخلية التي تتصف بالعلاقات الرسمية غير الشخصية ، مع وضوح قنوات الاتصال والسلطة والترقيع الوظيفي على حسب الأقدمية في العمل وعدم الاعتماد على تقارير الأداء ، كما توصل كروزيه من خلال ذلك إلى وجود قوة التحكم في المعلومات وتدققها عبر قنوات الاتصال باعتبارها وسيلة وأسلوب⁴ تمكن من ممارسة السلطة في ضوء محددات الدور وكما تتضمنها اللوائح الرسمية ، ويرى كروزيه أن العمال المهندسون الذين يسعون إلى الحفاظ على مواقفهم المتغيرة لمواجهة التطور التقني من خلال زيادة معرفتهم التقنية المتخصصة ومختلف إبداعاتهم مما يحفظ لهم مكانة عالية وحد أمثل من القوة

¹ طلعت ابراهيم لطفي ، المرجع السابق، ص. 113-114.

² محمود حسن الهواسي وآخرون ، المرجع السابق، ص. 28-29.

³ عبد الهادي محمد حسين، القيادة الذكية ، (القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2010)، ص. 20.

⁴ اعتماد لعلام ، المرجع السابق، ص. 214-215.

والتحكم لتنتقل بعد ذلك القوة إلى أعضاء التنظيم الأقدر على حماية أنفسهم باستخدام ما يرونه مناسباً من القواعد الرسمية لتحقيق الهدف.¹

وينطلق كروزيه في دراسته لمفهوم الابداع التنظيمي من خلال دراسته لمختلف المتغيرات البيئية ومتقلباتها، مما يفترض ضرورة جعل التنظيم امتداداً طبيعياً للبيئة باعتبار أن القرار الاستراتيجي للمؤسسة يخضع لمتغيرات هذه البيئة، وقد تجسدت هذه الأنماط من البيئة في خمس هي :

- **البيئة المستقرة** : وهي التي تمتاز بنوع من الحرية بحيث تبدو عوامل التغير فيها غير منتجة ولا تحقق نوعاً من التشبع²

- **البيئة المتضخمة** : تقترب من حالة التشبع التدريجي.

- **البيئة نصف مستمرة** : وتمتاز هذه البيئة بحالة من التوصل إلى الانجاز التام والتي تحتاج إلى عملية استثمار أكثر مع وجود نوع من المعوقات التي تؤدي إلى عدم الاستقرار.

- **البيئة المنفصلة** : التي تمتاز بالتغير المستمر للبيئة التي تتطلب دوماً التجديد والإبداع ومن ثم تقوم بعملية الانفصال .

البيئة غير المتوقعة : والتي تقوم على الشك الدائم مع عدم إمكانية التنبؤ بعوامل التغير .

فالتحليل الاستراتيجي في منظور كروزيه لا يقوم فقط على فكرة تحليل البيئات الداخلية بل على المحيط الداخلي والخارجي للمحيط من خلال دراسة مختلف مناورات السلطة الخاضعة لقيود البيئة وتقلباتها ، فتحليل هذه القيود على المؤسسة لانتوقف على الشك في السير الداخلي للمؤسسة بل على إكراهات المحيط الاقتصادي ، الاجتماعي والسياسي المتمثلة في التقدم التكنولوجي وتطور المنافسة الوطنية والأجنبية التي قد تشكل مشاكل وعراقيل تعجز المؤسسة من تقاؤها والتي تفرض على نمط واحد بل تفترض عدة خيارات متعددة وممكنة وتعتمد المنظمة في فكر التحليل الاستراتيجي في بنائها لمختلف العمليات الابداعية من خلال الكشف عن مختلف الفرص المتاحة التي يجب استغلالها في بيئتها الخارجية ، ومختلف التهديدات التي³ تشكلها قصد تجنبها مع تحويلها إلى فرص يمكن الاستفادة منها ، أما تحليل البيئة الداخلية يمكنها من معرفة

¹ اعتماد لعلام ، المرجع السابق ، ص ص 214-215.

² عبد القادر خريش ، المرجع السابق ، ص ص 576-577.

³ مخناش ابتمام ، التحليل الاستراتيجي كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في المنظمة ، مجلة أبحاث ، (المجلد 6، العدد 1، 2021)، ص 800.

مختلف القدرات الفردية لفاعليها ومواردها المتاحة مع محاولة تسييرها بما يتماشى باعتبارها المصدر الداخلي لمختلف أشكال الإبداع.¹

1-11- النظرية الموقفية: ظهرت هذه النظرية منذ بداية السبعينات وترتكز هذه النظرية على فكرة الموقف والظروف المحيطة به ودور المتغيرات التكنولوجية والقيم الاجتماعية، أثرها على طبيعة التنظيم وأسلوب العمل، وتحكم هذه النظرية عدة عناصر تتمثل في:

-**السمات الشخصية:** وتشمل مختلف الاستعدادات والقيم والشعور الداخلي للأمن مع القدرة على التوقع لدى الفاعلين في المنظمة أو المنظمة في حد ذاتها وقد ركزت النظرية بصفة أساسية على مفهوم القادة ومدى توافر هذه الخصائص في شخصية القائد.

-**سمات الاتباع:** ويقصد بها الجماعة والتابعون ومختلف مواقفهم وحاجاتهم مع العمل على فهم وإدراك مختلف الأهداف والعلاقات بين الأفراد والتقاليد وإمكانية وجود نوع من التماسك بين أفراد الجماعة الواحدة.

-**سمة الموقف:** ويقصد به طبيعة العمل والمواقف المؤثرة فيه، بحيث يتطلب ذلك وجود قدر كبير من الفهم والإدراك لطبيعة المواقف والدوافع الخاصة مع القدرة على التأثري في الغير وفي المواقف المختلفة من خلال امتلاك مهارات شخصية تساعد على مواجهة تلك المواقف والتكيف والتعامل معها²، وتؤكد هذه النظرية على فكرة أن ما يمكن عده في المنظمات أفضل طريقة للعمل قد لا يكون ناجحاً في المنظمات الأخرى، أي اعتماد كل منظمة على ظروفها وحالتها في ممارسة مختلف العمليات فكلما اكتسبت المنظمة مزيداً من المعرفة بخصوص العوامل بالاستناد إلى كل موقف كلما زادت كفاءتها وقدرتها على القيام بعملها والتأكد على ما هو متاح³، وقد ظهرت المنطلقات الفكرية لمفهوم الإبداع التنظيمي في هذه النظرية من خلال ما تطرقت إليه من سمات يجب أن تتوفر في المنظمة والقائد فيها بصفة أساسية على اعتبارها من النظريات التي ركزت على مفهوم القيادة، إذ ترى أن تطبيق أسلوب العمل يختلف من منظمة إلى أخرى على حسب طبيعة المنظمة وأهدافها وخصوصيتها والبيئة التي تتواجد فيها وأن ذلك سيتم وفق متطلبات البيئة والموقف وطبيعته، إذ ركزت في ذلك على حاجة المنظمة على التجديد والتغيير المستمر التي يقودها إلى إحداث الإبداع في مختلف⁴

¹ مخناش ابتمام، المرجع السابق، ص. 800.

² عبد الهادي محمد حسين، المرجع السابق، ص. 129.

³ محمود حسن الهواسي وآخرون، المرجع السابق، ص. 31، 32.

⁴ عاكف لطفي خصاونة، المرجع السابق، ص. 20.

الجوانب التنظيمية وفق ماتفرضه المتغيرات البيئية قصد تحقيق التميز ومن ثمة البقاء، وبالتالي فإن هذه المدرسة تدعو إلى الإبداع في كل الجوانب التنظيمية والسلوكية للعامل ومختلف الممارسات الإدارية التي يستخدمها المدير مع رفض ونبذ الإعتماد على نمطية واحدة في تطبيق وتنفيذ مختلف المهام الإدارية.¹

1-12- نظرية الإدارة اليابانية: أو بما يطلق عليها نظرية Z، إذ تعد هذه النظرية من النظريات الحديثة التي حققت نجاحا باهرا في الشركات الأمريكية بما حقق إنتاجية كبيرة، واعتمدت هذه النظرية من البيئة الاجتماعية الخاصة بالمجتمع الياباني والأسرة اليابانية التي تقوم على مبدأ الاحترام لرب الأسرة وإطاعة أوامره في مقابل أن يكون مسؤولا ومشاركا لهم في عملية اتخاذ القرار، الأمر الذي انعكس على العمل داخل المنظمات على اعتبار عاملها بمثابة الأسرة الواحدة نتيجة إخلاصهم لمؤسستهم ، وتقوم هذه النظرية على فكرة ضمان الوظيفة للموظف مدى الحياة مما يحقق الاستقرار والأمن الوظيفي فهي لا تستغني عن أفرادها في أصعب الظروف و العمل ضمن فريق عمل بما يحقق الشعور الجماعي بالمسؤولية عن الفرد لأن العمل والانتاج يقاس على العمل والجهد الجماعي والمكافأة تكون جماعية لافردية، ولا يتأتى العمل الجماعي إلا من خلال أسلوب المشاركة في اتخاذ القرار والإهتمام بالعاملين من حيث تكافؤ الفرص والتركيز على تطوير المهارات الفردية بما يحقق انسجاما وتوافقا بين أهداف العاملين ونوعا من التفاعل الطبيعي بين العمل والحياة الاجتماعية²، وتبرز ملامح هذه النظرية بالإبداع بشكل واضح وجلي من خلال النتاجات الإبداعية للعامل الياباني نتيجة ممارستهم منظماتهم لأساليب وطرق داعمة للإبداع كأساليب التحفيز المعنوي والمادي وعملية التدريب والتركيز على العمال الأكفاء والعمل الجماعي التي تجعل من العامل مومنا بالولاء والانتماء والمواطنة الوظيفية مع تقديس العمل.³

إن المتأمل في المداخل النظرية والفكرية في دراسة التنظيمات نجد أن الإبداع التنظيمي يشكل أحد الإمتدادات الفكرية لها وما حملته هذه المدارس من أفكار ومبادئ ماهي إلا نتاجات إبداعية، حيث لعبت دورا كبيرا في خلق الإنسان المبدع وتقجير طاقاته مما يشجعه إلى تحقيق أداء متميز وينعكس على مختلف المستويات التنظيمية الفردية والجماعية، فالهدف الأساسي من كل هذه النظريات على الرغم من اختلاف منطلقاتها الفكرية هو السعي نحو تحقيق التميز في الأداء مع تحقيق إنتاجية كبيرة من خلال دراسة مختلف

¹ عاكف لظفي خصاونة، المرجع السابق، ص. 20.

² محمود حسين الهواشي وآخرون، المرجع السابق، ص ص 32-33.

³ عاكف لظفي خصاونة، نفس المرجع، ص. 21.

المشكلات التنظيمية التي تواجه للمنظمات في ظل الميزة التنافسية التي شهدتها المراحل المعاصرة من تطور التنظيمات واتساع حجمها وتنوع العمل مع زيادة متطلبات واحتياجات السوق، مما يكون لزاما عليها ضرورة الاهتمام بالموارد البشري لها من خلال تشجيع وتنمية الإبداع لدى عاملها مع فتح المجال نحو مختلف الأفكار الإبداعية والعمل على تخصيصها .

2- العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي داخل المؤسسة .

من المعروف جدا أن تبني الإبداع وتشجيعه لدى عاملها لا يكون إلا من خلال توفير عدة ظروف مناسبة لزيادة نشاطه ويظهر ذلك من خلال عدة ممارسات وعوامل ضرورية يجب على المؤسسة التركيز عليها تتمثل في :

2-1- دعم البناء التنظيمي: مملأشك فيه أن للمنظمة دور كبير في تشجيع الإبداع من خلال التزام قادتها بوضع نظاما وقيم تقدر المجهودات الإبداعية واعتبار كل عمل إبداعي هو قمة الأولويات ولا يتأتي ذلك إلا من خلال توفير عنصر المشاركة في المعلومات واتخاذ القرارات ، العمل التعاوني الذي يمكن اعتبارها بمثابة القيم التي ترعى الإبداع، ويتضمن البناء التنظيمي لمنظمة ما وجود الهيكل التنظيمي وما يتطلبه من وضوح في التصميم والأدوار والمسؤوليات مع وجود درجة من الاستقلالية الذاتية في اتخاذ القرارات ووجود الاعتبار لتشجيع الإبداع والأداء الجيد المبني على الشفافية والصراحة مع النقد البناء، كما تظهر أهمية البناء التنظيمي في قدرته على تنظيم وتنسيق جهود العاملين للوصول إلى أهداف متفق عليها تشجع فيها اللامركزية وتفويض السلطة واتخاذ القرارات مع منح وتهيئة فرص أفضل للإبداع عن طريق تنمية وتطوير الأفراد بما يشجع على التنافس.

2-2- المناخ التنظيمي: يساهم المناخ التنظيمي في رفع الأداء ويخلق ظروف مناسبة تشجع المبدعين ويتمثل ذلك في مرونة التنظيم وقدرته على التكيف مع مختلف التغيرات البيئية ، مدى توفر عنصر التحدي في طبيعة العمل المسند للفرد، حيث تعكس الأعمال الحيوية قدرة الفرد على التفكير الخلاق البعيد عن الأعمال الروتينية التي تسبب الملل، ويمثل نمط القيادة شكلا محورا ومهما داخل المناخ التنظيمي وأحد المرتكزات التي تركز عليه مختلف النشاطات في المنظمات وتشمل القيادة هنا جماعات العمل مهما كان وضعها ووظيفتها داخل المنظمة¹ ، وتعمل القيادة على تنمية وتعزيز الأداء الإبداعي وتشجيع العاملين على

¹ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، المرجع السابق، ص.340.

ذلك من خلال البحث عن أهداف ووسائل جديدة يوظفون فيها أفكارا جديدة بشكل لا يخاف التجربة، وفي هذا السياق فإن الأداء الإبداعي يحتاج إلى المناخ التنظيمي الصحي المناسب الذي يعمل على صياغة أسلوب التعاون من منطلق أهمية العلاقات المتبادلة بينهما، الأمر الذي يتطلب وجود نمط قيادي يكون بمثابة حاضنة لمختلف الإبداعات مع العمل على توجيهها، وقد تبين الأثر البالغ لنمط القيادة ودورها في تحديد نوعية المناخ التنظيمي السائد، فإن كان نمط القيادة تسلطي فإن ذلك سيؤدي إلى مناخ تنظيمي غير صحي للعاملين مما يحد ذلك من إبداعات الموظفين وإسهاماتهم .

2-3- نظام المعلومات والاتصال: مما لا شك فيه أن للنظام المعلوماتي دور كبير في توفير نوع المرونة والدينامكية لدى المنظمة خاصة في مجال المنافسة التكنولوجية والتجارية التي تدفع الى تحفيز الابداع مما يعطي للمؤسسة حضورا دائما على كل المستويات ،وتقوم العمليات الإدارية على تبادل البيانات والمعلومات التي يحتاجها كل فرد لتحقيق أهداف المنظمة بحيث تعمل المعلومات على تدفق وانسياب العمل داخلها،وللاتصالات تأثير كبير على وجهات نظرالعاملين وتفكيرهم وروحهم المعنوية .

فهم يفضلون المدراء الذين يستمعون لهم ويشجعونهم على إبداء مقترحاتهم قصد إتمام أعمالهم ،ويظهر دور الاتصالات في توفير المعلومات الفعالة التي تؤدي إلى تحفيز المقترحات الابداعية بين العاملين ولما تحمله من أفكار يمكن الاستفادة منها في تحقيق أهداف المنظمة.

2-4- الحوافز: تعد الموارد البشرية عنصر أساسي للمنظمة مما يطرح ضرورة الاهتمام بها من خلال توظيف وتكوين مختلف الأفراد الذين يملكون كفاءات إبداعية ،مع توفير كل الحوافز المعنوية والمادية الضرورية لتشجيع هؤلاء الأفراد وتوفير فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات وتسهيل مختلف مساهماتهم في ذلك، وتلعب الحوافز دور مهما في المنظمات المبدعة بل مقوما رئيسيا وركيزة أساسية لقيام الإبداع وتنميته ،فهي تشجع الموظفين على المبادأة والتجديد وبذل مزيد من الجهد في الإنجاز والطلاقة الفكرية وتشمل الحوافز كل المكافآت والرواتب المجزية بحيث تحرك هذه الأخيرة جهود الأفراد نحو أهداف معينة، وفي نفس السياق لا يمكن أن نغفل حقيقة أن الحوافز ليست دوما إيجابية فلها نتائج سلبية إذا ما استخدمت بطريقة غير موضوعية وعادلة ، وبالتالي فإنه من¹ المهم جدا التعرف على احتياجات الأفراد العاملين والعمل على استثارته ودفعها بشكل يظهر أثرها البالغ على عملية الإبداع لأن العامل يربط نتيجته المادية الملموسة بسلوكه

¹محمد الفاتح محمود بشير المغربي، المرجع السابق، ص ص. 340 - 347.

فعندما يكافأ على أفكاره الجيدة يقدم المزيد من الجهد، وإذا كان العكس فإنه يصاب بالانتكاسة والإحباط ويمتنع عن تكرار السلوك لأن الفرد يحتاج دوماً إلى الاعتراف بقدراته وجهده من طرف زملائه ومرؤوسيه.¹

2-5- الثقافة التنظيمية : وتشمل مختلف القيم والمعتقدات التي تشترك بها أعضاء المنظمة وتنتقل من جيل لجيل بين العاملين، ويقصد بها هنا دمج الفرد من خلال جعله يحس بأنه جزء لا يتجزأ من المنظمة المنظمة جزء الأمر الذي يعزز لديه روح الانتماء الوظيفي مما يساعده على خلق الابداع لديه وبالتالي فإن خلق ثقافة تنظيمية تتفق مع الابداع تعد من أهم التحديات التي تواجهها المنظمة ولا يكون ذلك إلا من خلال التشجيع التنظيمي على ذلك عن طريق الممارسات الإدارية المختلفة التي تقدمها المنظمة كخوض المخاطرة والتقييم العادل والمشاركة في اتخاذ القرارات بما يمكن من التكيف الإيجابي مع واقع الظروف المحيطة التي تسمح بتقديم الأفكار والأعمال الإبداعية، وتنقسم الثقافة التنظيمية إلى نوعين هما:

-الثقافة القوية: وهي التي تعتمد على تماسك أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات ولا يكون ذلك إلا من خلال تعريف العاملين بهاته القيم وعلى العوائد والمكافآت التي تمنح للعاملين الملتزمين .

-الثقافة الضعيفة: والتي يكون فيها العاملين في المنظمة مبهمين وغير واضحين ويسيرون في طاقة غامضة المعالم نتيجة تلقيهم لتعليمات متناقضة مما يؤدي إلى الفشل ويؤثر على اتخاذ القرارات على المناسبة وقيم العاملين في المنظمة ولعل من أهم العوامل الثقافية التي لعبت دورا كبيرا في نجاح العديد من المؤسسات العالمية الريادية من خلال خلق الروح الإبداعية لديها مايلي.²

2-5-1-الثقة التنظيمية : تعد الثقة التنظيمية أحد المحفزات التي تشجع الأفراد على الابداع فعندما يثق الأفراد فيما بينهم يصبح عندهم استعداد كاف لتبادل الموارد وبناء عقول منفتحة قائمة على روح المخاطرة في طرح أفكارهم.³

¹ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، المرجع السابق، ص. 347.

² عاكف لطفي خصاونة، المرجع السابق، ص. 63-73.

³ شيهاني سهام ، "ثقافة المؤسسة وتأثيرها على الإبداع التنظيمي في الجزائر"، مجلة ايكوفان للدراسات الاقتصادية والمالية، (العدد 1، 2020)، ص 23.

2-5-2- الثقافة الجماعية: يتطلب تطوير ودعم الابداع التنظيمي ضرورة وجود نوع من الثقافة الجماعية التي لها دورا كبيرا في توجيه سلوك الفرد نحو أهداف الجماعة الأمر الذي ينمي لديه شعور العمل بروح الفريق والعمل التعاوني والذي يكون نتيجة للتفاعل بين الأفراد وتبادل الخبرات ومختلف المساعدات فيما بينهم¹، فالفرد يتأثر بالجماعة سواء كنت رسمية أو غير رسمية حسب طبيعة كل منظمة ونمط شخصيته، وبالتالي يتعاون معها وفق اختيار انتمائاته بناء على استراتيجيات شخصية، وفي إطار بلوغ أهداف الجماعة واستقطاب مختلف أكثر الأشخاص أهمية في التنظيم وفعالية للتغلب على جماعات أخرى نظرا لحركيتها وكثرة تفاعلها، مما يؤثر ذلك على سلوك العاملين داخل المنظمة وبالتالي يتوجه السلوك نحو الشكل التعاوني أو التصارعي الذي من شأنه أن يؤثر على عملية توليد مختلف الأفكار الإبداعية والعمل نحو تشجيعها وتحقيق التوازن والاستقرار الذي تسعى إليه المنظمة.²

2-5-3- الرؤية المشتركة : تزداد احتمال الإبداع عند الأفراد داخل المؤسسة الواحدة ضرورة وجود أفكار وقيم مشتركة تتعلق بأهداف وتطلعات الجماعة الواحدة الأمر الذي يساعدهم على تجنب سوء الفهم أثناء عملية التواصل مما ينمي لديهم فرص أكثر لتبادل الخبرات والآراء.

2-5-4- اللغة : تلعب اللغة دورا هاما في خلق وتطوير الإبداع، فاللغة المشتركة تساعد الأفراد على تعزيز مقدرة الأفراد على إيصال أفكارهم للآخرين مع تسهيل مهمة التقييم للأفكار قصد تبادلها فيما بينهم .

2-5-5- القيم التنظيمية المشتركة: تركز المؤسسات ذات الأفكار الإبداعية العالية على ضرورة إشاعة وإيجاد قيم مشتركة بين أفرادها، وذلك من خلال النظر إلى عاملها باعتبارهم أعضاء في أسرة واحدة يتوجب على مسيرها الاهتمام بهذه القيم والعمل على ترسيخها مع توفير أداة مميزة توفر الاحترام بين أفرادها مع إتاحة الفرصة نحو المشاركة في مختلف القرارات³ وتظهر قوة هذه القيم داخل هذه المؤسسات من خلال إجماع أعضائها على مشاطرة نفس القيم والمعتقدات ومدى شدة تمسك أعضائها بها، ومن هنا يتبين دور القيم في فتح أبواب الابداع وتشجيعه من خلال قيم التجديد والابتكار وتشجيع العمل على ذلك مع توفير بيئة للعمل تساعد الأفراد على تشجيع بعضهم البعض وحب التطلع على العالم الخارجي⁴، وفي نفس السياق فقد أظهرت وجود بعض القيم داخل المنظمة أثرها البالغ في عملية الابداع مع وجود نوع من التناقض، إذ أن

¹شبهاني سهام، المرجع السابق، ص. 24.

²ناصر قاسمي، المرجع السابق، ص. 11-112.

³شبهاني سهام، نفس المرجع، ص. 24.

⁴زواوي نوال، دور الثقافة التنظيمية في نشر قيم الابداع داخل المؤسسة، مجلة الرستمية، (العدد3، 2021)، ص. 128-148.

قيم الولاء والرغبة في العمل والترقية والاهتمام بالاستقرار هي قيم تقليدية على حسب تعبير (وايت) تدفع العامل أن يكون إيجابيا في علاقته مع وظيفته ومنظمته وبالتالي العمل الجدي الذي يهدف إلى تحقيق قدر أكبر من التميز والإبداع، على عكس قيم الموظف المعاصر الذي يميل إلى ضعف الولاء والاهتمام بكيفية تحقيق وقت للفراغ أكثر مما يهتم بمعرفة ما يدور داخل المنظمة، وفي ظل هذا الاختلاف قد تتعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة بحيث يحصر كل فرد أهدافه داخل ذاته ويبدل كل جهوده من أجل تحقيقها ولوعلى حساب الآخر الأمر الذي يطرح إمكانية إيجاد قيم جديدة من شأنها أن تحقق أهداف المؤسسة والتوفيق بين الطرفين، و في ظل هذا التناقضين ما يحمله الفرد نظريا عن مفهوم القيم وما يقومون به فعلا عن هذه، حيث بقيت على مستوى التجريد بينما اصبح الملتزمون بها يشعرون بالاغتراب وهذا لا يرجع إلى أسباب موضوعية إنما يرجع لنسق المنظمة السائد والقيم والتقاليد التي تراكمت داخلها وانفاصمها في ذات الأفراد الأمر الذي أثر بشكل كبير على تنمية الابداع التنظيمي داخل المؤسسات خاصة واعتبار كل محاولات الابداع عبارة عن تجاوز.¹

2-6- فرق العمل : يلعب التكامل والتآلف دورا مهما في العملية الابداعية داخل المنظمة ،ويكون ذلك من خلال تبادل الخبرات بين العاملين الأمر الذي يساهم في صقل المواهب والمهارات الإبداعية لدى الفرد ، ولا يتأتى هذا الأمر إلا من خلال وجود رغبة من طرف الفرد نحو تحقيق أهداف الفريق ،مبادرة كل فرد في مساعدة² الآخرين خاصة في ظل الظروف الصعبة و ضرورة السعي نحو معرفة كل المعلومات المتخصصة التي يعرضها الآخرون للنقاش، ويظهر دور فرق العمل أوجماعه العمل في سلوك أعضائها الإبداعي من خلال ماتناوله إلتون مايو في تأثير الجماعة في السلوك الانتاجي من خلال تحديد الإنتاج في مستوى لا يتجاوز الجماعة بالزيادة والنقصان، إذ أن جماعة العمل تساعد الفرد داخل المنظمة على مواجهة مختلف الضغوطات ومختلف أشكال التهميش والحرمان ،وبالتالي فإن ذلك سيسهم حتما على بناء قيم وممارسات وظيفية تغرس وتؤصل للإبداع كمفهوم مطلوب ومتجدد.³

¹ناصر قاسيمي ، المرجع السابق،ص ص 109-110.

²عبد الله حسن مسلم ،المرجع السابق ،ص. 30.

³ناصر قاسيمي، نفس المرجع،ص.119.

2-7- توفير الموارد البشرية وحسن استغلالها: تساعد المنظمة على القيام بعملية الإبداع من خلال توفير الموارد البشرية اللازمة وذلك من خلال التوظيف المباشر للأفراد الذين يملكون الكفاءات والقدرات الإبداعية اللازمة مع العمل على ضمان تكوينها وتطوير القدرات لديها وتنظيم الحوافز المادية والمعنوية الضرورية لتشجيع ذلك من خلال فتح المجال للمشاركة في اتخاذ القرارات.¹

2-8- النمط القيادي : يلعب الأسلوب القيادي دورا مهما في القيام بعملهم بفاعلية، إذ أن الأسلوب القيادي القائم على الأساليب الفضة كالتهديد والإجبار يجعل المرؤوسين يسلكون سلوكا يتسم بعدم الرضا مع اعتماد أساليب سلبية قصد كسب رضا الرئيس في حين أن الأسلوب القائم على التشاور والترغيب والمشاركة في اتخاذ القرارات يجعل العاملين يستخدمون مختلف إلهاماتهم ومبادراتهم في مبادلة الرأي مع العاملين بما يسمح لهم طرح الأفكار ومناقشتها بشكل ودي بما يمكنهم من تحقيق أفكارهم الإبداعية .

2-9- التمكين: يعد التمكين أحد الأساليب المستخدمة في التنظيم بهدف زيادة فاعلية العاملين والتي تعمل على تشجيع الفرد وتحفيزه على ممارسة روح المبادرة والابداع بكل حرية مع دعم قدراتهم ومهاراتهم من خلال توفير الموارد الكافية ومناخ ملائم مع تأهيلهم فنيا وسلوكيا بناء على أهداف واضحة.²

نستنتج من خلال هذا العرض أن سعي المنظمات إلى تحقيق الإبداع التنظيمي لا يتحقق إلا من خلال وجود إدارات وعاملين قادرين على إيجاد نوع من التنسيق والانسجام بين ما تملكه المنظمة من موارد ومعارف واستراتيجيات وماتتطلبه تحديات البيئة المحيطة بها بشقيها الاقتصادي والاجتماعي مما يمكنها من منافسة المنظمات المتميزة، كالمنظمات والإدارات اليابانية والكورية التي حققت نجاحات ميدانية ملموسة تجسدت على أرض الواقع تمكنت من إخراج بلادها من أزمت اقتصادية، سياسية وإدارية وذلك من خلال الاعتماد على نشاطات داعمة مع تعظيم قدرة التفاعل والاستجابة لمتطلبات البيئة التنافسية، مما يعينها هذه العوامل المذكورة آنفا جد مهمة في عملية تحقيق الإبداع التنظيمي ولا يتأتى ذلك إلا من خلال عملية التفاعل والاستغلال الإيجابي لها قصد إيجاد أرضية وقاعدة ملائمة لبناء الأنظمة الهادفة التي تمكن من تحقيق وتعزيز الإبداع التنظيمي باعتباره أحد المحركات الأساسية التي تقود نحو تحقيق الأداء الأفضل ، فالثقافة

¹ عبد الله حسن مسلم، المرجع السابق، ص.31.

² عاكف لطفي خصاونة، المرجع السابق، ص.80-85.

التنظيمية وماتحمله من قيم تعد أهم العوامل المهمة في تحقيق ذلك لما لها من دور في تعميق الثقافة الإبداعية ونشرها وسط العاملين بما يؤدي الى توحيد السلوك وتوجيهه نحو تحقيق الهدف المشترك .

3- معوقات الإبداع التنظيمي في المؤسسة .

مما لاشك فيه أن تعزيز الإبداع داخل المؤسسات تواجهه عدة معوقات تقف أمام تنميته وفتح المجال نحوه من بين هذه المعوقات مايلي:

3-1- المعوقات الشخصية أو الفردية : هي التي تتعلق بالفرد العمل داخل المؤسسة ، وتتمثل في عدة نقاط هي :

أ- البحث باستمرار عن جواب صحيح لمهمة الشخص المبدع هي البحث عن إجابة لتساؤلاته حتى تكتمل لديه الصورة وتصبح واضحة يستطيع الحصول على المعلومات اللازمة كافة لطرح الأفكار الإبداعية القابلة للتطبيق

ب- المحاولة الدائمة لاستخدام المنطق حيث أن المنطق هو مفتاح الوصول إلى الأفكار الإبداعية .

ج- الخوف من الفشل يجعل الفرد يتأكد من مصادر معلوماته وأن أفكاره الإبداعية ستلاقي النجاح بسبب ملائمتها للتطبيق وقدرتها على المنافسة .

هـ- إهمال المشكلات التي تقع خارج مجال التخصص والاكتفاء بدراسة مشكلات قسمه أو تخصصه وهذا من محددات الإبداع حيث يتطلب الإبداع الامام التام بتفاصيل العمل كافة وليس بجزء منه.

و- اعتقاد الفرد بأنه ليس مبدعا وهذا يعود لعدم ثقته بنفسه وبقدراته وعدم محاولته اعتماد مبدأ التجربة والخطأ في حل المشكلات.

ي- انخفاض إحساس الفرد بأهميته وشعوره بأن لاقيمة له وهذا يعود إلى عدم إيمان الإدارة بالأفراد العاملين لديها وبقدراتهم وعدم تفعيل نظام الاتصال الصاعد واستخدام الأسلوب البيروقراطي في الإدارة .¹

ل- الخوف من تحمل المسؤولية وذلك بسبب عدم انتماء الفرد لمؤسسته واعتقاده بأنه غير ملزم سوى بقضاء ساعات العمل المطلوبة منه وكذلك عدم تفعيل دور الجماعات في اتخاذ القرارات

¹ ماجد عبد المهدي مساعده، المرجع السابق، ص. 394.

م- شعور الفرد بأن العمل الذي يؤديه غير ذي قيمة لأن الأفكار الإبداعية لم تلاق طريقا للتقدير والتنفيذ فأصبحت لديه قناعة بعدم جدوى عمله.

3-2- معيقات من قبل الرئيس: قد تشمل ممارسات الرئيس غير السليمة الإبداع وتتضمن هذه المعوقات فيمايلي:

- أ-النظر إلى الأفكار الجديدة الصادرة من المستويات الدنيا بنوع من الشك .
- ب-إصرار المدير على أن العاملين الذين يحتاجون لموافقته يجب أن يمروا عبر مستويات إدارية أخرى للحصول على توقعاتهم.
- ج-النقد بحرية والامتناع عن المديح وإشعار العاملين بأنه يمكن فصلهم من العمل بأي وقت .
- د-النظر إلى معرفة وتحديد المشكلات على أنها علامات فشل وعدم تشجيع الأفراد على اطلاعه على المشكلات التي تواجههم في العمل .
- هـ - السيطرة على كل شيء بعناية والتأكد من قيام الافراد بتعداد أي شيء يمكن تعداده مرار .
- و- اتخاذ القرارات المتعلقة بإعادة التنظيم والتغيير بسرية واعلانها للعاملين بصورة مفاجئة .
- ي- التأكد من وجود مبررات كافية لطلب أي معلومات من جهة أخرى والتأكد من أن هذه المعلومات لاتعطى للمديرين بحرية .
- ل- تكليف الموظفين في المستويات الدنيا باسم تفويض السلطة المشاركة مسؤولية البحث عن طرق لتقليص القوى العاملة والاستغناء عن العاملين ونقلهم إلى وإلا التهديد بتنفيذ قرارات معدة مسبقا والطلب من العاملين إنجاز ذلك بسرعة.¹

¹ ماجد عبد المهدي مساعده، المرجع السابق، ص. 394.

3-3-المعوقات التنظيمية : قد تعتمد المنظمة عدة إجراءات من شأنها أن تكون بمثابة معيقات تتمثل في :

أ-الإلتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والإجراءات نتيجة مقاومة الجهات الإدارية لمختلف أشكال التغيير بسبب الخوف من الفشل.¹

ب-عدم ثقة بعض المديرين بأنفسهم وبالعاملين بسبب احتمالية توتر الأفراد وعدم التأكد من قدرتهم على إشباع متطلبات العمل الجديد والارتقاء بهم وعدم الرغبة في تجربة شيء غامض وجديد .

ج-المناخ التنظيمي غير الصحي نتيجة عدم توافر العناصر التنظيمية الجيدة ،وقلة الحوافز التي لها تأثير جيد على العاملين الأمر الذي يشعرهم بعدم الاستقرار الوظيفي مما يمنع من التفكير والابداع.²

د-تطبيق هيكل تنظيمي غير سليم،بسببعدم توافر حرية الرأي والاجتهاد بالتصرف والحكم وسوء إدارة الصراع واللعبة السياسية في المنظمة.

هـ-عدم توافر دعم ومساندة الإدارة للمبادرة واختبار الأفكار والحلول الجديدة .

و- تطبيق مبدأ التخصص الضيق في تصميم الأعمال .

3-4-المعوقات الثقافية والاجتماعية والإقتصادية :قد تكون العادات والقيم والاتجاهات السائدة في المجتمع والضغط الاجتماعية عائقا يحول دون تنمية وتعزيز القدرات الابداعية لدى الأفراد كما أن بعض المؤسسات والسياسات قد لا تشجع على الإبداع وكذلك فإن الأوضاع الإقتصادية والسياسية هي الأخرى قد لا تشجع ولا تكون عاملا وميسرا ومساعدًا في تعزيز الابداع والتنمية ، وتتمثل هذه العوامل في:³

أ-المقاومة الاجتماعية للأفكار الجديدة ومختلف المبادرات بسبب التقاليد والأعراف التي لا تسمح بالخروج عن ما هو مألوف يخالفها نتيجة الخوف من فشلها

ب-الخوف من التقنيات الحديثة لكونها تتطلب المزيد من التدريب والخوف من الحصول على أقل أجر ومسؤولية نتيجة التخفيض في الدرجة الوظيفية .⁴

¹ ماجد عبد المهدي مساعده، المرجع السابق، ص 394-395.

²أردان حاتم خضير العبيدي وآخرون، المرجع السابق، ص.181.

³ ماجد عبد المهدي مساعده ، نفس المرجع، ص.395-396.

⁴أردان حاتم خضير العبيدي وآخرون، نفس المرجع، ص.181.

4- الإبداع التنظيمي وقيم العمل في المؤسسة .

تعتمد المؤسسات المبدعة في عملية تشجيع الإبداع من خلال استراتيجيات وقيادات، وثقافات محفزة له، بحيث تعمل هذه المؤسسات على حشد مختلف الطاقات والقدرات الفكرية و الإمكانيات المهنية التي تدعم الإبداع، ومما لا شك فيها أن نوع الثقافة التي تتبناها المؤسسة تساهم بشكل كبير في تبني وخلق إبداعات تنظيمية، بحيث يتوقف نجاح هذه الإبداعات من خلال وجود ثقافة قوية تدعم جهود العاملين داخل المؤسسة ولا يتأتى ذلك إلا من خلال توفر مجموعة القيم الموجهة لسلوك الأفراد التي تعد من أهم الأسباب البارزة التي تمكن العاملين داخل المنظمات من إظهار مآلديهم من قدرات إبداعية أو تحد منها، فالقيم التي تعتمد على القهر والتسلط وعدم الاستماع لآراء العمال واقتراحاتهم تحد من الإبداع التنظيمي¹ لدى العمال لأنها تخلق فئة مهنية منعزلة ومهمشة تقتصر إلى روح الابتكار والتجديد على عكس المؤسسات القائمة على قيم الانفتاح والتشجيع على الابتكار والتجديد عبر خلق جو تنظيمي يشجع مختلف الفئات المهنية ويمد لها يد العون والمساعدة²، إذ مما لا شك فيه أن لقيم المنظمة تأثيراً ملموساً على أداء الأفراد سواء كان هاته القيم موروثاً عند الأفراد أو مكتسبة من منظماتهم مما يؤثر على أداء العمل وفق شكل أو أسلوب معين بما يتلائم مع القيم وبما يمكنهم من تحقيق أداء على شكل معين، ولعل من بين قيم العمل التي من شأنها أن تعزز من أداء العمل وتحقق التميز الذي يفضي إلى النهاية إلى تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة مايلي :

4-1- **الانتماء التنظيمي** : يلعب الانتماء التنظيمي دوراً كبيراً في التأثير على الفرد العامل، إذ تشير العديد من الدراسات على أن الانتماء يعد أهم مؤشرات الإبداع التنظيمي ، فالعامل الذي يملك انتماء وظيفياً مرتفعاً يجعل الفرد أكثر إخلاصاً واجتهاداً في تحقيق أهداف المنظمة لاعتقاده أن المنظمة ستكافئته علولائه وإخلاصه لها على عكس العامل الذي يقل انتمائه فهو أكثر ميلاً نحو ترك العمل مما يساعد ذلك في ارتفاع نسبة الغياب عن العمل والتأخر عنه ، وتظهر علاقة الانتماء لمكان العمل بالإبداع التنظيمي من خلال انعكاس ذلك على أداء العامل إذ نجد العامل يبذل طاقته وجهوده قصد تحقيق أداء متميز كما يسعى دوماً نحو تقديم الأساليب والحلول المختلفة لمشاكل العمل ، وقد أثبتت المنظمات اليابانية ذلك إذ أن تفوقها يرجع

¹زواوي نوال، المرجع السابق، ص.142.

²شيهاني سهام، المرجع السابق، ص.23-24.

³محمد الفاتح محمود البشير المغربي، المرجع السابق ، ص ص.228-229.

إلى مستوى انتماء موظفيها لها وهذا بالنظر إلى توفر عامل الاحترام بين عامليها و فتح المجال نحو المشاركة في حل مختلف المشكلات التنظيمية التي تواجهها .

4-2- العمل الجماعي: تعد الجماعة اجتماع شخصين أو أكثر بحيث يشتركون ويتفاعلون فيما بينهم وينتظمون نحو تحقيق أهداف ومصالح مشتركة بناء على معايير وقيم خاصة تنظم سلوك أفرادها بما يشعرون بوجود تماسك وترابط بينهم عبر شبكة من العلاقات التي تتسم بالمحبة، الألفة، الدعم والمساعدة، ويظهر دور الجماعة في تحقيق الابداع التنظيمي من خلال اعتمادها على أعضائها في انجاز أهدافها فهي تطالبهم دوما بتحمل المسؤولية والمشاركة والتعاون فيما بينهم للقيام بالأدوار المنوطة بهم، كما تعمل على إكسابهم مختلف المهارات التي تمكنهم من مواجهة مختلف المشكلات والصعوبات التي تعترضهم في حياتهم اليومية، هذا ما سينعكس على مستوى أدائهم وبالتالي تحقيق الإبداع، غير أن عدم إعطاء الأهمية الكبرى للعمل الجماعي في المنظمات نتيجة عدم اهتمامها بذلك يؤثر على كفاءة عامليها ويظهر ذلك في عدم تزويدهم بالمعلومات وبالخبرات بما يكفل تبادلها مع عدم إتاحة الفرصة نحو المشاركة في حل المشكلات المختلفة أو إبداء الرأي واتخاذ القرارات بما يسهم إلى حد بعيد في الرقي بأدائهم المهني والمبادرة نحو تقديم الجديد.¹

4-3- الاستقلالية: تساعد الاستقلالية وما تتضمنه من قيم كتحقيق الذات وتحصيل العائد المادي دور كبير في التأثير على نوعية العمل والأداء، ففي حالة عجز العامل على تحقيق ذلك خاصة ما يتعلق بالعائد المادي ذات الأهمية الكبيرة فإن ذلك يفتح المجال للعمل على نحو مختلف بحيث يؤدي هذا الشعور بالاختلاف إلى حالة الصراع والنزاع وقلة الانجذاب والتفاعل نحو مجموعة العمل وبالتالي يتدنى ويسوء الأداء وإن كان عكس ذلك فإن العامل سيتفاعل مع عمله بعدة طرق إيجابية تساهم في تحسين ورفع أدائه.²

4-4- إتقان العمل والإخلاص فيه: يعد اتقان العمل أحد الركائز المهمة لتحقيق الابداع التنظيمي، فلا يجب على العامل فقط أن يقوم بتأدية عمله فقط بل يسعى دوما نحو الارتقاء في درجات الاتقان وأن يفجر كل طاقاته ومهاراته والعمل على تطوير عمله، لأن ذلك يصون المصلحة العامة للمنظمة وللمجتمع ككل ويحميها من جو الفساد والانحراف التي يقود بها الاضمحلال، فبقدر ما يسعى الفرد نحو اتقان³ عمله كلما

¹ محمد الفاتح محمود البشير المغربي، المرجع السابق، ص ص. 228-229.

² نفس المرجع، ص ص. 149-151.

³ نفس المرجع، ص ص. 58-66.

زاد ذلك من خبرته وكلما زادت خبرته كلما اكسبه ذلك قدرة على التعامل مع مختلف المشكلات والصعوبات التي تواجهه، بل التنبؤ بها قبل حدوثها بما يحقق للمنظمة تميزا ومكانة مرموقة بين المنظمات الأخرى .

4-5- احترام قيمة الوقت: إن إعطاء الأهمية لاحترام الوقت والالتزام بمواعيده دور كبير في تحقيق الإبداع التنظيمي، ويظهر ذلك من خلال تنظيم الوقت واستغلاله واستثماره فيما يعود بالفائدة على الفرد والمنظمة ككل، مع الحرص على عدم تضييعه والالتزام بأداء العمل في الوقت¹.

5- نماذج عالمية عن ثقافة الإبداع التنظيمي في المنظمات المعاصرة .

لتوضيح أهمية الإبداع التنظيمي في المنظمات المعاصرة سنقدم في هذا السياق عدة نماذج وتجارب الدول في الإبداع التنظيمي قصد الوقوف على واقعه منها مايلي :

5-1- تجربة فرنسا: تعد فرنسا من بين الدول المتطلعة إلى الأسواق العالمية ولن يكون ذلك إلا من خلال إعطاء الأهمية للإبداع والابتكار لتحقيق الميزة التنافسية، وظهر ذلك من خلال خطاب الرئيس الفرنسي نيكولا ساركوزي في المؤتمر الأول للإبتكار سنة 2009 الذي سمي بعام الإبتكار في أوروبا واقترح انشاء الأكاديمية الأوروبية للعلوم والتكنولوجيا أين شدد على تعزيز الجهود المالية للدولة في إطار البحوث والتكنولوجيا والتي تتطلع إلى تحقيق الأهداف التالية :

- تطوير التكنولوجيا.
- إنشاء البحوث مع قطاع الأعمال .
- حماية براءات الإختراع .
- ابتكار المنتجات الجديدة .
- إبداع أساليب جديدة في التسيير².

5-2- كندا : أثبتت الكثير من الدراسات العلاقة الوطيدة بين الإبداع والابتكار والتكنولوجيا من جهة وبين استراتيجيات البحث والتطوير من جهة أخرى والأداء المتميز للشركات وبذلك يمثل الإبداع في

¹ ،محمد الفاتح محمود البشير المغربي، المرجع السابق ص ص.58-66.

² عبد الله حسن مسلم ، المرجع السابق،ص.32.

الشركات الكندية عنصرا أساسيا في نجاح الاستراتيجيات الخاصة بها بغض النظر عن حجمها حيث عمدت إلى استثمار حجم كبير من الأموال لغرض تشجيع الإبداع والابتكار في مختلف المجالات ، ففي هذا الصدد أنشأت المؤسسة الكندية للإبداع وهي منظمة مستقلة غير ربحية أنشأت عام 1997 من قبل الحكومة الاتحادية وصندوق التنمية للبحوث بغرض الاستثمار في البنية التحتية للتطوير والبحث في الجامعات والكليات والمستشفيات وغيرها ، وتعمل في شراكة مع القطاعات الأخرى الخاصة والطوعية ويرتكز برنامج هذه المنظمة على مايلي :

-ضمان أن البنية التحتية للمؤسسات تستخدم البحوث داخل كل مراكزها ومشاركتها مع المؤسسات الأخرى

-تشجيع التدريب على البحوث مع الكنديين الشباب .

- تعزيز القدرة على الإبداع والابتكار في كندا .

-الحفاظ على الأفراد المؤهلين تأهيلا عاليا للبحوث .

-تعزيز التواصل والتعاون وتعدد التخصصات بين الباحثين.¹

5-3- تجربة الولايات المتحدة الأمريكية : ظهر الاهتمام بمفهوم الإبداع التنظيمي في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال إحدى مؤسساتها التي حققت تميزا عالميا في مجال الابداع التي أطلق عليها 3m ، وتهتم هذه المؤسسة بمجال الصحة ، المعدات المكتبية ، النقل ، الالكترونىك والاتصالات حيث بلغ رقم أعمالها أكثر من 25 مليار دولار ، وقد استطاعت هذه المؤسسة تتبنى عدة إبداعات متنوعة من خلال تطبيقها لمجموعة من القيم والمبادئ التالية :

- الاهتمام الفائق باحتياجات الزبائن من خلال التقرب القوي من السوق والزبون وتطوير العلاقة به وتقويتها.²

-تشجيع العاملين على تنمية افكار جديدة وتقديمها للمؤسسة من خلال السماح لعمالها باستغلال وقتهم في اعمال مختلفة مما يسمح لهم بالخروج بأفكار يصعب على الادارة التفكير فيها .

¹عبد الله حسن مسلم ، المرجع السابق، ص.33 .

²شيهاني سهام ، المرجع السابق ، ص.29.

- تشجيع روح الابداع والمخاطرة وتقبل الفشل عند عاملها وذلك باعتماد أكثر من 1.2 مليار دولار في البحث والتطوير مع تطبيق برنامج واسع يحث على الاسراع في عملية تقديم الابداعات نتيجة قصر حياة المنتج ، حيث فكرت المؤسسة في جعل 40 من المبيعات السنوية في المنتجات التي يزيد عمرها عن 4 سنوات ،و 10 من نسبة المبيعات التي يتجاوز عمرها السنة .

-تشجيع انتقال الأفكار بين العاملين عبر شبكة الاتصالات الرسمية وغير الرسمية بين المستويات التنظيمية المختلفة .

-المكافئات المالية التي تمنحها المؤسسة للعاملين الناجحين مع إنشاء نادي خاص بالمبدعين بحيث يقوم هذا النادي بتقدير مختلف المشاركات والأفكار الجديدة للمؤسسة مع التكفل بالمنح المالية المختلفة لتغطية نفقات المبدعين .¹

4-5-اليابان :من المعروف أن الشركات اليابانية حققت ربحا كبيرا في الآونة الأخيرة وأصبحت تغزو الأسواق العالمية ويعود ذلك إلى اهتمامها بعنصر الإبداع والابتكار ، إذ اعتبرتاليابان من الدول السبابة في هذا المجال فإنتفاق الشركات اليابانية على نشاطات البحث والتطوير والابداع قد قدر ب6%من إجمالي ماتنتفقه على الصناعة على تلك النشاطات فشركة سوني قدرت نفقاتها ب 5 %وتوشيبا قدرت ب 3%في حين قدرت نفقات كانون ب 2 %وباقى الشركات ب44%.

ومن الجدير بالذكر فإن اليابان اتجهت نحو تشجيع ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي أثبتت نجاحا وكفاءة على التطور والابداع ،فالتسيير الياباني ذو طبيعة خاصة يعتمد على روح الفريق والعمالجماعي والمشاركة في اتخاذ القرارات وحرية المبادرة ،فكل هذه الأساليب تعد منبعا للابداع التنظيمي ، فالبيئة تساعد بشكل كبير على خلق أفراد مبدعين داخل المنظمة من خلال تحريك مايملكون من مواهب وقدرات لخلق كل ما هو مختلف ومتميز .²

ويعتمد النموذج الياباني غالبا على الأساليب الأسرية التي من شأنها تدعيم انتماء العمال إلى التنظيم ،وخبرة في مجال العمل بالاضافة إلى المرونة في التشغيل وأداء العمل³ ،والاهتمام بالانجاز الجماعي الذي

¹شيهاني سهام ، المرجع السابق ،ص.29.

²عبد الله حسن مسلم ، المرجع السابق،ص.33-34 .

³طلعت ابراهيم لطفي ، المرجع السابق ،ص.131.

يدعم العلاقات الاجتماعية بينها، حيث يعمل العمال اليابانيين في أقسام بقيادة رئيس قسم يعرف بدائرة النوعية حيث لا ينتظر هذا القسم الأوامر من قمة التنظيم بل يأخذ حق المبادرة، وغالبا مانجد عمال القسم يجتمعون مع الأقسام الأخرى قصد مناقشة مسائل العمل فهم في الغالب يوافقون بشكل روتيني على مختلف القرارات التي يتم اتخاذها من طرف عمال القسم باعتبار أنهم بمثابة الأسرة الواحدة الأمر الذي ينمي لديهم الشعور بالإنتماء إلى التنظيم.¹

5-5- الإمارات: إن تجربة الإمارات تفاعلت مع جملة من الظروف الموضوعية المتصلة بحقائق جغرافية وثرورات الطبيعة وبعض الخبرات المستقاة من الماضي وكل التوجهات المتعلقة بالمستقبل ويتميز اقتصاد الامارات ب:

-أراضي زراعية قليلة نتيجة الطابع الصحراوي مع قلة المياه مما يعرقل من سيورة التنمية الزراعية .

-قوة بشرية قليلة وغير مؤهلة غالبا

-ثروة بترولية ومصدر مهم للدخل

-مركز جغرافي مميز قريب من مركز النقل الاقتصادي جنوب شرق آسيا وقريب من المنطقة العربية .

كل هذه الحقائق جعلت من اقتصاد الإمارات يتغذى نتيجة العائدات النفطية مما شجع الامارات في الاستثمار ودعم القطاعات الأخرى بما في ذلك تشجيع المواهب الشابة من خلال تخصيص أموال ضخمة في الجانب الإبداعي، حيث تقيم الكثير من الملتقيات والمؤتمرات والندوات التي تدور حول الإبداع بما في ذلك الجوائز التي تقدمها سنويا للباحثين المبدعين والمبتكرين عرفانا بجهودهم، أضف إلى ذلك فإن الامارات أصبحت تهتم بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الآونة الأخيرة من خلال تقديم الدعم له وإعطائها مجالا معتبرا ومهما لإبراز مواهب المبدعين والمتخرجين حديثا من الجامعات.²

5-6- تجربة الجزائر في مجال الإبداع :

¹طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق، ص.131.

²عبد الله حسن مسلم، المرجع السابق، ص 35. 36.

ظهور اهتمام الجزائر بمجال الابداع من خلال النظام الوطني للابداع التكنولوجي والابتكار، و الذي هو عبارة عن سلسلة من العمليات والمجهودات التي تهتم باستيعاب التكنولوجيه ونقلها ثم نكييفها، ومن أهم الهياكل والمنشآت المنجزة هذا الاطار نذكر منها مايلي :

-الوكالة العليا للبحث التي أنشأت سنة 1996 التي تهتم بتطوير الطاقات المتجددة مع وضع بنك لدعم وتطوير المعلومات.

-انشاء المعهد الوطني للملكية الصناعية .

- إنشاء برنامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع انشاء برنامج قصد مرافقتها لتكثيف استعمال التكنولوجيا ، وويغطي هذا البرنامج ثلاثة أنشطة أساسية تتمثل في :

-دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر نقل أساليب التسيير الحديثة مع إرساء منظومة الابداع واليقظة التكنولوجية .

-الدعم المؤسساتاتي لأجهزة وزارة البريد وتكنولوجيا الاعلام والاتصال ومختلف هيئات التطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

-إرساء نظام الجودة في المؤسسات من خلال إصدار الشهادات، توعية المسيرين بمتطلبات الجودة مع دعم هيئات تقييم المطابقة.

وبالنظر إلى مختلف الأجهزة التي سعت الجزائر إنشائها قصد تعزيز قدرتها التنافسية وتحسين الأداء مع توسيع حصتها في السوق إلا أن هذه الهياكل تبقى عاجزة عن القيام بمهامها نتيجة نقص الإهتمام بتوفير مناخ مناسب يشجع الابداع التكنولوجي، ويعود السبب في ذلك إلى ضعف العلاقة بين الدولة، مراكز البحث، الجامعات والهياكل، نقص الاهتمام بالحوافز المادية التي تشجع الفرد على الابداع.¹

¹براهيمي بن حراث وآخرون، "تجسيد ثقافة الابداع لدى المؤسسات الجزائرية وعوائق تفعيل دورها في تحقيق التنافسية"، مجلة دفاتر بوداكس، (العدد2،2014)، ص.41.

الفصل الرابع:
واقع التشغيل بعقود
العمل في المؤسسة
الجزائرية.

تمهيد:

احتل موضوع المدرسة الجزائرية كقطاع خدماتي استراتيجي موقعا هاما ضمن السياسة التنموية الراهنة ،التي التي استهدفت المجال الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء لتجاوز تحدياته خاصة في الآونة الأخيرة، وذلك بالنظر إلى الوضع الصعب الذي يمر به القطاع والتحديات الكبيرة التي يواجهها كل سنة ، ونظرا لكون سياسة التشغيل المعتمدة تشكل مدخا هاما لبحث الموضوع سوف نستعرض أهم ما يميزها وكل العوامل المرتبطة بها خاصة في ظل اعتماد سياسة التعاقد التي لجأت إليها الدولة الجزائرية مؤخرا لتوفير مناصب عمل للشباب الباحث عن عمل الى جانب الفرص التي تفتحها المدرسة الجزائرية التي تعد من أهم القطاعات التي تفتح هذه الفرص.

أولاً- ماهية عقود العمل المحددة المدة في التشريع الجزائري .

1-مزايا عقد العمل المحدد المدة في تشريع العمل الجزائري:

إن الحديث عن عقد العمل يستدعي التطرق إلى مفهوم قانون العمل من حيث مدلوله ونشأته وكذا المراحل التاريخية التي مر بها هذا المفهوم مع رصد أهم خصائصه بالنظر إلى التحولات التي عرفت سياسيا التشغيل في ظل تشريع العمل الجزائري ووفقا لذلك سنحاول توضيح مايلي:

1-1-مفهوم قانون وعقد العمل النشأة و التطور:

مما لا شك فيه أن تطور قانون العمل يقتضي بالضرورة وجود شكل من أشكال عقد العمل الذي لا يمكن التفريق بينهما ،فلقد اتخذ العمل أشكال مختلفة منذ نشأته الأمر الذي أثر على قانون العمل من حيث نشأته وتطوره ،إذ يعد مفهوم قانون العمل من المصطلحات التي ظهرت في أواسط القرن الماضي حيث ارتبطت نشأته بظهور النظام الرأسمالي وتطوره نتيجة الصراعات والتناقضات بين مصالح أصحاب العمل وقد اتخذ عدة تسميات كالتشريع الصناعي، والقانون الاجتماعي والقانون العمالي ،إلا أن استقرت على تسميته بقانون العمل نظرا لمختلف الروابط والعلاقات التبعية التي ينظمها¹، ومهما اختلفت التسميات فإن قانون العمل

¹هدفي بشير،المرجع السابق ، ص ص 23-25.

يهدف إلى تحقيق العدالة الإجتماعية في محيط العمل حيث يعبر عن المطالب الاجتماعية للعمال من ناحية وعن المطالب الاقتصادية للمؤسسة ، وأصحاب العمل من جهة أخرى.

ويمكن القول أيضا أن قانون العمل وفقا للنظرة الاجتماعية الحديثة" هو مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والإتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية وما ترتبه من آثار ، والناشئة بين أصحاب العمل والعمال في إطار العمل التبعي"¹، ومن كل هذا فإن قانون العمل يحتوي مختلف الأشكال التشريعية و التنظيمية وعقود العمل الجماعية والفردية والنظم الداخلية التي تطبق على مختلف العمال وقطاعات العمل.

ومن المعقول جدا أن قانون العمل يتطور وفقا لتطور أشكال العمل ففي:

1-1-1- المجتمعات القديمة:

كان الرق هو أساس النظام الاقتصادي حيث كان الأرقاء يقومون بمختلف الأعمال باعتبارهم أشياء مملوكة ثم تغير نظام العمل في القرون الوسطى أين ساد نظام الإقطاع المبني على السلطة والثروة في الزراعة ونظام الطوائف المبني على الحرف في مجال الصناعة.

1-1-2- بعد الثورة الفرنسية وبداية الثورة الصناعية :

قامت الثورة الفرنسية التي قضت على نظام الطوائف والإقطاع وسادت حرية العمل حيث أصبح للعامل حق اختيار المهنة أو نوع العمل وصاحب العمل الذي يعمل معه وواكب في تلك اللحظة ميلاد الثورة الصناعية وبذلك كان العمل كسلعة قابلة للتداول² وقد كانت علاقة العمل التسمية الأكثر تعبيرا عن عقد العمل بمفهومه الحديثي هذه الفترة ، مما أعطى لهذا المفهوم مفهوما متميزا عن باقي العقود الأخرى الواردة في العمل.

1-1-3- في العصر الحديث :

وقد مر مفهوم قانون عقد العمل بعدة مراحل في تطوره إذ نجده في أواخر القرن التاسع عشر قد سمي بإجارة³ الخدمات وذلك في القانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني، أما في مشروع القانون

¹ هدي بشير ، المرجع السابق ، ص.25.

² محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، (بيروت : دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، 1995)، ص ص.10-11.

³ هدي بشير ، نفس المرجع ، ص ص.55-56.

السويسري قد سمي بإجارة العمل وهي التسمي التي أعطت للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع والإيجار وقد انتشرت تسميه عقد العمل في التشريعات الحديثة مما أعطى عدة محاولات لتعريف عقد العمل ففي قانون العمل المصري الذي صدر سنة 1981 عرف عقد العمل على أنه العقد الذي يتعهد فيه أحد المعاقدين بأن يعمل خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، كما ورد في قانون العمل السوري رقم 279 بنص المادة 81 على أن عقد العمل هو اتفاق بين رب العمل والعامل يشتغل بموجبه العامل لصالح رب العمل ولو كان بعيدا عن نظره لقاء أجر محدد حسب مدة العمل أو حسب مقدار الإنتاج.¹

وعليه فإن هذا التطور الحاصل في علاقات العمل أفضى إلى ظهور تحولات في نمط التعاقد الذي يعتمد على عنصر الأجر، حيث يمثل الأجر مظهر لتبادل تعاقدية ولتفاوض حر بين عارض العمل وطالبه ولهذا فإن العمل كما اعتبره الاقتصاديون عبارة عن سلعة تخضع لقانون السوق فالعامل الأجير الذي لا يملك إلا ذراعيه والذي يبحث ليعقد مع المستخدم عقدا بأفضل الشروط الشكلية الممكنة مشتملا على الحد الأقصى من المكاسب المتمثلة في الأجر النقدي المعادل لقوة شرائية معينة، حيث يبذل كل الجهد لتصبح حاجات المعيشة في حدها الأدنى مغطاة بجزء قليل من الأجر ولذلك لا بد للقسم الثاني من تغطية حاجات إضافية مرنة ومتنوعة تشمل أشكالاً للتمتع والتسلية من جهة ولزيادة التوفير من جهة أخرى، ولها فإن سلوك المتعاقد بالأجر يتقرر أكثر فأكثر بتلبية حاجات ضرورية وهامشية تكون مناسبة للحد الأدنى الحيوي.

وفي الواقع إن المفهوم التقليدي لعقد العمل يتسع يوما فيوما ورغم الطابع المبدئي الفردي له إلا أن له سمات الالتزام الاجتماعي و الدولي أحيانا، ولا يغطي العقد العمل الشخصي فقط بل يمتد إلى ظروف العمل عامة وإلى الحياة خارج العمل، وبذلك فإن العقد بين رب العمل والمستخدم الذي يؤسس الأجر يفقد من تشدده ومن سهولة كسره وبذلك يصبح أحيانا نوعا من عقد مشاركة أكثر من كونه عقد تبادل ويأخذ مظهر ضمانته للموارد الإجمالية أما أشكال كسره أو تأسيسه فإنها تجعل منه شرعة يمكن رفضها أو تعديلها في شروط معدلة بدقة، أكثر مما هي عقد محدود بين رجل وآخر متواصل ضمنا وعرضي ظاهرا فالتطور الاقتصادي،² والتقني من جهة وسلوك الجماعات والأفراد العاملين بالأجر من جهة أخرى يتبادلون التأثير في

¹ هدي بشير، المرجع السابق، ص. 55-56.

² براهيم بن حراث وآخرون، "تجسيد ثقافة الابداع لدى المؤسسات الجزائرية وعوائق تفعيل دورها في تحقيق التنافسية"، مجلة دفاتر بوداكس (العدد 2، 2014)، ص. 41.

هذا الخصوص من التطور في عقد العمل وفي مفهوم الأجر نفسه الذي أصبح معترف به اليوم بشكل واسع ويفسر بأشكال عديدة.¹

1-2-1- مراحل تطور تشريعات العمل في الجزائر : عموما مر تشريع العمل في الجزائر بعدة مراحل متميزة تبعا لما أحاط بالجزائر من معطيات اقتصادية وسياسة واجتماعية ومن بين هاته المراحل :

1-2-1-1- القانون الأساسي للتوظيف العمومي 1962-1971:

وهي الفترة التي اعقبت استرجاع السيادة الوطنية حيث سعت الجزائر إلى التخلص من مساوئ لقوانين الفرنسية إلى غايى صدور قانون التنظيم الاشتراكي للمؤسسات سنة 1971 وذلك كمحاولة لبعث الديمقراطية في عالم الشغل بعد مرحلة التسيير الذاتي التي كانت تعرفها البلاد ، فقد تميزت أو عرفت هذه الفترة بتباين واختلاف في الأنظمة المطبقة على عمال مؤسسات القطاع العام الذي نجم عن ترحال وظيفي وعدم استقرار مهني إلا أن هذا القانون الأساسي للتوظيف العمومي المؤرخ في 1966/6/2 بقي بمنأى² عن المؤسسات العام ذات الطابع الاقتصادية رغم ما يحتويه هذا القانون من مبادئ وأحكام من شأنها الحد من المظاهر السلبية التي تسود عالم الشغل كالترقية والتقاعد الحماية الاجتماعية والترسيم ورغم ما ينص عليه من إمكانية سريانه في تجاه هذه المؤسسات حسب مادته الأولى .

1-2-2-1- التسيير الاشتراكي للمؤسسات 1971-1978:

في هذه المرحلة تم اتساع القطاع العام وظهرت ضرورة الاهتمام بالعمال من حيث التشريعات والأنظمة التي تكفل لهم الرعاية والحماية اللازمة لذلك على أساس أنهم الغاية والوسيلة في عملية التنمية ، وهذا ماظهر من خلال الأمر 71-74 الصادر في 16-11-1971 الذي ينص على العامل أصبح منتجا ومسيرا الأمر الذي يتجاوز نظام الأجرة المعبر عنه بالعلاقات السلعية أما ماتعلق بالقطاع الخاص فقد ظل خاضعا لأحكام خاصة وفقا للأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع³ الخاص وفي هذا السياق بدأ ترسيخ مفهوم موحد للعامل باعتبار كل شخص يعيش من من حاصل

¹ جورج فريدمان ،بيار نافيل، رسالة في سيولوجيا العمل ،(الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية ،(ط1)، 1985)، صص.145-146.

² هدي بشير ، المرجع السابق ،ص. 56.

³ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص. 6.

عمله ولاستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني وهو المفهوم الذي أكدت عليه مختلف النصوص التشريعية للعمل خاصة القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978.

1-2-3- القانون الأساسي العام للعامل 1978-1990:

سعى هذا القانون إلى وضع أسس وقواعد عامة يقوم عليها عالم الشغل وذلك كمحاولة لتوحيد معالم وأبعاد النظام القانوني الذي يحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذين ينتمون إليه ، مع سن قوانين أساسية نموذجية خاصة بمختلف القطاعات وقوانين أساسية بكل مؤسسة مستخدمة على أن تقوم كلها على أساس المبادئ والقوانين العامة التي نص عليها القانون الأساسي العام للعامل، وقد تميز هذا القانون من حيث بنيته القانونية بأنه يشبه القانون الأساسي في الوظيفة العامة دون إهمال مقتضيات ومستلزمات القطاع الاقتصادي من هياكل وأدوات قانونية ملائمة على غرار ما هو سائد في المشروع أو القطاع الخاص وما يحتاجه من مرونة تحتاجها الضرورة الاقتصادية من تحديد للمناصب وربط الأجر بالإنتاج وتوزيع مدة العمل ، أما من ناحية موضوعه فقد اهتم بالعامل والعمل على حد السواء فقد كون نموذجا مزدوجا ووسطا بين كل نظام الوظيفة العمومية بهياكلها المغلقة والمفتوحة ، رغم أنه شهد اضطرابات عديدة في مجال العمل .

1-2-4- أما ما بعد 1990:

فقد عرفت علاقات العمل في هذه المرحلة مفهوم الموظف مقابل العامل حيث كانت للإصلاحات الاقتصادية والتكورات السياسية المترتبة عن دستور 1989 الأثر البالغ على إعادة تنظيم القطاع الاقتصادي وتكييف علاقات العمل مما يتجاوب والخصائص الاقتصادية العامة للقطاع الاقتصادي ، فقد تم تنظيم القطاع العام الاقتصادي بصدور سلسلة من القوانين سنة 1988 التي تضمنت إدخال تعديلات وإصلاحات تتضمن استقلالية المؤسسات إعمالا بمبدأ المتاجرة كما قامت المؤسسات العمومية الاقتصادية وفق تلك القوانين على الأجهزة الإدارية التقليدية المتمثلة في :¹

¹ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص.6،7.

أ-الجمعية العامة أو بمايسمى بجهاز المداولة:تتألف من جميع المساهمين فيها مع استبعاد أي مساهمة للقطاع الخاص الوطني أو الأجنبي .

ب-مجلس الإدارة: وهو عبارة عن شركة مساهمة أو مجلس مراقبة ذات مسؤولية محدودة في المؤسسات العمومية الاقتصادية.

ج-جهاز التسيير : وهو المدير وهو المشرف بصفة شخصية على المديرية العامة للمؤسسات العمومية والاقتصادية وذلك وفق مانصت عليه المادة 31 من القانون 88-1 أما على مستوى تنظيم علاقات العمل فقد أدى إلى تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية على نحو مايمكن التمييز معه بين الموظف العام والعام فالنظام القانوني للموظف العام يتحدد مصدره أساسا في الأمر رقم 6-3 المؤرخ في 17-6-2006 حيث يكون الموظف في مركز لائحي¹ يختص القضاء الإداري في الفصل بالمنازعات التي يكون الموظف العام طرفا فيها ، أما النظام القانوني للعامل فيرتد أساسا إلى أحكام القانون 90-11 المؤرخ في 24-9-1990 المعدل والمتمم حيث يكون العامل في مركز تعاقدى ويختص القضاء العادي في الفصل في المنازعات المترتبة في تنفيذ عقد العمل .

1-3-الطبيعة القانونية لعقد العمل في تشريع العمل الجزائري:

لقد حذى التشريع الجزائري حذوه من تشريعات العمل الأجنبية حيث عرفت المادة الثامنة من قانون علاقات العمل الحالي عقد العمل على أنه علاقة عمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل وفق مايلي:

تنشأ علاقة العمل في الغالب بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم العلاقة بمجرد العمل لحساب ما حيث تنشأ عن هذه العلاقة حقوق للمعنيين وواجبات وفق ما تحدده التشريعات أو التنظيمات ومختلف الاتفاقيات الفردية أو الجماعية،² ويتم إنشاء عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة بحيث يتم إثباته بأي

¹ محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق، ص 7.

² الجريدة الرسمية ، القانون رقم 90- المؤرخ في 1990 الخاص بعلاقات العمل ، المادة رقم 10،11،12، العدد17، ص ص.564-565.

وسيلة كانت، ويمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي حسب ماورد في المادة 12 في الحالات المنصوص عليها أدناه:

أ-عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بأشغال أو خدمات غير متجددة.

ب-عندما يتم استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا حيث يجب على المستخدم الاحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه .

ج-عند إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع أو في حالة تزايد العمل لأسباب موسمية .¹

وقد أضافت المادة 62 من قانون العمل الجزائري أنه يمكن أن يعدل عقد العمل إذا كانت الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية والتنظيم يملي قواعد أكثر نفعا للعمال أكثر مما نص عليها عقد العمل وذلك بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام القانون ، بحيث تسلم في حالة انتهاء علاقة العمل شهادة تثبت تاريخ التوظيف وتاريخ انتهائها وكذا المناصب التي شغلت ، شرط أن لا يترتب عن ذلك فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل وذلك حسب مايبينه المادة رقم 67.

1-4- عناصر وأركان عقد العمل :

إن لعقد العمل عددة عناصر وأركان أساسية ليقوم عليها فهي التي تشكل هويته المميزة عن باقي العقود الأخرى ومن بين هذه العناصر والأركان :

1-4-1- عناصر عقد العمل : وهي على الشكل التالي :

أ-عنصر العمل : وهو عنصر أساسي وهو محل التزام العمل وصاحب العمل ويشمل النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل، بحيث يكون فكريا أو ماديا ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا لأوامر وتوجيهات صاحب العمل .²

¹ الجريدة الرسمية ، المرجع السابق ، ص .568.

² هدي بشير ، المرجع السابق ، ص .55-58.

ب- عنصر الأجر : هو المقدار المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل أدائه للعمل بحيث يكون هذا الأمر محل التزام لصاحب العمل وسبب التزام للعامل، ونظرا للتقلبات الاقتصادية والتقنية التي سايرت تطور مفهوم العمل وخاصة ماتعلق بأبعاده الاقتصادية والاجتماعية بحكم أن الأجر هو المصدر الوحيد لمعيشة العامل فإن الدولة تدخلت لوضع مجموعة من الأحكام والقواعد لحمايته من هاته التقلبات.¹

ج- عنصر التبعية : وهي التبعية القانونية للعامل لصاحب العمل في إطار عقد العمل، فهي سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل في أدائه للعمل، بحيث يلتزم بالطاعة لهذه الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل وتشمل هذه التعليمات كل من : تحديد ساعات العمل، تنظيم العمل التقني، فرض قواعد الأمن والرقابة، سلطة التأديب وغيرها من التعليمات .

د- عنصر المدة : وهي تلك الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل، مع مراعاة مختلف الأحكام والنصوص القانونية الواردة في هذا الشأن، بحيث يقترن عنصر المدة على طبيعة العمل المطلوب انجازه سواء لمدة محددة أو لمدة غير محددة أو لتنفيذ أعمال دورية وموسمية.²

1-4-2- أركان عقد العمل:

ينعقد عقد العمل في عقود القانون المدني المنصوص عليها في القوانين والنظم المنظمة لمجال العمل لعدة شروط وأركان، وتنقسم من حيث المبدأ لشروط شكلية وموضوعية .

أ- الشروط الشكلية : تتضمن إدراج جميع العناصر الهامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل خاصة الجوهرية منها وتتمثل في كل من :³

¹ هدي بشير، المرجع السابق، ص. 55-58.

² نفس المرجع، ص. 58-59.

³ نفس المرجع، ص. 60-61.

1- بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد : ويشمل عناصر هوية العامل وهوية صاحب العمل وتاريخ سريان العقد ومختلف الالتزامات والحقوق بين الطرفين بالإضافة إلى تحديد تاريخ نهاية العقد في العقود المحددة المدة .

-تحديد الوظيفة ومنصب العمل ومكانه:تتضمن تحديد وظيفة العامل ونوعية عمله وترتيبه في السلم المهني حيث ترتبط المهام الموكلة للعامل بالمؤهلات والامكانيات المهنية التي تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عنها أو تعديلها .

3-تحديد الأجر الأساسي والعناصر المكملة له: يقصد بها كل عناصر الأجر ومايرتبط بها من تعويضات ومكافئات والتي يجب إدراجها في العقد حسب استحقاقها القانوني

ب-الشروط الموضوعية: تشمل كل من :

1-الرضا :وهو التعبير الصريح بالكتابة أو اللفظ الدال على الموافقة أو بالشكل الضمني كالكسوت والشرع في انجاز العمل ،بحيث يتم الرضا على المسائل الجوهرية للعقد المتمثلة في الأجر وطبيعة العمل ،والرضا كذلك هو التعبير عن الإرادة المشتركة بين العامل والمستخدم مع مراعاة مختلف الأحكام التنظيمية والنصوص القانونية.

2- المحل :يقصد به مكان العمل ويشترط فيه أن يكون قانونيا وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة وأن يكون طبقا للأعراف السائدة .¹

3-السبب:يجب أن يكون سبب عقد العمل مشروعاً وغير مخالف للنظام العام ،وهو كل التزام يكون سببه مشروعاً حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 98من القانون المدني الجزائري.

¹هدفي بشير ،المرجع السابق ،صص.60-65.

1-5- أنواع عقود العمل :

تعددت عقود العمل في التشريع الجزائري وفق ما حددته القوانين والنصوص التنظيمية ومن بين هاته العقود مايلي :

1-5-1- عقد العمل تحت التجربة: يكمن الهدف من إبرام عقد العمل تحت التجربة هو تمكين طرفا العقد من تبيان مدى مصلحة أحد الأطراف من إمضاء عقد العمل النهائي ، بحيث يمكن أن يتم اخضاع العامل للتجربة لمدة لا تتجاوز ستة أشهر كما يمكن أن ترفع المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

1-5-2- عقود التمهين : هو عقد عمل من نوع خاص وهو من العقود الفردية بحيث يلتزم فيها المستخدم بإعطاء تكوين للممتحن مقابل التزام الممتحن للعمل لديه طيلة العقد ويتقاضى عن ذلك أجر، بحيث يظل هذا العقد خاضعا لسائر أحكام قانون العمل.¹

1-5-3- عقد العمل غير المحدد المدة : وهو التي تتسم بالطابع الدائم والذي يتم ابرامه لأجل تنفيذ أعمال ذات طابع دائم، وينطوي تحت هذا النوع عقد العمل بالتوقيت الكامل أو الجزئي وهو عقد تلجأ إليه الإدارات طبقا للمادة 03 من المرسوم الرئاسي 7-308 بموجب عقد مكتوب بحيث يوضح فيه على الخصوص تسمية منصب الشغل وطبيعته ومدته مع تحديد الحجم الساعي ، حيث حددت المادة رقم 6 من نفس المرسوم السابق أن الحجم الساعي للتوقيت الجزئي هي 5 ساعات في اليوم.²

1-5-4- عقد العمل المحدد المدة : هو ذلك العقد الذي يستمر ولا يمكن أن ينتهي إلا بعد انقضاء مدته ولا يمكن تمديده ، بحيث يستمر العقد حتى في حالة تغيير المستخدم الجديد إلى أن تنتهي المدة المتفق عليها ومن بين هذه العقود مايلي:³

¹ غالي كحلة ، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ، أطروحة دكتوراه علوم ، (جامعة وهران 2، الجزائر، كلية الحقوق ، 2016/2017)، ص.95.

² جمال قروف ، لنظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، (المجلد 8، العدد 1، 2021)، ص.74.

³ الحمزة جيهاد ، عقد العمل المحدد المدة : دراسة نظرية وتطبيقية ، مذكرة لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء ، (الجزائر :وزارة القضاء، 2004)، ص.36-43.

أ-توظيف عمال لتنفيذ أعمال مرتبطة بأشغال أو خدمات غير متجددة : يتسم هذا الطابع بعدم التجديد ويلجأ إليها المستخدم في الغالب في حالة ماتعلق بتنفيذ أشغال ظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة ،كأشغال البناء ،أو إدخال نظام الاعلام الآلي لمصلحة معينة .

ب-عقد الاستخلاف: وهو عقد يتم اللجوء إليه في حالة غياب عامل مثبت غيابا مؤقتا عن عمله لسبب من الأسباب شرط أن يحتفظ المستخدم بمنصب العمل لصاحبه هذا من جهة ومن جهة أخرى عقد على منصب شاغر شغورا مؤقتا بحيث ينتهي العقد بحلول عامل مثبت في ذلك المنصب .¹

ج- عقود ما قبل التشغيل والادماج المهني : وهي عقود مخصص لأصحاب الشهادات سواء الجامعية منها أو المستخرجة من المعاهد الوطنية للتكوين ،بحيث يسمح هذا العقد على اكتساب تكوين تطبيقي مع منصب العمل لأول مرة بحيث تكون هاته العقود منتسبة لوزارة العمل والحماية الاجتماعية ووكالة التنمية الاجتماعية ADS، ومن بين هذه العقود هي عقود الإدماج المهني التي يتم إبرامها في المؤسسات والإدارات العمومية لمدة 3سنوات قابلة للتجديد وسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي .²

د-عقود نشاط الادماج الاجتماعي DAIS: هو بديل عن برنامج التشغيل المأجور وهو آلية تهتم بتتصيب البطالين مابين 16-65سنة دون تأهيل في مناصب عمل مؤقتة تكلف بانجاز نشاطات للمنفعة العامة في كل بلدية في حالة الطلب من طرف المؤسسات والادارات بحيث تمتد إلى سنتين قابلة للتجديد مرتين .³

¹الحمزة جيهاد ،عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق،ص.36-43.

²سعيدة زايدة ، سياسات التشغيل في الجزائر ،أطروحة دكتوراه منشورة،(جامعة باتنة ،الجزائر :كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية ،2019)،ص.106-109.

³ بن عمار حسبية ،موساوي عبد النور،"سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة والسياسات النشيطةفي الفترة 2000،1999"، مجلة دراسات اقتصادية (المجلد 6،العدد 1،2019)،ص.191.

2- المؤسسات المكلفة بالتشغيل بنظام العقود المحددة المدة في الجزائر :

تعتمد المنظمات في عملية استقطابها للأيدي العاملة خاصة المؤقتة منها باعتبارها مصدرا بديلا للموارد البشرية الدائمة التي تلجأ إليها لحاجة العمل إليها عند الضرورة على عدة مصادر يمكن ذكرها كالتالي :

2-1- مكاتب الاستخدام المؤقت: تقوم هذه المكاتب بتسجيل كافة المعلومات المتعلقة بهم وبعد ذلك تقوم بعملية البحث عن فرص عمل مؤقتة في مختلف المنظمات التي تكون بحاجة لشغل الوظائف الشاغرة لديها مؤقتا .

وفي الغالب يعتمد النظام الرأسمالي على هذه المكاتب بحكم احتياجها لهذه الأيدي العاملة عدة مرات في السنة خاصة أن عملية استقطاب أيادي عاملة متعددة تحتاج لوقت طويل وتكاليف مرتفعة، وبالتالي فإن اللجوء إلى هذه المكاتب هي الأنسب لاحتياجاتها المؤقتة .

2-2- العمل الحر في القطاع الخاص: هي أحد مصادر الأيدي العاملة المؤقتة وهو نوع من القوى العاملة التي لاتعمل في منظمة واحدة بل في عدة منظمات في آن واحد، وتقوم بتوزيع عملها على أكثر من منظمة بشكل تعمل فيها لفترة زمنية محددة يوميا وبعقد عمل لفترات زمنية محددة تحدد فيها عدد الساعات اليومية التي يمكن أن تعملها في كل منظمة¹

2-3- الوكالة الوطنية للتشغيل : تعتبر الوكالة للتشغيل من أهم مصادر الحصول على العمالة المؤقتة في الجزائر وهي مؤسسة ذات تسيير عمومي خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 6-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006² وهي بمثابة المعبر الإلزامي لكل طلب عمل لأول مرة خاصة خريجي الجامعات وتعتمد الوكالة في تسيير نشاطاتها على عدة برامج منها برنامج المساعدة على الإدماج المهني المخصص للفئات خريجي الجامعات ومعاهد التكوين، وبرنامج عقد العمل المدعم الذي يدخل في إطار تشغيل الشباب في القطاع الإقتصادي وذلك لعقد لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.³

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، (الأردن: دار وائل للنشر، ط1، 2005)، ص.259.

²زايد مراد ، دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر : ملتمى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، (جامعة المسيلة، الجزائر، 2011)، ص.9.

³الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل، www.anem.dz، (2021/6/16)، 17:00.

2-4-وكالة التنمية الإجتماعية : هي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والضمان الاجتماعي أنشأت سنة 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر ،وكان الهدف من إنشائها هو تخفيف الفقر ،البطالة والتهميش لدى الفئات الإجتماعية الضعيفة والمحتاجة ،حيث تشغل هذه الوكالة أكبر عدد من العمل في كل مشروع من المشاريع الاقتصادية والاجتماعية .¹

3- أسباب استخدام نظام العمل بالعقود المحددة المدة:

تعتمد استراتيجيات سد النقص من الموارد البشرية العاملة في عملية التوظيف على عمال متقاعدين لفترة زمنية محددة مقابل أجر أو راتب معين بناء على:

أ- أن عملية انتقاء هذه الفئة تمتاز بالسهولة وهي أقل صعوبة إذا ما قورنت بالعمالة الدائمة.

ب- إمكانية الإستغناء عن هذه الموارد تكون تحت إرادة المؤسسة المستخدمة أي وقتما تشاء دون الدخول في مشاكل مع وزارة العمل .

ج-رواتب هذه الفئة أقل ولا تتمتع بالمزايا الوظيفية الممنوحة للموارد البشرية الدائمة كون هذه العقود تمتاز بالظرفية مما يعني ضرورة اللجوء إليها في حالة إذا كانت طبيعة العمل موسمية ،أو مواجهة ضغط في العمل لفترة مؤقتة.

د-حالات الكساد التجاري الطويل أو القصير الأجل على حد سواء ،حيث تقوم به معظم المنظمات كبديل لمعالجة فائضها من العمال وذلك بتسريح جزء كبير منه بشكل نهائي واستبداله بموارد بشرية مؤقتة .²

¹غالام عبد الله ،حمزة فيشوش، إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر ،"المساهمات وأوجه القصور" :الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،(جامعة المسيلة ،جامعة)،2011،ص.7.

²عمر وصفي عقيلي، المرجع السابق ،ص ص.256-259.

4-مراحل التطورالتنظيمي والقانوني لسياسة التشغيل في الجزائر والإطار القانوني والتنظيمي لها:

إن سياسة التشغيل في الجزائر مرت بعدة مراحل ومحطات في ظل السياسة التنموية الجزائرية في مختلف الجوانب انطلاقا من حصولها على الاستقلال إلى يومنا هذا وفي ظل هذا الإطار يمكن تقسيم تطور سياسة التشغيل في الجزائر إلى ثلاث محطات رئيسية وهامة في تاريخ الجزائر وهي:

4-1- المرحلة الأولى: من 1962-1982:

تميزت الجزائر وقبل شروعها في أسلوب التنمية المخططة بعدم وضوح المذهب الاقتصادي وكانت في مرحلة انتظار في الفترة ما بين 1962-1966 ، حيث تزامن ذلك مع خروج الاستعمار الفرنسي من الجزائر وحصولها على الاستقلال الأمر الذي كان له أثر كبير على النواحي السياسة والاقتصادية والاجتماعية ، حيث تميزت هذه الفترة بانتشار الفقر والامية والبطالة والتدمير الشبه التام للمؤسسات التي كانت عاجزة تماما، مما خلف مناصب الشغل في ذلك الوقت شاغرة ولم تكن الجزائر تملك أيدي عاملة أو إطارات مؤهلة لتسيير هاته المؤسسات ، لهذا فقد شهدت هذه المرحلة إنتشارا كبيرا للبطالة والتي قدرت بحوالي 30% أمام نتيجة تشغيل مقدرة ب 1.7 سنة 1966¹.

ومع إمضاء الجزائر قرار 1964 إستطاعت أن تشغل 131500 عامل سنة 1996 فيما شهدت نسبة العمالة تزايدا في القطاع الصناعي المسير ذاتيا وذلك من 12.8% إلى 47% سنة 1973.

وقد تميزت الوضعية الاجتماعية والاقتصادية خلال هذه الفترة وخاصة مع غداة الاستقلال السياسي بحالة تخلف معقدة تتمثل في ما يلي:

أ-إقتصاد خاضع للنشاط الأولي الذي يعتمد بنسبة 80% من إنتاجه في الزراعة والصناعة الاستراتيجية.

ب-حالة إجتماعية صعبة تتجسد في البطالة العالية العدد والتي تولدت عنها حركة نزوح داخلية بين الريف والمدنية ونزوح خارجية نحو فرنسا.²

¹ عبد اللطيف بن آسنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط "1962-1980"، (الجزائر:ديوان المطبوعات الجامعية ، 1994)، ص.39.

² محمد حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر،(الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ج1، 1999)، ص.78.

ج-تدهور الأوضاع الصحية ووضعية التعليم والتكوين، ومع تبني الجزائر للنهج الاشتراكي خلال هذه الفترة شرعت الدولة في تحقيق التنمية الشاملة والسريعة مع تقلدها لقيادة هذه العملية العظيمة¹ ومن خلال هذا شرعت في عدة مخططات تنموية وذلك كبداية جديدة في تنظيم الاقتصاد الوطني ف جاء المخطط الثلاثي الأول "1967-1969" حيث بلغ عدد المشتغلين في هذه المرحلة 1.89 مليون لتشهد إرتفاعا ملحوظا مع المخطط الرباعي الأول بمجموع زيادة في التشغيل تقدر ب 66%² وقد أشار التقرير العام لهذا المخطط بأن الهدف الأساسي لاستراتيجية التنمية هو القضاء الجذري على البطالة والدفع من التشغيل بواسطة التصنيع الحقيقي حين جاء في التقرير العام للمخطط الرباعي الثاني أن الهدف الأساسي للتنمية هو توسيع التشغيل لأنه يمثل الركيزة الأساسية للسياسة الاجتماعية لأن الشغل يبقى العمل الوحيد والحاسم في رفع مستوى معيشة السكان، والجدول رقم (2) التالي يوضح توسيع الشغل من 1967-1982.³

| السنة | 1967 | 1973 | 1978 | 1982 |
|--------------------|-------|-------|-------|------|
| القادرون على العمل | 2.5% | 2.8% | 3.5% | 4.3% |
| المشتغلون | 1.72% | 2.18% | 2.83% | 3.4% |
| نسبة العمل | 75% | 76.5% | 81% | 80% |

المصدر: حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، (الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ج1، 1999)، ص110، 109.

4-2- المرحلة الثانية : من 1982-1993:

لقد تميزت هذه المرحلة بعدة مميزات من بينها تبني المخطط الخماسي الأول "1980-1984" وقد حاول على خلق مناصب شغل جديدة بحوالي 710000 عامل وقد ظهر تغير في هيكل التشغيل يتمثل في زيادة نسبة العمال المؤهلين الذين تكونوا في مؤسسات التعليم والتكوين مقارنة بمجموع العمال وقد بلغت نسبة الاطارات وأعاون التحكم في مجموع التشغيل 25% سنة 1984.⁴

¹ محمد حسن بهلول ، المرجع السابق ،ص ص.38-41.

² عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، المرجع نفسه، ص.28.

³ سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي: ترجمة الزهر بوغنبوز، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ج2، د س) ص ص 44، 45.

⁴ حسن بهلول، نفس المرجع ، ص ص.109-110.

ومع ظهور المخطط الخماسي الثاني "1985-1987" شهد هبوط في وتيرة التشغيل من 139000 منصب عمل جديد سنة 1984 إلى 59.500 منصب عمل عام 1988 وذلك نتيجة إنخفاض قيمة صادرات السلع الجزائرية وظروف الأزمة الاقتصادية الدولية وبذلك لم تتمكن جهود التنمية من خلق سوى 377000 خلال السنوات 1985 إلى 1989 وقد أدى هذا الاختلال الاقتصادي إلى تفاقم البطالة¹، وتعود هذه الزيادة في نسبة البطالة إلى انخفاض الاستثمارات حيث ساهمت هذه الاستثمارات في إنشاء مناصب الشغل ولكن بتطوير سلمي، وفي ظل هذه المرحلة من الإصلاحات الاقتصادية وإعادة الهيكلة والاستقلالية منذ 1990 إقتضت الظروف التي تتعرض إليها المؤسسات الجزائرية إلى مراجعة كافة حساباتها وذلك بتخفيض حجم الشغل وتسريح عدد من العمال.

وما يلاحظ في هذه الفترة حالة الركود التام في مستوى التشغيل التي عمدت لها المؤسسات في بداية تطورها بحيث لا تساهم في خلق مناصب عمل جديدة داخل هذه المؤسسات حيث عرفت انخفاضا كبيرا في أواخر هذه المرحلة و بدأت تعاني من اليد العاملة التي تتوفر عليها حيث فاقت طاقتها الحقيقية، وبما أن الدولة الجزائرية تعيش ضمن إقتصاد العالم فهي مجبرة على تغيير سياستها حسب التغيير الذي يحدث في العالم وتعيش بذلك مرحلة انتقالية جديدة وهذا ما عرفته الآونة الأخيرة.

4-3- المرحلة الثالثة : من 1994- إلى يومنا هذا :

إعتبرت بداية التسعينات بالنسبة للجزائر مرحلة انتقال خطيرة في توازنها إنجرت عنها صعوبات معتبرة وميزتها بطالة جد هامة إذ شهدت إنخفاض في مستوى التوظيف الدائم من 11578 إلى 3727 في سنة 1999 وهذا نتيجة لمجموعة من الإجراءات المتمثلة في الإصلاح الهيكلي للاقتصاد والانتقال إلى اقتصاد يطغي عليه السوق مع مراعاة التكفل بكل الصعوبات الاجتماعية الناجمة عن تسريح العمال التي عمدت إليها المؤسسات نتيجة عملية الغلق.²

وفي إطار مكافحة البطالة سطرت الجزائر عدة برامج لليد العاملة لإنشاء عدد كبير من مناصب الشغل وحماية التشغيل من تدهور وضعه الراهن مع فتح آفاق جديدة في وجه الشباب إعتقادا على الإمكانيات

¹ حسن بهلول، المرجع السابق ، ص210.

² زايديسعيدة ، المرجع السابق، ص.84.

المتاحة في إنتظار العودة إلى الإستثمارات والتوسع وذلك من خلال التركيز على خلق نشاطات مهنية ورفع الحواجز البيروقراطية لتمويل مشاريع الشباب من خلال جهاز واضح للمراقبة ، ورغم كل هذا يبقى شبح البطالة يهدد المجتمع الجزائري رغم الجهود المبذولة خاصة أن ماميز هذه الفترة حالة الخوف وعدم الأمن لدى العمال على¹ مستقبلهم الوظيفي وحالة اللايقين في الاستمرار في مناصب عملهم أو بعبارة أخرى دخولهم في دوامة عدم الاستقرار المهني وهذا نتيجة تحويل عقود العمل من عقود دائمة إلى عقود تعاقدية، وفي ظل هذه المرحلة فقد شهدت الجزائر في سبيل تقليص البطالة ومواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل خاصة الوافدين الجدد تراجعاً ملحوظاً في خلق مناصب العمل بالمقارنة مع ضعف عروض العمل المسجلة مع عدد الطلبات المتزايدة ، إذ انتقلت من 48695 سنة 1995 إلى 12140 سنة 2001، كما انتقلت² البطالة من 32% سنة 1998 لتصل إلى 17% في حدود 2004 وفي ظل هذه السياسة شهدت السياسة الإجتماعية التي لعبت دوراً بارزاً في الفترات السابقة تراجعاً وتدهوراً ملحوظاً بالموازاة مع نقص التشغيل الأمر الذي فتح المجال نحو الانعاش الاقتصادي تمثل في:

4-3-1- القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة العمل : وينصه القانون 4-9 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 حيث جاء في مادته الثالثة أن تضمن صلاحيات التنظيم في ميدان التشغيل لاسيما :

أ-المحافظة على التشغيل وترقيته.

ب-الدراسات الاستشرافية في ميدان التشغيل .

ج-أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل

د-أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره بالموازاة مع المرسوم التنفيذي رقم : 08-126 المؤرخ في 19 أبريل المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 4 نوفمبر 2004 الخاص بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.⁴

¹ سميحة يونس ، البطالة وسياسة التشغيل تحليل سسيولوجي ،مجلة العلوم الإجتماعية برلين ،(العدد06،2018)،ص. 318.

² نفس المرجع ،ص.84-85.

³ نفس المرجع، ص.318-319.

⁴ الموقع الرسمي لوزارة التشغيل والضمان الإجتماعي ،dz، <https://www.mtess.gov.dz>، (2022/6/20)، 18:00.

4-3-2- النصوص التنظيمية المحددة لكيفية تنصيب أساتذة متخلفين :وتجسدت في :

التعليمية الوزارية المشتركة رقم 1423 المؤرخة في 16 أكتوبر 2000 المعدلة والمتممة بالتعليمية الوزارية في 15 ديسمبر 2004، والتعليمية الوزارية المشتركة رقم 19 جويلية 2005.

4-3-3- البرنامج الخماسي لدعم النمو من 2005-2009: الذي يهدف إلى استحداث مايقارب مليوني منصب شغل بالإضافة إلى ذلك فقد سطرت الدولة عدة برامج تمثلت في البرنامج الموجه للشباب CNAC الذي تتراوح أعماراه ما بين 19-35 سنة، برنامج الشغل المؤقت ،برنامج دعم إنشاء مناصب الشغل من طرف العاطلين عن العمل ،برنامج القروض المصغرة للنساء الماكثات في البيت¹، والقانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم ترقية التشغيل الذي ينظمه القانون 6-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 حيث جاء في مادته الأولى وضع مختلف التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة .

4-3-4- المرسوم التنفيذي 7-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007: وهو مرسوم يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال مع تشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل بصفة مباشرة أو غير مباشرة .

كما عمدت أيضا الدولة خلال مخططها الإقتصادي في مجال التشغيل إلى عدة مخططات عمل وطنية تم المصادقة عليها من طرف الحكومة سنة 2008 مرتكزا على مخطط شامل ومتناسق يأخذ بعين الإعتبار واقع السياق الاقتصادي والاجتماعي ،مختلف العوامل المؤثرة في التشغيل خاصة تلك الاستثمارات التي تتم خارج المحروقات، مساهمة مختلف الفاعلين والشركاء في مكافحة البطالة ،ضرورة تعزيز المرفق العمومي للتشغيل من أجل تسيير سوق العمل بكل كفاءة، وفي نفس السياق فقد تمثلت مختلف الأجهزة المهمة بتسيير سوق العمل في الجزائر والتي اقترتها وزارة التشغيل والضمان الإجتماعي خلال هذه الفترة في :

4-3-5- الوكالة الوطنية للتشغيل :وتعتبر هذه المؤسسة عمومية ذات تسيير خاص بموجب² أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 وهي مؤسسة موضوعة تحت تصرف وزارة العمل

¹سميحة بونس ،المرجع السابق،ص.319.

²أحمية سليمان، "السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة " : الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع ،(جامعة سعيدة ،أفريل 2009)، ص ص.5-6.

والتشغيل والضمان الإجتماعي بحيث تتمتع بالاستقلالية المعنوية والمالي، والمرسوم التنفيذي 8-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 الذي جاء هذا المرسوم ليحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيم سيرها حيث كلفتها السلطات العمومية لرصد تفاعلات سوق العمل في مجال التشغيل¹، بحيث تقوم هذه الوكالة بعدة مهام منها :

أ-وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة على مختلف تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.

ب-القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.

ج-جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها بحيث تضمن ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم، القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة، تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل .

4-3-6 -جهاز المساعدة على الإدماج المهني : الذي أقرته النصوص التنظيمية المتعلقة بأجهزة

المساعدة على الإدماج المهني والتي تجسدت في عدة مراسيم تنفيذية منها :

المرسوم التنفيذي رقم : 08-126 المؤرخ في 19 أبريل المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 4 نوفمبر 2004، كذلك المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 6 مارس 2011 كذلك المرسوم التنفيذي رقم 13-142 الموافق 10 أبريل 2013.

أنشأ هذا البرنامج بموجب القرار التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المعدل والمتمم والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بحيث يهدف هذا البرنامج إلى تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين، تشجيع كافة الأنشطة والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب وقد وجه هذه البرنامج إلى ثلاث فئات هم : حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي التكوين المهني والذين يتقاضون أجر شهري مقدر² ب15000 دج لخريجي الجامعات و10000 دج بالنسبة للتقنيين ،خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية والذين

¹أحمية سليمان، "المرجع السابق، ص 6.

²أحمية سليمان، "السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة " : الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، (جامعة سعيدة، أبريل 2009)، ص ص.5-6.

تابعوا تربصا مهنيا المقدر أجرهم ب8000دج، الشباب دون تكوين ولا تأهيل والذي يتلقون أجر وطني مقدر ب4000دج لفئة الشباب المنصبين عند الحرفيين المعلمين.¹

4-3-7- النصوص التنظيمية المحددة لكيفية تشغيل الأعوان المتعاقدين : وتجسدت في كل من القرار المؤرخ في 7 أفريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين، والمرسوم الرئاسي رقم 78-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفية تشغيل الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والنظام التأديبي المطبق عليهم.

4-3-8- التعليمات الوزارية المشتركة رقم 1 المؤرخة في 13 أفريل 2011: حيث تحدد هذه التعليمات كيفية التوظيف للأساتذة المتعاقدين والذين هم في حالة نشاط في المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية²

وخلال الفترة الممتدة من 2015 إلى غاية 2018 قامت وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي بتوظيف عدد معتبر من الشباب البطال تحت لواء جهاز المساعدة على الإدماج المهني في كل القطاعات إذ سجلت قطاع التربية عددا ملحوظا من العاملين فيها وهذا ماجسدته مختلف الاحصائيات التي تعكسها الجداول

التالية: جدول رقم (3) يبين تطور الشغل خلال الفترة 2015-2018:³

| السنة | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| مجموع الطلبات | 1005506 | 1037095 | 1142669 | 1456753 |
| طلبات العمل | 441812 | 465901 | 452844 | 499450 |
| عروض العمل المسلم | 19204 | 10482 | 9774 | 9774 |
| توظيفات دائم | 95084 | 68287 | 64634 | 83353 |
| توظيفات في جهاز الإدماج المهني | 318917 | 359662 | 341093 | 366367 |
| توظيفات مؤقتة | | | | |

المصدر: (الديوان الوطني للإحصائيات، 2021، ص11).

¹ الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، المرجع السابق

² الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، www.dgfp.gov.dz، (2023/7/10)، 20:00.

³ الديوان الوطني للإحصائيات، المرجع السابق، ص11.

من خلال الجدول رقم (3) المبين أعلاه يتبين أن سياسة الدولة الجزائرية اتجهت نحو العمل التعاقدى المؤقت، حيث يظهر جليا من خلال الجدول التزايد المستمر للتوظيفات بصيغ العقود المؤقتة أكثر مقابل التراجع المستمر للتوظيفات الدائمة في مختلف مؤسسات الدولة، إذ يكشف الجدول اللاحق عن توزيع التشغيلات المدمجة في ظل جهاز نشاط الإدماج الاجتماعي والذي هو عبارة عن جهاز أنشأ بمقتضى المرسوم الوزاري رقم 09-305 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009 والذي يهدف إلى دمج الأشخاص الذين هم في حالة هشاشة إجتماعية ناتجة عن التسرب المدرسي والبالغين سن 18 سنة إلى 60 سنة في مناصب مؤقتة من أجل تقديم خدمات ذات منفعة عامة واجتماعية.¹

جدول رقم (4) يبين توزيع التشغيلات في ظل جهاز نشاط الإدماج الاجتماعي خلال الفترة (2016-2018).

| 2018 | 2017 | 2016 | السنوات قطاع النشاط المعني |
|--------|--------|--------|-------------------------------|
| 354829 | 313288 | 311800 | الإدارة |
| 3608 | 8482 | 8605 | الزراعة |
| 84112 | 65732 | 65492 | الخدمات |
| 120281 | 87966 | 87080 | التربية الوطنية |
| 1203 | 4241 | 4573 | الصناعة |
| 1804 | 2120 | 2239 | العدل |
| 42098 | 25975 | 25851 | الصحة |
| 6014 | 4770 | 4875 | البناء |
| 1804 | 3710 | 3903 | الحرف اليدوية |

المصدر: (الديوان الوطني للإحصائيات، 2021، ص11).

يثبت الجدول رقم (4) المبين أعلاه أن نسبة المشتغلين في قطاع التربية الوطنية يشغلون عددا كبيرا مقارنة بالقطاعات الأخرى إذ احتلت المرتبة الثانية من حيث عدد عمال الإدماج الاجتماعي، الأمر الذي يعكس

¹الديوان الوطني للإحصائيات، المرجع السابق، ص.11.

مدى أهمية هذه المؤسسات والمكانة التي تحظى بها في المجتمع بما يعكس دورها ووظيفتها الاجتماعية، إذ شغل هذا القطاع نسبة كبيرة من حجم السكان الناشطين اقتصاديا خاصة في مجال عقود الإدماج المهني التي تمثل أحد أوجه العمل بالعقود المؤقتة، الأمر الذي يكشف عن سياسة الدولة في مجال التوظيف، أين أصبحت غير قادرة على توفير مناصب عمل دائمة واللجوء إلى هذا النوع من الصيغ كحتمية اقتصادية فرضتها سياسة الإنفتاح على نظام السوق العالمي قصد التقليل من حدة البطالة وكمحاولة منها لإدماج هذه الفئة العاطلة عن العمل في مناصب عمل مؤقتة للإستفادة من خدماتها في سبيل المنفعة العامة، وفي هذا السياق وبالرغم من الجهود التي وضعتها الدولة الجزائرية في مجال التشغيل خلال المراحل السابقة والمرحلة اللاحقة التي رافقت سياسة الإنعاش الإقتصادي إلا أن واقعها يكشف لنا عدة نقائص وسلبيات شكلت تجديبات حقيقية على مجال الشغل نذكر منها لاعلى سبيل الحصر مايلي :

أ- أن برامج الشغل المؤقت أو ما يطلق عليها عقود ما قبل التشغيل أو الادماج المهني ماهي إلا نوع من أنواع البطالة المقنعة في حد تعبير ونظر علماء الإجتماع والإقتصاد .

ب- معاملة المستفيد من هذه المناصب على أساس أنه موظف دائم من ناحية أدائه لمهامه وتكليفه بها في حين يتم حرمانه من بعض الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها بها العامل الدائم.

ج- لجوء غالبية المؤسسات لهذا النوع من العقود والسعي نحو الحصول على عدد أكبر منها لأجل التحكم والسيطرة في العمل .

د- عدم وجود نوع من الحماية القانونية التي تحمي هذا الموظف المتعاقد كما تحدد له مهامه ووظائفه .

هـ- عدم توافق الأجر مع المؤهلات والمنصب والتخصص، فهم يقومون بمهام عديدة تخرج في بعض الأحيان عن واجباتهم.¹

¹سميحة بونس ، المرجع السابق ،ص.322.

و-عدم وجود نوع من الرضا الذي ينعكس على الاندماج المهني لدى هذه الفئة العاملة الأمر الذي ينمي لديه الإحساس بالإغتراب عن المجتمع والجماعة المهنية التي ينتمي إليها، وبالتالي فهم يرون أنهم غير مطالبين بأي واجب اتجاه الوطن والمجتمع الذي يعيشون فيه .

ي- التأخر في دفع رواتبهم.¹

4-3-9- المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019: ويهدف هذا المرسوم إلى إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإجتماعي للشباب الحاملين للشهادات، حيث جاء في نفس السياق التعليمية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 15 ديسمبر 2019 والتي تتضمن الشروط العامة المطلوبة لكيفية الالتحاق بوظيفة عمومية دائمة وكيفية توظيفهم وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والرتب التي يتم ادماجهم فيها ،على أن تتم متابعة عملية الادماج دوريا وعلى عدة مراحل بناء على الأقدمية المكتسبة وتمتد على مدار 3 سنوات ،حيث تمس المرحلة الأولى الأعوان الذين يستوفون أقدمية من 3 إلى 8 سنوات، ليتم إدماج بقية الأعوان المستوفين أقل من 3 سنوات إلى غاية 31 أكتوبر 2019.²

من خلال هذا الطرح الذي تناول عقود العمل المحددة المدة و سياسة التشغيل في الجزائر من حيث تطوره عبر المراحل التسييرية التي شهدتها مكننتا هذه المناقشة من رصد التحولات التي عرفتها هذه السياسة في ظل الأنماط التسييرية المختلفة ، إذ أن الجزائر كغيرها من المجتمعات النامية التي عملت ووجهت جهودها نحو الرقي لرفع مستوى رفاهية وكفاية شعوبها من خلال تنفيذ مخطط لإنعاش اقتصادها في ظل تبني التنظيمات وتحولها نحو اقتصاد السوق إذا أن ذلك لا يزال موضع تساؤل يقتضي منا الفهم العميق لتراكمات المراحل السابقة لرصد معالمها الراهنة، وبغض النظر عن تراكمات المراحل السابقة أضافت الأوضاع الإقتصادية و الإجتماعية الصعبة التي أفرزتها العولمة تحديات جديدة كان لها انعكاسات نوعية على تمثلات الفرد القيمية داخل المؤسسة خاصة فئة العقود المحددة كمسألة ظرفية أفرزها مآزق التحول خلال المراحل الإنتقالية السابقة و مطلب التكيف مع المرحلة الراهنة ، حيث ساهم ذلك في خلق نوع من الشكلية و التسطيح في تمثلات قيم العمل ،وهذا ما استنتاوله دراستنا الميدانية وما يتطلب منا الإجابة عنه خاصة في ظل الأوضاع التي تعيشها

¹سميحة بونس، المرجع السابق،ص.322.

²وزارة التشغيل والضمان الإجتماعي ،المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،التعليمية الوزارية المشتركة رقم 15،25 ديسمبر 2019.

فئة العقود المحددة المدة ومدى انعكاس ذلك عن مستوى إبداعهم داخل المؤسسات التربوية باعتبارها من بين أبرز المؤسسات التي شهدت تعدادا متناميا لهذه الفئة في الفترة الأخيرة من سياسة الإنعاش الاقتصادي.

ثانيا - واقع عمال عقود العمل المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية .

1- المؤسسة التربوية كنظام اجتماعي و أهم وظائفها :

تعد المؤسسة التربوية أو المدرسة من المنظور السوسولوجي ذلك النظام المعقد والمكثف رمزيا من السلوك الإنساني الذي يهدف إلى القيام بعدة وظائف أساسية داخل البنية الاجتماعية، فهي بذلك تتكون من جملة السلوك والأفعال التي يقوم بها الفاعلون التربويون بحيث تربط بينهم مجموعة من القيم والمعايير الناظمة للتفاعلات الاجتماعية والتربوية داخلها وخارجها، بحيث تتصف هذه الأفعال بإعادة الإنتاج للحياة الاجتماعية ثقافيا وتربويا .

وانطلاقا من ذلك فإن المدرسة تتكون من عناصر بنيوية تشتمل على التلاميذ إدارة المدرسة وعدد من الموظفين، حيث تقوم كل جماعة تربوية بدور خاص في إطار الحياة المدرسية، ففي إطار التفاعل الذي يقوم بين أطراف هذه الجماعة التربوية (المعلم +التلاميذ) يسترشد طرفي الجماعة بمجموعة من المعايير المهنية التي توجه سلوكهم وأداء دورهم بحيث يمكن الطرف الآخر من الاستجابة سلوكيا وفق منظومة أخرى من المعايير¹.

وعليه فالمدرسة هي أداة للتنشئة والتطبيع الاجتماعي وتكوين مواطنين صالحين يحافظون على قيم أجدادهم ودينهم، فهي تركيبة اجتماعية معقدة تتكون من تلاميذ، معلمين، أعوان، عمال وحراس مع برامج ومقررات ومرافق ادارية وبيئات اجتماعية مختلفة في ظل علاقات شكلية وغير شكلية، وبالتالي فهي عبار عن مجتمع مصغر تعكس تناقضات البيئة الخارجية وفي نفس السياق فإن المدرسة فإن المدرسة تربط بمجموعة من² القضايا تتمثل في التنافس بين المدارس العمومية والخاصة، التسلسل الاداري والديموقراطي، التفاعل التربوي والاجتماعي ومختلف المنظورات المدرسية المتعددة.

¹ علي أسعد وطفة علي جاسم الشهاب، علم الاجتماع المدرسي: بنيوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية (الكويت، مجلس النشر العلمي جامعة الكويت، ط1، 2003)، صص 20-22.

² جميل حمداوي، سوسيولوجيا التربية، (تطوان: منشورات حمداوي، ط1، 2018)، صص 49-50.

ولتحقق المدرسة أهدافها فهي ملزمة بأداء جملة من الوظائف باعتبارها تشغل مكانا هاما وبارزا في مجال الحياة الاجتماعية، كونها أحد الركائز الأساسية للمجتمع ، وانطلاقا من هاته الأهمية فإن المؤسسة التربوية لم تعد تشكل مكانا يلتقي ويجتمع فيه الأولاد لتلقي المعرفة واكتسابها بل تغير دورها الوظيفي وتحول من عملية تعليم الإنسان وتكوينه إلى عملية تشكيله وبناء المجتمع ثم إعادة إنتاجه فكريا وحضاريا ، فالمدرسة في تشكيلها البنوي تتكون من مجموعة من الجماعات الأولية التي تتفاعل فيما بينها ، حيث تحتل هذه التفاعلات دورا مهما في دينامية الحياة المدرسية ، وتبرز هذه التفاعلات في شكل سلوكيات للأفراد كمؤشرات للتعبير بحيث تظهر وظائف المؤسسة التربوية كمصدر هام لبناء وتشكل تمثيلات لقيم العمل سواء بالنسبة للمعلمين أو العاملين أو الموظفين المشتغلين فيها في:

1-1- الوظيفة التعليمية: تتمثل هذه الوظيفة في إكساب التلاميذ وتلقينهم المعارف عبر برامج ومقررات

ابتداء من مرحلة التعليم الابتدائي إلى المرحلة الجامعية ، بحيث تسعى المؤسسة التربوية من خلال هذه الوظيفة إكساب كل القيم وما يرتبط بالعقيدة وبالهوية الحضارية بحيث تجعل منها فردا حضاريا ومندمجا في الحياة العامة ومنفتحا على الآخرين.

1-2- الوظيفة التربوية: فضلا عن العملية التربوية والتكوينية التي تمارسها المؤسسات التربوية ، فإنها تقوم بعملية تربية النشء ، فهي تسعى إلى تحقيق الضمير الجمعي للمجتمع بحيث تحد من عملية الصراع المحتملة التي قد تنشأ بين الأفراد، من خلال توحيد الثقافات الفرعية ضمن ثقافة وطنية موحدة للتربية الحضارية¹ ، كما يضيف ديوي أن عملية التربية ترتبط بالمستقبل أكثر من الحاضر فكل شيء يحدث في الحاضر لا بد من أن يكون ذو قيمة وفائدة ويحقق هدفا للمستقبل²

1-3- وظيفة التنشئة الاجتماعية : تعد المدرسة بمثابة الوكالة الثانية بعد الأسرة حيث تقوم بإعداد الأجيال الجديدة روحيا ومعرفيا وسلوكيا وبدنيا وأخلاقيا ومهنيا ، وذلك لإكساب الأفراد عضوية الجماعة والمساهمة في نشاطات الحياة الاجتماعية، وتستند التنشئة الاجتماعية إلى مجموعة من الأساسيات اللازمة مثل التفاعل الاجتماعي بين الفرد والمحيط باعتباره المحرك الأول للتفاعل حاجيات الإنسان³، الدافعية مطاوعة السلوك

¹ عائشة بن النوي ، «سيولوجيا المدرسة الجزائرية في ظل التحديات» ، مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، (العدد 63، 2020)، ص. 140-141.

² جون ديوي ، المدرسة والمجتمع: ترجمة أحمد حسن الرحيم (بيروت : دار مكتبة الحياة ، ط 1، 1987)، ص. 17.

³ جميل حمداوي ، المرجع السابق، ص. 56.

ومرونته ، ومن ذلك فإن بيير بورديو واميل دوركايم فالتنشئة الاجتماعية هو إدماج الفرد داخل المجتمع ليتأقلم مع وضعياته المجتمعية ويحترم عاداته وأعرافه وقوانينه وتشريعاته.

1-4- الوظيفة الاقتصادية : تلعب المدرسة هاما في مجال النشاط الإقتصادي وذلك لما تقدمه من أيدي عاملة ماهرة قادرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة مما يخلق زيادة في الدخل القومي وتحقيق النمو الاقتصادي خاصة بعدما أصبحت في الأونة الأخيرة ترتبط بالمؤسسات الإقتصادية الإنتاجية ويتجسد ذلك من خلال تأسيس المدارس الفنية والمهنية التي تتصل بشكل مباشر بعجلة الإنتاج الصناعي المتطور.

1-5- الوظيفة الثقافية: تعد هذه الوظيفة من بين أبرز الوظائف التي تقوم بها المؤسسة التربوية وذلك لما تسعى إليه من تحقيق للتجانس الثقافي والتواصل الاجتماعي في إطار المجتمع الواسع ،حيث تزداد أهميتها بازدياد التناقضات الثقافية والإجتماعية بين الثقافات الفرعية في المجتمع الواحد القائمة على أساس الاختلاف الإجماعي ،العرقى أو الجغرافي¹ وفي نفس السياق يضيف جون ديوي أن من هناك علاقة بين المدرسة والمجتمع من خلال النظر إلى مفهوم الثقافة بمعناها الواسع التي تشمل العادات والتقاليد والعلوم والآدابوالفنون ،بحيث يظهر دور المؤسسة الثقافي في نقل التراث بعد تخليصه من الشوائب مع إضافة الجديد للحفاظ على حياة المجتمع .²

1-6- الوظيفة الإيديولوجية: تتمثل وظيفة المدرسة الايديولوجية على حسب لوي ألتوسير أحد أجهزة الدولة التي تعمل على إخضاع المجتمع إلى طبقات عن طريقة تقسيمه ،وبالتالي فإن المسالك الموجودة في المدرسة هي انعكاس لتقسيم المجتمع إلى طبقات وغايتها هو الإبقاء على الروابط الطبقية ،وفي نفس السياق يقول بورديو أن المدرسة تمارس عنفا رمزيا بحيث تسهم في تكريس التفاوت الطبقي وخلق الطبقات الإجتماعية نفسها سواء كانت مهيمنة أو خاضعة ،وعليه فإن الوظيفة الايديولوجية هي وجها من وجوه الوظيفة الطبيعية العامة.³

¹ علي أسعد وطفة ، المرجع السابق ،صص 34-37.

² جون ديوي ، المرجع السابق ،صص 17.

³ جميل حمداوي ، المرجع السابق ،صص 59.

2- مراحل تطور المؤسسة التربوية الجزائرية في ظل الإصلاحات التربوية المتعاقبة :

إن الحديث عن المؤسسة التربوية الجزائرية يقودنا دوماً إلى التطرق إلى أهم المعالم التاريخية التي شهدتها ضمن السياسات التعليمية وسياسات العمل ،حيث أن المتتبع لتاريخ الجزائر العريق نجد أن نظام التعليم قد اتخذ عدة أشكال منذ بداية نشأته إلى يومنا هذا ومن بين هذه المراحل التاريخية نذكر منها مايلي :

2-1- مرحلة ما قبل الاستعمار الفرنسي 1830:

امتازت هذه الفترة بسيادة الحكم العثماني في الجزائر حيث اتخذت المؤسسات التعليمية شكلا خاصا يقوم على جهود الأفراد والجمعيات الخيرية كذلك الصدقات والنفقات التي تتكفل بنفقات التعليم ،حيث أثبتت الشواهد التاريخية أن نسبة 40% من الجزائريين يعرفون الكتابة والقراءة وذلك لكثرة المدارس الابتدائية ،المساجد والزوايا التي كانت منتشرة بشكل واسع في مختلف الأماكن الريفية والحضرية الجزائرية، كما نضيف في هذا الصدد أن التعليم قبل مجيء الدولة العثمانية وفي عصر الدولة الزيانية اشتهر بوفرة المدارس العلماء ،فقد كانت تضم في ذلك الوقت عددا كبيرا من المدارس الابتدائية إلى جانب خمس أو ست مدارس ثانوية وعالية ،كما قام الصالح باي في قسنطينة بالإهتمام بالمدارس وأوقافها حيث قام ببناء ثانويتين وعددا من المدارس الابتدائية التي بلغ عددها عند دخول الفرنسيين تسعين مدرسة إلى جانب سبع مدارس ثانوية .¹

2-2- خلال الفترة الاستعمارية 1830-1962:

مما لا شك فيه أن نظام التعليم ومؤسساته خلال هذه الحقبة الاستعمارية قد شهدت ميزة خاصة ،حيث أن ذلك يكشف الستار عن السياسة الفرنسية الاستعمارية في الجزائر التي تبدو في الظاهر نشر الحضارة وتعليم الأهالي إلا أن في الجانب الآخر يظهر في دمج الأهالي في المجتمع الغربي من خلال المدرسة الفرنسية وبذلك عمد الاستعمار إلى تحطيم كل المدارس العربية التقليدية كالزوايا والكتاتيب ظنا منه أن ذلك سيعيق من نشر مدرسته وثقافته في البلاد ، وقد ظهر موقف فرنسا من نظام التعليم في الجزائر من خلال قرار كلوزيل بعد ستة أشهر من احتلال مدينة الجزائر حيث عمد إلى حجز كل أملاك العثمانيين وكل الأوقاف²

¹ بلحسين رحوي عباسية ،النظام التعليمي الابتدائي بين النظري والتطبيقي ،أطروحة دكتوراه ،(جامعة وهران،الجزائر:كلية العلوم الاجتماعية ،2012) ، ص.31.
²عمار هلال ،أبحاث ودراسات في تاريخ الجزائر المعاصرة 1830-1962،(الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية ،2، 2016) ،ص.101-102.

وضمها إلى أملاك الدولة وحرّم كل المؤسسات الدينية والتعليمية من السند المالي التي كانت الأوقاف تشكلها لها ، وتجسد مشروع فرنسا التعليمي في الجزائر حسب رأي جول فيري على اعتبار الجزائر مستعمرة فرنسية خاصة يجب أن تكون لها مدرسة خاصة تقوم على تكوين طبقة خاصة من المتعاملين مع الإدارة الفرنسية والتي لا يكون لها تأثيرا خاصا عليها مستقبلا ،ومهما يكن فإن النظام التعليمي الفرنسي في الجزائر وجد لإعطاء تعليم جاد وناجح للمستوطنين الأوروبيين أما ما يخص الأهالي فقد نظر إليها نظرة السيد للعبيد .

وخلاصة القول فإن سياسة فرنسا التعليمية قامت على المدرسة الفرنسية التي تمتد جذورها إلى فرنسا ،فهي حسب سياسة فرنسا الاستعمارية تتماشى وطموحات الأهالي ثقافيا ،اجتماعيا واقتصاديا ،إلا أن ذلك لم يتم والمدرسة الفرنسية لم تقم إلا من خلال الإنقاص من دور المدرسة العربية التقليدية¹،حيث اعتمدت على اللغة الفرنسية كلغة أساسية وبديلة للغة العربية التي كانت مغيبة تماما ولا تدرس إلا في 3مدارس كلغة أجنبية ثانية ،وامتد الأمر إلى الزوايا والكتاتيب التي كانت لاتفتح إلا برخصة شرط أن يقتصر دور العلم على تحفيظ القرآن لاغير .

2-3- مرحلة الاستقلال من 1962 إلى يومنا هذا :

لقد شهدت المدرسة الجزائرية بعد حصولها على الاستقلال وتخلصها من هيمنة الإدارة الاستعمارية وخضوعها للإدارة الجزائرية بحكم الواقع الجديد المتمثل في الاستقلال إلا أن ذلك لم يسمح بالمدرسة الجزائرية من تغيير وجهتها في ظل الظروف التي واجهتها غداة الاستقلال وارتباطها الوثيق بالماضي المؤلم للسياسة الاستعمارية التي مازالت تلاحقها رغم إعلان مختلف المسؤولين من التخلص منها ،ولتحقيق ذلك فقد عمدت الدولة الجزائرية في نفس السياق إلى رسم عدة مخططات تنموية تهدف إلى التكفل بضبط سياسة وطنية للتعليم ، وفي ظل ذلك فقد تميزت الأوضاع السياسية، الاجتماعية والثقافية التي نشأت في ظلها مختلف المحاولات والاجتهادات والحلول التي مهدت لبناء مستقبل سياسة المدرسة الجزائرية في :

أ-افتقار البلاد إلى قاعدة علمية وثقافية تستند إلى بناء حياتها الجديدة في المجال العلمي والثقافي .²

¹ أعمار هلال ،المرجع السابق،صص102-103.

² عبد القادر فضيل ، المدرسة في الجزائر حقائق وإشكالات، (الجزائر :جسور للنشر والتوزيع ،ط1،2009)،صص. 27 - 28.

ب-انتشار ظاهر الأمية في القرى والمدن بشكل كبير وبنسبة مرتفعة جدا.

ج-الفراغ المهول في الإطار العام في مختلف الإدارات الجزائرية التعليمية في ظل احتكار الإطارات الفرنسية على ذلك وعملية التهجير التي شهدتها خلال هذه الفترة قصدا لأجل خلق متاعب للإدارة الجزائرية الناشئة .

د-الأوضاع الاقتصادية المزرية والبطالة العامة بسبب تصدير ثروات البلاد إلى فرنسا قصد تصنيعها ثم إعادة استهلاكها ليذهب عائدها إلى خزيتها.

هـ-متطلبات تنظيم البلاد وإعادة ترميم المؤسسات المخربة مع تشغيل الإدارات الفارغة .¹

كل هذه الظروف كان لها الأثر البارز على قطاع التعليم في الجزائر، وعلى هذا الصعيد فقد اتجهت الدولة الجزائرية للتخطيط الشامل في مجال الإصلاح التربوي التي تجسدت ملامحها في :

2-3-1-الفترة الأولى :مرحلة التبني والتوجيه : وغطت سنوات الاستقلال الأولى إلى منتصف السبعينات حيث تميزت هذه الفترة بكثرة القرارات التي تستهدف تغيير المدرسة الموروثة وجعلها أكثر تلاؤما مع استقلال البلاد واختياراتها السياسية ، غير أن غالبية القرارات كانت جزئية ومحدودة وغير مندرجة في رزنامة زمنية تتيح ترتيب المراحل وبرمجة الانتقال، حيث كانت هذه القرارات غير كافية وبوتيرة تسمح بإثارة القلق والاضطراب لدى التلاميذ وأولياءهم بما يتركهم من انطباع بعدم استقرار المدرسة الجزائرية .²

وقد كان هدف الحكومة الجزائرية ومجهودات الجزائر إلى تحقيق مبدئين هما تعميم التعليم وتعريبه وهما المبدآن اللذان سيحكمان السياسة التعليمية فيها، وفي ذلك الإطار فقد قامت الدولة الجزائرية في ظل سياسة المدرسة الموروثة باستدعاء كل الطلبة الذين أوفدتهم جبهة التحرير للدراسة في الخارج وتوظيف كل من يحسن الكتابة والقراءة بالعربية أو بالفرنسية ، كما لجأت الحكومة الجزائرية إلى استعمال مختلف الثكنات والمآرب وكل الأماكن المشابهة كبديل للمدارس التي تهدمت خلال الحرب وذلك كأسلوب لإنقاذ الموسم³

¹ عبد القادر فضيل ، المرجع السابق ، ص.27- 28.

² نفس المرجع، ص.8-28.

³ محمد عابد الجابري، التعليم في المغرب العربي :دراسة تحليلية نقدية لسياسة التعليم في المغرب وتونس والجزائر ،(المغرب: دار النشر المغربية الدار البيضاء ، 1989)، ص.117-125.

الدراسي في الجزائر في مختلف الأطوار التعليمية الابتدائي، الإعدادي، الثانوي والجامعي خلال فترة حصولها على الاستقلال وقد تمثلت في القرار السياسي الأول الذي اتخذته الدولة بعد حصولها على الاستقلال مباشرة في مجال تسيير شؤون التعليم بهدف ضمان سير التعليم بالمدارس القائمة والحرص على استغلال كل طاقاتها وفي ظل ذلك تم الأخذ بعدة إجراءات تمثلت في :

أ- ترسيم تعليم اللغة والدين الإسلامي في مناهج التعليم.

ب- توجيه عناية كبرى لتدريس مادة التاريخ وتصحيح مساره.

ج- تكثيف الجهود الرامية إلى توفير إطارات التعليم التي كان توفيرها يشكل عبئا ثقيلا على الدولة.

د- إبطال العمل بالقوانين والإجراءات المدرسية التي تتعارض مع السيادة .

وبالرغم من مختلف الاجراءات المتخذة في هذه المجال إلا أن ذلك لم يعرف تغييرا كبيرا لا من حيث البرامج ولا من حيث التنظيم .

2-3-2- الفترة الثانية : مرحلة الإصلاح الجزئي والتصحيح الضروري: تمثلت الإشكالية الأساسية في تغيير المنظومة التربوية بصدور الأمرية المنشورة في 16 أبريل 1976 التي انطلقت من المنطلقات الفكرية للإصلاحات التربوية من :

أ- إدخال تغييرات كثيرة غير متناسقة وغير شاملة لم تغير من جوهر المنظومة التربوية الموروثة عن العهد الاستعماري.

ب- إصلاح المنظومة التربوية يجب أن يقوم على إصلاح شامل يمس مختلف الجوانب تكون قادرة على مواكبة مسيرة التنمية التي تطمح إليها البلاد.

ج- تطبيق هذا الإصلاح الشامل يجب أن يمدد على فترات زمنية طويلة تتجسد في عدة مخططات رباعية تسمح بانتقال مريح للأجيال المتعاقبة على المدرسة .¹

¹ عبد القادر فضيل، المرجع السابق، صص 32-33.

د- اتساع التفكير في وضع الإصلاح ليشمل تجارب العالم الغربي والعربي والعالم الاشتراكي ،مع ضرورة استثمار الدراسات والأبحاث التي توفرها اليونسكو غير أن واقع المجتمع الجزائري يتميز بنسبة عالية للأمية وتأخر التمدرس للأطفال الذين يبلغون سن الدراسة والتسرب المدرسي المبكر ،مع سيادة نوعين من نظام التعليم أحدهما تابع لوزارة التعليم الابتدائي والإعدادي ،وآخر تابع لوزارة الشؤون الدينية¹.

وقد جاءت هذه الاصلاحات استثنائيا وموقتا لأن ذلك كان يستدعي التوسع التدريجي في رفع نسبة تعميم الأقسام المعربة وتقليص الأقسام المزدوجة قصد توحيد النظام المدرسي رغم أن التنفيذ لم يسر في نفس الإتجاه نتيجة التراخي في اتخاذ القرارالذي يقتضي بضرورة توحيد لغة التعليم الذي كشف عن وجود صراع بين الأجيال أي بين مؤيد للتعريب ومعارض له ومناصر لفكرة ازدواجية اللغة الأمر الذي كشف عن وجود نية غير سليمة لدى بعض المسيرين وخلفية ثقافية بينت النموذج المفضل في التعامل الإداري والتربوي وفي التقدير الاجتماعي مما أثر ذلك في تذبذب السير المدرسي ،وجود صراع بين أفراد العائلة الواحدة ،متابعة الدراسة ،مجال التوظيف وفي النظرة الاجتماعية،وبالتالي عرفت المدرسة الجزائرية انتكاسة وتعثر في المجال اللغوي بالخصوص أين أصبح التردد مسيطر على تفكير من بيدهم قرار التغيير وظلت اللغة الفرنسية مسيطرة على التعليم وعلى الاتجاه الثقافي ،ومهما كانت مختلف عمليات التصحيح والإصلاح في هذه الفترة إلا أنها ظلت تفتقرالى الدقة والتخطيط والوضوح في الرؤية والغاية² الأمر الذي أبقى على مكونات المدرسة الموروثة مع إدخال عناصر جديدة في صلب نظامها التعليم جعل المدرسة الجزائرية تتعامل مع نظامين متوازئين يعيشان تحت سقف إداري هما نظام تميزه خصائص المدرسة الفرنسية ونظام تميزه المدرسة الوطنية .

2-3-3-الفترة الثالثة : مرحلة التغيير الشامل وبناء النظام التربوي الوطني وهي الفترة التي نعيشها اليوم

وقد تميزت بإصلاحات عديدة مازالت طور التطبيق حيث تميزت هذه الفترة ب:

أ-إن هذه الإصلاحات جاءت حسب الانطباع العام الذي يتركه العديد من التصريحات كمحاولة لإصلاح ما أفسدته المدرسة الأساسية أو ما أخفقت في تحقيقه³.

¹عبد القادر فضيل ،المرجع السابق ،ص.9-10.

²نفس المرجع ،ص.34-36.

³نفس المرجع ،ص.10-11.

ب- أن الشكاوي العديدة والمرتفعة من الآباء والمعلمين تدل على أن الأساتذة والمعلمين والآباء لم يشاركوا في بلورة هذه الإصلاحات بالقدر والكيفية المطلوبة والانطباع الحاصل وقد يكون إنطبعا خاطئا هو أن هذه الإصلاحات جاءت نتيجة للتعليمات الفوقية أكثر مما هي نتيجة للبحث والدراسة الموضوعية .

ج- أن هناك ضرورة ملحة وحيوية لفتح نقاش واسع حول المدرسة الجزائرية والمنظومة التربوية الجزائرية ماضيها وحاضرها ومستقبلها.

وقد مهدت هذه المرحلة إلى بناء نظام تربوي وطني مستخلص من ظروف وتجارب وتحولات المجتمع الجزائري وتوجهات وتطلعات أجيالها ، وبذلك جاءت هذه الإصلاحات على عدة مستويات تتمثل في :

أ- **على مستوى التعليم** : وتجسدت استراتيجية الإصلاح في هذا المجال على عدة توجهات أسست بمقتضاها المؤسسة التربوية الجزائرية مثلت عدة نقاط أهمها :

1- إقرار نظام التعليم الأساسي الذي يعوض التعليم الابتدائي والمتوسط ويمدد المرحلة الإلزامية إلى 9 سنوات ويربط المدرسة الجزائرية بالمحيط الاجتماعي والاقتصادي ويسعى إلى تنمية حب العمل والتدريب عليه .¹

2- جعل اللغة العربية لغة تعليم جميع المواد في جميع المراحل مع توحيد التعليم وتأصيله وربطه بقيم المجتمع.

3- التركيز على التربية العلمية والتكنولوجية التي للمتعلمين توظيف المعارف النظرية في مجالات العمل التطبيقي.

4- تنظيم تعليم اللغات الأجنبية باعتبارها روافد للإفتتاح على العالم والاستفادة من تجارب الغير .

5- تجديد نظام التعليم الثانوي وتويع المسارات الدراسية التي تنظم الاختصاصات وتطور أساليب التوجيه وطرائق التعامل مع المعرفة .²

¹ عبد القادر فضيل، المرجع السابق، صص 11-36.

² نفس المرجع، صص 36-37.

ب- في مجال تحسين الوضع المهني للموظفين :إن مكانة أي موظف في قطاع التربية مرتبطة بالتمثيلات التي يشكلها المجتمع اتجاه مهنة التعليم والمؤسسة التربوية ،وعن مدى الدور المنوط بها في ظل السياق لعملية البناء والتشييد الحضاري ، وبالتالي فإن المؤسسة التربوية تحتاج إلى عملية إعادة اعتبار من خلال عدة اعتبارات موضوعية تغير من النظرة والمعايير التي تصنف بها المؤسسة التربوية مع العلم أن هذه المعايير تختلف من مجتمع لآخر بحسب القيمة الاجتماعية السائدة المجتمع والتي تحدد مكانة المهن وقيمتها ،ومن هذا المنطلق فقد سعت السياسة التربوية في محاولة منها لتحسين الوضع المهني لموظفيها إلى تطبيق القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية الذي هو مطلب من المطالب المتباينة والمتعددة من طرف مختلف النقابات ،حيث تصب في مجملها إلى استحداث رتب جديدة وحذف رتب أخرى حيث تعكف على إعداد قرارات الوزارية لجنة خاصة تقوم بتوضيح بشكل دقيق مهام كل الرتب الخاصة بالرتبية الوطنية، والقانون التوجيهي للتربية الوطنية المؤرخ في 2008 والذي يهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية للمنظومة التربوية وذلك قصد جعل المؤسسة التربوية الجزائري تستجيب للمتطلبات الحديثة والتحويلات والرهانات الوطنية والدولية وقد جاء في مضمون هذا القانون مايلي :

1-تحديد مهام المدرسة الجزائرية وورسالتها .

2-تنظيم التمدرس في مستوياته الأربعة .

3-تنظيم الجماعة التربوية وسيرها .

4-ضمان تكوين الكل مواطن متشبع بمبادئ الإسلام وقيمه .

5-انفتاح المدرسة على الحضارات والثقافات الأخرى واندماجها في حركة الرقي العالمي.¹

ومن بين الانعكاسات التي ترتبت عن المسائل المتعلقة بتكوين المعلم والارتقاء بمستواه مايلي :

1-اللجوء إلى التوظيف المباشر والتكوين السريع ،وقبول مستويات الترشيح الأقل كفاءة لأن المستويات الأخرى لم تجد مايرغبها في الانضمام إلى التعليم.

¹هند بوشلاغم، «إشكالية تأسيس المشرع التربوي وإصلاح المنظومة التربوية في الجزائر» ،مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية،(العدد5، 2021)،ص.103.

2-الاقتصار في أساليب التكوين على الجانب العددي الكمي مع إهمال شبه كلي في الفترة الأولى للجوانب النوعية والأساليب والصيغ التي تتوخى التكوين المستمر وتجديد المعارف وتحسين المستوى والارتقاء بمهنة التعليم .

3-عدم التدقيق في تحديد المواصفات والكفايات التي يشترط في المترشح للتعليم قبل التكوين وفي نهايته وعدم انتقاء المضامين التكوينية .

4-عدم توظيف سياسة التعاون التي وقع اللجوء إليها توظيفاً سليماً ولم توضع لها ضوابط تجعلها تتحرى العناصر الصالحة وأساليب الاستفادة منها.

5-لم تعالج المشكلة اللغوية في مجال التكوين بل تركت للمبادرات والظروف مما أدى إلى تعقيدها أكثر نتيجة التوسع في نظام التعليم .

ج-على المستوى التنظيمي: لقد جندت الدولة جهودها ووسائلها لتوفير مستلزمات تعميم التعليم، من ضبط التوجهات وتوفير المنشآت وإعداد الأطر، تحديد التدابير التنظيمية التي من شأنها الاستجابة للطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم، مساندة ارتفاع أعداد من لهم الحق في التمدريس الذين بدأوا يتدفقون على المؤسسات التعليمية في المراحل بالرغم من الجهود والانجازات التي تمت في هذا الصدد إلا أن هناك عددا من الاختلالات التي مست الجانب العملي وهي:

1-انعدام التناسق والتكامل بين مراحل التكوين من جهة والسلوك الممارس من جهة أخرى .

2-التباين الذي ظل قائماً بين الطموح الاجتماعي والإمكانات المادية والبشرية المرصودة لهذا القطاع.

3-انعدام التوازن في توزيع الخدمات والهياكل المدرسية الأمر الذي أدى إلى رفع طاقة استيعابها إلى درجة لا تطاق مما ساهم بشكل كبير في ظهور ظاهرة الاكتظاظ داخل الأقسام الذي يعد من بين أكثر الإشكالات التي ظل التعليم يتخبط فيها وتقف نحو تحسين مستوى الأداء.¹

¹ عبد القادر فضيل، المرجع السابق، صص 42-44.

لقد شكلت الإصلاحات التربوية في الجزائر إشكالات حقيقية في المدرسة الجزائرية التي مازالت تتخبط فيها لحد الساعة خاصة تلك المتعلقة بمجال توظيف المورد البشري في الآونة الأخيرة، وقد ظهر هذا الاختلال من خلال ماشكلته فئة عقود العمل المحددة المدة إذاحتلت نسبة وعددا معتبرا داخل المؤسسات التربوية وذلك تنفيذًا لمختلف القرارات والتعليمات الوزارية التي أقرتها وزارة العمل في مجال النهوض بالتشغيل والقضاء على البطالة باعتبارها حركة اجتماعية مارست نوعا من الضغط على مختلف الهيئات المكلفة بمجال التشغيل من خلال مطالبها المتمثلة في حق الإدماج والحصول على منصب دائم في ظل التباين بين النوايا والممارسات، أي بين سياسة القول وحقيقة الفعل المرتبطة بحجم الميزانية المرصودة للقطاع في مجال الأجور وبناء المنشآت وتوفير مختلف الوسائل المعنية بترقية الأداء .

3- تحديات المدرسة الجزائرية في ظل سياسات التشغيل:

مما لاشك فيه أن المدرسة الجزائرية واهتمام الدولة بها نابع من قناعاتها نحو تحسين جودة التعليم ومخرجاته في ظل متطلبات العصر الحديث ومن ذلك اتجهت سياساتها نحو تبني أسلوب المقاربة بالكفاءات بدل المقاربة بالأهداف الذي أعابه الكثير من أهل الاختصاص، ورغم أن الاهتمام بهذه المنظومة ومرور ما يقارب 15 سنة من تبنيها لهذا الأسلوب إلا أن الحديث عن جودة المخرجات التعليمية باعتبارها قوة دافعة نحو التقدم يدفعنا إلى الحديث عن الواقع الميداني لهذه المؤسسات التي كشفت عن وجود عدم تناغم بين ماحددته السياسة التربوية المرسومة وماتعج به الحقائق الميدانية من تواضع في المناهج التربوية وجودة التعليم والتعلم التي لم ترقى إلى المستوى المطلوب وتكشف عن وجود هشاشة في المناهج والفكر التربوي¹، لأن القرار الإداري الذي ظل يحكم سير المدرسة هو قرار ناتج عن الغموض الذي يكتنف سير العمل التربوي والغايات المتوخاة منها وناتج عن المواقف السياسية المترددة في تحديد هوية المدرسة الجزائرية، فالظروف والمواقف التي عرفتتها منذ انطلاقتها أين عرفت عدة هزات واضطرابات ومازالت تشهدا كان مردها الأساسي تلك الإشكالات التي كان يطبعها الغموض في التوجه والتردد في المواقف²، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن متطلبات العصر يسهم في مواكبة التطور الأكاديمي العلمي الذي تشهده مختلف الدول تطرح فكرة تأثير

¹حاجي حليلة، «واقع التعليم في المدرسة الجزائرية الحديثة»، مجلة المجتمع والرياضة، (المجلد4، العدد1، 2021)، ص.39.

²عبد القادر فضيل، المرجع السابق، ص.29.

العولمة التي تتصل بوضع نظام علمي لتقويم المؤهلات وتحديد مستويات التعليم، الاقتصادية والاجتماعية التي تتجاوز الحدود الوطنية وبالتالي فإن هذا الأمر يطرح عدة تحديات تتمثل في :

3-1- الانفجار المعرفي الكبير: إن التسارع المتواصل في الحجم المعرفي الذي ازداد تضاعفا سنة بعد أخرى لاسيما بعد ظهور الأنترنت والقنوات الفضائية المتنوعة تطرح على المدرسة الجزائرية ضرورة التطور والتجديد في هياكل المعرفة التي¹ تعرف نموا يوما بعد الآخر، لأن المعارف التي يتزود بها أجيالنا في المؤسسات التربوية غير قابلة للاستخدام لفترة طويلة، هذا الأمر يستدعي من المدرسة الجزائرية أخذه في عين الاعتبار في مختلف المخططات الإصلاحية التي تمس قطاع التعليم لاسيما ماتعلق بنوع المعرفة المقدمة وماهي أنجع الأساليب في التفاعل معها وذلك من خلال التركيز على عدة دعائم تتمثل في :

أ- التعلم للعمل من خلال اكساب الفرد العامل في المؤسسة التربوية لمختلف الكفاءات التي تؤهله لمواجهة مختلف المواقف الحياتية وانتقاء مهارات العمل في إطار التجارب والخبرات الجماعية المختلفة .

ب-التعلم للتعايش مع الآخرين من خلال اكساب الفرد لمهارات فهم الذات والآخرين وإدراك أوجه التعامل فيما بينهم والاستعداد لحل النزاعات مع حل مختلف الخلافات وتسويتها مع تعلم أساليب الحوار في إطار احترام العدالة والتفاهم والسلام .

3-2-التحدي الثقافي:تشكل الثقافة أحد ملامح المجتمع بحيث تعمل على ضبط اتجاهات سيرها ومما لاشك فيه فإن الصراع الثقافي الذي تشهده المجتمعات اليوم تبلور بشكل واضح في عدة تحولات عالمية اجتماعية وثقافية فرضت معطياتها على النسيج الاجتماعي ومنظومة القيم الوطنية، الأمر الذي يفرض على المربي أن يصل إلى مستوى من الفهم والثقافة العالية ليستطيع تحقيق الأهداف مع متعلميه خاصة أن دوره الأساسي يتمثل في تعميق شعور المتعلم نحو مجتمعه والقيم التي يتميز بها .

3-3-تحدي المهنية : تتمثل في تعزيز الفرد لقدراته بكل كفاءة وفعالية من خلال اتخاذ مختلف السبل الكفيلة التي تجعل من التعليم مهنة تحدد للفرد مختلف الخصائص والكفاءات الفردية التي تخوله من² أن

¹ كمال صدقاوي، المدرسة الجزائرية وتحديات القرن الحادي والعشرون بين رهان الواقع السوسيوثقافي وتحديات عولمة التربية: الملتقى الوطني الأول حول المدرسة الجزائرية التحديات والإشكالات، (جامعة الوادي، 2020)، ص.409.

² نفس المرجع، ص.410-411.

يكون فردا مدركا لمختلف مسؤولياته خاصة في العصر الحالي ،إذ أن مكانة المعلم في المجتمع ترتبط بالمكانة التي يشكلها المجتمع عن مهنة التعليم والمدرسة والتي يكونها المعلم عن نفسه وعن دوره وأهميته في التشييد والانجاز الحضاري.

وفي ظل هذه التحديات وبالإضافة إلى المشكلات التنظيمية السابقة للمدرسة الجزائرية فإن هناك مشكلة تتعلق بمدخلات النظام الإقتصادي ومخرجاته وطبيعة النظام التعليمي الذي تم تجاهلها من طرف السياسة الاصلاحية لقطاع التربية الذي ساهم في زيادة وتضاعف المشكلات الناجمة عنها ،إذ أن النظام التعليمي من الناحية السبولوجية هونسق سكوني غير قابل للتغيير نتيجة ارتباطه بالنسق القيمي والثقافي للمجتمع ،فهو حامل لمجموعة من القيم والتمثلات الإجتماعية التي تجعله متقلا بطاقة مقاومة لمختلف أشكال التغيير ،إذ نجده يرفض كل ماهو جديد ويسعى للمحافظة على ماهو قائم لأن ذلك سيؤدي إلى التغيير من الناحية الشكلية الهيكلية أحيانا،في حين أن النظام الإقتصادي فهو عكس ذلك فهو يتميز بالحركية والدينامكية،فهو قابل لمختلف أشكال التغيير ويتبدل حسب الحاجة والمتطلبات الحديثة فهو يسعى إلى تحقيق متطلباته دون مراعاة للأثار الناجمة عن ذلك التغيير وهذا هو الحال في الجزائر، إذ أن المستوى الاقتصادي تغير في مجالات كثيرة وعدة مرات غير أن النظام التربوي في المدرسة الجزائرية مازال تعثره بعض التغييرات الجزئية التي لا تتناسب ولا تتوافق مع التغيرات الحاصلة على المستوى الاقتصادي ،بحيث أن مختلف التغييرات التي حصلت في قطاع التربية ومجال التعليم لاتقابلها نفس متطلبات سوق العمل سواء من ناحية البرامج والمناهج التربوية أو من ناحية كفاءة الموارد البشرية وطريقة توظيفها¹ ،وهذا مايفسر العلاقة التي تربط الأفراد الفاعلين بمؤسساتهم التربوية التي تتميز بالجفاء بين أرباب العمل والعامل مع تباعد الأهداف والطموحات التي تحكم كليهما،هيمنة الصمت التنظيمي،سيطرة قيم التنازع المستتر بين كل الأطراف وإن وجد تفاهم وانسجام فهو لا يعدو أن يكون لأهداف أنية لحظية ،إذ قلما نجد تنظيم عمالي تحكمه علاقة قوية بسبب تشتت العمال واضمحلال التنظيمات النقابية والاستراتيجية الهجومية لأرباب العمل المبنية على الأمر الواقع.²

وبناء على الطرح السابق عن تحديات المؤسسة التربوية الجزائرية يقودنا الحديث أيضا إلى عدم إغفال الأمر عن حقيقة لامرد عنها تتمثل في كيفية وقدرة سوق العمل أو النظام الاقتصادي الجزائري من التعامل

¹ توفيق زروقي ، المؤسسة التربوية في المجتمع المحلي الجزائري الواقع والرهانات،مجلة دراسات نفسية وتربوية ،(العدد 16،2017)،ص.410.

² أحمد بودشيشة ، سبولوجيا علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية ،مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية ،(العدد)،1،2012،ص.29.

والتكيف مع معطيات النظام التربوي التي يمكن أن نقول عنها سياسة فاشلة في بعض إصلاحاتها، حيث أثرت على واقع خريج مؤسساتها الذين أصبحوا يلهثون وراء علامات ليست من استحقاقهم وشهادات جوفاء، الأمر الذي انعكس سلبا على السلم الاجتماعي للمكانات وعملية التوظيف القائمة على فكرة الرجل المناسب في المكان المناسب في ظل التزايد المستمر لطلبات العمل عند الفئة الخريجة مقابل الشح في المناصب في سوق العمل.

هذه الإشكالية ستطرح عدة تحديات لدى الفاعلين الاجتماعيين داخل هذه المؤسسات من ناحية بناء تمثلات قيمية عديدة تجاه مجال العمل يكون مصدرها الأساسي النسق القيمي لهذا النظام التربوي خاصة عند فئة عمال العقود المحددة المدة، وبالتالي ينعكس ذلك على مدى تحقيق الكفاءة والفاعلية ومن ثم الإبداع الذي يعد أحد المطالب الأساسية التي يحتاجها النظام الإقتصادي والتغيرات المستمرة التي يشهدها في ظل المنافسة العالمية والسعي نحو تحقيق التكيف مع متطلباتها وتحقيق الريادة، لذلك لعبت المدرسة الجزائرية دورا مهما في ظل السياسات والإصلاحات الجديدة التي عهدت إليها الجزائر في إطار قضايا التشغيل خاصة في الآونة الأخيرة.

ومع التحول نحو اقتصاد السوق وإعادة التعديل الهيكلي للمؤسسات الذي فرض ظهور صيغ جديدة في منظومة العمل والتي تعرف بعقود العمل المحددة المدة وذلك في إطار سياسة القضاء على البطالة التي انتشرت في أوساط المجتمع خاصة لدى خريجي الجامعات الذي يزداد عددهم كل عام مما استوجب خلق فرص عمل لهذه الفئة في إطار الموازنة بين سوق العمل وطالبي العمل، حيث أصبحت هذه العقود واقعا يفرض نفسه في المؤسسات التربوية الجزائرية والتي تتجه إليها كآلية من آليات المرونة كمفهوم حديث ومتداول في الحقول التنظيمية، مما كان لزاما على الدولة الجزائرية أن تضع قوانين في مجال العمل لضبطه عن طريق إرساء مبدأ التعاقد بين العامل والمستخدم لفترة محددة قصد خلق مناصب عمل للعاطلين عن العمل.

وقد أصبح لفئة الإدماج المهني دورا مهما في الإدارات الجزائرية خاصة التربوية، وبالتالي فالمستفيدين من عقود الإدماج المهني غالبيتهم من فئة الجامعيين على اختلاف أماكن تواجدهم، تخصصاتهم، وظائفهم ومدة العقد، بحيث نجد أن هذه الفئة لم تتمكن من تحقيق إشباع حاجاتهم بصورة مطلقة سواء كانت هذه الحاجات مادية أو¹ معرفية خاصة للذين واصلوا تكوينهم في مراتب عليا مما يرون في ذلك قتل للطموح والرفع

¹ شريفة جنان، عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو، أطروحة دكتوراه، (جامعة بسكرة، الجزائر): كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2016، ص 176-177.

من المستوى المطلوب، ويعود ذلك إلى مختلف التحديات والصعوبات التي تعيشها هذه الفئة الذي انعكس على مدى شعورهم بعدم الأمن أو الاستقرار الوظيفي المرتبط بتعاقب القرارات والتعليمات التي شهدتها التوجهات الجديدة خاصة في ظل سياسة التقشف التي حالت أمام فتح مسابقات خارجية لتحقيق مناصب دائمة، أضف إلى ذلك أن ظروف المتعاقدين المتباينة واختلاف تواجدهم في المؤسسات التربوية ونوعية القرارات الصادرة والتي تكون في الغالب غير ممنهجة التي تركز على مدة العقد المبهمة، المحدودية المادية وعدم ملائمتها مع المؤهل العلمي تعتبر بمثابة معطيات تكشف عن مدى عجز برنامج الدمج المهني على تحقيق متطلبات واحتياجات هذه الفئة فهو برنامج يهدف إلى التكميم الشكلي قصد خلق توازن في سوق العمل بغض النظر عن المضمون الكيفي وإمكانية الإستفادة من المؤهلات الفعلية لهذه الفئة¹.

وفي هذا السياق فقد كشفت مختلف القرارات الصادرة عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي التي تخص عمال العقود المحددة المدة في قطاع التربية عن الواقع المهني التي تعيشه هذه الفئة، بحيث شملت مختلف قرارات الدمج لأعوان الإدارة وحفظ البيانات، و للمشرفين التربويين²، حيث كشف هذا الأخير عن ضرورة استحداث هذه الرتبة على مستوى المؤسسات التربوية الابتدائية استجابة لحاجة هذه المؤسسات لهذا النوع قصد تعزيز التأطير بها الأمر الذي طرح إشكالات أخرى تتعلق بإمكانية احتساب سنوات العمل في التعاقد، مدى تطابق المؤهلات العلمية مع المنصب خاصة في ظل الشروط التي تفيد بضرورة التنازل عن الشهادة مقابل المنصب كل هاته الوضعيات من شأنها التأثير على بناء تمثلات قيمة تجاه العمل وبالتالي تحقيق الإبداع التنظيمي لديها.

4- العوامل المكونة لتمثلات قيم العمل في المؤسسة الجزائرية:

مما لا شك فيه أن تمثلات قيم العمل في المؤسسة الجزائرية عموما والمؤسسة التربوية خصوصا تتحدد من خلال عدة عوامل تشكلها عن باقي المجتمعات الأخرى ومن بين هاته العوامل نذكر مايلي:

4-1-العوامل الدينية : من المعروف جدا أن القيم الاجتماعية للمجتمع والعامل الجزائري نابع من الاعتقاد

الديني الذي يدعو إلى التعاون والتآزر والتضامن و يتمثل ذلك في الدين الاسلامي ، فالعامل يحرص على³

¹شريفة جنان ،المرجع السابق ،ص.176،177.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،المرسوم التنفيذي رقم 10-366،ديسمبر 2018، التعليمات الوزارية المشتركة

رقم 25،ديسمبر 2019.

³قاسم سمية ،لتقافية التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي في المؤسسة الجزائرية ، أطروحة دكتوراه ،(جامعة البليدة ،الجزائر :كلية العلوم الانسانية والاجتماعية) ،ص.75.

احترام مقدسات دينه التي هي بمثابة موجهات للسلوك والتصرفات في كل المجالات الاجتماعية والمهنية وبالتالي تتحدد قيم الفرد واتجاهاته نحو العمل من خلال ما يحمله من مخزون قيمي مستمد من الدين الإسلامي.

4-2-العوامل الاقتصادية: تتمثل في مستوى الدخل ومدى إمكانية تلبية احتياجاته الضرورية مما ينعكس على مدى رضاه عن العمل وبالتالي اجتهاده، أضف إلى ذلك التطور التكنولوجي الذي يظهر بصفة أساسية في المواصلات ومدى تأثيرها على انضباط العامل وحضوره في الوقت المحدد إلى مكان العمل وما نشهده في المجتمع الجزائري من نقص في المواصلات أو صعوبتها خير دليل على تمثلات العمال اتجاه قيمة الوقت.¹

4-4- العوامل التاريخية: مما لا شك فيه أن تمثلات قيم العمل عند العامل الجزائري ماهي إلا نتيجة لسيرة تاريخية من مراحل تطور المجتمع الجزائري، فبالرجوع إلى التحولات الاجتماعية التي حدثت في المجتمع الجزائري خاصة ماتعلق بالمحيط الثقافي التي لها الأثر البالغ في تشكيل هوية العامل وتصوراته واتجاهاته نحو العمل.²

4-5- العوامل السياسية: إن الأوضاع السياسية التي عاشتها الجزائر ومختلف أنظمة الحكم والتسيير انطلاقاً من نظام التسيير الذاتي وصولاً إلى نظام السوق قد كان لها الأثر البارز على تنظيم العمل وسلوكات المستخدمين مما انعكس ذلك على تصورات وتمثلات قيم العمل لدى الفرد الجزائري .

4-6- العوامل الاجتماعية والثقافية: أثبتت لنا مختلف الدراسات المهمة بدراسة قيم العمل في التنظيمات أن قيم العمل في المؤسسات الجزائرية ماهي إلا نتاج عوامل ذات علاقة بالسياق الثقافي والاجتماعي التي تتواجد فيها، بحكم أن الأفراد يأتون إلى المؤسسات كعمال أو مسيرين يحملون معهم قيمهم الاجتماعية والثقافية والتي تختلف حسب نظرة كل فرد للعمل، فطبيعة تصرفاته تتم وفق قيم المجتمع وثقافته لأن البيئة الاجتماعية والثقافية هي التي تحدد معنى المواقف والاتجاهات التي يؤمن بها العامل ويفرزها في شكل ممارسات وتمثلات للقيم تظهر في علاقاتهم مع الآخرين، ومن بين هاته المحددات التي لها دور في تحديد سلوك العامل وقيمه في المؤسسة الجزائرية مايلي:³

¹قاسم سمية، المرجع السابق، ص.75.

²بلخير محمد الأمين، المرجع السابق، ص.83.

³قاسم سمية، نفس المرجع، ص.75-76.

4-6-1- العائلة والولاء : مما لا شك فيه أن المجتمع الجزائري في تركيبته يقوم على الأسرة الممتدة التي ترتبط في مختلف تفاعلاتها وعلاقاتها بشبكة من العلاقات القرابية والقبلية والعشائرية، بما يعطي للفرد قدرا من الأمان المادي والاجتماعي وتربطه بقدر من الالتزامات التبادلية من حيث الحقوق والواجبات ، هذا ما يؤثر على العلاقات بين الأفراد في المؤسسات وعلاقة المرؤوسين بالعمال ، إذ أنه من المعروف جدا أن نجاح المؤسسات مرهون على مستوى ولاء عمالها وانتمائهم لها، إلا أن ذلك يتعارض مع الولاء للأسرة الممتدة والجهة حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة لأن الحصول على الوظيفة وما يتبعها من ترقى والتزامات مرتبط بالمسألة القبلية والعشائرية التي تظهر آثارها في تحديد نمط ونوعية السلوك عند العامل . فالولاء في الأغلبية يكون للعلاقات الأولية التي كانت السبب في الحصول على الوظيفة والتي تعود إلى الأسرة الممتدة بالدرجة الأولى حيث يظهر تأثيرها المباشر على بناء الفرد لعدة احتمالات تظهر في :
-انصياع الموظف أمام العلاقات القرابية على اعتبارها أكثر أهمية من القيم الرسمية الوظيفية حيث يصبح انجازه مقرونا بمصالح الأهل والعشيرة على حساب المصالح الوظيفية.
-الاهتمام بالولاء للمؤسسة والأسرة على أساس أن لهما دور مهم في المجتمع ومن هنا نلمس توزيع للولاء الوظيفي بينهما.

- الاهتمام بالقيم الوظيفية على حساب العلاقات القرابية بحيث يظهر تأثير العلاقات القرابية بشكل ضئيل وفي هذه الحالة يكون تسيير العمل بقدر كبير من الموضوعية.¹

4-6-2- مفهوم الوقت : يتجلى مفهوم الوقت في احترام مواعيد الحضور أو الإنصراف من العمل والتواجد في أماكن العمل ، وبالنظر إلى العمال الجزائري نجد أن مفهوم الوقت عندهم فضاء مما يصعب من ضبط أوقاتهم لهذا دوما يلتمسون أعذارا لتبرير مخالفتهم كقلة المواصلات والظروف الخاصة والتمارض ، فالعامل الجزائري لا يبذل إلا القليل من الوقت والجهد في العمل ، ولذلك نلمس كل مظاهر التسيب واللامبالاة والجمود وقلة الدافع للعمل وضعف القدرة المبادرة وروح الابتكار والاستقلال الوظيفي.²

4-6-3- التنشئة الاجتماعية : تعتبر التنشئة الاجتماعية المكان الذي يتشرب منه الفرد كل القيم والاتجاهات والمواقف، وتشكل الأسرة الجزائرية أحد مؤسسات التي تقوم بالتنشئة الاجتماعية حيث³

¹قاسم سمية، المرجع السابق، ص.76.

²بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعاليتها في التنظيمات، المرجع السابق، ص.51-52.

³مشري زبيدة، "محور الضبط الاجتماعي في الأسرة الجزائرية"، مجلة العلوم الاجتماعية، (العدد4، 2015)، ص.265.

تتميز التنشئة في الأسرة الجزائرية بالتسلط والصرامة والطاعة والخضوع مما يجعل من الفرد متأثراً بهذا النمط التسلسلي، ومما لا شك فيه أن الأسرة الجزائرية التقليدية كانت تتميز بالطابع الكبير وتخضع لسلطة الأب وتحكمها تقاليد موروثة مبنية على خلفه الأب لابنه والاحترام المتبادل بينهم، فهو المعيل الأساسي للأسرة وهو المخول بتأمين حاجيات الأسرة، وطاعته من بين أولويات أفراد الأسرة فقد كانت قراراته لاتناقش ولايرتفع صوت فوق صوته وكان الخجل والحياء من بين السمات التي تحكم أفرادها مما ينعكس ذلك على أنماط التعامل مع الآخرين.¹

تكشف العوامل السابقة الذكر أن ثقافة العمل في المؤسسات الجزائرية وماتطوي عليه من ممارسات قيمية في مجال العمل ترتبط إرتباطاً شديداً بمختلف التغيرات الإقتصادية، الإجماعية، السياسية والثقافية، التي شهدتها المجتمع الجزائري خاصة في ظل الإنتقال والانفتاح على اقتصاد السوق، والتغيرات التي طرأت على الريف الجزائري التي مست شبكة العلاقات الاجتماعية الأمر الذي ساهم في بلورة قيم عمل خاصة بكل مجتمع وفق الخصوصية الثقافية والاجتماعية لكل حقبة تاريخية من أوجه وأساليب التسيير التي عرفها المجتمع الجزائري.

5-تمثلات قيم العمل وتناقضات ممارسات العامل في المؤسسة الجزائرية:

يشير الباحث محمد بشير انطلاقاً من أعمال سعيد شيخي إلى تناقضات ممارسات العقلنة في المؤسسة الجزائرية وانعكاساتها على قيم العمال باختلاف مستوياتهم المهنية والتي شكلت خلافاً وظيفياً راجع بالأساس إلى الأسباب الثقافية والقيمية بحيث لاتقارب هذه الممارسات في علاقتها أهداف المؤسسة، حيث تكون في الغالب مستوحاة من منطق "الهيمنة الاجتماعية"، إذ أن ما هو غير وظيفي وغير منسجم في التنظيم يصبح في أعين العمال وظيفي وعقلاني بالنسبة للتنظيم الاجتماعي، مما يعكس تناقضاً يصعب تعديده بين مختلف الفاعلين داخل التنظيمات الجزائرية ومن بين أهم النقاط التي تعكس هذا التناقض مايلي:

5-1-تناقض بين العمال والإطارات: حيث يشير الباحث محمد بشير إلى أن غالبية العمال في علاقاتهم مع الإطارات تتميز بنوع من التناقض بين عقليتين قائمة على الهوية السيوثقافية، بمعنى هناك صعوبة² لدى الإطارات في إقناع العمال للقيام بواجبهم في حين أن العمال يرون أن الجهد الذي يقدمونه هو لفائدة

¹ مشري زبيدة، "المرجع السابق"، ص.265.

² محمد بشير، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر، المرجع السابق، ص.59

غيرهم ،مما يؤكد عدم اقتناعهم بتاتا بما يقومون به في المؤسسة وبالتالي فإن وضعيتهم ضمن العلاقات الإجتماعية للإنتاج لا تفسر عدم انغماسهم في العمل أو لافتقادهم للوعي المهني بل يعود إلى رفضهم لظروف العمل فهم غير مرتبطين بالمؤسسة بالشكل الذي يتطلبه الحال ،فهم لا يعتبرون أنفسهم مسؤولين أمام نظام غير نظامهم.

5-2- نظرة العمال تجاه المؤسسة أو مكان العمل : إن ما يترجم هاته النظرة أن العمال ينظرون إلى المؤسسة على أنها لا تمنحهم الفرص لمبادراتهم وابتكاراتهم لتجربتها مما يولد لديهم نوع من التهميش الاجتماعي وعدم الاحترام بل والاحتقار حتى ،فهي لا تمنحهم هوية وبالتالي تجدهم يبحثون عن أماكن تنشئة أخرى تجسد لهم ذلك كالحي والعائلة والقرية على اعتبار أنها تشكل لهم الركائز الأساسية في الحياة اليومية مما يؤدي ذلك إلى تأسيس شبه مجتمع موازي أساسه الروابط الجهوية والأسرية بحيث تشكل هاته الروابط شكلا من أشكال الدفاع الذاتي لمواجهة التناقضات الحاصلة بين طموحاتهم واستحالة تحقيقها.

5-3- تناقض بين المحلي والمستورد : إن القيم المغايرة التي حملها التصور التنظيمي المستورد من ثقافة تختلف عن ثقافتنا قد أسهمت في بلورة بروز ممارسات سلبية عند العمال في انجاز أعمالهم تظهر في قلة الحماس وعدم الرغبة في العمل والعمل وبروح معنوية منخفضة وبمعدلات تغيب مرتفعة ، وذلك بسبب النظرة السطحية للمشاكل التنظيمية من طرف المسيرين والعمال، حيث كان من اللازم الإهتمام بالطابع الثقافي للكثير من المشكلات والواقع الثقافي والقيمي للعمال وما يتطلب الأمر من تحفيزهم قصد تحقيق إنتاجية عالية لكن ما حدث كان عكس ذلك حيث كان الإهتمام منصبا على الآلات والتجهيزات وجلب الأموال لزيادة الاستثمار والتي كانت في الغالب تسير وفق النماذج الغربية بعيدا عن العقلية الثقافية التي يحملها العامل¹

5-4- التغيب عن العمل : يعكس هذا المؤشر ضعف الإدارة في تطبيق الاجراءات على العامل الذي لا يحترم أوقات العمل والتي تكون بالعادة نتيجة سوء وسائل النقل أو أن العامل تعود على هذا النوع من الممارسات نتيجة لقلّة الانضباط السائد في غالبية المؤسسات حيث أصبحت ظاهرة التغيب هي السائدة والانضباط عادة نادرة وغير عادية.²


¹محمد بشير، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر، المرجع السابق، ص59
²بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعاليتها في التنظيمات ،المرجع السابق، ص51-52.

5-5-ارتفاع نسبة حوادث العمل : يعود هذا الأمر إلى غياب ثقافة الوقاية من الحوادث وغياب الوعي بالمخاطر المهنية لدى العمال مع عدم الأخذ بمختلف الاحتياطات الأمنية هذا من جهة أخرى هذا ما يؤثر على فعالية المؤسسات خاصة الإنتاجية منها .

5-6-صراعات العمال : يعد هذا المؤشر من أهم المؤشرات التي تعكس التناقض القيمي بين العمال والإدارة أو العمال فيما بينهم والتي يمكن أن تكون بالأساس ناتج عن اختلاف الروافد الثقافية للعمال القائم على الانتماء الجهوي أو العرقي.

5-7-تناقض اللغة : في كثير من الأحيان تعكس الانتماءات الثقافية اختلافات في المظاهر السلوكية فعادة مانجد الإطارات التي تتبنى الثقافة الغربية تتعامل باللغة الفرنسية بينما يميل العمال إلى استخدام اللغة المحلية هذا الأمر قد يخلق عدة حساسيات قد تخفي ورائها اختلافات فكرية وعقائدية معيقة مما يؤدي إلى سوء الاتصال صعوبة التعايش في المؤسسات نتيجة اختلاف التصورات الفكرية والقيمية.¹

¹قاسم سمية، المرجع السابق، 78.



الفصل الخامس

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد : يعتبر هذا الفصل والمعنون بالاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بمثابة المنفذ الذي يمكننا من الولوج إلى ميدان الدراسة ، بحيث يمكننا ذلك من فهم تصورات عمال العقود المحددة لقيم العمل وانعكاس هذه التمثلات على مستوى ابداعهم التنظيمي ، ولا يتجسد هذا الفهم إلا من خلال عدة خطوات أساسية مهمة نتطرق إليها فيما يلي:

أولاً- التعريف بمجالات الدراسة :

تعتبر مجالات الدراسة المحل الأساسي لقياس درجة تطابق المعارف والبيانات النظرية والميدانية ولذلك فلا بد من حصر وتحديد المجال الذي تتحصر فيه الدراسة بما في ذلك المجال الزمني والمكاني.

1-المجال المكاني: يقصد به المكان الجغرافي لإجراء الدراسة الميدانية وقد تم إجراء الدراسة على عمال العقود المحددة المدة العاملين في المؤسسات التربوية التابعة لمديرية التربية لولاية باتنة، إذ تعد هذه المديرية مؤسسة عمومية ذات طابع تربوي حيث تضم العديد من الموظفين في مختلف الرتب التربوية والإدارية وفي مختلف الأطوار التعليمية الثلاث، الابتدائي، المتوسط والثانوي، وتقع مديرية التربية في طريق بسكرة ساحة الوثام وسط ولاية باتنة .

أما ولاية باتنة تقع في منطقة الشرق الجزائري ما بين الدرجة الرابعة والدرجة السابعة من الخط الطول الشرقي والدرجة 34 و35 من خط العرض الشمالي، وتنتربع على مساحة تقدر ب 12.038.76 كلم مربع ضمن المجموعة الإقليمية الطبيعية المكونة من الأطلسين التلي والصحراوي¹ وقد تم بالتحديد اختيار المنطقة الجغرافية التابعة للمقاطعة الإدارية آريس القديمة الواقعة على الجنوب الشرقي للولاية ويضم كل من دائرة آريس ،دائرة اشمول ،دائرة ثنية العابد ،دائرة منعة ،دائرة تكوت ك مجال للدراسة نظرا للاقتربات المنهجية التي يتم شرحها لاحقا.

1-1-لمحة عن المديرية : تم إنشاء مديرية التربية لولاية باتنة وفق القرار الوزاري المشترك والمؤرخ في 1971/09/09 حيث تشرف المديرية على كل مايتعلق بالتربية والتكوين ويقوم بتسيير أمور المديرية إطار سلمي يسمى مدير التربية والذي يمثل وزير التربية على مستوى الولاية .

وتضم الولاية 666 مدرسة ابتدائية 188 متوسطة و89 ثانوية .²

1-2-مهام المديرية : تقوم مديرية التربية لولاية باتنة بعدة مهام هي :

أ-تنشيط مجموع النشاطات التربوية في مختلف الأطوار التعليمية ابتدائي متوسط ثانوي .

¹الموقع الرسمي لولاية باتنة، <http://www.batna.dz>، 20ماي 2021.

²مديرية التربية لولاية باتنة، <http://www.de-batna.edu.dz>، 20ماي 2021.

ب-السهر على الاتصال مع مختلف الهياكل والهيئات المعنية من أجل توفير شروط الأداء العادي للأنشطة المدرسية للمؤسسات التابعة للقطاع.¹

وقد تم اختيار المؤسسات التربوية التابعة لمقاطعة آريس أو بما يطلق عليها آريس القديمة أين اعتمدنا على هذا التقسيم انطلاقا من التقسيم الذي اعتمده مصلحة التوجيه والارشاد المدرسي والمهني خاصة في مجال عقد الاجتماعات التنسيقية كأداة لتسهيل العمل والتواصل بين الزملاء الموزعين على مختلف المؤسسات التربوية بمختلف أطوارها الثلاث وذلك بناء على قطاع التدخل لمستشار التوجيه المدرسي والمهني المعين في المتوسط أو الثانوي ، حيث تسند إلى كل قطاع تدخل يشرف عليه المستشار مجموعة من المآمن التي تسند في العادة إلى المتوسطات ، وقد تم توزيع هاته المؤسسات على البلديات حسب كل دائرة وفق مايلي

| الدائرة | عدد الابتدائيات | عدد المتوسطات | عدد الثانويات | المجموع |
|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------|
| آريس | 18 | 6 | 2 | 26 |
| اشمول | 16 | 4 | 2 | 22 |
| ثنية العابد | 15 | 3 | 2 | 20 |
| منعة | 9 | 3 | 2 | 14 |
| بوزينة | 12 | 2 | 1 | 15 |
| تكوت | 6 | 2 | 1 | 9 |
| غسيرة | 5 | 2 | 1 | 8 |
| المجموع | 70 | 21 | 19 | 114 |

جدول رقم (5): من إنجاز الباحثة وفقا لإحصائيات مديرية التربية لولاية باتنة سنة 2021. (المؤسسات التابعة لمقاطعة آريس)

وقد تم اختيار هذه المقاطعة بعد عدة مفاضلات بينها وبين المؤسسات التربوية للمقاطعات الأخرى ، ويعود اختيار هذه المقاطعة كمجال للبحث لعدة اعتبارات يمكن ذكرها كالتالي :

أ-كون المؤسسات التربوية مجال استقطاب لمثل هذه الأنماط من عقود العمل المحددة التي تسمح لهؤلاء العاملين من شغل العديد من الوظائف التي هي بحاجة لها، مما تشكل لنا نموذج بحث اجرائي مثالي لإجراء الدراسة الميدانية نتيجة تشابه الخصائص والمتطلبات التنظيمية التي تتماشى مع متغيرات ومؤشرات البحث

¹ مديرية التربية لولاية باتنة <http://www.de-batna.edu.dz>، 20ماي 2021.

ب- كون الباحثة أحد الأفراد العاملين بإحدى هاته المؤسسات التربوية بصفتها مستشارة توجيه الأمر الذي يسهل عليها من عملية التواصل مع المبحوثين عن طريق شبكة علاقات العمل والزمالة في مختلف المؤسسات التربوية المذكورة أو عن طريق مختلف المصالح التابعة للمديرية خاصة ماتعلق بجمع المعلومات اللازمة من مختلف المصادر المتاحة .

3- التواجد والإحتكاك اليومي المستمر مع هاته الفئة العاملة في عقود العمل المحددة المدة عبر مختلف المؤسسات التربوية سيمكن الباحثة عبر هذا المجال من تكوين رصيد معرفي حول طرق سير العمل وانطباعات هذه الفئة عن وضعها السسيومهنني بالاعتماد على الملاحظة بالمشاركة والمقابلات الميدانية .

2-المجال الزمني للدراسة:مرت دراستنا بعدة مراحل هما:

2-1-المرحلة الاستطلاعية الأولى: تم من خلالها الحصول على معلومات أولية عن مجال البحث، وقد كانت منذ اختيار الموضوع البحثي أي خلال السنة الجامعية 2018 / 2019 حيث شهدت هذه المرحلة عدة محاولات من طرف الباحثة للتقرب من وضعيات الأفراد المعنيين بالدراسة وذلك بغرض استكشاف مختلف أبعاد واقع الموضوع المدروس وكمرحلة تمهيدية للمرحلة الميدانية،وقد اشتملت المرحلة على عدة خطوات :

أ- الزيارة الاستطلاعية الأولية للمؤسسات التربوية والتي شملت عدة ابتدائيات ومتوسطات أين تمكنت الباحثة من خلال الاعتمادعلى الملاحظات والمقابلات الحرة مع عمال العقود المحددة المدة ومدراء المؤسسات من جمع بيانات عدة ذات صلة بالموضوع عن فئة عمال العقود المحددة المدة وحياتهم المهنية ومختلف صيغ العقد التي يعملون بها ،وقد كان ذلك خلال الفترة الممتدة من 10جانفي 2019إلى غاية30 نوفمبر 2019 أي11 شهر على فترات متقطعة وقد استغرقت العملية مدة 3أشهر،واستطعنا خلال هذه المرحلة من رصد مؤشرات وملامح موضوع الدراسة .

ب-إعداد دليل المقابلة للتقرب من مجتمع البحث والتعرف على الميدان وجمع مؤشرات الدراسة وقد كان ذلك في الفترة الممتدة من بداية نوفمبر2020 إلى غاية بداية شهرجانفي2021وتم عرضه على المشرفة ثم إعادة صياغته مرة أخرى إنطلاقا من مخرجات المرحلة الاستطلاعية وقد كان ذلك خلال الفترة الممتدة من شهرأفريل وماي 2021، حيث كانت هذه التوجيهات والملاحظات كانت جديرة بضرورة إعادة فهم معمق لأبعاد ومؤشرات متغيرات الدراسة وطريقة الربط بينها،وقد كشفت مخرجات المرحلة الإستطلاعية عن صعوبة الوصف الكمي لخصائص قيم العمل انطلاقا من منظور العمال نظرا للطابع السطحي للبيانات التي كشفت عنها الملاحظات الأولية والمقابلات والنظرة المثالية التي طبعت مواقف

العمال المتعاقدين من قيم العمل باختلاف الوضعية المهنية والاجتماعية التي يشغلها هؤلاء ، الأمر الذي استدعى تعديل جزئي في طبيعة التفاعل من خلال التركيز على المقاربة التفاعلية لفهم وتأويل تمثلاتهم .

2-2- المرحلة الاستطلاعية الثانية: وقد تم في هذه المرحلة زيارة مديرية التربية قصد الحصول على البيانات الإحصائية حول العاملين بالعقود المحددة وقد مرت العملية بعدة خطوات هي :

أ- الحصول على الاحصائيات المتعلقة بعدد العاملين في إطار العقود المحددة المدة في المؤسسات التربوية التابعة لولاية الباتنة وبالتحديد دائرة أريس ، وقد تمت الزيارة في أواخر شهر ماي 2021 حيث استغرقت يوما كاملا بالنظر إلى العدد القليل الذي كانت تمثله هذه الفئة داخل المؤسسات التربوية في تلك الدائرة خاصة مع سياسة الإدماج المهني التي كانت في مراحلها الأولى وتحديدًا خارج قطاع التربية ، لهذا إرتأت الباحثة بأفضلية توسيع الرقعة الجغرافية لتشمل مقاطعة أريس القديمة والتي تضم عدة بلديات ودوائر ، الأمر الذي استدعى ضرورة الحصول على الاحصائيات مرة أخرى خلال اليوم الموالي من الزيارة .

ب- زيارة عمال العقود المحددة المدة في المؤسسات التربوية خاصة بعد صدور الرسمي لقرار الإدماج المهني وعقد عدة لقاءات تحاورية مع المعنيين به قصد بحث مستجدات وضعهم المهني الأمر ، الذي فتح المجال للتعلم أكثر في فهم الموضوع ومختلف أبعاده حيث تم الثبوت على البحث في تمثلات قيم العمل وعلاقتها بالابداع التنظيمي لدى العاملين بالعقود المحددة المدة دون قيم العمل لأن مفهوم التمثل يمكن من التعمق أكثر في فهم تصورات هذه الفئة تجاه قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي ، وكان ذلك خلال الفترة الممتدة من 10 نوفمبر إلى بداية ديسمبر 2021 حيث استغرقت العملية مدة 7 أيام عبر فترات متقطعة.

ج-مرحلة تجهيز الأدوات المتمثلة في دليل المقابلة وشبكة الملاحظة وعرضها على المحكمين خلال الفترة الممتدة من شهر فيفري الى غاية 13 افريل 2022.

د-الحصول على البيانات الإحصائية للمرة الثالثة من مديرية التربية لولاية باتنة خاصة مع عملية الإدماج في رتبة مشرف تربوية للمدرسة الابتدائية والتي خضعت لها هذه الفئة في قطاع التربية منذ أواخر شهر أفريل 2022، وقد استغرقت العملية يوما واحدا في مديرية التربية أي خلال 10 ماي 2022، أما بخصوص معرفة عدد المتعاقدين بصيغة عقد محدد المدة على مستوى ولاية باتنة فقد تم تحويل الباحثة إلى الفرع الولائي للتشغيل لولاية باتنة المتواجدة بحي الإخضرار خلال شهر مارس 2022 كون هذه الأخيرة هي التي تمتلك مثل هذه الإحصائيات والتي امتنع مديرها عن تقديم التسهيلات اللازمة

للحصول على البيانات الاحصائية رغم عدة محاولات ،أين تزامن ذلك مع عملية التسجيل في منحة البطالة مما جعل فرصة اللقاء جد صعبة نتيجة الضغط الممارس عليه من طرف العديد من المواطنين .

2-3-المرحلة الثالثة: هي مرحلة الإعداد والنزول النهائي للميدان وتطبيق أدوات جمع البيانات على المبحوثين وقد مرت المرحلة بعدة خطوات هي :

أ-بناء شبكة ملاحظات من خلال تنظيم وترتيب مختلف الملاحظات حسب تاريخ تدوينها وذلك خلال الفترة الممتدة من 10نوفمبر 2020 إلى غاية 30 ماي 2022.

ب-عرض دليل المقابلة على التحكيم كأداة لجمع البيانات الأمر الذي يمكنها من التعمق أكثر في بحث مفهوم تمثلات قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى هذه الفئة خاصة مع الوضعية المهنية الصعبة التي تعيشها هذه الفئة .

ج-إجراء المقابلات مع عينة البحث قصد تمكين فئة العاملين في إطار العقود المحددة للإجابة على التساؤلات الموجودة فيها وذلك من خلال التواصل بالمؤسسات حضوريا عن طريق شبكة علاقات الزمالة قصد التمكن من الوصول لفئات المهنية،وكان ذلك خلال شهر جويلية ،أوت وسبتمبر 2022 وقد دامت شهرين خلال فترات متقطعة.

3-المجال البشري: تحتاج كل دراسة ميدانية إلى العنصر البشري وذلك قصد الوصول إلى بيانات تخدمها قصد اختبار فرضيات البحث وللوصول إلى نتائج ملموسة تكشف عن موضوع الدراسة ،ويلجأ الباحث إلى رصد خصائص العنصر البشري قصد تحديد خصائص مجتمع البحث الذي تجري عليه الدراسة .

وتعد المؤسسة العمومية التربوية الكائنة بمجال الدراسة من بين أهم المؤسسات التي تستقطب العديد من الأفراد الباحثين عن عمل حتى ولو في إطار عقد محدد المدة ،وهذا بالنظر إلى المكانة الإجتماعية التي تحتلها في مخيال المجتمع الجزائري وأهمية قطاع التربية والتعليم كمركز اشعاع علمي ومصدر هام لتأهيل وتكوين المورد البشري الذي يعول عليه لانجاح وقيادة فالاستراتيجية التنموية ،لذلك فقد تم اختيار العاملين في إطار العقود المحددة المدة في المؤسسات التربوية لولاية باتنة التي لعبت دورا مهما في إطار سياسة الدولة الجزائرية نهاية الألفية الثانية نحو التخفيف من وطأة البطالة من خلال توظيف عدد كبير من خريجي الجامعات في إطار العقود المحددة المدة، حيث أحصت مديرية التشغيل لولاية باتنة خلال شهر فيفري المنصرم حسب تصريحات مديرها عبد العالي غزالي لجريدة النصر 6192 متعاقد على مستوى الولاية ، وفي مختلف القطاعات حيث قامت بإدماج 3838 متعاقد مايقارب نسبة 62%في المقابل 2354لم يتم إدماجهم ، بعد في انتظار الدفعة الثانية والثالثة من عملية الإدماج التي سيتم

الإعلان عنها خلال شهر مارس أو أبريل من نفس السنة، كما كشف مدير التشغيل وفق ذات المصدر أن عملية الإدماج في المؤسسات الاقتصادية العمومية قد بلغت 113 متعاقد بتعداد 230 متعاقد بنسبة 49,31% في حين بلغت في القطاع الاقتصادي الخاص 131 متعاقد من تعداد كلي بلغ 898 أي بنسبة 14,58% في حين أن العدد المتبقي يبقى موزعا بين الجماعات المحلية وقطاع التربية.¹

شمل المجال البشري للدراسة جل العاملين في إطار عقود الإدماج المهني والشبكة الإجتماعية أو من خلال عقود الاستخلاف والموزعين على مختلف المؤسسات التربوية التابعة للمقاطعة بأطوارها الثلاث الابتدائي، المتوسط و الثانوي، وقد تضمنت المقاطعة من خلال الإحصائيات الأولية التي حصلنا عليها على 154 عامل في إطار عقود العمل المحددة المدة، وقد كانت الإحصائيات كالتالي:

| صيغة العقد | العدد |
|-----------------------------|-------|
| عمال الإدماج المهني DIAP | 150 |
| عمال الشبكة الإجتماعية DAIS | 4 |
| المجموع | 154 |

جدول رقم(6): يبين توزيع عمال العقود حسب صفة العقد وفق إحصائيات مديرية التربية لولاية باتنة ماي 2021.

إلا أنه ومع تطبيق سياسة الإدماج في مناصب دائمة التي عمدت الدولة الى تنفيذها لترقية هذه الفئة من خلال المنشور الوزاري رقم 10-336 المؤرخ في 2019/12/8 والذي تزامن مع فترة انجاز الدراسة الحالية، شهد عدد المتعاقدين في القطاع تناقصا مستمرا حيث بلغ العدد خلال الدفعة الأخيرة والتي تمت في قطاع التربية ب 500 مدمج خلال شهر أبريل 2022 بتعداد كلي قدر ب 410 عامل مدمج في رتبة مشرف تربوية في المدارس الابتدائية التي تم استحداثها حديثا بنسبة 82%، مما استلزم علينا اعتماد فئة العمال المدمجين والذين كانوا عمالا في إطار عقود المحددة المدة لاسيما أن فترة ادماجهم ما زالت في بداياتها، الأمر الذي يعد مكسب هام للبحث وهو لا يشكل فرقا كبيرا من حيث تصوراتهم وتمثلاتهم نحو قيم العمل والإبداع التنظيمي في المؤسسات التربوية بالنظر الى حداثة فترة الإدماج وطول فترة التعاقد، وقد قدر العدد بمقاطعة آريس حسب احصائيات شهر ماي 2022 كما يلي ب:

¹الموقع الرسمي لجريدة النصر، <https://www.annasronline.com>، 12 جوان 2022.

| صيغة العقد | مدمج | غير مدمج | المجموع |
|--------------------------|------|----------|---------|
| الادماج المهني سنة 2022 | 70 | 5 | 75 |
| الشبكة الإجتماعية (DAIS) | 4 | 0 | 4 |
| استخلاف على منصب شاغر | 00 | 4 | 4 |
| استخلاف على عطلة مرضية | 00 | 7 | 7 |
| المجموع | 74 | 16 | 90 |

جدول رقم (7): يبين توزيع عمال العقود المحددة المدة حسب طبيعة العقد وفق إحصائيات مديرية التربية لولاية باتنة ابتداءً من 2022

ثانيا - المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات :

1- منهج الدراسة:

إن لكل دراسة منهج خاص بها يحكم سيرها ويحدد مجراها وذلك حسب طبيعة الموضوع الذي يفرض منهجا معيناً دون الآخر، وبالنظر إلى المسار البحثي الذي اتخذته الموضوع وبالرجوع إلى الدعم النظري الذي شكلته المرحلة الاستطلاعية حول تمثيلات قيم العمل وعلاقتها بالابداع التنظيمي لدى عمال العقود المحددة المدة فرضت علينا المعطيات الميدانية حقيقة توجّه مقاربة البحث نحو المسار الكيفي حيث يعرف المنهج الكيفي على أنه المنهج الذي يهدف إلى فهم الظاهرة المدروسة، بحيث يهتم بحصر الأقوال التي جمعها والسلوكيات التي تم ملاحظتها،¹ ويعتمد هذا المنهج على عدد من المدارس النظرية مثل التفاعلية الرمزية والظاهرية، بحيث يهدف إلى استكشاف طبيعة العلاقات الإجتماعية ووصف الواقع من منظور الأفراد الذي يعيشونه.²

وفي ظل هذه المعطيات ركزت الباحثة على عدة أساليب قد ساعدتها في دراستها والتي تتلائم مع طبيعة المنهج الكيفي الذي تم توظيفه وتتمثل في :

¹ موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، (الجزائر: دار القصة للنشر، ط2، 2006)، ص.100.
باسم سرحان ، طرائق البحث الإجتماعي الكمية، (بيروت: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط1، 2017)، ص.56.²

-أسلوب تحليل المحتوى :ويطبق تحليل المحتوى على نحو كمي وكيفي حيث يعتمد هذا الأسلوب على المقالات المكتوبة في النصوص والصحف والوثائق الشخصية والرسمية وما إلى ذلك أو على مختلف التفسيرات التي يعرضها الناس في المقابلات الشخصية التي تسجل في صورة مكتوبة¹، وقد استخدمت الباحثة هذا الأسلوب في الدراسة لكونه يعتمد على تحليل فئات الشكل والمضمون مع عملية الرصد التكراري لوحدات التحليل التي يختارها الباحث والتي قد تكون كلمة، فقرة، فكرة أو موضوع، وقد اعتمدت الباحثة على فئة الموضوع لتحليل أجوبة المقابلات والبيانات التي تم تدوينها عبر شبكة الملاحظات باعتبارها أدوات أساسية في الدراسة، بحيث تسمح هذه الطريقة بتكوين رصيد يسمح بالفهم والتعمق في الظاهرة المدروسة والوصول على قدر أكبر من المعلومات التي من شأنها أن تفكك موضوع الدراسة، وهو ما ينبنى عليه التحليل الكيفي، وبالنظر إلى كون البحث السوسولوجي لا يتوقف فقط عند تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق مختلف التقنيات فإن من الأساسيات التي يجب اتباعها في طريقة تحليل المحتوى هي الاعتماد على التأويل السوسولوجي المنبني على فكرة تحليل كيف قيل؟ وماذا قيل؟ وما يهنا هنا هو :

تحليل ماذا قيل؟ أي التركيز على فئة الموضوع، والذي لا يمكن استخدامه إلا من خلال ما تتوفر عليه الباحثة من رصيد معرفي وخيال سوسولوجي يمكنها من تحليل البيانات الكيفية المفصلة وإعطاء البيانات المتحصل عليها معنى مع الفهم وتفسير كل ما هو اجتماعي بالاجتماعي، انطلاقاً من المدخل النظري الذي تم الاستناد إليه خاصة مع المدخل التفاعلي والظاهراتي اللذان استندت إليهما الباحثة لتفسير الظاهرة قيد الدراسة .

2- أدوات جمع البيانات:

إن كل بحث ميداني يستلزم أدوات خاصة لجمع البيانات حيث تكون هذه البيانات ملائمة من أجل الحصول على البيانات ومن هذا المنطلق تم الاستعانة ب:

2-1- **الملاحظة:** وهي تلك المشاهدة الدقيقة والمنظمة الهادفة لظاهرة ما، مع الاستعانة باستخدام بعض الأدوات العلمية التي تخدم الملاحظة العلمية لظاهرة ما وقد مكنتنا **الملاحظة بالمشاركة** أو بمصطلح آخر بالمعايشة حيث يكون فيها الفرد عضواً مشاركاً في الجماعة التي يلاحظها ويشارك في معظم نشاطاتها² بالإضافة إلى **الملاحظة البسيطة** التي يستخدمها الباحث في ملاحظة الظواهر المختلفة التي لم يكن له مخطط مسبق لنوعية المعلومات والأهداف والسلوك الذي سيخضعه للملاحظة³، وقد تم جمع

¹ عبد الرزاق جليبي، مناهج الكمية والكيفية في علم الاجتماع، (القاهرة: دار المعرفة الجامعية، 2012)، ص. 143.

² باسم سرحان، المرجع السابق، ص. 149.

³ محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، (عمان: دار وائل للنشر، 1999)، ص. 73.

المعلومات المتصلة بسلوك أفراد العينة والتي تظهر في المتابعة الدورية لظروف العمل وطبيعة العمل الذي يقومون به والذي تزامن مع الجولات الاستطلاعية التي تقوم بها الباحثة خلال الأسبوع في إطار تأدية مهامها المهنية في المقاطعة وذلك من خلال:

أ-تحديد الفترة الزمنية التي تجرى فيها العملية أو وحدة الملاحظة والمتمثلة في عمال العقود المحددة المدة في المؤسسات التربوية وقد كان ذلك طيلة فترة الدراسة أي من 2019-2022 .

ب-تدوين مختلف الملاحظات في دفترالملاحظات تهدف إلى جمع قدر كبير من المعلومات عن عينة البحث والتي قد تقيد في عملية التحليل، وقد جرت العملية أثناء تواجد الباحثة في مختلف المؤسسات التربوية سواء كان هذا التواجد في إطار الزيارة الرسمية أو في إطار تأدية المهام المهنية باعتبارها مستشارة توجيه وتواجدها في هذه المؤسسات بين الفترة والأخرى كان بمثابة الشيء السهل، وقد تمت الملاحظة خلال فترات الراحة،انتهاء الدوام، و أثناء تواجدهم في قاعات العمل (قاعة الأساتذة،القسم)، في ساحة المؤسسة ،او خلال تفاعلهم مع زملائهم أثناء تأدية المهام في مكاتب العمل.

لهذا فقد تمكنت الباحثة من خلال معايشتها لظروف عمل فئة العقود المحددة المدة طيلة فترة الدراسة الممتدة من (2019-2022) من ملاحظة مختلف تصرفاتهم وسلوكياتهم اليومية داخل المؤسسات التربوية وأثناء أداء عملهم ،مع محاولة تدوين مختلف الملاحظات على دفتر الملاحظات بالاعتماد على عدة مؤشرات ساهمت في الكشف عن تمثلاتهم لقيم العمل لبحث مساهمة هذه التمثلات في تشكل مفهوم الابداع التنظيمي لديهم .

من مزايا هذه المرحلة أنه لم يكن من الصعب على الباحثة التواجد داخل هذه المؤسسات التربوية على تنوع أشكالها وفي أي وقت كون وظيفتها كمستشارة توجيه وإرشاد مدرسي ومهني في المؤسسات التربوية مجال الدراسة أعطى لها فرصة الإحتكاك المباشر والدوري مع هذه الفئة والتقرب منهم لمعرفة همومهم ومشاكلهم اليومية وكذا وضعهم السوسيو مهني ومما مكنها من فهم تمثلاتهم تجاه قيم العمل داخل مؤسساتهم ، كل على حسب الوظيفة التي يشغلها أو المهنة التي تم تكليفه بها.

وقد كانت الملاحظة على شكل جماعي وفردي على حسب وضعية تواجد هؤلاء العمال في مكان العمل وعددهم، بالنظر إلى طبيعة الوظيفة الموكلة إليهم أو على حسب كيفية تقسيم العمل بينهم (عمل فردي أو عمل جماعي)، حيث تضمنت الملاحظة 15 مفردة تتراوح بين عمال عقود الإدماج المهني، عمال الشبكة الاجماعية، المستخلفين على عطل مرضية أو منصب شاغر، وكل مفردة تمثل مجال ومكان العمل وقد تم الالتزام خلال انجازنا للملاحظة بعدة خطوات تتمثل فيما يلي :

أ- استخدام دفتر الملاحظات المتمثل في مفكرة الجيب وتدوين مختلف الملاحظات كطريقة لتذكير الباحث بالملاحظة التي تم ملاحظتها في ذلك اليوم .

ب- ترتيب الملاحظات حسب تاريخ تدوينها ثم ترتيبها وتفرغها في ملف واحد .

ج- الحرص على مشاركة الباحث للمبجوثين لمختلف أفعالهم وتصرفاتهم التي من شأنها أن تعطي تمثلات العمال تجاه القيم في مجال العمل ومدى مساهمة هذه الأخير في تبني المبجوثين لعدة استراتيجيات من شأنها أن تعزز من الابداع التنظيمي، حيث كانت الملاحظة بالمشاركة عبر التنقل اليومي للمؤسسات في إطار العمل الذي يربط الباحثة بهاته المؤسسات الأمر الذي ساعدها على ملاحظة مختلف تصرفات المبجوثين دون تكلف وتصنع من خلال شعورهم بالألفة بالتواجد معهم لفهم خبراتهم اليومية كعاملين متعاقدين .

د- التزام الحياد والموضوعية تجاه مختلف المواضيع والتصرفات التي تصدر عن المبجوثين المشاركين في البحث الأمر الذي مكن الباحث من التواصل مع مختلف الفئات الموجودة في المؤسسات .

2-2 -المقابلة: هي أداة أساسية في جمع البيانات من المبجوثين وهي محادثة موجهة يقوم بها الباحث مع المبجوث بغرض الحصول على معلومات لتوظيفها في البحث العلمي أو الاستعانة بها في عمليات الإرشاد والتوجيه والتشخيص والعلاج.¹

و تم اختيار هذه النوع من المقابلة لما تتسم به هذه الأداة من غزارة في المعلومات مع معرفة مختلف ردودأفعال المبجوث وانفعالاته مما يساعدنا على فهم وتفسير تمثلاته تجاه قيم العمل، وقد كان نوع المقابلة المستخدمة هي "المقابلة نصف موجهة" ، لما لها من مرونة تساعد المبجوث على التعبير عن تفاصيل تجربته المهنية في ظل الوضعية المهنية التي يعيشها، كما تفصح له المجال للتعبير عن ذلك بطريقة أكثر عمقا ووضوحا من خلال عملية التفاعل المستمر بينه وبين الباحث، مما يجعلها أداة أكثر فعالية في إنتاج معطيات لفظية بحسب طلب الباحث .

• وقد تم توجيه دليل المقابلة الاول إلى فئة العمال المتعاقدين وقد بلغ 90 عامل في إطار عقود العمل المحددة المدة داخل المؤسسات التربوية، وهذا من خلال طرح الأسئلة تم الحصول على بعض المعلومات الدقيقة حول مؤشرات البحث مما مكنا من الكشف عن تمثلاتهم لقيم العمل وعلاقتها بالابداع التنظيمي. وقد تضمن دليل المقابلة 13 سؤالا رئيسيا تندرج تحتها عدة تساؤلات فرعية مقسمة على أربع محاور بناء على فرضيات الدراسة ،حيث كانت الأسئلة مفتوحة وأخرى نصف مغلقة .

¹ رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، (الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة، ط1، 2007)، ص ص. 247-257

• كما وجهنا دليل المقابلة الثانية لمدراء المتواجدين في المؤسسات التربوية واتخذناها كأداة مكملة حيث تضمنت 19سؤالاً الأمر الذي ساعدنا على فهم الموضوع والاستعانة بالإجابات المتحصل عليها في عملية التحليل وقد تم تطبيقه على 10 مدراء أبدوا استعدادهم للمشاركة في البحث من العدد الإجمالي للمدراء المتواجدين في مؤسسات المقاطعة ،وقد تم الإكتفاء بهذا العدد بسبب عدم تواجدهم الدائم في المؤسسات نتيجة التزاماتهم المهنية الكثيرة هذا من جانب ، ومن جانب آخر امتناع البعض عن المشاركة في الإلقاء بتصريحاتهم كون الموضوع يمس فئة المتعاقدين ، وبرروا موقفهم من منطلق أن تصريحاتهم قد تخلق نوعاً من الحساسية المهنية بينهم وبين فئة المتعاقدين لذلك فضل هؤلاء المدراء الحياد والتحفظ عن ذلك.

لقد تم إجراء المقابلة بصفة فردية مع العمال المعاقدين وفي مؤسسات مختلفة قصد جمع معلومات أكبر على موضوع البحث ،وكانت المقابلة فردية قصد إتاحة الفرص لكل مبحوث للإدلاء برأيه حول الموضوع بحرية ودون تحفظ أو تأثير أي طرف آخر على تصريحاته، وعكست طريقة إجراء المقابلة تفاعلاً إيجابياً بين الباحث والمبحوث لكون الباحث أحد العاملين في نفس القطاع الأمر الذي أعطى أريحية أكثر لدى المبحوث عند الإجابة على مختلف أسئلة المقابلة ،خاصة أن الموضوع يمس وضعيتهم المهنية مما أعطى له متفهماً لإبداء آرائهم والتفيس عن مختلف مواقفهم وتجاربهم المهنية.

مرت صياغة المقابلة بعدة مراحل وهي:

أ- مرحلة الصياغة المبدئية: وتم بناء عدة أسئلة مفتوحة وبعضها مغلقة .
 ب- مرحلة عرضها على التحكيم، حيث تم توجيهها لثلاث أساتذة محكمين من جامعة باتنة ومحكمين آخرين من جامعة بسكرة والجلفة، حيث خلصنا في الأخير من خلال الملاحظات المقدمة والتي تتعلق بطبيعة الأسئلة وكيفية صياغتها، ومدى وضوح تلك الأسئلة وعدم غموضها لدى المبحوث، مما استلزم الأمر إعادة التعديل على بعض بنود المقابلة لتتناسب مع فرضيات وأهداف الدراسة.

ج- مرحلة الصياغة النهائية وتطبيقها على مفردات العينة وذلك خلال الفترة الممتدة من شهر ماي إلى غاية نهاية شهر سبتمبر 2022 وقد امتدت فترة تطبيقها لمدة 3 أشهر وعلى مراحل متقطعة، وقد مرت عملية المقابلة بعدة خطوات هي :

د- تقديم الموضوع وطبيعة العمل فيه للمبحوث، مع إعلامه بسرية المعلومات المقدمة وعدم ذكر اسمه ضمن المقابلة أعطى أريحية له بالتعبير عن الموضوع رغم توقع جميع المبحوثين توزيع استبيان الملء الذاتي.

هـ- إنجاز المقابلات في مكتب المدير أو في حجرة هادئة بعيدا عن الفوضى وتستغرق مدة المقابلة إلى 45 دقيقة على الأقل بالنظر إلى انشغالات بعض المبحوث في مجال العمل.

و- عدم الإدلاء برأي أي موظف حول الموضوع لأن ذلك يجعل المبحوث يقلل من ثقته في الباحث مع الحفاظ على سرية تفاصيل المقابلة حتى لا تؤثر على مجال البحث وبقية النتائج.

ي- سؤال المبحوث في نهاية المقابلة ما إذا كان يريد الحديث عن جوانب أخرى لها صلة بالموضوع.

وقد تم إنجاز ما بين مقابلة إلى 4 مقابلات باليوم حسب قرب المكان ومدى تجاوب المبحوثين مع العملية وارتباطاتهم الاجتماعية والمهنية وتوفر الظروف المناسبة.

2-3- السجلات والوثائق : هي أحد الطرق الأساسية للوصول للمعلومات في البحث النوعي حيث يستطيع الباحث من خلالها إلى دراسة وتحليل واقع ما¹، وبالتالي فإن الاعتماد على الوثائق والسجلات كمصدر لجمع البيانات أمر مهم لما تقدمه من بيانات تمكن من عملية التحليل والتأويل وهي تكملة لما تم جمعه من بيانات عن طريق المقابلة والملاحظة، وبالعودة إلى وثائق وسجلات المؤسسة تحصلنا على مجموعة من الاحصائيات حول تعداد العمال المشغلين ضمن العقود المحددة على مستوى مديرية التربية ككل ومقاطعة الدراسة بشكل خاص، الأمر الذي سهل علينا اختيار مفردات البحث، بالإضافة إلى مختلف القوانين والمراسيم القانونية التي تحكم الجانب التنظيمي لمهام عقود المحددة المدة أو تلك المراسيم المتعلقة بعملية إدماجهم التي ساهمت في تشكيل تمثلات خاصة تجاه قيم العمل الأمر الذي سيؤثر على مستوى إبداعهم التنظيمي في ظل عملية الإدماج التي باشرتها الدولة والتي كانت تسير بوتيرة جد بطيئة، حيث تظهر الفائدة من هذه الوثائق في تدعيمها للمعطيات وتحليلنا للبيانات الميدانية .

3- إختبار الصدق والثبات في البحث الكيفي: تعتبر هذه المرحلة من أهم الخطوات في عملية البحث الكيفي ويعتمد في ذلك على :

3-1- مبدأ التثليث : ويقصد به الباحث استخدام أكثر من أسلوب في جمع البيانات حيث ينطلق مبدأ التثليث من استخدام متغيرات عدة لقياس مفهوم واحد وباحثين عدة في البحوث الميدانية . ويهدف التثليث في البحوث الكيفية إلى الحصول على معلومات مختلفة عن الموضوع نفسه :

- التغلب على أوجه القصور الموجودة في أسلوب ما بالرجوع إلى عناصر القوة للأسلوب الآخر .

- تعزيز درجة صدق القياس وثباته .²

¹ريما ماجد ،منهجية البحث العلمي ،(بيروت :فريدريش ايبيرت ،2016)،ص.36.

²يسام سرحان ، المرجع السابق ،ص ص.153-154.

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على التثليث كمدخل تعددي لجمع البيانات حيث شملت العملية كل من :

أ- **تثليث مصادر البيانات الكفية:** وقد اعتمدت الباحثة في ذلك على المدراء والعمال المتعاقدين في عملية جمع المعلومات عن طريق المقابلة التي تم توجيهها إليهم باعتبارها أداة بحثية أساسية في المنهج الكيفي ،بالإضافة للبيانات المتحصل عليها من خلال شبكة الملاحظات التي تم تدوينها عن مختلف مواقف وممارسات العمال المتعاقدين وهم في مجال عملهم ، وكذا مختلف البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق الوثائق والسجلات .

ب- **تثليث أساليب تحليل البيانات:** واشتمل ذلك على عدة نقاط تتمثل في:

- **التحليل الكيفي للبيانات:** من خلال عرض وجهة نظر المبحوثين وتحليل المعاني المرتبطة بأقوالهم وردود أفعالهم وتأويلها، خاصة إذا ما تم التعبير عن ذلك بالمعقولة النظرية للنتائج أي الاحتكام إلى المقاربة النظرية في تحليل النتائج.

ج- **التحليل الكمي للبيانات الكيفية :** وهي عملية تكميم المعطيات الكيفية التي تم رصدها من خلال المواقف والأقوال التي تم جمعها عن طريق المقابلات والملاحظات ومن ثم عرضها على شكل جداول تكرارية قد تضيء للدراسة وضوحاً للنتائج .

د- **التحليل الظاهراتي لخبرات المتعاقدين :** وهي عملية البحث في معاني الأفعال والسلوك مع تحليل مختلف الخبرات والممارسات المهنية وواقع النشاط والحياة اليومية لعمال العقود المحددة المدة بحيث سمح لنا ذلك بأخذ صورة عن كيفية بناء التمثلات الجماعية والفردية في شكلها التفاعلي والعلائقي من خلال مخرجات الملاحظات المسجلة والردود المعبر عنها في المقابلات و الممارسات اليومية في بيئة العمل .

ثالثاً- **منهجية المعاينة.**

1- المجتمع البحثي للدراسة:

إن عملية تحديد مجتمع البحث عملية أساسية في أي بحث ميداني وذلك بغرض تحديد عدد مفردات مجتمع البحث، بحيث يعرف مجتمع البحث على أنه مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن باقي العناصر الأخرى التي يجري عليه البحث أو التقصي ، ولكي يكون البحث قابلاً للإنجاز لابد من تعريف مجتمع البحث الذي نريد فحصه¹، إذ يتكون مجتمع البحث في دراستنا من عمال العقود المحددة المدة في المؤسسات التربوية ، هذا ما يعني أن الباحثة ستواجه عدداً من الأسئلة

¹ موريس انجرس، المرجع السابق، ص. 298.

التي ستوجه البحث والتي تتعلق بإمكانية دراسة عمال العقود المحددة المدة في كل المؤسسات التربوية بمختلف أطوارها، وإذا كانت الإجابة بنعم فلا بد من تحديد المؤسسات المستهدفة الخاصة أو العامة، وهل سيتم الإتصال بالعاملين بالمؤسسات التربوية ككل أم حسب التقطيع الجغرافي وإذا تم اختيار المؤسسات التربوية لولاية باتنة فهذا سيطرح احتمال دراستها ككل أم دراسة بعض المؤسسات دون غيرها، كل هذه الأسئلة تمكننا من تحديد مجتمع البحث بدقة الذي سيكون محل الدراسة، وبالنظر إلى ذلك فإن مجتمع البحث يتميز بخاصيتين أساسيتين هما :

أ- أن يكون هذا المبحوث عامل في إطار عقود المحددة المدة بمختلف صيغها (ادماج مهني، شبكة إجتماعية، استخلاف على منصب شاغر أو عطلة مرضية)

ب- أن يكون هذا المبحوث عامل في إحدى المؤسسات التربوية العمومية بمختلف أطوارها الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

ومن هذا المنطلق يتكون مجتمع بحث دراستنا من عمال العقود المحددة المدة في المؤسسات التربوية العمومية لولاية باتنة وبالتحديد تلك المؤسسات التابعة لمقاطعة آريس، إذ تضم هذه المؤسسات على مستوى الولاية 826 عامل ضمن إطار العقود المحددة المدة حسب آخر الإحصائيات التي قدمتها مديرية التربية للولاية سنة 2022، موزعين على 666 مدرسة ابتدائية 188 متوسطة و89 ثانوية وفق الجدول التالي:

| المجموع | ثانوي | متوسط | ابتدائي | الطور نوع الصيغة |
|---------|-------|-------|---------|----------------------------|
| 75 | 5 | 10 | 58 | الإدماج المهني |
| 4 | 00 | 00 | 4 | الشبكة الإجتماعية (DAIS) |
| 4 | 4 | 00 | 00 | استخلاف على عطلة منصب شاغر |
| 7 | 1 | 5 | 1 | استخلاف على عطلة مرضية |
| 90 | 11 | 16 | 63 | المجموع |

جدول رقم (8) يبين توزيع عمال العقود المحددة المدة حسب طبيعة العقد والطور التعليمي وفق احصائيات مديرية التربية لولاية باتنة ماي 2022.

2- أسلوب المعاينة والعينة

2-1- أسلوب المعاينة: توجد الكثير من الطرق المستخدمة في اختيار عينة البحث بحيث تتوقف هذه الطرق على ضرورة تمثيل المجتمع تمثيلاً صحيحاً، حيث يطلق على هذه الطرق اسم المعاينة التي يمكن تعريفها على أنها عملية إختيار وحدات البحث من السكان المستهدفين كي تجرى عليهم الدراسة¹.

وتعرف أيضاً على أنها مجموعة من العمليات التي تسمح بانتقاء مجموعة فرعية من مجتمع البحث بهدف تكوين عينة² وبما أن الدراسة التي تقوم بها الباحثة هي دراسة كيفية تبحت في فهم العلاقة بين متغير المستقل (تمثلات قيم العمل) والمتغير التابع (الابداع التنظيمي) من خلال معرفة كيف تتجلي تمثلات قيم العمل لديهم وما علاقتها بالابداع التنظيمي لدى هؤلاء العمال، هذا ما طرح احتمالية تطبيق المسح الشامل على مجتمع البحث على اعتبار أن وحدة التحليل هي عمال العقود المحددة المدة من خلال دراسة تمثلاتهم القيمية تجاه العمل ومدى مساهمة هذه التمثلات في تشكل الابداع التنظيمي لديهم، وبالنظر إلى الصعوبة التي يشكلها هذا الأسلوب سواء من ناحية الوقت والجهد بحكم التوزيع المترامي الأطراف لوحدات مجتمع البحث ارتأت الباحثة تطبيق العينة وهو الأسلوب الأكثر استخداماً في العلوم الاجتماعية .

2-2- العينة: إن موضوع العينة هي انعكاس شامل لصفات مجتمع الأصلي وإنما بشكل مصغر، حيث تمثل أيضاً النسبة الثابتة والمأخوذة من المجتمع الأصلي، إذ تمكن العينة الباحث من الوصول إلى مجتمع الدراسة وبالوقت ذاته، فهي جزء محدد نوعاً وكماً ويمثل عدد الأفراد الذين يحملون نفس الصفات الموجودة في مجتمع البحث³، ومما لا شك فيه أن عينة البحث يجب أن تكون مناسبة مع مشكلة البحث والمجتمع المدروس، وعليه فقد تقرر الأخذ بالعينة القصدية غير الاحتمالية وتعرف هذه العينة على أنها: تلك العينة التي يتم انتقاء المشاركين بشكل مقصود من قبل الباحث نظراً لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم بحيث تكون هذه الخصائص من الأمور الهامة في الدراسة⁴ (أن يكون عاملاً بالعقود المحددة المدة بمختلف صيغها، وأن يكون عاملاً في المؤسسات التربوية)، وقد تمت عملية اختيار العينة على الشكل التالي :

¹ بسام سرحان ، المرجع السابق، ص.177.

² موريس انجرس، المرجع السابق ص.301.

³ معن خليل عمر ، مناهج البحث في علم الاجتماع ،(عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع ، ط 1 ، 2004)، ص.185-189.

⁴ محمد عبيدات وآخرون ،منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات ،(عمان :دار وائل للنشر ،1999)، ص.91.

أ-مرحلة الاستطلاع والتمثلة في حصر وحدات المجتمع الأصلي المتمثل في عمال العقود المحددة المدة في المؤسسات التربوية لولاية باتنة ومحاولة معرفة تعداد هؤلاء العمال المشغلين والتعداد الكلي للمؤسسات التربوية في هذه الولاية حيث اشتملت الولاية كما سبق ذكره على 666 ابتدائية، 180 متوسطة، 89 ثانوية .

ب-بعد ذلك اعتمدنا على طريقة الاختيار القسدي للمقاطعة البحثية والمعتمدة من طرف مديرية التربية (مركز التوجيه المدرسي والمهني) والتي تشتمل على عدد من الدوائر الإدارية تضم مجموعة من المؤسسات التربوية والتي يشتغل فيها عدد معين من عمال العقود المحددة المدة، حيث تم اختيار المؤسسات التربوية التابعة لمقاطعة آريس (دائرة اشمول، دائرة تكوت، دائرة آريس، دائرة ثنية العابد، دائرة منعة) والتي قدر تعداد المؤسسات التربوية بها بمختلف أطوارها ب 114 مؤسسة، وقد اعتمدنا على عينة بحثية كافية لإثراء النقاش نظرا للخبرة التي يتوفر عليها المستجوبين .

2-3-حجم العينة : يقول نيومان إن تحديد حجم العينة الذي يضمن تمثيلا مناسباً لمجتمع الدراسة من الأمور التي تفرق الباحثين في البحوث الكمية على عكس البحوث النوعية التي تبدو غير مهمة بالنسبة لهم¹، وبالتالي فإن المقصود من حجم العينة هو عدد مفردات عمال العقود المحددة المدة المتاحة والتي تنتمي إلى مقاطعة آريس حيث قدر تعداد عمال العقود المحددة المدة في هذه المقاطعة ب 90 مبحثاً الذي استطاعت الباحثة الحصول عليه في آخر مرة بعد عملية الإدماج الأخيرة مع العلم بأن العدد يفوق ذلك نتيجة عدم دقة الإحصائيات التي قدمتها المديرية، مع امتناع 5 مفردات عن الإجابة، ومن المعروف جداً أنه في البحوث الكمية أن الشيء الذي يبرر حجم العينة هو الوصول لدرجة التشبع حيث يأخذ الباحث في عين الاعتبار درجة خبرة المستجوبين بخصوص الموضوع فكلما زادت خبرتهم كلما نقص حجم العينة والعكس صحيح بمعنى كلما ضعفت خبرتهم عن الموضوع كلما زاد ذلك من احتمالية رفع الباحث من عدد مستجوبيه، وبالنظر للتوزيع الجغرافي المترامي الأطراف للمبجوثين دفعنا لأخذ ب 90 مشارك قصد الإلمام بالموضوع وحرصاً على إمكانية وجود إضافة جديدة من طرف بعض المبجوثين غير المستجوبين بعد، مع العلم أن درجة التشبع في المتوسط المعهود قد تصل إلى 20 أو 25 مبحثاً خاصة عند عمال الإدماج المهني المتواجدين على مستوى المدارس الابتدائية دون الفئات الأخرى.

3-التحليل الكيفي و الكمي للبيانات :

إن عملية عرض وتحليل البيانات وتفسير نتائجها من بين العمليات الأساسية في البحث الاجتماعي وهي العملية التي تلي عملية جمع المعلومات من الأفراد عبر تقنية المقابلة التي تم اعتمادها في هذه الدراسة، حيث اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على طريقة تحليل البيانات كميًا وكيفيًا ف:

¹ يسام سرحان، المرجع السابق، ص. 183.

3-1-1-عملية التحليل الكيفي: تشتمل على عرض وتحديد البيانات التي تم التوصل إليها عن طريق المقابلة، الملاحظة بالمشاركة، السجلات والوثائق وذلك عن طريق عرض بيانات كل مؤشر لأبعاد الدراسة مع محاولة إعطائها تحليلاً وتأويلاً سوسيوولوجياً بعد القراءة لمختلف البيانات التي جمعها.

3-2-عملية التحليل الكمي: وتأتي هذه المرحلة بعد تقنية تحليل المحتوى للبيانات ورصد مختلف وحدات التحليل قصد تكميم المعطيات وعرضها على شكل جداول تكرارية ونسب مئوية بسيطة قد تضيف للدراسة الميدانية وضوحاً للنتائج.

4- صعوبات الدراسة النظرية والميدانية: لا يخلو أي بحث ميداني من صعوبات تكون بمثابة العائق أمام الباحث نحو الوصول إلى المعطيات البحثية الميدانية وذلك لعدة اعتبارات سواء من ناحية الوقت أو التكلفة المادية أو صعوبة الوصول إلى مفردات البحث، وتظهر صعوبات دراستنا في:

4-1-الصعوبات النظرية:

أ-صعوبة التحكم في موضوع البحث حيث تكمن صعوبته في كونه يدرس ثلاث متغيرات هما تمثالات قيم العمل، الإبداع التنظيمي، عمال العقود المحددة المدة كفئة لها مزاياها حيث أثبتت وجودها بصفة قوية في عالم الشغل، الأمر الذي زاد للموضوع تعقيداً خاصة ما تعلق في كيفية الربط بين هذه المتغيرات، أضف إلى ذلك صعوبة التعامل مع مفهوم الإبداع التنظيمي كمفهوم قليل الطرح والتناول بما يكفي سوسيوولوجياً، ومحاولة فهم علاقته بمفهوم الإبداع الإداري الذي عرف انتشاراً واهتماماً واسعاً لدى الباحثين في مختلف التخصصات ولد لدينا صعوبة في تحديد أبعاده ومؤشراته .

ب- صعوبة ضبط الموضوع مما استغرقت الدراسة وقتاً كبيراً في عملية تحديده وضبطه بالشكل الذي تهدف إليه الباحثة الوصول إليه، خاصة لما يشكله موضوع قيم العمل من تنوع في التصنيف وثبات نسبي، فهي في حركية دائمة باعتبار عدة محددات اجتماعية، ثقافية وتنظيمية ، ودراستها تحتاج لعملية تحديد وقياس لمؤشرات انطلاقاً من عدة مقاييس التي أثبتت عجزها في تقديم ماتطلع الباحثة الوصول إليه، مع احتمالية رفض أو تحفظ المبحوثين عن الإجابة على بعض بنود أسئلة مؤشرات متغيرات البحث في حالة اعتماد الاستبيان كأداة لجمع المعلومات .

4-2-الصعوبات الميدانية:

أ-كون موضوع الدراسة يتناول العاملين ضمن عقود العمل المحددة في مديرية التربية لولاية باتنة وإمكانية تطبيق المسح الشامل تواجهه عدة صعوبات سواء من حيث الوقت، الجهد والتكلفة المادية نتيجة اتساع الرقعة الجغرافية التي يتوزع عليها أفراد العينة عبر مختلف المؤسسات التربوية التابعة للولاية، مما صعب علينا مهمة الوصول والتنقل إليهم خاصة أن الدراسة اعتمدت على المقابلة كأداة تتطلب العمق وحرص في التنفيذ والتي يعتمد عليها المنهج الكيفي في الدراسات الاجتماعية.

ب-قرار الإدماج لعمال العقود المحددة المدة خاصة العاملين في إطار الإدماج المهني والذي جاء بعد اختيارنا للموضوع البحثي حيث أتى هذا القرار وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 10-336 المؤرخ في

2019/12/8 والتعليمية الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 2019/12/16 المحدد لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي المذكور سابقا ،والذي ينص على ضرورة إدماج العمال المتعاقدين في مناصب دائمة ،الأمرالذي صعب من مهمة تحديد حجم عينة البحث والتقليص من حجمها ،حيث تم في البداية اختيار المؤسسات التربوية التابعة لدائرة آريس لإجراء الدراسة الميدانية فيها ومع الحصول على المعطيات والإحصائيات من مديرية التربية خاصة مصلحة المستخدمين، تم توسيع الرقعة الجغرافية للدراسة حرصا للإلمام بكل المعلومات المحيطة بالموضوع عند مختلف فئات مجتمع البحث .

ج-صعوبة الحصول على البيانات الإحصائية في كل مرحلة استطلاعية بالنظر إلى انشغالات الموظفين في مصلحة المستخدمين لمديرية التربية وإمكانية زيارة الباحثة للمصلحة مبني على أيام الإستقبال الخاصة بها مع امتناع مديرية التشغيل الفرع الولائي لولاية باتنة من الإدلاء بمختلف الإحصائيات الخاصة بذلك،بالإضافة إلى غموض ماهية المديرية التي تتكفل بهذه الإحصائيات.



الفصل السادس
عرض البيانات
وتفسير النتائج

تمهيد:

تعتبر عملية عرض البيانات من العمليات الأساسية في البحث العلمي، فهي عملية تلي عملية جمع البيانات من المبحوثين من خلال مختلف أدوات البحث العلمية المستعملة، ومن خلال هذا الفصل فسوف نحاول في هذا الفصل القيام بعرض البيانات وتحليلها وتأويلها تأويلاً سيولوجياً لمعطيات المقابلات وشبكة الملاحظات التي تم إجرائها.

أولاً: - عرض وتحليل مضامين الملاحظة.

1- عرض وتحليل بيانات شبكة الملاحظة بالمشاركة: كما سبق الذكر سابقاً فقد اشتملت عملية الملاحظة بالمشاركة في سياق الدراسة الحالية وقد كانت الملاحظة جماعية وفردية حيث تضمنت الملاحظة عشروضعيات مهنية وكل وضعية مهنية تضم مجموعة من المشاركين حسب مجال ومكان العمل وفيما يلي جدول تفصيلي لذلك:

الجدول رقم (9) يبين بيانات شبكة الملاحظة بالمشاركة للوضعيات المهنية المختلفة .

| رقم الوضعية | التاريخ | المكان | المجال | الوقت | الموقف الملاحظ في مكان العمل | تحليل وتفسير الموقف |
|-------------|-----------------------|--------|----------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01 | من 6 إلى 9 أبريل 2022 | ثانوية | القسم وقاعة الاساتذة | الفترة المسائية والصباحية | -تحضرا لأستاذة (27 سنة، عام خيرة ،متعاقدة على منصب شاغر) في الوقت المحدد، لتتأخر في أحد الأيام لبضع دقائق لظروف قاهرة كونها تسكن بعيدا عن العمل، ويقابلها في نفس الوقت سخط من طرف المشرفين عن تأخرها. -تقوم الأستاذة بشرح الدرس مع محاولتها لتوظيف مختلف أفكارها في مجال العمل مثلا التركيز على التلاميذ الضعفاء من أجل تحسين مستواهم من خلال اشراكهم في العملية التعليمية. -الإنشغال بالعمل بحيث تظهر نوعا من الحماسة والجدية في العمل وفي التعامل مع | تعتبر هذه المبحوثة من العمال المتعاقدين على منصب شاغر لمدة سنة كاملة خلال السنة الدراسية الجارية ،وقد أبدت انضباطا كبيرا واحتراما لمواقيت الدخول والخروج وفق ما يحدده النظام الداخلي للمؤسسة وما يفترضه التنظيم القانوني للعمل، ويحكم أنها أستاذة فإن الوصول في الوقت المناسب يعد ضرورة لا بد منها ،فنادرا ماتتأخر أو تتغيب وإن حدث فيكون لبضع دقائق ولأسباب خارجة عن النطاق، لأن ذلك سيكون بمثابة السبب الأساسي لفسخ العقد وعدم الحصول على فرصة ثانية في التعاقد ،أضف إلى ذلك |

| | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------|--------------------------------|-----------|
| <p>فقد أبدت نوعا من الحماسة والصرامة والجدية في أداء العمل بما يضمن لها نوعا من التميز وإثبات الذات كأستاذة لها كفاءات وقدرات تؤهلها لممارسة هذا العمل مثلها مثل زملائها الدائمين ، أما بخصوص التعاون والإندماج مع فريق العمل فهناك نوع الانفراد بالعمل وعدم الاجتماع مع الأساتذة ومشاركتهم أطراف الحديث فبمجرد الانتهاء من العمل تتصرف وإن صادف تواجدها في قاعة الأساتذة فمن باب التنسيق مع أساتذة المادة الواحدة بخصوص الفروض ، الامتحانات وتنفيذ البرنامج ، هذا مايعكس وجود نوع من التمييز والاحتقار من طرف الأساتذة الدائمين لهذه الفئة باعتبارهم أقل كفاءة وتكوننا وأقل رغبة في العمل وتحكما في أساسياته ، ومن الملفات للانتباه عند هذه المبحوثة سعيها المستمر نحو إيجاد أفكار جديدة تسهل طريقة العمل وتوصيل الفكرة للتلميذ ، من خلال اعتماد وسائل التكنولوجيا الحديثة ، اعتماد التقسيم الزمني للحصة ، اعتماد مختلف التقنيات الحديثة في التدريس كالعصف الذهني .</p> | <p>التلاميذ.</p> <p>-في فترة الراحة تدخل قاعة الأساتذة تلتزم الصمت والاستماع لأحاديث الزملاء وفي بعض الأحيان تذهب إلى الإدارة قصد تسوية بعض الإشغالات أو تجلس بالقسم وتنتظر دق الجرس للعودة للعمل.</p> <p>-هناك نوع من التنسيق مع أساتذة المادة واستفسار البرنامج وكيفية تنفيذه.</p> <p>-تسعى الأستاذة إلى تقديم بعض الأفكار في تقديم الدرس كطريقة العصف الذهني، التقسيم الزمني للحصة مع اعتماد بعض الوسائل التكنولوجية الحديثة في ذلك.</p> <p>-في أحد الأيام حدث شجار بين عاملة الأمانة وأستاذة قام الأساتذة باحتجاج وتضامن مع الأستاذة إلا أن هذه العاملة التزمت الحياد بل لم تعر للأمر انتباهها</p> <p>-بعد انتهاء الدوام تقوم العاملة بالانصراف من العمل.</p> | | | | | |
| <p>وقفنا من خلال هذه الملاحظة على مدى الالتزام الكبير الذي تتميز به هذه المبحوثتان فباعترارهما أستاذتان مستخلفتان على عطلا مرضية فقد أثبتتا مدى حسن بروج المسؤولية ، الانضباط في العمل ، إحترام مواقيت الدخول والخروج الذي يفرضه العمل و النظام القانوني للمؤسسة إذ أن الخروج عنه قد</p> | <p>تدخل العاملة الأولى (27 سنة، 3 أشهر عمل) والعاملة الثانية (30 سنة، شهرين عمل) وهما مستخلفتان في المتوسطة) في الوقت المحدد وذلك حسب طبيعة برنامج العمل والحجم الساعي اليومي (أي تواجدهما في المؤسسة لا يكون بصفة يومية وعلى توقيت واحد) لتلتحق كل واحدة منهما بالقسم وتتشغل بالعمل.</p> | <p>الفترة الصباحية والمسائية</p> | <p>قاعة الأساتذة والقسم</p> | <p>متوسطة</p> | <p>من 10 إلى 13 أبريل 2022</p> | <p>02</p> |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------|--------|---------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | | <p>-تقوم أستاذة رقم 1 بشرح الدرس مع محاولتها لتوظيف مختلف أفكارها في مجال العمل مثلا التركيز على التلاميذ الضعفاء من أجل تحسين مستواهم من خلال اشراكهم في العملية التعليمية.</p> <p>-تقوم الأستاذة رقم 2 بشرح الدرس مع محاولة ايصال الفكرة لكل التلاميذ بمختلف الطرق الممكنة ،حيث استخدمت مكبر الصوت والحاسوب في تعليم التلاميذ طريقة النطق الصحيح لكلمات اللغة الفرنسية عبر تطبيق مخصص لذلك .</p> <p>-في فترة الراحة يخرج التلاميذ من القسم ،يلتقي جميع الأساتذة في قاعة الأساتذة تجلس أستاذة متعاقدة واحدة في القسم في حين تدخل أخرى إلى قاعة الأساتذة وتلتزم الصمت وتستمع لأحاديث زملائها حتى يدق الجرس وتلتحق بقسمها.</p> <p>-تدخل الأستاذتان في بعض الأحيان إلى قاعة الأساتذة أو الإدارة قصد التنسيق مع زميلاتهن الدائمتين في عملية تنفيذ البرنامج وأسئلة الإختبارات ،أو قصد الحصول على وثائق شخصية أو كتابة تقرير بتلميذ.</p> <p>-عند انتهاء الدوام تخرج كل واحدة منهما من القسم وتتصرف من المؤسسة دون الحديث مع أي أحد من الزملاء .</p> | <p>يؤدي إلإلغاء العقد أو عدم تجديده مرة أخرى مما يجعل مستقبلهم المهني مهددا، هذا مايجعلهن يستغلن مختلف المهارات والقدرات المهنية التي تسمح لهن بتقلد مناصب عمل دائمة تُظهر مدى مسؤوليتهم وكفائتهم في تقلد ذلك هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد أظهرت هذه المبحوثتان نقص الاندماج وقلة المساعدات في وسط العمل باستثناء مايعد عملا تشاركيا كجلسات التنسيق ، الفروض ،الإختبارات ،وهذا باعتبار أنهما جديدتان في الميدان والنظرة الدونية للعمال الدائمين تجاه هذه الفئة حيث ينظرون إليهم بأنهم أقل خبرة وتكويننا مما يجعلهما يفضلن الإنفراد في العمل وكذا استغلال واستثمار جل وقتهم بما يعود بالنفع على التلميذ ،أما بخصوص توظيف الأساليب والأفكار الجديدة في العمل فقد أبدین رغبة كبيرة في تنفيذ مختلف أفكارهن الإبداعية التي تسمح لهن بالتميز رغم قلة الوقت الذي بالكاد لا يكفي لاستيفاد الدرس الذي يعد سبب أساسي في عدم تنفيذهن لتلك الأفكار ،أضف إلى ذلك محدودية الإنفراد في طريقة تنفيذ العمل لوجود هيئة عليا تراقب ذلك تتمثل في سلطة المفتش الذي يحدد لهن طريقة العمل وأداء المهام إذ يعد الخروج عنها كنوع من التجاوز الذي قد يعرضهن لفسخ العقد .</p> |
| 03 | من 17 أبريل إلى 19 أبريل 2022. | ثانوية | إدارة المؤسسة | الفترة الصباحية | <p>أظهرت هذه المبحوثة انضباطا كبيرا يظهر في إحترام مواقيت الدخول والخروج وتجنب التأخرات والغيابات ، الصرامة</p> | |

| | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------|-----------------------|-----------|
| <p>والجدية في العمل كما أبدت إندماجاً كبيراً بين زملائه، فبالرغم من وجود بعض النزاعات التي تميز مكان العمل سواء كان هذا النزاع بين العمال الدائمين أو المؤقتين إلا أنها كانت تلعب دوراً كبيراً في حل النزاعات سلمياً والتكفل بمختلف انشغالات زملائها خاصة المتعاقدين منهم، فهي تبدي رغبة كبيرة في تحمل المسؤولية في إنجاز العمل والتفاني والإلتقان في إنجازه، فبحكم عملها في أمانة المدير جعلها ذلك تبدي اهتماماً كبيراً بإنجاز الأعمال في وقتها دون تأجيلها مع محاولتها الدائمة لتقديم الأفكار والأساليب الجديدة في العمل أو اقتراحات قد تعود بالنفع في إنجاز العمل وسيره.</p> | <p>الحاسوب وتتشغل بالعمل، تقوم بين تارة وأخرى بتقديم الاقتراحات على المدير خاصة أن عملها في الأمانة، تستمر في العمل وهي تلتزم الصمت وأسلوب الحياد تجيب عن مختلف المراسلات التي تصل دون تأجيل كما نجد أنها تذكر المدير بتاريخ إرسالها وأجال الرد عليها</p> <p>- تأتي إحدى الزميلات تطلب منها المساعدة لتقوم بمساعدتها في ذلك</p> <p>- في أحد الأيام تم تسجيل غياب إحدى زميلاتها المتعاقبات لتقوم بتعويضها وإنجاز مهامها بدلاً عنها.</p> <p>- في أحد الأيام حدث سوء تفاهم بين زميلتين متعاقبتان قامت بفك النزاع وحل الإشكال بينهما خاصة أن الإشكال قائم على المهام الموكلة ومن يقوم بإنجازها، وبعد انتهاء الدوام تتصرف من العمل.</p> | | | | | |
| <p>من اللافت جداً أن هذه المبحوثة تعمل كأستاذة لأول مرة خاصة بعد حصولها على التكوين الجامعي أين أصبح البحث عن فرصة عمل ولو في إطار عقد محدد المدة أمر شبه مستحيل، هذا ما يشكل لديها تصورات معينة حول مدلول العمل التعاقدية، حيث ترى أن هذا المهنة ستفتح لها المجال نحو فرصة التوظيف في منصب عمل دائم هذا ما يجعلها تنتظر إلى العمل على أنه واجب ولا بد من التحلي بالانضباط والمسؤولية، مع السعي نحو التجديد المستمر وتوظيف مختلف الأفكار والأساليب للعمل بكفاءة وفق ما يفرضه عليها التصور القانوني والتنظيمي لمفهوم العمل، أضف إلى</p> | <p>- أستاذة مستخلفة في ابتدائية (26 سنة شهر عمل) تحضر إلى العمل على الساعة السابعة صباحاً وخمسون دقيقة، تبدي حرصاً كبيراً للحضور في الوقت المحدد، كما أبدت تفاعلاً كبيراً مع التلاميذ وجدية في العمل، تدخل إلى القسم تقوم بتنظيم التلاميذ، بدء الحصّة والإنشغال بالدرس.</p> <p>- تحاول الترفيه على التلاميذ وتقديم الحصّة بأسلوب مشوق للتلميذ مع إشراك وتحفيز التلاميذ الضعفاء أو الذين يعانون من مشاكل دراسية.</p> <p>- بعد انتهاء الدوام تقوم بتنظيم التلاميذ في صف وإخراجهم من المدرسة ولا تخرج حتى يخرج جميع التلاميذ</p> | <p>الفترة الصباحية</p> | <p>في القسم والساحة</p> | <p>ابتدائية</p> | <p>30 أبريل 2022.</p> | <p>04</p> |

| | | | | | | |
|-----------|-----------------------------------|----------------|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | | <p>-في المساء تعود الى العمل بتوقيت الثانية عشر وخمسون دقيقة إلى القسم وتتشغل بعملها.</p> <p>-بالنسبة لعلاقتها بزملائها في مجال العمل لا تتعدى التنسيق مع الأستاذة من نفس المستوى التعليمي، أو للإستفسار عن شيء غامض يتعلق بطريقة تنفيذ وسير المنهاج التعليمي والاختبارات.</p> | <p>ذلك فإن تقمصها للهوية المهنية للأستاذ وماتحملها من عناصر مميزة في إطار العمل وسياقه الاجتماعي يستند إلى المكانة الاجتماعية التي يعكسها البعد الاجتماعي للعمل هذا من جهة ومن جهة أخرى اعتبار هذه المرحلة مرحلة أولى لاكتساب الخبرة وصناعة الإسم المهني ،كل هذه الاعتبارات ستمنح لها حسب تصورها فرصة لتجديد العقد سواء في نفس المؤسسة أو الحصول على عقد جديد في مؤسسة أخرى.</p> |
| <p>05</p> | <p>من 30 أبريل إلى 7 ماي 2022</p> | <p>ابتدائي</p> | <p>إدارة المدرسة والساحة</p> | <p>الفترة الصباحية والمسائية</p> | <p>-حضورالعاملة رقم1(36سنة،11سنة خبرة) والعاملة رقم 2 (35سنة ،11سنة خبرة) وهما عاملتان من عقود الإدماج المهني على الساعة الثامنة، بحيث تعمل هاتين العاملتان مع بعض وفي نفس الفترة(صباحا ،مساء) بالنظر الى العمل التناوبي وتقسيم لفترات العمل.</p> <p>-حضورأستاذتان إلى الإدارة تقوم هاته العاملات بالاهتمام بإنشغالات الأساتذة والتلاميذ والرد على مختلف استفسارات الأولياء، يتبادلن الحديث معهن أين تقوم أستاذة بسؤالهن عن الجديد في وضعيتهن المهنية بعد عملية الإدماج الأخيرة حيث تجيب إحداهن بنوع من التذمر من هذه السياسة خاصة أن ذلك لم يمسهن ولم يتضح وضعهن بعد خاصة أنهما على مشارف نهاية تجديد العقد بالإضافة إلى عدم وضوح مهامهما.</p> <p>-في أحد الأيام تغيب إحداهن لتتصل بالمدير وتخبره عن سبب الغياب كي يقوم هو بالإتصال بزميلتها لتعوضها .</p> | <p>يبدوان المبحوثات تعودن على العمل بشكل روتيني يومي بعيد عن مختلف الأفكار الجديدة في العمل حتى وإن كانت فإنها تبدو محدودة وفي مجالات معينة حين يفتح المدير المجال لهن ،عدى ذلك يرونه كنوع من التجاوز للصلاحيات ،فالعامل بينهن قائم على تقسيم العمل وفق جماعات عمل مبنية على الصداقة ،المحبة ،الانسجام العقلي والانتماء المهني بينهم،الأمر الذي يجعلهن مندمجات بصفة كبيرة جدا داخل مجال العمل ،هذاما يدفعهن نحو المبادرة إلى مساعدة الزملاء،أضف إلى ذلك هناك انضباط ومسؤولية تجاه أداء المهام مع احترام الوقت لدى هؤلاء المبحوثات حتى وإن كان يبدو ذلك بدرجة متوسطة بسبب الغياب أو التأخرات ، الخروج عن الموعد المحدد والتي تكون في العادة نتيجة ظروف خاصة وتكون بإذن مسبق من طرف المسؤول خاصة عند استكمال مختلف الأعمال مما يوضح عدم وجود</p> |

| | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------|----------------|----------------------------|-----------|
| <p>ضرورة لتواجدهم في المؤسسة في ذلك الوقت، كما اتضح لدينا جليا أن هناك نوع من اللأمن الوظيفي للعمل التعاقدى رغم ما يوفره من قدر للحماية الاجتماعية والأمان المهني للعامل جعلت منه نوعا من الاستثناء الاجتماعي نتيجة للدلالة الرمزية المتمثلة في غموض الدور وتوقعات المستقبل المهني في ظل التبعية المطلقة لتحولات منظومة العمل.</p> | <p>- الانشغال بالعمل بصفة جماعية تعاونية بينهن، الخروج للساحة فترة للرد على الهاتف والعودة مرة أخرى للعمل ثم تصفح الهاتف، والعودة للعمل مرة أخرى، انتظار أوامر المدير.</p> <p>-تقوم العاملة I بجمع أغراضها بعد استكمالها للأعمال وتتهياً لطلب الإذن من طرف المدير قصد الخروج.</p> <p>-في المساء تحضر عاملة أخرى(38سنة، عامين خبرة) بنصف ساعة من بداية الدوام،تقوم بدخول الإدارة وتجلس في المكتب تنتظر حضور المدير أو أحد الأساتذة،بعد مدة تخرج من الإدارة لتجلس في الرواق لتتحدث مع الأساتذات في فترة الراحة،أو تقوم بالذهاب إلى القسم في حالة وجود طارئ عند إحدى الأساتذات</p> <p>-بعد حضور المدير تقوم بإنجاز بعض المهام التي كلفها بها،بعد وصول وقت انتهاء الدوام تتتهياً لطلب الإذن قصد الإنصراف بعد أن تبقى من توقيت العمل سوى القليل .</p> | | | | | |
| <p>بالنظر إلى الحضور الدائم والقوي مع أفراد هذه العينة فقد كشفت الملاحظة اليومية لهاتين المبحوثتان اختلافا بين ما هو موجود لدمال الإدماج المهني في الابتدائيات،فقد أظهرت هاتين المبحوثتان احتراما كبيرا لمواقيت الدخول والخروج وذلك لتجنب مختلف الاستفسارات والمشاكل التي تجر عن عدم الحضور</p> | <p>(حضور3عاملات من عقود الإدماج المهني 11سنة خبرة،أعمارهن 36و38سنة) في الوقت المحدد،فهن يعملن في الفترة الصباحية.</p> <p>-تجلس عاملة واحدة في الإستشارية والخروج بين كل ساعة وأخرى أثناء فترات الراحة وبين الحصص لتأطير التلاميذ،تصفح الهاتف ثم العودة للعمل،جلوس عاملة في المكتبة مع إنشغالهما بالمطالعة وتصفح مواقع التواصل</p> | <p>الفترة الصباحية والمسائية</p> | <p>إدارة المؤسسة</p> | <p>لمتوسطة</p> | <p>من 6 إلى 9ماي 2022.</p> | <p>06</p> |

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| <p>في الموعد المحدد بحكم أن إحداهن تعمل كمشرفة تربوية والتواجد في الوقت المحدد في العمل يعد ضرورة ، رغم أنهم لا يبدون اهتماما أكثر في العمل مع وجود نوع من التأجيل للمهام خاصة إذا لم تكن هناك ضرورة لإنجازها في وقتها وفي بعض الأحيان الرغبة في الإنصراف في حالة عدم وجود عمل معين لأدائه وهذا ما عكسته المبحوثة المكلفة بالرقمنة ، ويعكس ذلك وجود نوع من النزاعات والعلاقاتية والمهنية بين زملاء العمل الناتج عن تصادم المهام والمصالح ، فغالبيتهم أبدت تذمرا كبيرا تجاه هذه الوضعية المهنية وطول فترة الاندماج والأمل في الحصول على منصب يتوافق مع المؤهلات العلمية ، غموض الدور وتوقعات المستقبل المهني ، كما كشفت لدينا الملاحظة أيضا اهتماما أقل بتوظيف مختلف الأساليب والأفكار الجديدة في العمل فهن يرون ذلك نوعا من تجاوز للصلاحيات وتضييعا للوقت والجهد أمام قلة الدعم المعنوي والمادي ومختلف التحفيز التي تشجع ذلك ، فالإكتفاء بأداء المهام الموكلة وبالقدر المحدود لديهم هو أقصى ما يمكن تقديمه مثلهن مثل العمال الدائمين ، فالبنظر لأجرهن ولمختلف الامتيازات مقارنة بزملائهم الدائمين الذين لا يبدون أي اهتماما بذلك فكيف لهن أن يقمن بذلك ، أما بخصوص الاندماج في الوسط المهني بدى متوسطا وهذا نتيجة تقسيم العمل والعمل بالفترات مما يعطي فرصة أقل للتواجد الدائم داخل</p> | <p>الاجتماعي مع الرد على إنشغالات التلاميذ في حالة الحضور ، أما العاملة الأخرى تتواجد في مكتب المدير تقوم بإنجاز الأعمال التي كلفها بها بكل سرعة لكي تتصرف لإنشغالاتها الإجتماعية ، أما الأخرى لاتخرج إلا بعد استكمال الدوام . ، كما أبدت العاملتان اندماجا كبيرا مع بعضهن البعض ، في حين أبدت عاملة أخرى عن وجود سوء تفاهم وانسجام مع أحد زملائها الدائمين فهي تبدي تذمرا مستمرا منه دوما ، كما تقوم بالشكوى الدائم المستمر والإقصاء والتهميش لقدراتها من طرف المدير خاصة أنها ترى في جلوسها في المكتبة عبارة عن كبح لمواهبها وقدراتها .</p> <p>-في الفترة المسائية تحضر عاملة أخرى (34 سنة، 11 سنة خبرة) على الساعة الواحدة والربع تقوم بالالتحاق بالساحة لتأطير التلاميذ ثم تعود إلى مكتب المشرفين تجلس وتقوم بتصفح الهاتف حتى يرن الجرس تقوم بالخروج للساحة تعود مرة أخرى لتتسغل بالهاتف مرة أخرى وفي بعض الأحيان تجيب عن استفسارات زملائها المشرفين الدائمين ، أو تدخل مكاتب المصالح الأخرى لبضع دقائق سواء لانشغالات شخصية أو لتناول أطراف الحديث .</p> <p>-في يوم ما تقوم إحدى العاملات بالاتصال بأحد الزملاء قصد كتابة طلب غياب لظرف خاص .</p> <p>-بمناسبة يوم العلم تقوم بمساعدة الزملاء في تحضير الجوائز للتلاميذ المتفوقين قصد تكريمهم .</p> <p>-عند الساعة الرابعة ونصف تستعد العاملة</p> | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|---------------|----------------------------|
| <p>المؤسسات وفرصة أقل للاحتكاك مع مختلف الزملاء سواء متعاقدًا أو دائماً مما ينعكس ذلك على مستوى تبادل المساعدات والتعاون في مجال العمل .</p> <p>-تم إدماج عاملة واحدة في رتبة عون إدارة أبدت الأخرى قلقاً تجاه وضعيتهن وتساؤلاً مستمرا عن ذلك .</p> <p>-تم إدماج عاملة أخرى في رتبة متصرف في نفس المؤسسة ليتم تغيير مكان عملها في الأمانة حيث أبدت استعداداً كبيراً ونشاطاً في العمل وحضوراً دائماً وفي الوقت المحدد.</p> <p>-أبدت العاملتان المتبقيتان غير المدمجتان قلقاً وإحباطاً كبيراً تجاه العمل ورغبة أقل في إنجاز المهام ،مع تدمير كبير تجاه سياسة التنازل عن الشهادة قصد الإدماج ،فنجدهما تقومان باستشارة الزملاء عن ذلك ،للتنازل واحدة لظروف أسرية وترفض أخرى نفس المصير .</p> | | | | | |
| <p>أظهرت هذه المبحوثة من خلال ملاحظتنا والتي هي عاملة في إطار الشبكة الاجتماعية انضباطاً والتزاماً أكبر بمواعيد الدخول والخروج مع الصرامة والجدية والسعي المستمر نحو تقديم الجديد في الجانب غير الرسمي من العمل ،فباعتبارها متعاقدة إلا أن ذلك لا يمنعها وهذا راجع إلى الهدف الذي تسعى إليه وهو البحث عن مكانة اجتماعية ومهنية تغطي مكانتها الفعلية والتي هي عاملة شبكة اجتماعية ،فبالنظر إلى مستواها التعليمي الذي لا يتعدى الثانوي والأجر المتدني الذي تتقاضاه إلا أن رغبتها في</p> | <p>تحضر هذه العاملة (47سنة،شبكةاجتماعية،11سنة خبرة) إلى مكان العمل أحيانا صباحا وأحيانا مساء على حسب المستوى الذي توظره خلال فترة التفويج في ظل الأزمة الوبائية كوفيد 19.</p> <p>-تحضر العاملة في الوقت المحدد،لتلتحق بالساحة وتأطير التلاميذ ،تعود بعد ذلك لتقوم بالتنقل المستمر بين مصالح المؤسسة والحديث مع زملاء العمل .</p> <p>-تقوم أحيانا بالجلوس في مكتب المشرفين لتتبادل أطراف الحديث معهم أو مع مستشارة التربية ،أو مع زميلتها المتعاقدة إذا تناسبت فترة</p> | <p>في الفترة الصباحية والمسائية</p> | <p>إدارة المؤسسة والساحة</p> | <p>متوسطة</p> | <p>من 6 إلى 9ماي 2022.</p> |

| | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| <p>الظهور كمشرفة تربوية مثلها مثل العمال الدائمين جعلها توظف مختلف المهارات والأفكار والأساليب الجديدة وإنجاز مختلف المهام خاصة تلك التي لايفضل العامل الدائم أدائها باعتبارها أعمال ثانوية مما مكنها من بناء مكانة مهنية وسمعة محترمة بين زملائها ويظهر ذلك من خلال السؤال الدائم من طرف الأولياء عنها على أساس أنها مشرفة تربوية ،وقد ارتبطت جل نشاطاتها داخل المؤسسة بالإضافة إلى ماتم تكليفها به في مختلف النشاطات الثقافية والترفيهية التي تعطي للتميذ نفسا جديدا نحو إظهار إبداعه وتميزه ، ويتمثل ذلك في المشاركة في إحياء المناسبات المدرسية ،تنظيم الرحلات المدرسية ،تنظيم حفلات التكريم ، التنسيق بين الزملاء لتقديم التعازي في حالات الوفاة .</p> <p>كما أظهرت المبحوثة اندماجا كبيرا مع زملائها في العمل من خلال تقديمها لمختلف المساعدات والمبادرات المختلفة ،فهي في بحث دائم عن التميز والظهور ، هذا وإن دل على شيء فإنه يدل علأن هذه العاملة قد بلغت مرحلة عمرية متقدمة تفوق الأربعين سنة الأمر الذي جعل التفكير في الحصول على منصب عمل دائم وفي مرتبة أعلى أمر نادر الحدوث لديها حتى وإن خضعت لعملية الإدماج فإن إدماجها سيكون في مكان آخر يعطيها قيمة ومكانة اجتماعية أقل مما منحتة لها هذه المؤسسة التربوية التي بدأت العمل فيها منذ افتتاحها مما شكل لديها</p> | <p>عملها معها، تخرج أحيانا من العمل لتعود بعد ذلك لتقوم بإحضار بعض الحلويات وتقوم بتقسيمها على الزملاء ،الخروج إلى الساحة مرة أخرى .</p> <p>- حضورالمدير في الرقابة العامة تقوم بتقديم بعض اقتراحاتها بخصوص الرحلة التي سيقومون بها وبخصوص جمع بعض التبرعات قصد تكريم التلاميذ المتفوقين في شهادة التعليم المتوسط ، ليسألها هو الآخر عن عملية الإدماج أين أبدت تحسرا كبيرا على ترك المؤسسة كونها تود إدماجها فيها لأن عملية إدماجها سيتم في البلدية وفي رتبة أقل كون عقدها تابع لها،لكنها ستقبل ذلك لتحسين الأجر فقط وظروفها الاجتماعية .</p> <p>-القيام بتسجيل التلاميذ للقيام برحلة سياحية من تأطيرها.</p> <p>-حضور تلميذ من قبيلتها العشائرية يستفسر عن شيء تقوم باحتوائه والرد على انشغاله ونفس الموقف يتكرر مع الأولياء في كل مرة يحضرون للمؤسسة ،التدخل في كل موقف وحدث داخل المؤسسة .</p> <p>-في أحد الأيام تقوم بالذهاب إلى قاعة الأساتذة لتقوم بجمع التبرعات الخاصة بتقديم التعازي لزميلة في وفاة أحد أقربائها لتعود متندمة بعد ذلك من تصرف بعض الأساتذات وتماطلهن في ذلك.</p> <p>- في أحد الأيام تقوم بسقي النباتات المتواجدة بالمؤسسة في ظل تناسيها من طرف العمال المهنيين .</p> | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------|----------------|-----------------------------------|-----------|
| <p>نوعا من الإنتماء والولاء لهذه المؤسسة خاصة مع قربها لمكان سكنها ، شبكة العلاقات القريبة التي كانت تتمتع بها سابقا أعطى لها مكانة في المؤسسة وعملت على الحفاظ عليها الأمر الذي جعلها لاتفكر في المغادرة وعدم الرغبة في الإدماج وقبولها الأمر فسيكون تحسين الأجر هو الدافع الأساسي لذلك</p> | <p>-عند الساعة 11 صباحا أو الرابعة مساء تقوم بجمع أغراضها وتتهيا للخروج وتقوم بتوديع زملاء لأن دوامها قد انتهى مثلما تعودت عليه سابقا وألفته في هذه المؤسسة باعتبارها عملت فيها لعدة سنوات منذ افتتاح هذه المؤسسة .</p> | | | | | |
| <p>كشفت الملاحظة عن تدمير هؤلاء تجاه غموض دورهن ومستقبلهن المهني المرتبط بتحولات منظومة العمل وبالدرجة الأولى سياسة الإدماج المهني التي مست عددا كبيرا من هذه الفئة وباعتبارهم كدفعة أخيرة سيتم إدماجها في قطاع التربية خلال هذا الشهر وهم في انتظار لمقررات تعيينهم في رتبة مشرف تربوي الذي فتح المجال نحو عدة تحديات أخرى كالتنازل عن الشهادة، قرب أو بعد مكان العمل عن مكان السكن، غموض المهام المسندة في هذه الرتبة ، كل هذه الاحتمالات قد شكلت استثناء اجتماعيا لدى هذه الفئة وبالرجوع إلى ماتم ملاحظته عن هاته المبحوثات وهن في مجال العمل فقد أبدين انضباطا كبيرا ومسؤولية تجاه العمل وأداء المهام واندماجا كبيرا مع زملاء العمل سواء المؤقتين أو الدائمين رغم أن اندماجهن بدى أكثر مع عمال عقود العمل كجماعة مهنية تحكمها نفس التحديات الإجتماعية والمصير المشترك ،كما أثبتت هذه المبحوثات مدى حسهم بأهمية الوقت واحترامه من خلال تجنب التأخرات والغيابات قدر الإمكان ماعدى</p> | <p>حضور 3عاملات عقود الإدماج المهني العاملات في الابتدائية في الوقت المحدد يوميا، (تتراوح أعمارهن ما بين 36-38 سنة 11 سنة) خبرة لتغيب واحدة منهن في أحد الأيام ،وتأخر أخرى،هناك تقسيم لفترات العمل ، هناك نوع من التعاون بين هذه العاملات واندماج كبير بينهن</p> <p>- تحرص العاملة المكلفة بالرقمنة على استكمال عملها،مع انتظارالمسؤول قصد إصدارالأوامر لتنفيذها ،تقوم العاملات بمساعدة المديرية في تغليف واستخراج شهادات التكريم الخاصة بالتلاميذ المتفوقين ،حيث تقترح إحداهن طريقة انجاز ذلك.</p> <p>- يتبادلن أطراف الحديث عن عملية الادماج التي شملت أشخاصا دون آخرين ،أضف إلى ذلك عملية الإدماج في رتبة أقل من الشهادة والمتمثلة في رتبة مشرف تربوي مع التنازل عن الشهادة أين أبدت المبحوثات تقبلا بنوع من الإكراه حيث كل واحدة تشتكي للأخرى عن هذا الوضع الذي يروونه بالمجحف في حقهن ،كما أضفن في حديثهن عن مكان التعيين في المنصب الجديد ومدى قربه بمكان السكن وطول فترة انتظارهن لمقررات التعيين التي ينظرن له</p> | <p>الفترة الصباحية</p> | <p>إدارة المدرسة والساحة</p> | <p>ابتدائي</p> | <p>من 10 إلى غاية 14 ماي 2022</p> | <p>08</p> |

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------|---------------|----------------------------------------|
| <p>الحالات القصوى ،أما بخصوص توظيف الأساليب والأفكار الجديدة في العمل يعتمد على طبيعة المسؤول ،طبيعة العمل الموكل،ويظهر ذلك خلال حفلات التكريم .</p> | <p>بشكل من الغموض أوأشبه بالكذبة عليهم.</p> | | | | |
| <p>أظهر لنا هذا العامل والذي هو ذكر نوعا من الانضباط والالتزام نحو العمل مع احترام مواقيت الدخول والخروج خاصة أنه يعمل كمشرف تربوي منذ سنوات إذ يعد الحضور في الوقت ضرورة لايمكن تجاوزها أو الخروج عنها، أضف إلى ذلك فطبيعة التنشئة الاجتماعية لهذا المبحوث انعكست على تمثلاته القيمية تجاه العمل فهو من الناس الذين يقصدون العمل وينظرون إليه بنوع من التقاني والإلتقان والصرامة والجدية ،إذ يرى أن التسويق في العمل صفة ذميمة لاينبغي تواجدها داخل مجال العمل ، كما أظهر لنا اندماجا كبيرا مع فريق العمل على اعتبار أن العمل الجماعي يعود بالنفع على الجميع فهو من المبادرين الأوائل لمساعدة الزملاء، ويسعى دوما إلى تقديم الأفكار ومختلف الأساليب الجديدة في العمل ،فقد كان اهتمامه منصبا في مجال البرمجيات حيث يتمتع بكفاءة عالية فيه ،الأمرالذي جعل المسؤولين في هذه المؤسسة يعتمدون عليه في مختلف المشاكل الرقمية التي تواجههم ،هذا مافتح له المجال لكسب مكانة وسمعة مهنية داخل المؤسسة ، كما كشفت لنا الملاحظة أن هناك نوع من الحرج تجاه</p> | <p>- يدخل العامل(34سنة ،11سنة خبرة،عقد الإدماج المهني) إلى مكان العمل على الساعة الثامنة صباحا وعلى الساعة الواحدة ونصف مساء ، يقوم بالجلوس أمام الحاسوب في مكتب مستشار التربية يقوم بانجاز مختلف التقارير اليومية لمستشار التربية ، يأتي مشرف التربية يطلب منه ملف خاص بتلميذ يقوم بالبحث عنه ويقدمه له .</p> <p>- يأتي أحد الزملاء يقوم بالحديث معه ،بيدي هذا العامل تذكرا من ذلك لأن ذلك يعطله عن إنجاز مهامه .</p> <p>- في اختبارات الفصل الأخير نجد هذا العامل يقوم بمساعدة زملائه الدائمين تجده يقوم بإعداد رزنامات وطريقة سيرالإمتحانات في برنامج رقمي يساعدهم في إنجاز ذلك بعد برهة يأتي المدير ليسأله عن مشكل واجهه في أحد البرامج الرقمية.</p> <p>- في حديثه مع الزملاء عن موضوع الإدماج أبدى هذا العامل نوعا من الحرج تجاه سؤال أخذ زملائه عن هذا العمل ليجيبه أن لديه بديل آخر كعمل موازي في مجال التجارة يغطي له بعض الإحتياجات خاصة أن هذا العمل لايمكنه من بناء أسرة ،وفي نفس السياق فقد كشف عن مدى غموض المستقبل المهني لديه الذي شكلا تذكرا خاصة مع اشتراط التنازل عن الشهادة والتي</p> | <p>الفترة الصباحية والمسائية</p> | <p>إدارة المؤسسة</p> | <p>ثانوية</p> | <p>من 25 إلى 30 ماي 2022</p> <p>09</p> |

| | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|---------------|------------------------------|-----------|
| <p>هذا العمل خاصة أنه رجل والأجر الذي يتقاضاه لا يمكنه من بناء مستقبل وتكوين أسرة خاصة أنه عمل كمتعاقد لسنوات عديدة وعلى الرغم من أنه يمارس نشاط آخر في مجال التجارة خلال فترات الراحة الأمر الذي شكل له نوع من الغموض حول المستقبل المهني، بالإضافة إلى ذلك سياسة الإدماج المهني التي شكلت لديه نوعا من التذمر بخصوص ماتعلق بالتنازل عن الشهادة مقابل المنصب رغم الأمل الكبير في إدماجه في رتبة تتناسب ومؤهلاته العلمية.</p> | <p>تقبل ذلك كحل أفضل من التعاقد ،أو خوفا من إلغاء العقد</p> | | | | | |
| <p>أظهر لنا هذا العامل والذي هو ذكر نوعا من الانضباط والالتزام نحو العمل مع احترام مواقيت الدخول والخروج خاصة أنه يعمل كمشرف تربوي منذ سنوات إذ يعد الحضور في الوقت ضرورة لا يمكن تجاوزها أو الخروج عنها، أضف إلى ذلك فطبيعة التنشئة الاجتماعية لهذا المبحوث انعكست على تمثلاته القيمية تجاه العمل فهو من الناس الذين يقصدون العمل وينظرون إليه بنوع من التفاني والإتقان والصرامة والجدية ، إذ يرى أن التسوية في العمل صفة ذميمة لا ينبغي تواجدها داخل مجال العمل ، كما أظهر لنا اندمجا كبيرا مع فريق العمل على اعتبار أن العمل الجماعي يعود بالنفع على الجميع فهو من المبادرين الأوائل لمساعدة الزملاء ، ويسعى دوما إلى تقديم الأفكار ومختلف الأساليب الجديدة في العمل ،فقد كان اهتمامه منصبا في مجال البرمجيات حيث يتمتع بكفاءة عالية فيه</p> | <p>في موقف آخرت حضر عاملة(37سنة ،11سنة خبرة، عقد الإدماج المهني) إلى مكان العمل متأخرة عن الوقت المحدد بسبب المواصلات كونها تسكن بعيدا عن مقر العمل، تدخل إلى مكان العمل تتشغل بالعمل بنوع من الملل، التشاؤم والتذمر في هذا العمل بسبب طول فترة انتظار الإدماج .</p> <p>-تقوم بالخروج من المكتب بين الحين والآخر لأخذ قسط من الراحة والحديث مع الزميلات،وفي نفس السياق تبدي العاملة تذمرا كبيرا من هذا العمل التعاقدية وسياسة الإدماج الأخيرة التي لم تمسها من خلال حديثها مع زميلاتها ،حيث كشفت أنها لم تملك بديلا أمام هذه السياسة خوفا من إلغاء العقد ولظروفها الأسرية الخاصة التي تجعل حصول على منصب عمل ضرورة لا بد منها.</p> <p>-ت حضر أحد الزميلات تطلب المساعدة منها لتستجيب لطلبها وتأتي زميلة أخرى وتكرر نفس الطلب منها لتستجيب لطلبها مرة أخرى(تعاون)</p> | <p>الفترة الصباحية والمسائية</p> | <p>ادارة المؤسسة والمكتبة</p> | <p>ثانوية</p> | <p>من 25 إلى 30 ماي 2022</p> | <p>10</p> |

| | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| <p>،الأمرالذي جعل المسؤولين في هذه المؤسسة يعتمدون عليه في مختلف المشاكل الرقمية التي تواجههم ،هذا مافتح له المجال لكسب مكانة وسمعة مهنية داخل المؤسسة ، كما كشفت لنا الملاحظة أن هناك نوع من الحرج تجاه هذا العمل خاصة أنه رجل والأجر الذي يتقاضاه لا يمكنه من بناء مستقبل وتكوين أسرة خاصة أنه عمل كمتعاقد لسنوات عديدة وعلى الرغم من أنه يمارس نشاط آخر في مجال التجارة خلال فترات الراحة الأمر الذي شكل له نوع من الغموض حول المستقبل المهني،بالإضافة إلى ذلك سياسة الإدماج المهني التي شكلت لديه نوعا من التذمر بخصوص ماتعلق بالتنازل عن الشهادة مقابل المنصب رغم الأمل الكبير في إدماجه في رتبة تتناسب ومؤهلاته العلمية.</p> <p>في حين أبدت العاملة انضباطا وحضورأقل في المواعيد المحددة حيث يعكس ذلك بعد مكان العمل عن السكن ،قلة المواصلات التي تحول أمام انضباطها بالإضافة إلى الغيابات نتيجة الظروف العائلية ،كما تبين كذلك أن هناك إدماج كبير من طرف العاملة مع فريق العمل من ذوي العقود ،مما يعكس نوعا من التعاون وتبادل المساعدات بينهم بحكم المهام المتعددة التي أعطت لها نوعا من المرونة في التعامل مع الزملاء رغم وجود بعض النزاعات المهني والعلائقية نتيجة تداخل المهام والصلاحيات التي تحكمها المصالح</p> | <p>• -بخصوص عملها في المكتبة تقوم بتنظيم الكتب وإعادتها إلى مكانها المعهود . -أبدت المبحوثة عن وجود نوع من النزاعات المهنية والعلائقية التي تحكم مجال العمل خاصة عند سؤال أحد الزميلات حول إمكانية إنجازيعض العمل مع إحداهن لتجيبها عن ذلك بقولها (ياخي تَعْرِفِيهَا مَنَقَدْرش نَقُولُهَا وَلَا نَحْدَم مَعَاهَا) أو بقولها (مَاش خَدَمْتِي قَادِر تَقُولِي شَكُون قَالَك)</p> | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| <p>الأهداف والوظيفة المؤداة ، بالإضافة إلى هذا فقد أظهرت المبحوثة درجة أقل من حيث توظيفها لمختلف الأفكار والأساليب الجديدة في العمل كبرير نحو تأدية العمل بشكل روتيني يومي ، ويعود هذا إلى النظرة التشاؤمية تجاه العمل بهذه الصيغة لعدة سنوات دون إدماج أو حصول على منصب عمل دائم ومستقر تتجسد من خلاله مختلف المهام هذا ما عكس وجود نوع من عدم الاستقرار المهني لدى العاملة.</p> | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|

2- مناقشة نتائج الملاحظات وتفسيرها:

من خلال الجدول رقم(10)المبين أعلاه الذي يتضمن المواقف المهنية للملاحظات العشر ،وقفنا من خلاله إلى رصد مواقف وسلوكيات عمال العقود المحددة المدة وهم في مجال العمل أين بدا واضحا لدينا أن للفئة العمرية الشبابية(27-38سنة) التي يتميز بها هؤلاء العمال دور كبير في بناءتمثلات قيمية تجاه العمل،إذأن هؤلاء العمال ينظرون إلى العمل على نحو متمايز لما هو عند الفئات العمرية والمهنية الأخرى من ذوي المناصب الدائمة، إذأن هذاالدور لايتوقف من جانب العلاقة (عامل وعمل) وإنما من الجانب الذي يمثله العمل لهم من ناحية نوعه ،طبيعته ،مؤهلاته،بيئته وصورته الإجتماعية ،وهذا ما عكسته بعض المحددات ،كنوع العقد وصورته الاجتماعية ومدى تناسبه مع المؤهلات العلمية،الطور التعليمي ،الانتشئة الاجتماعية والتنظيمية،الظروف الاجتماعية والاقتصادية وتحولات منظومة العمل التي عكست بذاتها حالة من التذمر والاستياء والملل، بحيث انعكس ذلك على تمثلاتهم تجاه قيم الانضباط واحترام الوقت،التعاون ،انجاز المهام الموكلة الأمر الذي يؤثر على مستوى الأداء والمبادرة في العمل وتحقيق التميز من خلال طرح مختلف الأفكار الجديدة في العمل واقتراح مختلف الأساليب التي من شأنها أن تعود بالنفع على الجميع ، وهذا وبالعودة للجدول رقم (10) المبين أعلاه أظهرت مجمل الملاحظات بالمشاركة التي تم عرضها،وعلى الرغم من وجود عناصر مشتركة حضرت في بعضهن وميزت بعضها الآخرمايلي:

2-1- كشفت لنا الملاحظات رقم (1) و(2) و(3) و(4) و(6) و(7) و(9) عن وجود التزام كبير يظهر في احترام قيمة الوقت بالحضور الدائم في الوقت إلى العمل، وتجنب مختلف التأخرات والتغيبات، الصرامة والجدية في العمل، الانضباط في العمل وتأدية المهام في آجالها، ويبدو ذلك جليا بصفة أكبر عند المستخلفين على عطلة مرضية أو المتعاقدين على منصب شاغر أو لدى عاملة الشبكة الإجتماعية، وهذا نتيجة البحث عن المكانة المهنية والاجتماعية التي يمنحها العمل، أو تجنبنا للخصم أو لفسخ العقد وتجديده، هذاما يُظهر لنا جليا دور الخلفية الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية التي يحملها عمال العقود المحددة المدة من خلال تنشئتهم الاجتماعية بحيث تمثل جزءا كبيرا عن مساهمهم الاجتماعي والثقافي الذي يتمثلونه عن شكل تجارب ومواقف بحيث تتولد لديهم مكتسبات قبلية يحملونها عن العمل وعلى المضامين والمعاني التي يصبغها عليه.

2-2- هناك تفاعل وإندماج كبير مع جماعة العمل خاصة فئة الإدماج المهني فيما بينهم تعكسه مختلف المبادرات والمساعدات والتعاون في مجال العمل بين الزملاء هذا لأن طبيعة الوظائف في المؤسسات تحتاج إلى الاشتراك في بعض المهام قصد أدائها، هذا من جانب ومن جانب آخر يعكس لجوء هذه الفئة من العمال لتكوين جماعات العمل من ذوي العقود لتبادل الأدوار والتعويض لما توفره هذه الجماعات من رأسمال إجتماعي يمكن الفرد من تكوين روابط وعلاقات إجتماعية داخل وخارج ميدان العمل تساعدهم في عملية التواصل فيما بينهم بما يمكنهم من الحصول على بعض المكتسبات المادية والمعنوية في ظل وجود تقسيمات للجماعات المهنية مبنية على الظروف والتحديات الاجتماعية والمصير المشترك وهذا ما أكدته لنا الملاحظات رقم (3) و(5) و(7) و(8) و(9) و(10) .

2-3- أكدت لنا الملاحظات رقم (1) و(3) و(6) و(10) عن وجود بعض النزاعات المهنية والعلائقية بين جماعات العمل الأمر الذي يفضي بوجود جماعات المعارضة المبنية على المنافسة، الغيرة، الأمور الشخصية الذي ينعكس على تمثلات العمال تجاه العمل خاصة ماتعلق بإنجاز المهام، التعاون والإندماج في فريق العمل، الأمر الذي ينعكس على مستوى مبادرتهم لمساعدة الزملاء، توظيف الأفكار ومختلف الأساليب الجديدة في العمل .

2-4- كشفت الملاحظات العشر عن وجود نوع من اللأمن وعدم الاستقرار المهني لدى الكثير من المبحوثين من ذوي العقود نتيجة ماتعرضه تحديات العمل الجديدة المتعلقة بسياسة الإدماج وتبعاتها وإمكانية الحصول على منصب دائم في ظل نظرة هذه الفئة من العمال تجاه هذه السياسات التي يراها الكثير منهم على أنها سياسة غير ناجحة وذلك لما تقدمه من مدخول ضعيف ومحدودة بزمن ولا تكفي لسد

الحاجيات، وهذا ما أكدته حالة التذمر والإستياء تجاه الوضعية المهنية الهشة وغير المستقرة التي أبداهها معظم العاملين في هذه الصيغة من العقود .

2-5- هناك نوع من عدم التفاعل تعكسه حالة اللاندماج المهني المتمثل في قلة التعاون وتبادل المساعدات لدى المبحوثين المستخلفين والمتعاقدين على منصب شاغر في إطار جماعة العمل مع حب الإنفراد في العمل وهذا لطبيعة النظرة الدونية من طرف الزملاء خاصة الدائمين الذين يرونهم أقل خبرة وكفاءة وتكويناً وهذا ما كشفته لنا الملاحظة رقم (1) و(2) و(4) .

2-6- أظهر جميع المستخلفين سواء على منصب شاغر أو عطلة مرضية حماساً كبيراً في أداء العمل وميلاً نحو توظيف مختلف الأفكار والأساليب الجديدة في العمل التي تعطي لهم تميزاً في مجال العمل بما يعكس نظرة هذه الفئة العمرية للعمل على نحو متميز على الفئات الاجتماعية الأخرى باعتبارها فئة متخرجة حديثاً أظهرت مدى الحاجة الماسة في الظفر بمنصب عمل وتجديد العقد من طرف المسؤول في الأجال اللاحقة، بحيث يفتح لهم ذلك بوابة التوظيف الدائم في ظل الخبرة المهنية التي سيكتسبها خلال سنوات التعاقد وهذا ما أكدته لنا الملاحظة رقم (1) و(2) و(4) .

2-7- كشفت لنا الملاحظة رقم (5) و(6) و(8) و(10) عن إهتمام أقل بتوظيف الأساليب الجديدة في العمل والميل نحو العمل بشكل روتيني أو وفق ماتمليه لهم المهام التي أوكلت لهم من طرف المسؤول نتيجة محدودية الصلاحيات ومركزية القرارات ، إذ يعد ذلك بمثابة خروج عن المألوف وتجاوز للصلاحيات واختراق للقانون ، أو تضيق للوقت والجهد في ظل عدم وجود تقدير واعتراف بتلك الجهود وتشجيعها مقارنة بسنوات العمل الطويلة ، فهم لا يتمتعون بالمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات بل لازالوا لا يحظون بالمكانة الفعلية ولا يعلمون موقعهم في المؤسسة سواء من ناحية منصبهم أو من ناحية المهام الموكلة لهم مما يشعرهم بالاستبعاد والتهميش على الرغم من وجود نوع من الحماية الاجتماعية التي يمارسها بعض المسؤولين عليهم خاصة عند عمال العقود المحددة المدة العاملين في الابتدائيات.

2-8- أظهر بعض عمال الإدماج المهني نوعاً من التسويف في إنجاز المهام والحضور في الوقت وملا من الحضور إلى العمل في ظل عدم وجود أعمال يتم القيام بها وهذا ما انعكسه بعض مظاهر التأخر والرغبة في الخروج قبل نهاية الدوام ، الخروج بين الحين والآخر للساحة والإنشغال بالهاتف وهذا ما جسده وكشفت عنه الملاحظات رقم (5) و(6) و(8) و(10) كل هذا يكشف عن وجود تأثير لهؤلاء العمال بما يحدث في المجتمع من اختلالات قيمة تم اكتسابها من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية الجزائرية والنظر إلى هذا العمل على أنه مجرد تمضية وقت أو تقديم للعمل بقدر الأجر الذي يتقاضاه .

ومما لاشك فيه أن القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع والضغوط الاجتماعية قد تكون عائقاً يحول دون تنمية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى الأفراد أو عاملاً ميسراً ومعززاً لذلك، وبالنظر إلى الفصل الرابع من الإطار النظري (ص ص 199 - 201) فإن مختلف الدراسات المهمة بدراسة قيم العمل في التنظيمات أثبتت أن تمثيلات قيم العمل عند العمال في المؤسسات الجزائرية ماهي إلا نتاج عوامل ذات علاقة بالسياق الثقافي والاجتماعي التي تتواجد فيها، بحكم أن الأفراد يأتون إلى المؤسسات كعمال أو مسيرين يحملون معهم قيمهم الاجتماعية والثقافية والتي تختلف حسب نظرة كل فرد للعمل، فطبيعة تصرفاته تتم وفق قيم المجتمع وثقافته لأن البيئة الاجتماعية والثقافية هي التي تحدد معنى المواقف والاتجاهات التي يؤمن بها العامل ويفرزها في شكل ممارسات وتمثيلات للقيم تظهر في علاقاتهم مع الآخرين، ومن المعروف جداً أن القيم الاجتماعية للمجتمع والعامل الجزائري نابعة من الاعتقاد الديني الذي يدعو إلى التعاون والتآزر والتضامن و يتمثل ذلك في الدين الإسلامي.

فالعامل يحرص على احترام مقدسات دينه التي هي بمثابة موجبات للسلوك والتصرفات في كل المجالات الاجتماعية والمهنية وبالتالي تتحدد قيم الفرد واتجاهاته نحو العمل من خلال ما يحمله من مخزون قيمي مستمد من الدين الإسلامي على الرغم من التناقض القيمي الذي يشهده المجتمع والعامل الجزائري نتيجة القيم المغايرة التي حملتها ومزالت تحملها العولمة أو تلك القيم التي حملها التصور التنظيمي المستورد عن ثقافة الدين الإسلامي، وهذا ما يجسده لنا مفهوم الوقت عند العامل الجزائري، فهو يجد صعوبة في ضبط وقته لهذا دوماً يلتمس الأعذار لتبرير مخالفاتهم كقلة المواصلات والظروف الخاصة والتمارض.

فالعامل الجزائري لا يبذل إلا القليل من الوقت والجهد في العمل، ولذلك نلمس بروز مظاهر التسبيب واللامبالاة، كما أن هناك صعوبة لدى العمال تتجلى في عدم اقتناعهم للقيام بواجبهم فهم يرون أن الجهد الذي يقدمونه هو لفائدة غيرهم مما يؤكد عدم اقتناعهم بتاتا بما يقومون به في المؤسسة وبالتالي فإن وضعيتهم ضمن العلاقات الاجتماعية للإنتاج لا تفسر عدم انغماسهم في العمل أو لافتقادهم للوعي المهني بل يعود إلى رفضهم لظروف العمل فهم غير مرتبطين بالمؤسسة بالشكل الذي يتطلبه الحال، فهم لا يعتبرون أنفسهم مسؤولين، هذا ما يترجم هاته النظرة أن العمال ينظرون إلى المؤسسة على أنها لا تمنحهم الفرص لمبادراتهم وابتكاراتهم لتجربتها مما يولد لديهم نوع من التهميش الاجتماعي وعدم الاحترام بل والاحتقار حتى، فهي لا تمنحهم هوية وبالتالي تجدهم يبحثون عن أماكن تنشئة أخرى تجسد لهم ذلك كالحى والعائلة والقرية على اعتبار أنها تشكل لهم الركائز الأساسية في الحياة اليومية مما يؤدي ذلك إلى تأسيس شبه مجتمع موازي أساسه الروابط الجهوية والأسرية بحيث تشكل هاته الروابط شكلاً من أشكال الدفاع الذاتي لمواجهة التناقضات الحاصلة بين طموحاتهم واستحالة تحقيقها كل هذه المعطيات قد تسهم في بروز ممارسات سلبية

عند العمال في انجاز أعمالهم تظهر في قلة الحماس وعدم الرغبة في العمل والعمل وبروح معنوية منخفضة وبمعدلات تغيب مرتفعة وهذا ما شهدناه عند عمال العقود المحددة المدة .

ومن خلال ذلك وبالعودة إلى ماتم عرضه في الفصل الثالث من الإطار النظري نجد أن الابداع التنظيمي وتشجيعه في المؤسسات المبدعة يعتمد على استراتيجيات وقيادات وثقافات محفزة له، بحيث تعمل هذه المؤسسات على حشد مختلف الطاقات والقدرات الفكرية و الإمكانيات المهنية التي تدعم الابداع من خلال وجود نوع الثقافة التي تتبناها المؤسسة ،بحيث تساهم هذه الأخيرة بشكل كبير في تبني وخلق إبداعات تنظيمية، بحيث يتوقف نجاح هذه الإبداعات من خلال وجود ثقافة قوية تدعم جهود العاملين داخل المؤسسة ولا يتأتى ذلك إلا من خلال توفر مجموعة من القيم الموجهة لسلوك الأفراد التي تعد من أهم الأسباب البارزة التي تمكن العاملين داخل المنظمات من إظهار مآلديهم من قدرات إبداعية أو تحد منها ،إلأن ماتم رصده أن قيم العمل التي تعتمد على القهر والتسلط وعدم الاستماع لآراء العمال واقتراحاتهم تحد من الإبداع التنظيمي لدى العمال لأنها تخلق فئة مهنية منعزلة ومهمشة تفنقر إلى روح الابتكار والتجديد على عكس المؤسسات القائمة على قيم الانفتاح والتشجيع على الابتكار والتجديد عبر خلق جو تنظيمي يشجع مختلف الفئات المهنية ويمد لها يد العون والمساعدة.

ثانيا- عرض وتحليل مضامين المقابلات مع مفردات العينة.

1- عرض وتحليل الخصائص الشخصية للمبحوثين من العمال ذوي العقود المحددة.

1-1- العرض الكمي للبيانات وتفسيرها.

جدول رقم (10) يبين جنس المبحوثين حسب الطور التعليمي الذي تعمل به.

| الطور الجنس | ابتدائي | | متوسط | | ثانوي | | المجموع | |
|----------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة |
| ذكر | 00 | 00% | 00 | 00% | 1 | 1% | 1 | 1% |
| أنثى | 63 | 70% | 16 | 18% | 10 | 11% | 89 | 99% |
| المجموع | 63 | 70% | 16 | 18% | 11 | 12,22% | 90 | 100% |

القراءة والتأويل السيسولوجي: لاحظت الباحثة من خلال الجدول رقم (10) المبين أعلاه أن غالبية المبحوثين في مختلف الأطوار التربوية من فئة الإناث وذلك بنسبة 99% على عكس فئة الذكور التي سجلت نسبة 1% هذا مايفسر عزوف الذكور عن العمل في هذا النوع من الصيغ التعاقدية ،وهذا لاعتبار أن هذه العقود لاتوفر عائد مادي كبير، إذ أن قيمة الأجر التي يحصل عليها المتعاقد باختلاف الصيغ التعاقدية لاتكاد تتجاوز 15000 دج بالنسبة لعامل الإدماج المهني و 8000 دج لعامل الشبكة الإجتماعية مما لا يؤهله ذلك على تكوين أسرة وتأمين المستقبل وتوفير الحماية الاجتماعية له ولأسرته على مدى الحياة مثلما يوفره العمل الدائم، هذا بخلاف أجرة العامل المتعاقد على منصب شاغر أو استخلاف الذي يحظى بنفس امتيازات العامل الدائم غير أن مايميزه هو عدم الإستمرارية وارتباطه بانتهاء حالة الشغور على المنصب، هذا من جهة ومن جهة أخرى نظرة المجتمع التي تتميز بالاستهجان وعدم التقبل لمثل هذه العقود لما تشكله من غموض وعدم استقرار مهني واجتماعي خاصة بعد ترسخ فكرة العمل الدائم الذي ساد نظام العمل في الجزائر لسنوات عدة، هذا مايدل على أن توقعات العامل من عمله ترتبط بالقيم السائدة في المجتمع.

وفي نفس السياق فقد أظهرت الإناث إقبالا كبيرا على هذا النوع من العقود وذلك لما يوفر لها هذا العمل من عائد مادي ومن مكانة اجتماعية سواء داخل أسرهم أو في المجتمع ،هذا ما عبر عنه (ب.ع 50 سنة -مدير ابتدائية ،متزوج، 25 سنة أقدمية في العمل) في المقابلة رقم (1) من خلال سؤالنا عن سبب تفضيل المتعاقدين العمل في المؤسسات التربوية حيث أجاب على أن المكانة الاجتماعية التي تمنحها هذه المؤسسات للفئات العاملة فيها ،العمل المناسب للجهد أي غير مرهق مقارنة بالقطاعات الأخرى ،المعاملة الجيدة وتناسب هذه المؤسسات خاصة مع العنصر الأنثوي التي تضمن لها نوعا من الكرامة والحماية الاجتماعية من خلال العمل التناوبي الذي يناسب الكثير منهن باعتبارهن ربات بيوت ،في حين عبر (ع.ز، 46 سنة، مدير ابتدائية ،متزوج ،20 سنة أقدمية في العمل) في المقابلة رقم (2) على أن توفر الأماكن هو ما جعل فئة النساء يتداولن على مناصب العمل داخل هذه المؤسسات ،ويمكننا من خلال هذه المعطيات تفسير ذلك بالتطورات الحاصلة التي مست دور المرأة فبعدما كان يقتصر على الدور التربوي التقليدي الذي لا يتخطى حدود البيت إلى دور اقتصادي باعتبارها أحد العناصر المنتجة ،وقد رسم هذا التطور الاجتماعي نجاحا للمرأة في جعل العمل شيئا مشرفا لها بعد أن كان أحد الأمور المشينة في المجتمعات العربية.

جدول رقم (11) يبين الفئات العمرية والحالة العائلية للمبحوثين.

| الفئات | 30-25 | 35-30 | 40-35 | 40 فما فوق | المجموع |
|--------|-------|-------|-------|------------|---------|
|--------|-------|-------|-------|------------|---------|

| الحالة العائلية | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة |
|--------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| متزوج | 00 | %00 | 00 | %1 | 1 | %65 | 59 | %00 | 60 | %67 |
| مطلق | 00 | %00 | 1 | %00 | 00 | %00 | 00 | %00 | 1 | %1 |
| عازب | 9 | %10 | 1 | %12 | 11 | %7 | 6 | %10 | 27 | %30 |
| أرمل | 00 | %00 | 00 | %2 | 2 | %00 | 00 | %00 | 2 | %2 |
| المجموع | 9 | %10 | 2 | %16 | 14 | %72 | 65 | %10 | 90 | %100 |

-القراءة والتأويل السسيولوجي : من خلال الجدول رقم (11) المبين أعلاه يتبين أن الفئة المبحوثة يسودها عنصر الشباب بنسبة عالية إذ شكلت الفئة العمرية (30 - 35) نسبة 72% و (35-40) نسبة 16% في حين سجلت الفئة العمرية (25 - 30) نسبة 10% في حين تكاد تنعدم عن الفئة العمرية أكثر من 40 سنة ،حيث سجلت نسبة 2%.

ويعود ذلك إلى كون هذه الفئة من الشباب هم الأكثر استهدافا بهذه الصيغ من العقود التي عرفت انتشارا واسعا في ظل إنفتاح سوق العمل على الإقتصاد العالمي وكسياسة اعتمدها الدولة الجزائرية للقضاء على البطالة وهذا مايقره تشريع العمل في الجزائر لتحديد أقل من 35 سنة للفئة التي لها الحق الإستفادة من هذه العقود كما يعكس ذلك تزامن الفئة العمرية (30 - 35) مع مرحلة إنتشار هذا النوع من العقود في المؤسسات التربوية خاصة مع حصول هذه الفئة على تكوينها الجامعي ومرحلة البحث عن منصب عمل لتتناقص في الفترة الأخيرة بسبب مرحلة التشبع الذي وصلت إليه المؤسسات التربوية وعجزها نحو احتواء العديد الكبير للعاملين بمثل هذه العقود ،وهذا ما عكسته الفئة العمرية (25 - 30) ،أضف إلى ذلك أن هذه الفئة العمرية هي الأكثر نشاطا وحيوية وهو أمر طبيعي يعكس مرور هذه الفئة بفترة مابعد الدراسة ومرحلة البحث عن عمل قصد تحقيق الاستقرار مقارنة بالفئات الأخرى خاصة تلك التي تجاوز سنها الأربعين والتي ترى أنها لم يبق لها سوى القليل للحصول على التقاعد ولاجدوى من العمل في مثل هذه العقود .

وفي المقابل فقد لاحظت الباحثة أن نسبة المتزوجين قد بلغت نسبة 67% أما نسبة العزاب فقد بلغت 30% في حين بلغت نسبة المطلقين 1% أما الأرامل فقد شكلت نسبة 2%، هذا ما يوحي لنا أن غالبية

المبجوثين متزوجين وهم من فئة الإناث وهذا ماعكسه الجدول السابق رقم (10) أين تبين أن نسبة 99% من المبجوثين هم إناث، مما يعكس توجه هذه الفئة نحو العمل بهذه العقود للظروف الإجتماعية والأسرية وبالنظر إلى العائد المادي المعتبر الذي يوفره هذا العمل للمرأة ولأسرتها هذا من جهة ومن جهة أخرى ما يوفره هذا العمل من مكانة إجتماعية لها سواء في أسرتها أو في المجتمع، فقبول المرأة لهذا العمل ينطلق من قيم المجتمع التي تمجد المرأة العاملة وفي قطاع التعليم تحديدا ويتجسد ذلك من خلال توجهات الشباب الذكور في اختيار المرأة العاملة كزوجة المستقبل أفضل من الماكثة بالبيت وهذا لما تحققه من عائد مادي يساعد على مواجهة تكاليف الحياة الصعبة خاصة في الآونة الأخيرة وهذا ما تطرق إليه (ب.ع 50 سنة -مدير ابتدائية، متزوج، 25 سنة أقدمية في العمل) بقوله: (طَبِيعَةُ الْمَبْلُغِ الْمَمْنُوحِ الَّذِي يُعْطَى لِلْمَرْأَةِ خَاصَّةً مَكَانَةَ فِيمَا تَعَلَّقَ فِي تَكْوِينِ أُسْرَةٍ بِالنَّظَرِ إِلَى أَنَّ الْمُجْتَمَعَ يَنْظُرُ إِلَى أَنَّ الْمَرْأَةَ الْعَامِلَةَ أَحْسَنَ مِنْ الْمَاكِثَةِ رَغْمَ رَمْزِيَةِ الْمَبْلُغِ الْمُتَحَصِّلِ عَلَيْهِ).

ومن جانب آخر فبالنظر إلى النسبة المئوية لفئة العزاب والتي لا تشكل النسبة الغالبة إلا أننا لا يمكن إغفالها خاصة إذا مارجعنا إلى الجدول نرى أن أقل سن يتحدد في 25 سنة وهو السن الذي يسمح بتكوين أسرة خاصة بعد استفادهم لمرحلة التكوين الجامعي هذا ما يوحي لنا بأن عدم إقبالهم على ذلك مرتبط بعدم حصولهم على منصب عمل دائم والتفكير في موضوع الزواج سيكون بمثابة العائق نحو تحقيق طموحاتهم المهنية وهذا نتيجة الأثر الكبير لعناصر خارجية كالإعلام، وتقنيات التكنولوجيا الحديثة في تنشئة الشباب وتكوين شخصيتهم وطموحاتهم في ظل الإبتعاد عن السياق الاجتماعي التقليدي للمجتمع الجزائري .

جدول رقم(12) الخاص بالمستوى التعليمي للمبحوثين وآبائهم.

| المستوى التعليمي | المبحوث | | الأب | | الأم | |
|------------------|---------|--------|---------|--------|--------|---------|
| | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | النسبة | التكرار |
| أمي | 0 | %0 | 58 | %65 | 58 | 65% |
| ابتدائي | 0 | %0 | 10 | %11 | 22 | 25% |
| متوسط | 0 | %0 | 20 | %22 | 5 | %6 |
| ثانوي | 2 | %2 | 2 | %2 | 2 | %2 |
| جامعي | 88 | %98 | 00 | %00 | 2 | %2 |
| المجموع | 90 | %100 | 90 | %100 | 90 | %100 |

-القراءة والتأويل السسيولوجي: يوضح الجدول رقم (12)المبين أعلاه توزيع أفراد العينة على حسب متغير المستوى التعليمي أن النسبة الأكبر من المبحوثين يحظون بتعليم جامعي وهذا ما بينته نسبة 98% في حين مثلت 2% نسبة المبحوثين ذوي التعليم الثانوي في حين انعدمت النسبة عند المستويات الأخرى ،ويعود ذلك إلى طبيعة هذه المؤسسات ونوعية العمل فيها الذي يحتاج إلى عدد كبير من اليد العاملة التي تحظى بمستويات تعليمية عالية لديها وتحظى بكفاءة وتكوين نظري تخولها للعمل كأساتذة أو في الإدارة بمختلف مصالحها،كما يعكس كذلك توجه سياسة الدولة نحو هذه العقود قصد الموازنة بين طلبات العمل والعرض في ظل الطلب المتزايد على مناصب العمل من طرف الشباب المتخرج من الجامعات وفي المقابل يتبين أن غالبية آباء المبحوثين لا يحظون بمستوى تعليمي عالي وهذا ما بينته نسبة 65% من المبحوثين مقارنة بالمستويات الأخرى التي سجلت نسب أقل ، ويعود ذلك إلى أن هذه الفئة عايشة مرحلة الاستعمار والسنوات الأولى من الاستقلال أين ورثت منظومة مؤسساتية هشة بعد أن عمل المستعمر لسنوات على طمس الهوية الوطنية ومعالم تاريخ الشعب الجزائري ،فبالكاد نجد مؤسسات تربوية متكاملة فهي خاضعة للتعليم المدرسي الفرنسي وإن وجدت مؤسساتها كانت تنحصر على هياكل بسيطة متمثلة في الزوايا والكتاتيب والجمعيات التي عملت جاهدة في الحفاظ على مقومات الشخصية الإسلامية والهوية الوطنية وتعليم اللغة العربية، إذ كان من الصعب جدا تغيير هذا النظام الموروث بين عشية وضحاها الأمر، الذي ساهم بشكل كبير في عدم الاقبال على المدارس والإهتمام بالتعليم هذا من جانب ومن جانب آخر الظروف الاجتماعية الصعبة خلال مرحلة

الاستعمار الفرنسي، إلا أن هناك تحسن ملحوظ بالنسبة للمستوى التعليمي للأبناء، فأغلب المبحوثين يملكون مستوى جامعي مما يؤكد الجهود الجزائرية في دعم السياسة التعليمية بعد الاستقلال التي استقادت منها أجيال الاستقلال مقارنة بالأجيال الأولى حديثة العهدية .

جدول رقم (13) الخاص بمهنة آباء المبحوثين.

| المهنة | الأب | | الأم | |
|---------|---------|--------|---------|--------|
| | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة |
| متقاعد | 50 | 56% | 4 | 4% |
| لا يعمل | 10 | 11% | 77 | 86% |
| موظف | 20 | 22% | 2 | 2% |
| متوفي | 10 | 11% | 7 | 8% |
| المجموع | 90 | 100% | 90 | 100% |

-القراءة والتأويل السسيولوجي: لاحظت الباحثة من خلال الجدول رقم (13) والمبين أعلاه والذي يتعلق بمهنة الأب لدى المبحوثين فقد أظهرت النتائج أن غالبيتهم متقاعدين بنسبة 56% في حين أظهرت 22% نسبة الموظفين لتليها نسبة 11% لكل من الذين لا يمارسون أي عمل أو متوفي ، هذا مايفسر أن الفئة العمرية لأولياء العينة المبحوثة قد تجاوزت سن الستين ودخولهم مرحلة الشيخوخة ، فالبنظر إلى أعمار الفئة المبحوثة التي جاوز غالبيتها سن الثلاثين فإنه من المنطقي جدا أن يصل أوليائهم سن التقاعد ، خاصة أنهم مارسوا أعمالا سابقة حتى ولو كانت بسيطة بالمقارنة بالمستوى التعليمي الذي يتميزون به، ،حيث يمكن تفسير ذلك بسياسة النظام الاشتراكي في الجزائر الذي لعب دورا اجتماعيا في عملية التوظيف دون النظر إلى المستوى التعليمي العالي والكفاءة والمهارة الأمر الذي أعطى لهؤلاء فرصة الحصول على مناصب عمل دائمة مكنتهم من الاهتمام بأسرهم وتحقيق نوع من الاستقرار المهني والحماية الاجتماعية والتأمين حتى ولو كانت تلك الأعمال التي يقومون بها جد بسيطة، هذا مايكشف أنغالبيتهم من الطبقة الوسطى من متقاعدي القطاع العمومي الذين تلمسوا انعكاسات المرحلة العمومية وآثارها عليها، لهذا هذه الفئة تقبل العمل بالتعاقد مع صعوبة ظروفه .

هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد تمثلت غالبية وظائف الموظفين الحاليين والذين هم على أبواب التقاعد في بعض الأعمال البسيطة كالعامل في إطار الشبكة الاجتماعية، حارس، عامل مهني، أعمال حرة، في حين كشف الجدول أن غالبية أمهات المبحوثين ماكثات بالبيت وهذا ما أكدته نسبة 86% الأمر الذي يفسر أن هذه الفئة عايشة إطارا اجتماعيا وسياقا زمنيا في سنوات السبعينات والثمانيات التي كانت تبرز ملامحه في سيادة العائلة الممتدة التي عبرها عنها الباحث الجزائري عبد اللطيف بن اشهنو في كتابه عن الأسرة الجزائرية، أين كان العمل في إطار الملكية العائلية وكان العمل خارج هذا الإطار يعد نوعا من الإستثناء وشيئا مشينا عند المجتمع الجزائري، حتى وإن كانت بعض النساء تزاوئن بعض الأعمال إلا أنها تقتصر على مجال الخياطة، الغزل والنسيج بالإضافة إلى ذلك فإن تعليم المرأة في تلك الفترة كان جد محتشم وهذا ما كشفه الجدول السابق رقم (12) عن المستوى التعليمي إذ كان يقتصر على بعض الفئات التي برزت ملامحها في النسبة التي تشكلها وهي 4% و 2% وفي الغالب يشغلن في مجال التعليم أو الصحة كأحد الميادين التي عرفت إقبالا كبيرا من طرف النساء في تلك الفترة لما توفره من مكانة إجتماعية وسمعة طيبة و تلبية لإحتياجات الدولة في تلك الأثناء، وهو ما يفسر لنا طبيعة المحيط المهني للأسرة التي نشأت فيه فئة العاملين بالعقود المحددة والذي دفعهم لقبول هذا العمل الهش رغم صعوبته وهشاشته الإجتماعية.

1-2- استنتاج عام خاص بالبيانات الشخصية لعينة العمال ذوي العقود المحددة:

أظهرت محتوى البيانات الشخصية عدة نقاط تتمثل في :

أ- أن جميع المبحوثين من جنس الإناث وهذا ما شكله نسبة 99% مما يفسر عزوف الذكور عن العمل في هذا النوع من الصيغ التعاقدية، وهذا لإعتبار أن هذه العقود لا توفر عائد مادي كبير يؤهل الفرد على تكوين أسرة وتأمين المستقبل وتوفير الحماية الاجتماعية له ولأسرته على مدى الحياة، في حين قبوله من طرف الإناث لما يوفره من فرص للعمل لتحقيق طموحهن الاجتماعي في قطاع التعليم رغم هشاشة ظروف العمل فيه (أنظر الجدول رقم 10).

ب- أن الفئة المبحوثة يسودها عنصر الشباب بنسبة عالية إذ شكلت الفئة العمرية (30-35) نسبة 66% و (35-40) نسبة 22% ويعود ذلك إلى كون هذه الفئة من الشباب هم الأكثر استهدافا بهذه الصيغ من العقود التي عرفت انتشارا واسعا في ظل إنفتاح سوق العمل على الإقتصاد العالمي وكسياسة اعتمدها الدولة الجزائرية للقضاء على البطالة وهذا ما يقره تشريع العمل في الجزائر وفي المقابل شكلت نسبة المتزوجين 67% أما نسبة العزاب فقد بلغت 30% في حين بلغت نسبة المطلقين 1% أما الأرامل فقد شكلت نسبة 2%، هذا ما يوحي لنا أن غالبية المبحوثين متزوجين، مما يعكس توجه هذه الفئة نحو العمل بهذه العقود

للظروف الاجتماعية والأسرية وبالنظر إلى العائد المادي المعتبر الذي يوفره هذا العمل للمرأة ولأسرتها هذا من جهة ومن جهة أخرى ما يوفره هذا العمل من مكانة إجتماعية ،وبحثا عن فرصة للعمل سعيا نحو الإدماج المهني (أنظر الجدول رقم 11).

ج- تبين أن غالبية المبحوثين على حسب متغير المستوى التعليمي يحظون بتعليم جامعي وهذا ما بينته نسبة 98% ويعود ذلك إلى طبيعة هذه المؤسسات ونوعية العمل فيها الذي يحتاج إلى عدد كبير من اليد العاملة التي تحظى بمستويات تعليمية عالية لديها وتحظى بكفاءة وتكوين نظري تخولها للعمل كأساتذة أو في الإدارة بمختلف مصالحتها، كما يعكس كذلك توجه سياسة الدولة نحو هذه العقود قصد الموازنة بين طلبات العمل والعرض في ظل الطلب المتزايد على مناصب العمل من طرف الشباب المتخرج من الجامعات وفي المقابل تبين أن غالبية آباء المبحوثين لا يحظون بمستوى تعليمي عالي وهذا ما بينته نسبة 65% ويعود ذلك إلى الظروف الاجتماعية التي خلفها الاستعمار الفرنسي إذ كان من الصعب جدا الالتحاق بالمدارس بسبب الفقر وقلة التكاليف المادية حيث كان يقتصر التعليم آنذاك على فئة قليلة من أفراد المجتمع (أنظر الجدول رقم 12).

د- تبين أن آباء المبحوثين متقاعدین بنسبة 56% في حين أظهرت 22% نسبة الموظفين لتليها نسبة 11% لكل من الذين لا يمارسون أي عمل أو متوفي ، هذا ما يفسر أن الفئة العمرية لأولياء العينة المبحوثة قد جاوزت سن الستين ودخولهم مرحلة الشيخوخة ، فالبنظر إلى أعمار الفئة المبحوثة التي جاوزت غالبيتها سن الثلاثين فإنه من المنطقي جدا أن يصل أوليائهم سن التعاقد ، خاصة أنهم مارسوا أعمالا سابقة حتى ولو كانت بسيطة بالمقارنة بالمستوى التعليمي الذي يتميزون به، أين يمكن تفسير ذلك بسياسة النظام الاشتراكي في الجزائر الذي لعب دورا اجتماعيا في عملية التوظيف دون النظر إلى المستوى التعليمي العالي والكفاءة والمهارة الأمر الذي أعطى لهؤلاء فرصة الحصول على مناصب عمل دائمة (أنظر الجدول رقم 13).

هـ- تبين أن غالبية أمهات المبحوثين ما كاثات بالبيت وهذا ما أكدته نسبة 86% الأمر الذي يفسر أن هذه الفئة عايشة إطارا اجتماعيا وسياقا زمنيا في سنوات السبعينات والثمانيات التي كانت تبرز ملامحه في سيادة العائلة الممتدة والعمل في إطار الملكية العائلية حيث كان العمل خارج هذا الإطار يعد نوعا من الإستثناء وشيئا مشينا عند المجتمع الجزائري ، حتى وإن كانت بعض النساء تزاوون بعض الأعمال إلا أنها تقتصر على مجال الخياطة ، الغزل والنسيج بالإضافة إلى ذلك فإن تعليم المرأة في تلك الفترة كان جد محتشم وهذا ما كشفه الجدول السابق رقم (13) عن المستوى التعليمي إذ كان يقتصر على بعض الفئات التي برزت ملامحها في النسبة التي تشكلها وهي 4% و 2% وفي الغالب يشتغلن في مجال التعليم أو الصحة كأحد الميادين التي عرفت إقبالا كبيرا من طرف النساء في تلك الفترة لما توفره من مكانة إجتماعية وسمعة طيبة و تلبية

لإحتياجات الدولة في تلك الأثناء، هذا ما يؤكد طموح الاناث من ذوي العقود اللواتي تشكلن أغلب مفردات العينة لتحقيق النجاح الإجتماعي مقارنة بأمهاتهن حتى ولو عبر العمل بصيغة التعاقد.

2- عرض وتحليل محتوى بيانات المقابلات وفق طبيعة عقد العمل المحدد المدة .

2-1- العرض الكمي للبيانات وتفسيرها .

جدول رقم (14) الخاص بالعقد المحدد المدة ومدة تجديده:

| المجموع | | ثلاث سنوات | | كل عامين | | لا يتم تجديده | | مدة التجديد نوع العقد |
|---------|---------|------------|---------|----------|---------|---------------|---------|--------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| %84 | 75 | %84 | 75 | %00 | 00 | %00 | 00 | عقد إدماج مهني |
| %4 | 4 | %00 | 00 | %4 | 4 | %00 | 00 | شبكة اجتماعية |
| %8 | 7 | %00 | 00 | %00 | 00 | %8 | 7 | استخلاف على عطلة مرضية |
| 4% | 4 | % 00 | 00 | %00 | 00 | %4 | 4 | استخلاف على منصب شاغر |
| %100 | 90 | %84 | 75 | %4 | 4 | %12 | 11 | المجموع |

القراءة والتأويل السوسيولوجي: يعكس الجدول رقم(14) المبين أعلاه نسبة كبيرة من مفردات العينة يشتغلون في صيغ عقود الإدماج المهني التي تجدد كل ثلاث سنوات وهذا ما جسده نسبة %84 في حين سجلت نسبة %8 استخلاف على عطلة مرضية أما نسبة %4 مثلت كل من استخلاف على منصب شاغر والشبكة الإجتماعية التي تجدد كل عامين، الأمر الذي يعكس واقع اللجوء إلى هذه الصيغ من العقود التي أصبحت صيغ فعلية في عملية التشغيل باعتبارها بوابة للحصول على عمل دائم، هذا من جهة ومن جهة أخرى تعكس حقيقة اللجوء إلى صيغ الإدماج المهني بصفة أكبر خاصة في الإبتدائيات عن باقي الصيغ مع التزايد المستمر للمتخرجين الجامعيين وبحثهم الدائم عن عمل الأمر الذي جعل تشريع قانون العمل في الجزائر يقر مثل هذه العقود كفرص عمل موجهة لأصحاب الشهادات الجامعية المتخرجين حديثا والمتحصلين على تكوين عال، الأمر الذي يمكنهم من شغل منصب عمل وفق احتياجات هذه المؤسسات لليد العاملة، في حين

بين عقد الشبكة الاجتماعية حظوظاً أقل وهذا راجع إلى قلة اعتماد مثل هذه العقود وعدم توجه الشباب نحو العمل فيها بسبب الأجر الذي يتم تقاضيه، ومن جهة أخرى عدم تناسب المهنة مع المؤهلات العلمية عند الغالبية ومعظم من يعمل في هذا العقد هم أصحاب المؤهلات العلمية المتدنية التي لا تتجاوز مرحلة التعليم الثانوي، في حين عكست نسبة 12% عقود الاستخلاف على العطل المرضية أو المنصب الشاغر الذي تم استحداثه خلال السنة الدراسية الأخيرة 2022/2021، والذي لا يتم تجديده مع انتهاء مدة العقد المتفق عليها، حيث حددت مدة عقد استخلاف على عطلة مرضية وفق المدة التي تم إحالة صاحب المنصب الدائم على العطلة فبعودة العامل إلى منصبه ينتهي العقد بين هذا المتعاقد والمؤسسة المستخدمة، في حين تم تحديد مدة عقد الاستخلاف على منصب شاغر بعام ولا ينتهي العقد إلا بانتهاء حالة الشغور سواء من خلال عملية تحويل، نقل، أو تعيين موظف دائم في ذلك المنصب .

جدول رقم (15) الخاص بفترة التعاقد في العمل المحدد المدة.

| فترة التعاقد | التكرارات | النسبة المئوية |
|-----------------------|-----------|----------------|
| من شهر إلى عام | 11 | 13% |
| 3 سنوات إلى 5 | 2 | 2% |
| من 6 سنوات إلى 11 سنة | 22 | 24% |
| أكثر من 11 سنة | 55 | 61% |
| المجموع | 90 | 100% |

القراءة والتأويل السوسيولوجي: تبين من خلال الجدول رقم (15) الموجود أعلاه أن نسبة 61% من المبحوثين قد شغلوا هذا المنصب لمدة تزيد عن 11 سنة لتليها نسبة 24% من المبحوثين التي شغلت المنصب لمدة تتراوح من 6 سنوات إلى 11 سنة وهذا ما كشفت عنه أن سنوات الأقدمية تتراوح ما بين 11 إلى 12 سنة وأقل فترة تتعدى 8 سنوات، أما فئة المبحوثين الذين شغلوا المنصب لمدة 3 سنوات إلى 5 سنوات قد شكلوا نسبة 2% وهذا ما جسده المبحوثة (ز. ب. 38 سنة، أرملة، عاملة إدماج مهني،) أو (ر. س. 33، عزباء، عاملة شبكة اجتماعية) في حين مثلت نسبة 13% المبحوثين الذين زالوا هذه المهنة لمدة تتراوح بين شهر إلى عام وهم فئة المتعاقدين علمنا صب شاغرة أو عطل مرضية وهذا ما أوردته كل من (ع، ح، 26 سنة، عزباء) و (ب. و، 27 سنة عزباء) و (ب. ز، 30 سنة، متزوجة) و (ب. س، 27 سنة، عزباء)، هذا ما يدل على أن غالبية المبحوثين قد شغلوا هذه المناصب لمدة تزيد عن 6 سنوات إلى 11 سنة فمافوق حيث نلاحظ أن النسب تتزايد كلما زادت مدة الخدمة

وهذا راجع إلى أن الوضع المهني الذي تعيشه هذه الفئة قد شكل لهم أملا نحو تحسين وضعياتهم حيث يمثل لهم هذا المنصب غالبا منفذ ومعبر أساسي للحصول على وظيفة دائمة وفرصة لا بد من استغلالها أملا في الإدماج المهني في قطاع التربية .

جدول رقم (16) الخاص بإمكانية مزاوله عمل قبل التعاقد وطبيعته.

| المجموع | لاشيء | | دروس خصوصية | | التجارة | | صناعة الحلويات | | خياطة | | حلاقة | | نوع العمل / مزاوله العمل | |
|---------|--------|---------|-------------|---------|---------|---------|----------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------------------------|----------|
| | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | | |
| %16 | 14 | %00 | 00 | %6 | 5 | %1 | 1 | %1 | 1 | %6 | 5 | %2 | 2 | زاولت |
| %84 | 76 | %84 | 76 | %00 | 00 | %00 | 00 | %00 | 00 | %00 | 00 | %00 | 00 | لم أزاول |
| %84 | 76 | %84 | 76 | %6 | 5 | %1 | 1 | %1 | 1 | %6 | 5 | %2 | 2 | المجموع |

القراءة والتأويل السسيولوجي: أظهرت النتائج الموجودة في الجدول رقم (16) أعلاه أن غالبية الباحثين لم يزاولوا عملا قبل التحاقهم بهذا المنصب وهذا ما عكسته نسبة 84%، في حين أكدت نسبة 16% أنها زاولت عملت قبل هذا العقد وقد تجسد ذلك في عدة مناصب شغل كالاستخلاف ، الحلاقة ، الخياطة ، صناعة الحلويات الدروس الخصوصية ، كهواية أو باعتبارها كدخل يغطي بعض حاجياتهم ومتطلباتهم المعيشية خاصة للذين لديهم مسؤوليات أسرية وظروف إجتماعية خاصة في ظل عدم الاستقرار في وضعياتهم المادية بالنسبة لهم أو كمحاولة نحو تشكل تمثلات لمشاريع مهنية يمكن تجسيدها مستقبلا وهذا ما كشفت عنه (ر .س، 33 سنة، عازبة ، شبكة اجتماعية) التي مارست مهنة الخياطة ، أو (ل ، ف، 36 سنة، متزوجة ، عاملة إدماج مهني) التي مارست مهنة الاستخلاف في متوسطة وابتدائية و(م .ع، 34، متزوجة ادماج مهني) التي تمارس مهنة الحلاقة ، (ن .ر ، 38 سنة، عازبة ، إدماج مهني) التي تمارس مهنة أو صناعة الحلويات وهي عبارة عن مهن حرفية لا يمكن تجاهل دوافع اللجوء إليها سواء كانت اقتصادية ، اجتماعية تتمثل في تحسين الوضعية المادية أو تحقيق المكانة الاجتماعية ، فقد شكلت مزاوله الدروس الخصوصية نسبة 6% ونفس النسبة شكلتها مهنة الخياطة ، في حين مثلت نسبة 1% كل من مهن التجارة وصناعة الحلويات ، في حين عبرت نسبة 2% عن مهنة الحلاقة، كل هذا يدل على توجه الشباب الجزائري نحو العمل المقاوماتي خلال السنوات الأخيرة وذلك لما تحمله من قيم إجتماعية ترتبط ارتباطا وثيقا بقيم المجتمع التي أصبحت تمجد هذا النوع من المشاريع لما توفره من مداخل مادية تؤثر إيجابا على قوة الاندماج المهني والشعور بالانتماء للوسط المهني

لدى العاملين، وهذا مالمحناه عند النساء من العينة المبحوثة التي نجد لديهن اهتماما أكبر بهذا النوع من المهن، إذ يعد هذا النوع من النشاط أكثر ميلًا عند النساء على خلاف الرجال الذين يتجهون أكثر نحو الربح السريع والكبير كمهنة التجارة .

جدول رقم (17) الخاص بطبيعة المهام المسندة خلال فترة العقد في مختلف الأطوار التعليمية.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور التعليمي طبيعة المهام المسندة |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------------------------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 86% | 77 | 9% | 8 | 10% | 9 | 67 % | 60 | نشاطات مختلفة (الإدارة ،الرقابة ،تعويضاً لأستاذ) |
| 1% | 1 | 00% | 00 | 1% | 1 | 00% | 00 | انشطات في مصلحة الاقتصاد |
| 1% | 1 | 00% | 00 | 1% | 1 | 00% | 00 | مشرف تربوي |
| 12% | 11 | 3% | 3 | 6% | 5 | 3% | 3 | أستاذ مستخلف |
| 100% | 90 | 11% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السسيولوجي: يتضح من خلال الجدول رقم (17) المبين أعلاه أن غالبية المبحوثين أكدوا على أنهم شغلوا عدة مناصب مختلفة خلال فترة التعاقد وهذا مايبينته نسبة 86% مقارنة بالنسب الأخرى التي سجلت عددا أقل ،فقلما نجد مبحوثا قد شغل منصبا واحد طوال فترة العقد عدا ماتجسد في أساتذة الإستخلاف أو حالات نادرة عملت في مصلحة الإقتصاد، الرقابة ، بالإضافة إلى ذلك فقد لاحظنا فروقات في نوعية المناصب التي تم توليها بين المؤسسات حيث نجد أن العامل المتعاقد في الإبتدائياتيشغل عدة مهام وفق ماتحتاجه المؤسسة بل تتعدد هذه المهام عدة مرات في اليوم،على غرار المتعاقدين في المتوسطات والثانوي والذي نجدهم في الغالب يشغلون منصبا ضمن مصلحة معينة ونادرا مايتم تغيير منصبهإلا بعد سنوات وللضرورة،وهذا راجع إلى تعدد المصالح الموجودة فيها عكس الإبتدائيات التي تتميز بالبساطة،وقد أكد غالبية المبحوثين أنهم يشغلون حاليا رتبة مشرف تربوي في الإبتدائيات والتي تم استحداثها مؤخرا بعد عملية الإدماج في مناصب دائمة وحاجة هذه المؤسسات لهذا النوع من المناصب،ماعدى بعض المبحوثين الذين مازالوا يشغلون منصب مكلف بالرقمنة أو عون إدارة،أستاذ مستخلف،أو مشرف تربوي في المتوسطة نتيجة

كونهم عمال عقود الاستخلاف أولرفضها لعملية التنازل عن الشهادة الأمر الذي طرح غموضاً في وضعيتهم المهنية وتحدي آخر ستقرضه عليه تشريعات قانون العمل خلال الأشهر المقبلة، فبعد ماشكلته هذه العملية من حصول على وظيفة دائمة تعطي لهذه الفئة نوعاً من الاستقرار المهني إلا أن ذلك تم في وضعيات قد فرضت عدة تحديات جديدة خاصة بعد سياسة التنازل عن الشهادة مقابل المنصب والتي تمثلت في نوع المنصب الذي تم الإدماج فيه، مدى رضا هذه الفئة عن عملية الإدماج، عدم وضوح الأولويات والمهام في هذه الرتبة المستحدثة، حيث عبرت غالبية المبحوثين أن قبولها لهذا المنصب كان نتيجة للظروف الاجتماعية والأسرية، عدم وجود بديل آخر والخوف من عدم الإدماج لاحقاً في حالة الرفض مع فسخ العقد خاصة مع زيادة الحاجة للظفر بمنصب عمل دائم ورسمي بكامل الامتيازات والصلاحيات مع التخلي عن العمل بصيغة العقد المحددة المدة في ظل السعي نحو تحقيق المكانة والاندماج المهني والانضمام إلى جماعة العمل المهنية تجنباً للإقصاء والتهميش الاجتماعي، ويعكس هذا التعدد في المهام لجوء هذه المؤسسات إلى استخدام استراتيجية قائمة على استغلال بعض الثغرات القانونية المستمدة من قانون العمل باعتبارها هوامش للتصرف فيما يخص تكليف هؤلاء العمال بهذه المهام، حيث يرى غالبية المسؤولين أن هذه الفئة لا يوجد لديها منصب عمل واضح تتحدد من خلاله مهامهم، فهم في خدمة المؤسسات متى احتاجت لهم ولا يملكون حق الاعتراض أو الرفض والإسيعرضهم ذلك إلى فسخ العقد، وهو مؤشر على الوضعية المهنية الهشة التي تعاني منها الفئة واستغلالها من قبل المسيرين في ظل التحولات التي يعرفها القطاع العام والمؤسسة العمومية التربوية .

جدول رقم (18) الخاص بموقف العمال المتعاقدين من تجربتهم المهنية داخل هذه المؤسسات وعلاقته بالطور الذي يعملون فيه.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور موقف المتعاقدين |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|--------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 11% | 10 | 2% | 2 | 1% | 1 | 8% | 7 | جيدة |
| 31% | 28 | 4% | 4 | 11% | 10 | 16% | 14 | غير جيدة |
| 22% | 20 | 4% | 4 | 3% | 3 | 14% | 13 | راضية عنها إلى حد ما |
| 36% | 32 | 1% | 1 | 2% | 2 | 32% | 29 | عادية |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السيسولوجي: بالاستناد إلى الملاحظات الميدانية وجدت الباحثة نوع من النظرة التشاؤمية التي شكلها غالبية المبحوثين عن وضعهم المهني نتيجة سياسة الإدماج الأخيرة التي يرونها كنوع من الظلم والإجحاف لإدماجهم في رتبة أقل من الشهادة مع اشتراط التنازل عنها خاصة بعد العمل لعدة سنوات في هذه المؤسسات، والأمر الذي دفعهم لذلك هو الظروف الأسرية، عدم وجود بديل آخر، الخوف من فسخ العقد في حالة عدم التنازل وهذا ما كشفته أقوال بعض المبحوثين مثل (ح ، ك ، 36 سنة ، 11 سنة خبرة ، متزوجة ، إدماج مهني) بقولها : (فَأَنَا أَحْسُ بِنَوْعِ مِنَ الظُّلْمِ الْمُمارِسِ عَلَى هَذِهِ الفِئَةِ الَّتِي أَفْنَتُ عُمرَهَا فِي التَّعاقِدِ عَلَى أَمَلِ الحُصُولِ أَوْ الإدماجِ فِي مَنْصِبٍ يَتَناسَبُ مَعَ الشَّهَادَةِ المُحَصَلِ عَلَيْهَا لَكِنِ فِي الأَخِيرِ أَنْ تُجَبَّرَ عَلَى التَّنازُلِ عَلَى الشَّهَادَةِ قَصْدًا ادماجِكِ فِي رُتْبَةٍ أَقلِّ كَمُشْرِفٍ تَرَبَّوِي فِيهَا نَوْعًا مِنَ التَّعَسُّفِ وَالظُّلْمِ).

إلأن الجدول رقم (18) المبين أعلاه قد كشف على عدة توجهات لإجابات المبحوثين حول تجربتهم المهنية إذ سجلنا نسبة 11% ترى أنها كانت جيدة في حين ترى نسبة 31% أنها كانت غير جيدة ، في حين بينت نسبة 22% أنها راضية عن هذه التجربة المهنية إلى حد ما أما نسبة 36% أجابت على أن تجربتها المهنية كانت جد عادية .

وقد لمسنا خلال المقابلة التي أجريناها أن هناك نوع من النظرة الظرفية تجاه العمل والتي عكستها عبارة (نَحْكَمُ بِهَا يَدِي) كما كشفت المقابلة أيضا عن وجود اختلاف متباين بين تجربة العمال المهنية في مرحلة التعليم الإبتدائي ومختلف الأطوار الأخرى وبين تجربة العاملين بعقود الإستخلاف والإدماج المهني، فقد أكد

الغالبية من المبحوثين في مرحلة التعليم الابتدائي أنهم راضيين عن تجربتهم المهنية وهذا مامثلته نسبة 32% وهذا راجع لعدة امتيازات للعمل في هذا الطور، كالعامل التناوبي الذي يساعدهم في التكفل بمختلف إنشغالاتهم الأسرية والاجتماعية، قرب العمل من المنزل، حيث تقول (و. ب. 36 سنة، 11 سنة خبرة، متزوجة، إدماج مهني): (نظرتي جيدة عن عملي، ولم تؤثر نظرة الناس تجاه عملي هذا فأنا أؤدي عملي دون الإهتمام بأي أحد) في حين أكد غالبية المبحوثين العاملين في المتوسطات والثانويات على عدم رضاهم وأن تجربتهم المهنية في هذا العمل التعاقدية كانت غير جيدة أو راضين عنها إلى حد ما وقد لمسنا ذلك عند عينة من عمال الإدماج المهني وعند العاملين بعقود الاستخلاف، هذا بسبب وجود نوع من الاستصغار والنظرة الدونية من طرف الزملاء خاصة الدائمين حيث عبرت المبحوثة (م. ت. 36 سنة، 10 سنة، إدماج مهني) عن معاملة زملائها لهم بقولها: (كأنوا يسموننا بهذوك) يعني دون تسمية ودليل على الاحتقار والنظرة الدونية، كما كشفت كذلك أن تجربتها في هذا العمل جد سيئة بالمقارنة مع رؤية الآخرين لها خاصة الزوج الذي عبرت عن رأيه حول عملها (وآش راح ديري بيه ماعندك حتى قيمة في المؤسسة، ماشوفش وآش راكم تخدموا) بما يكشف ذلك عن غياب الاعتراف الاجتماعي بالعمل التعاقدية، وجود مظاهر استغلال هذه الفئة، تتمثل في الاستغلال والتعسف من طرف المدراء في العمل، وجود هدر للوقت والجهد في هذا العمل، العمل في الميدان والتخصص غير المناسب للشهادة، حيث كشفت (ح. ع. 36 سنة، 10 سنة، إدماج مهني) بخصوص تجربتها المهنية في هذا العمل أنها كانت سعيدة جدا بحصولها على هذا العمل في البداية لكن في الأخير اتضح أنه مجرد استغلال، ظلم وتعسف في إعطاء حقوقهم، حيث عبرت عن ذلك بقولها: (خدمنا كل شيء، أو بالتعبير الأصح toute options وذلك بسبب جهلنا للقانون وعدم إتصاح المهام يعني خدمتنا مجهولة، وكان لازم نخدموا كيما يحب المسؤول، كان يقولنا أخدم ولا روح تروح).

هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد كشفت لنا المقابلة أن هناك نوع من الإحراج لدى بعض المبحوثين بسبب نظرة الآخرين لعملم التعاقدية على عكس الغالبية التي لاتهم بذلك نتيجة التقليل من وضعيتهم المهنية حيث يجدون أن رد فعل أفراد المجتمع دوما ما يكون فيه نوعا من السخرية أو السؤال الدائم عن الجديد، وهذا ما صرحت به المبحوثة بقولها (أكره سؤال عندي ماهو الجديد عندك) كما عبرت أخرى بقولها (وآش تخدمي هوأبشع سؤال يسقسوني عليه) في حين عبر المبحوث (ح. س. 34 سنة، 11 سنة خبر، إدماج مهني) بقوله: (مايمكنني قوله عن هذه التجربة وكوني رجل وبالنظر إلى الأجر والجانب المادي فهو شيء زهيد ولا يكفي لمذخول رجل مقبل على تأسيس بيت إلا أن عملي الموازي كان بمثابة المعين لي وكنت راضي عن عملي

التَّعَاقُدي جِدًا بِحُكْمِ الْمُعَامَلَةِ الْجَيِّدَةِ مِنْ طَرَفِ زُمْلَائِي)، كل هذه المعطيات تعكس لنا وجود نوع من فقدانٍ للرضا الوظيفي في العمل نتيجة السياسات الممنهجة من طرف أرباب العمل والتي تحكمها عدم وجود تناسق وإنسجام بين مخرجات المعاهد والجامعات ومتطلبات السوق من اليد العاملة ، سياسة الإدماج التي تفسر ارتباط العمال بعملمهم من خلال الحالة السلبية والهشاشة المهنية التي يعيشونها في ظل الظروف المحيطة بالعمل التي شكلت نوعا من الاستثناء المهني ،مايفسر بوضوحنظرة المجتمع الدونية للعمل التعاقدى أو بما يمكن تسميته بتدني التقدير الاجتماعي للعمال بهذا النوع من الصيغ ،ومن هذا المنطلق يمكن القول أن هذه المعطيات تشكل بناء مرجعي لهؤلاء العمال في عملية إعادة بناء تمثلاتهم كنوع من المعرفة ترسبت في أذهانهم عبر الزمن في شكل تجارب وخبرات تساهم في إنتاج واقع مشترك لدى هذه الفئة كفئة مهنية تسمح لهم بفهم المعنى من ممارساتهم ووضعياتهم كفاعلين إجتماعيين .

2-2- استنتاج عام لطبيعة عقد العمل :أظهرت محتوى البيانات الخاصة بعقد العمل المحدد المدة أن:

أ- صيغ عقود الإدماج المهني التي تجدد كل ثلاث سنوات شكلت نسبة كبيرة وهذا ماجسدته نسبة 84% في حين سجلت نسبة 8% استخلاف على عطلة مرضية أما نسبة 4% مثلت كل من استخلاف على منصب شاغرو الشبكة الإجتماعية التي تجدد كل عامين، الأمر الذي يعكس واقع اللجوء إلى هذه الصيغ من العقود التي أصبحت صيغ فعلية في عملية التشغيل باعتبارها بوابة للحصول على عمل دائم، هذا من جهة ومن جهة أخرى تعكس حقيقة اللجوء إلى صيغ الإدماج المهني بصفة أكبر خاصة في الإبتدائيات عن باقي الصيغ التزايد المستمر للمتخرجين الجامعيين وبحثهم الدائم عن عمل الأمر الذي جعل تشريع قانون العمل في الجزائر يقر مثل هذه العقودكفرص عمل موجهة لأصحاب الشهادات الجامعية والمتحصلين على تكوين عال يمكنهم من شغل منصب عمل وفق احتياجات هذه المؤسسات لليد العاملة(أنظر الجدول رقم14).

ب- أن نسبة 61% من المبحوثين قد شغلوا هذا المنصب لمدة تزيد عن 11 سنة لتليها نسبة 24% من المبحوثين التي شغلت المنصب لمدة تتراوح من 6سنوات إلى 11سنة وهذا ماكشفت عنه أن سنوات الأقدمية تتراوح ما بين 11 إلى 12 سنة وأقل فترة تتعدى 8سنوات،أما فئة المبحوثين الذين شغلوا المنصب لمدة 3سنوات إلى 5سنوات قد شكلوا نسبة 2% في حين مثلت نسبة 13% المبحوثين الذين زاولو هذه المهنة لمدة تتراوح بين شهر إلى عام وهم فئة المتعاقدين على مناصب شاغرة أو عطل مرضية ،هذا مايدل على أن غالبية المبحوثين قد شغلوا هذه المناصب لمدة تزيد عن 6سنوات إلى 11سنةفمافوق حيث نلاحظ أن النسب تتزايد كلما زادت مدة الخدمة وهذا راجع إلى أن الوضع المهني الذي تعيشه هذه الفئة قد شكل لهم أملا نحو

تحسين وضعياتهم حيث يمثل لهم هذا المنصب غالبا منفذ ومعبّر أساسي للحصول على وظيفة دائمة وفرصة لا بد من استغلالها أملا في الإدماج (أنظر الجدول رقم 15).

ج- أن غالبية المبحوثين لم يزولوا عملا قبل التحاقهم بهذا المنصب وهذا ما عكسته نسبة 84%، في حين أكدت نسبة 16% أنها زاولت عملت قبل هذا العقد وقد تجسد ذلك في عدة مناصب شغل كالاستخلاف، الحلاقة، الخياطة، صناعة الحلويات الدروس الخصوصية، كهواية أو باعتبارها كدخل يغطي بعض حاجياتهم ومتطلباتهم المعيشية خاصة للذين لديهم مسؤوليات أسرية وظروف إجتماعية خاصة في ظل عدم الاستقرار في وضعياتهم المادية بالنسبة لهم أو كمحاولة نحو تشكل تمثلات لمشاريع مهنية يمكن تجسيدها مستقبلا (أنظر الجدول رقم 16).

د- أن غالبية المبحوثين أكدوا على أنهم شغلوا عدة مناصب مختلفة خلال شغلهم لهذا المنصب وهذا ما بينته نسبة 86% مقارنة بالنسب الأخرى التي سجلت عددا أقل، فقلما نجد مبحوثا قد شغل مناصبا واحد طوال فترة العقد عدى ماتجسد في أساتذة الإستخلاف أو حالات نادرة عملت في مصلحة الإقتصاد، الرقابة، بالإضافة إلى ذلك فقد لاحظنا فروقات في نوعية المناصب التي تم توليها بين المؤسسات حيث نجد أن العامل المتعاقد في الإبتدائياتيشغل عدة مهام وفق ماتحتاجه المؤسسة بل تتعدد هذه المهام عدة مرات في اليوم، على غرار المتعاقدين في المتوسطات والثانوي والذي نجدهم في الغالب يشغلون مناصبا ضمن مصلحة معينة ونادرا ما يتم تغيير منصبه إلا بعد سنوات وللضرورة، وهذا راجع إلى تعدد المصالح الموجودة فيها عكس الإبتدائيات، وقد أكد غالبية المبحوثين أنهم يشغلون حاليا رتبة مشرف تربوي في الإبتدائيات والتي تم استحداثها مؤخرا بعد عملية الإدماج في مناصب دائمة وحاجة هذه المؤسسات لهذا النوع من المناصب، ما عدى بعض المبحوثين الذين مازالوا يشغلون منصب مكلف بالرقمنة أو عون إدارة، أستاذ مستخلف، أو مشرف تربوي في المتوسطة نتيجة كونهم عمال عقود الاستخلاف أو لرفضها لعملية التنازل عن الشهادة الأمر الذي طرح غموضا في وضعيتهم المهنية وتحدي آخر ستفرضه عليه تشريعات قانون العمل خلال الأشهر المقبلة (أنظر الجدول رقم 17).

ه- هناك نوع من النظرة التشاؤمية والإحراج التي شكلها غالبية المبحوثين عن وضعهم المهني نتيجة الهشاشة المهنية أو لسياسة الإدماج الأخيرة التي يرونها كنوع من الظلم والإجحاف لإدماجهم في رتبة أقل من الشهادة مع اشتراط التنازل عنها خاصة بعد العمل لعدة سنوات في هذه المؤسسات، والأمر الذي دفعهم لذلك هو الظروف الأسرية، عدم وجود بديل آخر، الخوف من فسخ العقد في حالة عدم التنازل هذا ما أثر على

توجهات المبحوثين حول تجربتهم المهنية إذ سجلنا نسبة 11% ترى أنها كانت جيدة في حين ترى نسبة 31% أنها كانت غير جيدة ، في حين بينت نسبة 22% أنها راضية عن هذه التجربة المهنية إلى حد ما أما نسبة 36% أجابت على أن تجربتها المهنية كانت جد عادية.

وقد لمسنا خلال المقابلة التي أجريناها أن هناك نوع من النظرة الظرفية تجاه العمل والتي عكستها عبارة (نَحْكَمُ بِهَا يَدِي) كما كشفت المقابلة أيضا عن وجود اختلاف متباين بين تجربة العمال المهنية في مرحلة التعليم الابتدائي ومختلف الأطوار الأخرى وبين تجربة العاملين بعقود الإستخلاف والإدماج المهني، فقد أكد الغالبية من المبحوثين في مرحلة التعليم الإبتدائي أن تجربتهم المهنية كانت جيدة وعادية وهذا راجع لعدة امتيازات كالعمل التناوبي الذي يساعدهم في التكفل بمختلف إنشغالاتهم الأسرية والإجتماعية، قرب العمل من المنزل، في حين أكد غالبية المبحوثين العاملين في المتوسطات والثانويات على عدم رضاهم وأن تجربتهم المهنية في هذا العمل التعاقدية كانت غير جيدة أو راضين عنها إلى حد ما.

كما لمسنا ذلك عند عينة من عمال الإدماج المهني وعند العاملين بعقود الاستخلاف ، هذا بسبب وجود نوع من الاستصغار والنظرة الدونية من طرف الزملاء أو من نظرة المجتمع الدونية لهذا النوع من العقود مع غياب الاعتراف الاجتماعي بقيمة العمل التعاقدية وهذا ما كشفته عبارة (كَانُوا يَسْمُونَا بِهَذُوك) (وَاش رَاح يَبِيرِي بِيهِ مَا عِنْدَكَ حَتَّى قِيَمَةَ فِي الْمُؤَسَّسَةِ ، مَا نَشُوفْش وَاش زَاكُم تَحْدَمُوا)، وجود نوع من الاستغلال والتعسف من طرف المدراء في العمل، وجود هدر للوقت والجهد في هذا العمل، العمل في الميدان والتخصص غير المناسب للشهادة والتي كشفت عن ذلك عبارة (خَدَمْنَا كُلَّ شَيْءٍ، أَوْ بِالتَّعْبِيرِ الأَصْح "toute options" وَذَلِكَ بِسَبَبِ جَهْلِنَا لِلقَانُونِ وَعَدَمِ اتِّصَاحِ المَهَامِ يَعْنِي خِدْمَتَنَا مَجْهُولَةً، وَكَانَ لَازِمًا نَحْدَمُوا كَيْمَا يَحِبُّ المَسْئُولُ ، كَأَنَّ يَقُولُنَا أَعْدَمَ وَلَا رُوحَ تَرَوِحَ)، هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد كشفت لنا المقابلة أن هناك نوع من الإحراج لدى بعض المبحوثين من خلال نظرة الآخرين الدونية لعملمهم التعاقدية على عكس الغالبية التي لاتهمم بذلك نتيجة التقليل من وضعيتهم المهنية حيث يجدون أن رد فعل أفراد المجتمع دوما ما يكون فيه نوعا من السخرية أو السؤال الدائم عن الجديد، وهذا ما صرحت به المبحوثة بقولها (أَكْرَهُ سُؤَالَ عِنْدِي مَا هُوَ الجَدِيدِ عِنْدَكَ) كما عبرت أخرى بقولها (وَاش تَخْدَمِي هُوَ أَبْشَعُ سُؤَالَ يَسْأَلُونِي عَلَيْهِ) (أنظر الجدول رقم 18)

3- عرض وتحليل بيانات المقابلات في ضوء الفرضية الأولى : تمثّل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية لقيمة مكان العمل يعزّز من روح المبادرة للعمل.

3-1- العرض الكمي للبيانات وتفسيرها.

جدول رقم (19) الخاص بتمثلات الإنتماء لمؤسسة العمل وعلاقته بالطور التعليمي :

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|-------------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| %58 | 52 | %2 | 2 | %6 | 5 | %50 | 45 | أحس بالإنتماء لها كونها بيتي الثاني |
| %19 | 17 | %7 | 6 | %6 | 6 | %6 | 5 | مكان للعمل فقط |
| %22 | 20 | %2 | 2 | %6 | 5 | %14 | 13 | غير مريحة ولا أحس بالإنتماء لها |
| %1 | 1 | %1 | 1 | %00 | 00 | %00 | 00 | الزمالة أهم شيء يربطني بهذه المؤسسة |
| %100 | 90 | %12 | 11 | 18% | 16 | %70 | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السسيولوجي : تبين من خلال الجدول رقم(19) المبين أعلاه أن غالبية المبحوثين لديهم ارتباط وإحساس بالإنتماء للمؤسسة وهذا مامثلته نسبة 58% في حين عبرت نسبة 22% عن عدم إحساسها بالإنتماء لهذه المؤسسة ،أما نسبة 19% فقد مثلت المبحوثين الذين ينظرون إلى المؤسسة على أنها مكان للعمل فقط ،في حين عبرت نسبة 1% على أن ارتباطها بهذه المؤسسة تعود إلى علاقة الزمالة التي شكلتها داخل مؤسسات العمل.

ومن خلال هذه النتائج يمكن أن نستنتج أن هناك نوع من الانتماء لدى غالبية المبحوثين في هذه المؤسسات شكلها عمال عقود الادمج المهني المتواجدين في الإبتدائيات وذلك بنسبة 50% وهذا مالمسناه خلال مقابلتنا لعمال العقود المحددة المدة في الإبتدائيات على غرار المؤسسات التربوية الأخرى، وبناء على ماأشرنا إليه في الفصل الرابع من الإطار النظري يكشف لنا ذلك عن وجود ألفة وتماسك بين الطرفين تولدت

من خلال الإعتقاد الراسخ من طرف العاملين بالدور الإجتماعي الذي تقوم به هذه المؤسسات سواء من ناحية اعتبارها مكان للتنشئة الاجتماعية يساهم في ترسيخ وتعزيز القيم والمعايير الاجتماعية .

إذ مما لا شك فيه أن المجتمع الجزائري في تركيبته يرتبط في مختلف تفاعلاته وعلاقاته بشبكة من العلاقات القرابية والقبلية والعشائرية بما يعطي للفرد قدرا من الأمان المادي والاجتماعي وتربطه بقدر من الالتزامات التبادلية من حيث الحقوق والواجبات ، هذا ما يؤثر على العلاقات بين الأفراد في المؤسسات وعلاقة المرؤوسين بالعمال، إذ أنه من المعروف جدا أن نجاح المؤسسات مرهون على مستوى ولاء عمالها وانتمائهم لها، وهذا ما أكدته المبحوثة (ح.ت، 36سنة، متزوجة، 11سنة خبرة، إدماج مهني) بقولها (درستُ فيها وَأَلْفْتُ الْعَمَلَ فِيهَا) أو من خلال قربها لمكان السكن ،مناسبة ساعات العمل للظروف الاجتماعية والأجر، العمل التناوبي بالفترات، مساعدة المحيط المهني على العمل والبقاء ،كل هذه المعطيات كونت لدى العامل ارتباطا وثيقا بهذه المؤسسات خاصة أنهم شغلوا هذا العمل لمدة تزيد عن 11سنة الأمر الذي كون لديهم نوعا من الألفة بالعمل فيها ،حيث يشجع هذا الشعور العاملين على بذل مجهود أكبر لصالح المؤسسة والرغبة في الاستمرار في عضويتها بما يعزز من المبادرة في العمل والسعي نحو تقديم مختلف الاقتراحات التي تجعل من هذا العامل مميزا ومتفوقا في مجال عمله، فهذا الشعور لايمكن أن يُفرض عليهم وإنما يجعل العامل ينقاد إليه انقيادا لاشعوريا.

وفي المقابل نجد فئة لاتحس بالإنتماء تجاه هذه المؤسسات أو على اعتبار المؤسسة مكان للعمل فقط حيث لمسنا ذلك بصفة دالة عند العاملين في المتوسطات والثانويات سواء كان العامل في عقود الإدماج المهني أو بعقود الإستخلاف شكلتها نسبة 22%، وهذا راجع إلى وجود نزاعات داخل الوسط المهني بسبب تعدد المصالح والمهام ،تغيير مكان العمل ،عدم وجود الراحة النفسية ، ففي الغالب نجد هذه الفئة تشعر بالملل وتضغط على نفسها قصد الذهاب إلى العمل ،كل هذه المعطيات من شأنها التأثير على استقرار العمال المهني مع خلق مناخ عمل متوتر تنجر عنه سلوكيات تؤثر على اندماج العمال المهني وتمثلاتهم اتجاه الوسط المهني الذي ينتمون إليه ،هذا ما يؤكد على وجود تمثلات وتصورات قيمية تتضمن مجموعة من الأفكار والاعتقادات والآراء تعمل على توجيه السلوكيات الاجتماعية لهذه الفئة من العمال بحيث تظهر في شكل ممارسات يومية.

ولهذا فإن انتشار مثل هذه التمثلات داخل الوسط التنظيمي من شأنه أن يضعف فعالية هذه الفئة من العمال مما يضعف اندماج العمال وارتباطهم وتمسكهم للبقاء في المؤسسة، وبالتالي ينعكس ذلك على مستوى مبادرتهم في تقديم مختلف الاقتراحات والأفكار الجديدة العمل ،فعدم انتماء الفرد لمؤسسته واعتقاده

بأنه غير ملزم سوى بقضاء ساعات العمل المطلوبة منه يحد ذلك من إبداعاته وإسهاماته، وفي نفس السياق فقد كشف المبحوثين أنهم يتخذون موقف الحياد رغم عدم رضاهم عن مختلف تصرفات زملائهم المسيئة للمؤسسة وهذا راجع إلى عدم وجود صلاحيات تنظيمية تخولهم للحديث عن ذلك حيث عبر مجموعة من المبحوثين بقولهم (كِي نُفُولُهُ عَلَاةٌ يُفُولِي وَاشْ دَخْلُكَ ، لَسْتِ الْمُدِيرُ ، مَنْ تَكُونُ حَتَّى نَحَاسَبْنِي) (أَبْسَطُ حَاجَةَ الْعَسَاسِ لِي أَقَلُّ مُسْتَوَى مَنِي لَوْ نُفُولُهُ حَاجَةَ يُفُولِي وَاشْ دَخْلُكَ ، عَلَيَّهَا مَنُحَوَّسْشُ نَفْهَمُ) لذلك فهم يفضلون الحياد بدل الخوض في مسائل قد تفتح لهم المجال لظهور عدة نزاعات مهنية وتضاربات في المواقف والمصالح، في حين صرح البعض منهم أنهم لايسكتون بتاتا عما يحدث من تصرفات غير لائقة قد تضر بسمعة المؤسسة خاصة ماتعلق بالأسرار المهنية فهم يميلون دوما إلى اتخاذ أسلوب النصح والإرشاد بدلا من العتاب في حدود الزمالة أو الصداقة ماعدى ذلك يعد تجاوز بالنسبة لهم، أما في حالة عدم الاستجابة فإنهم يلجؤون إلى النصوص التنظيمية التي تحدد حقوق وواجبات كل موظف وهذا ماعبرت عنه المبحوثة بقولها (أَفُومُ بِنُصْحِهِ أَوْ الْكِتَابَةِ عَنْهُ فِي دَفْتَرِ الْقِطَاعِ إِذَا تَجَاوَزَنِي الْأَمْرُ)، في حين أفادت فئة مثلتها نسبة 19% أو نسبة 22% أنها غير مهتمة ومحايدة بما يحدث في المؤسسة، والتي تتكون من عمال عقود الاستخلاف الذين مازالوا في بداية مسارههم المهني ولم يملكو ألفة بعد بهذه المؤسسات، أو عمال عقود الإدماج المهني العاملين بالمتوسطات والثانويات حيث تعيش هذه الفئة أوضاعا غير مستقرة في مجال عملها وذلك لعدة اعتبارات، كوجود صراعات، النظرة الدونية، الاستحقاق والتمييز.

ومن خلال كل هذا يمكن القول أن هناك أبعادا تنظيمية علائقية واجتماعية تحكم تمثلات العمال القيمية تجاه مؤسستهم تصدر من بنية الواقع الاجتماعي وعن تجربة الإنسان المعاشة، فقيم التضحيات والنبالة والشجاعة باعتبارها مثل عليا يكسبها الفرد من مؤسسات التنشئة الاجتماعية كلها أمور نسبية متغيرة يحملها الإنسان ككائن اجتماعي ينتمي لجماعة عمل معينة أو كفرد في أسرته تخضع لحكم الزمان والسياق الاجتماعي والثقافي، لذلك نجد أن ما يغلب على هذه التمثلات القيمية لعمال العقود المحددة المدة تجاه مؤسسات عملهم هو الطابع التنظيمي الذي يحكم مختلف نشاطات العمل، فبالرغم من وجود معنى لكل من مفهوم الغيرة، الإنتماء والولاء إلا أن المصلحة الذاتية أو الشخصية هي الأهم من ذلك لأن كل تجاوز للصلاحيات الممنوحة يعد بمثابة خروج عن الإطار التنظيمي للعمل وتدخل في صلاحيات الآخر من منطلق أن المؤسسة هي ذلك النسق الاجتماعي على حسب تعبير دور كايم الذي يمنح لعمال العقود المحددة المدة فرصة الإنتماء والإعتراف من خلال جملة الموارد التي تتيحها للأفراد، بحيث تصبح فضاء منتج لأنماط

السلوك مع بناء وسط اجتماعي وتنظيمي جديد لهم يمنح ويهيء فرصة أفضل للابداع عن طريق تنمية وتطوير الأفراد بما يشجع على التنافس.

جدول رقم (20) الخاص بتمثلات العمال تجاه العمل التعاقدى في المؤسسة وعلاقته بالطور التعليمي.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| %28 | 25 | %2 | 2 | %6 | 5 | %20 | 18 | العمل هو العائد المادي |
| %2 | 2 | %1 | 1 | %00 | 00 | %1 | 1 | العمل ترسيخ المعلومات النظرية ميدانيا |
| %42 | 38 | %4 | 4 | %6 | 5 | %32 | 29 | العمل هو إثبات الذات |
| %24 | 22 | %4 | 3 | %6 | 6 | %15 | 13 | العمل هو تحصيل الخبرة |
| %3 | 3 | %1 | 1 | %00 | 00 | %2 | 2 | العمل هو مسؤولية والتزام |
| %100 | 90 | %12 | 11 | %18 | 16 | %70 | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السسيولوجي : من خلال الجدول رقم (20) الموجود أعلاه يتبين أن غالبية الباحثين قد أكدوا على أن أهم شيء في العمل هو إثبات الذات وهذا ما عكسته نسبة %42 لتليها بعد ذلك نسبة %28 التي مثلت الباحثين الذين يرون أن أساس العمل هو العائد المادي لتليها بعد ذلك نسبة %24 التي مثلت أن أساس العمل هو تحصيل الخبرة في حين أكدت نسبة %2 أن الهدف وراء العمل هو ترسيخ المعلومات النظرية ميدانيا، أما نسبة %3 فقد مثلت من يرون أن العمل هو مسؤولية والتزام.

كما كشفت النتائج عن وجود تباين في نظرة الباحثين تجاه العمل فهناك من يرى أنها لم تتغير بمرور الوقت والبعض الآخر يؤكد على تغيرها وهذا بسبب ما شكلته الوضعية المهنية وسياسة الدولة في مجال التشغيل من طول انتظار حيث عبر الكثير منهم بقولهم (فِي الْبِدَايَةِ كُنَّا نَعْمَلُ قَصْدًا الْخُصُولِ عَلَى الْإِدْمَاجِ فِي أَقْرَبِ فُرْصَةٍ ، وَمَعَ طُولِ الْإِنْتِظَارِ وَالْوَعْدِ الزَّائِفَةِ أَصْبَحْنَا نَنْظُرُ لِلْعَمَلِ بِنَوْعٍ مِنَ الْمَلَلِ) ، التقدم في العمر، تغيير مكان العمل ، عدم مناسبة الشهادة للتخصص كلها وضعيات من شأنها التأثير على التمثلات القيمة للعمال تجاه العمل ، وفي نفس السياق هذا ما أكده (ب . ع ، 50 سنة ، مدير ابتدائية) في المقابلة رقم (1) بقوله (طُولُ فِتْرَةِ الْإِدْمَاجِ وَالْإِنْتِظَارِ ذَلِكَ قَدْ أَحْبَطَ دَافِعِيَّتَهُمْ تَجَاهِ الْعَمَلِ مِمَّا جَعَلَهُمْ يَتَّخِذُونَ مَوْقِعًا سَلْبِيًّا مِنْ

هَذَا الْعَمَلُ التَّعَاقُدِي (في حين أرجع (ز.ع. 47. سنة ،مدير ابتدائية) في المقابلة رقم (2) ذلك إلى عدم توافق الأجر مع الجهد الأمر الذي يجعل العامل يتخذ موقفا سلبا تجاه العمل وهذا ما أضافه (ع.ب متزوج ،50 سنة ،مصلحة الرقابة) بناء على المقابلة رقم (3) أن عدم احتساب سنوات الخبرة خاصة بعد عملية الإدماج هي من بين الأسباب التي جعلت المتعاقدين يتخذون موقفا سلبيا اتجاه عملهم كما أكد معظمهم على أن مستقبلهم في هذا العمل قد كان غامضا وفي حالة توتر دائمة خاصة أنهم على مشارف التجديد الرابع والذي اعتبروه كمحك مهني.

وعلى الرغم من الخبرة المهنية المتمثلة في طول مدة التعاقد التي أكسبها هذا العمل التعاقدى إلا أن هناك تباين من ناحية كون هذه التجربة ناجحة أو صعبة ، فقد عبر الكثير منهم بكون هذه التجربة ناجحة وقد كونت لديهم رصيد معرفي حول مختلف المهن التي تداولوها خلال العمل التعاقدى وهذا ما كشفتته المبحوثة (ب.و، عازبة، 27 سنة ،استخلاف منصب شاغر) بقولها: (كَأَنْتِ تَجْرِبَةٌ نَاجِحَةٌ جِدًّا قَدْ أَعْطَيْتِنِي خِبْرَةً فِي الْمَيْدَانِ) في حين كشف البعض الآخر عن بعض الصعوبات المهنية خلال مسيرتهم التعاقدية التي عانوا منها خاصة في بداية العمل في مجال الاستخلاف خاصة ماتعلق بتحقيق التكيف والاندماج مع زملاء العمل رغم الخبرة التي اكتسبوها خلال هذا العمل التعاقدى وهذا ما أكدته المبحوثة (ز.ب ،أرملة ، 3 سنوات خبرة ،إدماج مهني) بقولها: (كَأَنْتِ تَجْرِبَتِي فِي الاسْتِخْلَافِ صَعْبَةٌ مُقَارَنَةً بِهَذَا الْعَمَلِ رَغْمَ عَدَمِ تَوَافُقِ الشَّهَادَةِ مَعَ الْعَمَلِ وَقَدْ كَانَ مُسْتَقْبَلِي الْمِهْنِي مَجْهُولٌ وَأَنَا مُتَمَسِكَةٌ بِهِ عَلَى أَمَلِ الْإِدْمَاجِ.)

وانطلاقا من هذا نستنتج أن هناك دلالات وتصورات مختلفة لعمال العقود المحددة المدة تجاه العمل رغم كونه يحتل مكانة هامة وواسعة في حياتهم باعتباره المجال الوحيد الذي يستطيعون من خلاله إثبات قدراتهم وكفاءاتهم كما يسمح له بتكوين شخصيتهم وهويتهم، حيث يعكس هذا التباين والاختلاف وجود ظروف اجتماعية،سياسة ،اقتصادية وثقافية من شأنها التأثير على تمثلات العمال القيمية تجاه العمل ،حيث يتمثل ذلك في وجود وضعيات إجتماعية غير مستقرة ماديا عند فئة من المبحوثين تعمل من أجل تحقيق الاستقرار المادي والإجتماعي فهي لاتملك بديلا آخر غير هذا العمل التعاقدى وهذا ما أفاد به بعض المبحوثين وماتترجمه أقوالهم: (فَرِيْتُ نَعْبْتُ لِأَرْمٍ نَحْدَمُ) (نَحْدَمُ وَلَوْ عَلَى سَبِيلِ رَدِّ الْجَمِيلِ لِلْوَالِدَيْنِ فَالْعَائِدُ الْمَادِي الَّذِي يَكْفُلُهُ لِي هَذَا الْعَمَلُ يُعْنِينِي عَنِ السُّؤَالِ خَاصَّةً أَنْ وَالِدِي مُتَوَفَى) (أَجْرِي يَأْكُبْرِي عَلَى صِغْرِي) .

هذا من جهة ومن جهة أخرى هناك نوع من الاهتمام بتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية التي تعطي صورة عن جودة المكتسبات والكفاءات المهنية من طرف الكثير من المبحوثين باعتبارهم فاعلين منتجين هذا ما عكسته عبارة (نَحْسُ بَقِيمَتِي) بما يوضح لنا اكتساب المبحوثين لثقافة العمل تنطلق من الواقع المعاش، حيث

يظهر لنا جليا دور التنشئة الاجتماعية في غرس وتعزيز ذلك من خلال عملية الفعل التواصلي والتي تكون التنشئة الأسرية أهم ركائزها إذ أن للوالدين دور كبير في تبني أبنائهم للمنظومة القيمية التي تجسد مفاهيم مختلفة للعمل، كما أن هناك توافق بين مذهبتي إليه مجموعة من المبحوثين في اعتبار هذا العمل التعاقدية ماهو إلا نقطة انطلاق ومجرد مكان لاكتساب الخبرة الميدانية التي تخولهم لممارسة نشاطاتهم بكل كفاءة ضمن وظائفهم الدائمة التي يسعون الحصول عليها.

ويمكن ربط ذلك مع ما عرضه كلود دوبار (Dubar) في تناولنا لفكرته في ما أسماه بالوضعيات البدئية لما قبل العمل في إشارة منه لعقود الاستخلاف، عقود ما قبل التشغيل، والتي ترتبط بمجال عملهم من خلال التكوين والتجربة المعيشية في العمل التي تنتج لهم مجموعة من الخبرات تكسبهم هوية مهنية تبرز عبر ممارستهم لمختلف هذه الأعمال والنشاطات كما كشفت مجموعة من المبحوثين التي ترى أن العمل مسؤولية والتزام عن وجود بعد للقيمة الأخلاقية عند هؤلاء مستوحاة من الدين الإسلامي الذي يمجّد العمل ويعتبره مسؤولية لا بد من الالتزام به واتقانه، وبمعنى آخر هناك وعي حقيقي موجب لدى الذات الفاعلة لتصورات العمال المتعاقدين تجاه العمل تتجلى من خلال إجاباتهم والتي تطغى عليها نظرة إيجابية من خلال إعطاء قيمة بالغة الأهمية لموضوع العمل وسعيها نحو تحقيق حاجاتها، سواء من الجانب المادي باعتباره أصل العمل الذي يعطي نوعا من الاستقرار والأمن الاجتماعي أو من خلال المكانة الاجتماعية والتقدير التي يمنحها للفرد من خلال تشكيل شبكة من المعاني التي تعطي لنا مفاعيل هامة عن ماهية العمل يتضح من خلالها دور الوسط الأسري في إنتاج وإعادة إنتاج تمثلات للعمل قائمة على أخلاقية الواجب أو تمثلات أخرى قائمة على الإستثمار الذاتي مقابل الأجر المادي أو جني أكبر قدر من الأرباح بما يعكس نوعا من الاستقلالية المادية والاجتماعية إذ أن التبعية للأسرة تعد مساسا للكرامة وبتقدير الآخرين.

كما أن هناك نوع من الخبرات والممارسات التي تشرّبها وتناقلها أعمال العقود المحددة المدة عن بعضهم البعض تجاه مجال نشاطهم وذلك من خلال عملية التفاعل اليومي لتصبح بعد ذلك انتماء هوياتي جماعي قائم على غموض المستقبل المهني في ظل طول سنوات العمل، هذا ما يدل على أن توقعات العامل المهنية تجاه العمل ترتبط بالقيم السائدة في محيطه الاجتماعي والمهني خاصة أن هذا النوع من العقود مرتبطا بشكل أساسي بمختلف التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري في مجال الشغل، الأمر الذي جعل نظرة وتمثلات المجتمع القيمة تجاهها تتميز بنوع من عدم التقبل في ظل سيادة فكرة العمل الدائم في منظومة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية وارتباطه بمزايا اجتماعية كثيرة في ظل ما شهدته الظروف المعيشية من تراجع في مستواها لدى الفئات البسيطة أين أنتج تقييما للفرد مبني على ما يقدمه من مقابل مادي لعائلته أو لإعتباره أساس تحديد المكانة الاجتماعية وهو ما يطمح إليه أغلب

المبجوثين إلى اكتسابه، وبالتالي فإن اختلاف التمثل لدى هؤلاء العمال قد انعكس على كيفية فهمهم ووعيهم للواقع مع تحقيق طموحاتهم وهذا مالمسته الباحثة من خلال ذلك تصريحات المبجوثين أنهم يسعون إلى تحسين وضعياتهم سواء من ناحية الأجر، الوظيفة مع السعي لبلوغ منصب مهني في المؤسسة يتناسب والشهادة المتحصل عليها ويبقى أطول مدة التعاقد مما شكل انعكاسات سلبية على العامل ومنظومة العمل.

ومما لاشك فيه أن ماتم عرضه في الفصل الثالث من الإطار النظري (ص 141) يشير ويؤكد على أهمية الحوافز عند العمال بشقيها المادية والمعنوية (، الأجر، تقدير الذات والمكانة الاجتماعية) إذ تلعب دورا مهما في المنظمات المبدعة بل مقوما رئيسيا وركيزة أساسية لقيام الإبداع وتنميته، فهي تشجع الموظفين على المبادرة والتجديد وبذل مزيد من الجهد في الإنجاز والطلاقة الفكرية بحيث تحرك هذه الأخيرة جهود الأفراد نحو أهداف معينة، وفي نفس السياق لايمكن أن نغفل حقيقة أن الحوافز ليست دوما إيجابية فلها نتائج سلبية إذا ما استخدمت بطريقة غير موضوعية وعادلة، وبالتالي فإنه من المهم جدا التعرف على احتياجات الأفراد العاملين والعمل على استثارتها ودفعها بشكل يظهر أثرها البالغ على عملية الإبداع لأن العامل يربط نتيجته المادية الملموسة بسلوكه فعندما يكافأ على أفكاره الجيدة.

جدول رقم (21) الخاص بإمكانية تقديم الأساليب والاقتراحات الجديدة في مجال العمل التعاقدية وعلاقته بالطور التعليمي.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 67% | 60 | 7% | 6 | 7% | 6 | 53% | 48 | نعم |
| 33% | 30 | 5% | 5 | 11% | 10 | 17% | 15 | لا |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السسيولوجي: أظهر الجدول رقم (21) المبين أعلاه أن المبجوثين يسعون إلى توظيف أفكار جديدة تتناسب وطبيعة العمل وهذا ماوضحته نسبة 67%، في حين عبرت نسبة 33% أنها لا تقدم أي أفكار في مجال العمل لعدة اعتبارات تتعلق بصلاحيات العمل، عدم وجود التحفيز، الدافع والرغبة، نقص الإمكانيات المادية، كما لمسنا من ذلك وجود تباين في نظرة عمال عقود الإدماج المهني في الابدائيات، المتوسطات، الثانويات، وعقود الاستخلاف تجاه مفهوم الإبداع ومدى توظيفهم لأفكار جديدة في مجال العمل، وهذا ما أكدته لنا مختلف الملاحظات التي تم عرضها سابقا أو من خلال تصريحات المدراء

خلال مقابلاتهم مثل (ب.ع، 50 سنة، متزوج، مدير مدرسة ابتدائية) في المقابلة رقم (1) الذي أكد على أن غالبية المتعاقدين الذين يشتغلون لديه يقومون باقتراح أفكار جديدة تخص مثلا طرق التنظيم والتخطيط للعمل، حل المشاكل والتنبؤ بها قبل ظهورها.

وفي سياق آخر أثبت (ب.ع، 47 سنة، متزوج، مكلف بمصلحة الرقابة في المتوسطة) في المقابلة رقم (3) أن الإبداع في المؤسسة محدود بحكم عدم وجود إمكانيات خاصة، الجو المريح والمعاملة الحسنة فهو يرى أنه لم يسبق لهؤلاء المتعاقدين خاصة عمال عقود الاستخلاف أن قدموا اقتراحا أو فكرة جديدة بسبب قصر فترة العقد التي بالكاد مكنتهم من فهم المؤسسة وكيفية العمل فيها والقيام بالمهام لذلك فإن قيامهم بذلك جد محدود رغم أن المسؤول هو من الأشخاص الذين يشجعون على ذلك وممن يمنح فرصة لمن يريد تقديم الأفضل في حين أفاد (س.م. 49 سنة، مدير ثانوية) في المقابلة رقم (4) أن الإبداع محدود جدا لدى مختلف الأطراف التربوية وغير موجود عند المتعاقدين العاملين بحكم الظروف الخاصة التي يعيشونها خاصة هؤلاء التي تشغلهم المؤسسة، وهي حالة نادرة جدا إلا من خلال ماتم ذكره عن تلك المتعاقدة التي عبر عن أسفه لخسارة المؤسسة لها وفي نفس الوقت جد فرح لأنه تم إدماجها في منصب يتناسب وقدراتها العملية والعلمية فهي التي تقدم اقتراحات في مجال العمل ويقوم بتشجيعها على ذلك.

ومن ذلك نستنتج أن هناك تصورات متباينة لمفهوم الإبداع التنظيمي عند عمال العقود المحددة وحتى المسؤولين المشرفين عليهم، مع وجود حرية نسبية في توظيف الأفكار والأساليب الجديدة في العمل، تقديم الاقتراحات وهذا راجع إلى عدم وجود مفهوم واضح للوضعية لدى هذه الفئة وربطه بعدة معيقات تتمثل في وجود عدة إجراءات تنظيمية تشكل عائق أساسي أمام مختلف محاولات الإبداع خاصة تلك المتعلقة بالإمكانيات المادية، عدم وجود صلاحيات، عدم فتح المجال نحو مختلف القرارات التشاركية على حسب تعبير بعض المبحوثات العاملات بالتعاقد المتواجرات في المتوسطات والثانويات اللواتي ظهر لديهن بصورة أوضح على عكس العاملات المتعاقدات في الابتدائيات، وهذا ما كشفته نسبة 11% من أصل 18% و 5% من أصل 12% من خلال تصريحاتهم في المقابلات إذ يرى البعض منهم أن مجرد حضورهم في الوقت في حد ذاته يعد إبداعا في ظل الظروف الإجتماعية التي تعيشها هذه الفئة، كل هذه المعطيات من شأنها أن تساهم في تطوير المؤسسة إذا ماتم استغلالها بما يعزز من أهمية العامل المتعاقد في مؤسسته ويبين لأهمية التي يحظون بها داخل مؤسساتهم بالنظر إلى الكفاءة التي يتميزون بها ولأساليب الحديثة التي تتميز بها مختلف المؤسسات الحديثة باعتباره أسلوبا للتطور والعصرنة وهذا ما بينه معظم عمال عقود الاستخلاف وعدد كبير

من عمال عقود الإدماج المهني في بعض الابتدائيات شكلته نسبة 53%، وذلك لما تحظى به من مكانة وقبول من طرف مسؤوليها .

هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد تعتمد عاملات عقود الاستخلاف أو بعض عاملات الشبكة الإجتماعية التي شكلت نسبة 7% هذا الأسلوب كتعبير لإثبات الكفاءة في ظل الهشاشة المهنية التي تشكلها وضعيتهن مع تدني مستوى الاعتراف الاجتماعي لعملهن وفق ما يحمله العمل من عناصر مميزة في إطار سياقه الاجتماعي الذي يستند إلى المكانة الاجتماعية أو اعتبار هذه المرحلة مرحلة أولى لإكتساب الخبرة وصناعة الإسم المهني وكبداية إنطلاق خاصة بعد تلقيها لتكوين نظري يستلزم منهم ترجمته ميدانيا بإضافة لمسة عصرية خاصة في ظل توفر وسائل التكنولوجيا التي توفر لهم وتساعدهم في تبني أفكار جديدة ،مما يسمح بهذا العامل من استغلال أكبر لمختلف قدراته وكفاءاتهم التي تتناسب مع مرحلتهم العمرية المتميزة بالنشاط والحيوية ،كل هذه الاعتبارات في نظرهن ستمنح لهن فرصة تجديد العقد سواء في نفس المؤسسة أو الحصول على عقد جديد في مؤسسة أخرى على أمل الإدماج في منصب عمل دائم .

كما وقفنا من خلال الملاحظة رقم (7) والمقابلة على نموذج مثالي يظهر شكلا آخر عن مفهوم الإبداع التنظيمي يتمثل في استغلال مختلف الثغرات ومناطق الضعف في بيئة العمل والذي عكسته المبحوثة (ر.ص، 47سنة ،مطلقة ،شبكة اجتماعية)، فبالنظر إلى مستواها التعليمي الذي لا يتعدى الثانوي والأجر المتدني الذي تتقاضاه إلا أن رغبتها في الظهور كمشرفة تربوية مثلها مثل العمال الدائمين جعلها توظف مختلف المهارات والأفكار والأساليب الجديدة وإنجاز مختلف المهام خاصة تلك التي لايفضل العامل الدائم أدائها باعتبارها أعمال ثانوية تعطي لها فضاء خصبا يمكنها من بناء مكانة مهنية وسمعة محترمة بين زملائها ويظهر ذلك من خلال السؤال الدائم من طرف الأولياء عنها على أساس أنها مشرفة تربوية ،وقد ارتبطت جل نشاطاتها داخل المؤسسة بالإضافة إلى ماتم تكليفها به في مختلف النشاطات الثقافية والترفيهية التي تعطي للتلميذ نفسا جديدا نحو إظهار إبداعه وتميزه ، ويتمثل ذلك في المشاركة في إحياء المناسبات المدرسية ،تنظيم الرحلات المدرسية ،تنظيم حفلات التكريم الخاصة بالزملاء المتقاعدين ،التسويق بين الزملاء لتقديم التعازي في حالات الوفاة ، كل هذا يكشف عن اكتساب هذه المبحوثة لمكانتها داخل المؤسسة من خلال إحساسها بالإنتماء والألفة طيلة سنوات العمل بها ،هذا مايفسر أن مفهوم الابداع عند البعض يتمثل في وجود وعي بالمشكلات التنظيمية واستغلال عناصر ضعف في بيئة العمل لإثبات الكفاءة وأن بعض الأفراد أسرع وأقدر من غيرهم في ملاحظة تلك المشكلات مما يساعدهم على رؤيتها بشكل أعمق

والتعرف على مختلف أساسياتها وإدراك الأهداف المترتبة عليها والعمل على استغلالها بشكل أكبر بما يزيد من فعاليته وكفاءته في هذه المؤسسات.

جدول رقم (22) الخاص بتمثل عمال عقود المحددة المدة اتجاه مكان العمل وعلاقتها بالمبادرة في العمل.

| المجموع | | تقديم حلول لمشاكل العمل | | توظيف الأساليب الجديدة | | تقديم الاقتراحات | | المبادرة في العمل تمثل قيمة مكان العمل |
|---------|---------|-------------------------|---------|------------------------|---------|------------------|---------|-------------------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 100% | 58 | 17% | 10 | 26% | 15 | 57% | 33 | الانتماء لمكان العمل والموقف تجاهه |
| 100% | 32 | 00% | 00 | 31% | 10 | 69% | 22 | النظرة تجاه العمل |
| 100% | 90 | 11% | 10 | 28% | 25 | 61% | 55 | المجموع |

القراءة والتأويل السسيولوجي: يبين الجدول رقم (22) المبين أعلاه يتبين أن نسبة 57% هم من المبحوثين الذي صرحوا خلال المقابلات بأنهم يحسون بانتمائهم لمؤسسة العمل الأمر الذي يساعدهم في تقديم الاقتراحات في حين كشفت نسبة 26% عن مدى مساعدة ذلك في توظيف الأساليب الجديدة في حين كشفت نسبة 17% عن وجود علاقة بين إحساس الأعمال بانتمائهم لمكان العمل ومدى تقديمهم لحلول لمشاكل العمل، وفي المقابل فقد كشفت تصريحات المبحوثين ممن يرون أن نظرتهم تجاه مفهوم العمل تمكنهم من تقديم مختلف الاقتراحات والتي شكلتها نسبة 69%، في حين كشفت نسبة 31% يرون أن نظرتهم تجاه مفهوم العمل تمكنهم من توظيف الأساليب الجديدة في حين كشف الجدول عن عدم وجود ارتباط بين نظرة العمال لمفهوم العمل بمؤشر تقديم حلول لمشاكل العمل.

ومن ذلك يتبين أن تمثل قيمة مكان العمل عند عمال العقود المحددة المدة ترتبط بشكل قوي بمختلف الاقتراحات التي يتم تقديمها في مجال العمل وهذا ما بينته نسبة 61% ودعمته النسب 69% و57%، وفي المقابل ظهر ارتباط أقل لتمثل قيمة مكان العمل بمؤشر توظيف الأساليب الجديدة في العمل وتقديم حلول مشاكل العمل جسدهته النسب 28% و11% .

ومن هذا تقودنا نتائج الجدول رقم (23) إلى أن هناك ارتباط قوي بين قيمة مكان العمل والمبادرة شكّلها مؤشر تقديم الاقتراحات في مجال العمل، وهذا ما يؤكد أنه كلما كان تمثّل عمال العقود المحددة إيجابيا تجاه مفهوم العمل ومكانه كلما عزز ذلك من روح المبادرة لديهم وفتح المجال نحو تقديم مختلف الاقتراحات وتوظيف مختلف الأفكار الجديدة في مجال العمل، فعندما يمتلك العامل تصورات إيجابية تجاه موضوع العمل كتصور لتحقيق أهدافه وحاجياته، أو تحقيق لذاته وانتمائه أو كوسيلة لاكتساب الخبرات والمهارات فإن ذلك سيؤثر على ممارساته ومختلف السلوكيات داخل العمل.

ومن ذلك فقد تبين من خلال الجدول رقم (22) والمبين أعلاه وماتم عرضه في الفصل الثالث من الإطار النظري (ص 149) أنه كلما زاد انتماء العامل لمكان العمل وولائه له كلما دفعه إلى أن يكون إيجابيا في علاقته مع وظيفته ومنظّمته وبالتالي العمل الجدي الذي يهدف إلى تحقيق قدر أكبر من المبادرة، التميز ومن ثم الإبداع التنظيمي، على عكس تمثّلات قيم العامل الذي يميل إلى ضعف الولاء، غياب الهدف من العمل والاهتمام بكيفية تحقيق وقت للفراغ أكثر مما يهتم بمعرفة ما يدور داخل المنظمة، وفي ظل هذا قد تتعارض قيم العامل مع قيم المنظمة بحيث يحصر كل عامل أهدافه داخل ذاته ويبدّل كل جهوده من أجل تحقيقها ولو حساب الآخر، وهذا ما وقفنا عليه من خلال الملاحظة رقم (7) والمقابلة التي عكسته المبحوثة (ر.ص، 47 سنة، مطلقة، شبكة اجتماعية) أين ظهر إبداعها في استغلال مختلف الثغرات ومناطق الضعف في بيئة العمل التي من شأنها أن تعطي لها مكانة اجتماعية وهوية مهنية معترف بها في ظل تدني مستوى الاعتراف بها.

و في نفس السياق يكشف لنا مفهوم الإبداع التنظيمي عند عمال العقود المحددة المدة عن وجود اختلال وتناقض بين ما يحمله الفرد نظريا عن مفهوم تمثّلات القيم وما يقومون به فعلا كممارسة فعلية في مجال العمل، أين نجد ما اكتسبه الفرد نظريا من بيئته الاجتماعية وماتلقاه خلال عملية التنشئة الاجتماعية والتنظيمية من تمثّلات قيمية حول مفهوم العمل يبقى على مستوى التجريد بينما يصبح الملتزمون بها يشعرون بالإغتراب وهذا لا يرجع إلى أسباب موضوعية إنما يرجع لنسق المنظمة السائد والقيم والتقاليد التي تراكمت داخلها وانفصامها في ذوات الأفراد الأمر الذي سيؤثر بشكل كبير على تنمية الإبداع التنظيمي داخل المؤسسات مع اعتبار كل محاولات الإبداع التنظيمي عبارة عن تجاوز وهذا ما عبرت عليه العديد من المبحوثات حين ربطت الإبداع التنظيمي بعدة معيقات تتشمل في وجود عدة إجراءات تنظيمية تشكل عائق

أساسي أمام مختلف محاولات الإبداع خاصة تلك المتعلقة بالإمكانيات المادية ،عدم وجود صلاحيات، عدم فتح المجال نحو مختلف القرارات التشاركية.

3-2- استنتاج عام الخاص بنتائج الفرضية الأولى: أظهرت محتوى البيانات الخاصة بالفرضية الأولى والمتعلقة بتمثيلات عمال العقود المحددة المدة تجاه قيمة مكان العمل وعلاقة ذلك بالمبادرة في العمل أن :

أ- هناك ارتباط وإحساس بالانتماء للمؤسسة شكله عمال عقود الإدماج المهني في الإبتدائيات وهذا مامثلته نسبة 58% حسب نتائج الجدول رقم (19) في حين عبرت نسبة 22% عن عدم إحساسها بالانتماء لهذه المؤسسة ،أما نسبة 19% فقد مثلت المبحوثين الذين ينظرون إلى المؤسسة على أنها مكان للعمل فقط ،في حين عبرت نسبة 1% على أن ارتباطها بهذه المؤسسة تعود إلى علاقة الزمالة التي شكلتها داخل مؤسسات العمل (أنظر الجدول رقم 19).

ب- هناك دلالات وتصورات مختلفة لعمال العقود المحددة المدة تجاه العمل رغم كونه يحتل مكانة هامة وواسعة في حياتهم باعتباره المجال الوحيد الذي يستطيعون من خلاله إثبات قدراتهم وكفاءاتهم كما يسمح له بتكوين شخصيتهم وهويتهم وهذا ماشكلته عدة وضعيات اجتماعية تتمثل في البحث عن الاستقرار المادي ،إثبات الذات ،تحصيل الخبرة الميدانية أو اعتبار العمل مسؤولية والتزام وذلك لما يتضمنه من قيمة أخلاقية مستوحاة من الدين الإسلامي، كما بدى لنا واضحا أنه لا يوجد اختلاف في التصورات بين عمال الأطوار الثلاثة تجاه العمل بما يكشف عن وجود وعي حقيقي موجب لدى الذات الفاعلة لتصورات العمال المتعاقدين تجاه العمل تتجلى من خلال إجاباتهم والتي تغطي عليها نظرة إيجابية من خلال إعطاء قيمة بالغة الأهمية لموضوع العمل وسعيها نحو تحقيق حاجاتها ،سواء من الجانب المادي باعتباره أصل العمل الذي يعطي نوعا من الاستقرار والأمن الاجتماعي أو من خلال المكانة الاجتماعية والتقدير التي يمنحها للفرد وهذا ماكشف عنه الجدول رقم (20) ومابينته الملاحظات رقم (1) (2) (3) (4) (6) (7) (9) التي كشفت عن أهمية العمل عند هذه الفئة من العمال خاصة العمال المستخلفين وذلك لما يوفره من عائد مادي ومكانة مهنية وإجتماعية وتحصيل للخبرة المهنية تمكنه من الحصول على منصب عمل دائم .

ج- هناك نوع من الخبرات والممارسات التي تشربها وتتاقلها عمال العقود المحددة المدة عن بعضهم البعض تجاه مجال نشاطهم وذلك من خلال عملية التفاعل اليومي لتصبح بعد ذلك انتماء هوياتي جماعي قائم على غموض المستقبل المهني في ظل طول سنوات العمل، هذا مايدل على أن توقعات العامل المهنية ترتبط

بالقيم السائدة في محيطه الاجتماعي والمهني خاصة أن هذا النوع من العقود مرتبطا بشكل أساسي بمختلف التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري في مجال الشغل وهذا ماكشف عنه الجدول رقم (20) و ما أوضحته المقابلات رقم (1) و(2) و(3) مع المدراء الذين يرون أن الموقف السلبي الذي يتخذه العامل المتعاقد تجاه العمل ماهو إلا نتيجة عن عدم توافق الأجر مع الجهد ،طول فترة الانتظارو عدم احتساب سنوات العمل بعد عملية الادماج الذي احبط دافعيتهم نحو العمل،هذا من جانب ومن جانب آخر فقد كشفت الملاحظات العشر عن وجود نوع من اللأمن والاستقرار المهني لدى الكثير من المبحوثين جسدهت حالة التذمر والاستياء تجاه الوضعية المهنية الهشة وغير المستقرة سواء من ناحية محدودية الأجر ،وإمكانية الحصول على منصب عمل دائم في ظل تحولات منظومة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية التي جعلت الكثير منهم يتخذ موقفا سلبيا تجاهها.

د- هناك تباين من حيث تصورات عمال العقود المحددة لمفهوم الإبداع التنظيمي وحتى المسؤولين عنهم،مع وجود حرية نسبية في توظيف الأفكار والأساليب الجديدة في العمل،تقديم الاقتراحات وهذا راجع إلى عدم وجود مفهوم واضح لدى هذه الفئة وربطه بعدة معيقات تتمثل في وجود عدة إجراءات تنظيمية تشكل عائق أساسي أمام مختلف محاولات الإبداع خاصة تلك المتعلقة بالإمكانات المادية ،عدم وجود صلاحيات، عدم فتح المجال نحو مختلف القرارات التشاركية على حسب تعبير بعض المبحوثات العاملات المتواجدات في المتوسطات والثانويات الذي ظهر بصورة لديهن هذا المفهوم أكبر على عكس العاملات في الابتدائيات،بسبب النظرة الدونية التي شكلها المسؤولين والمشرفين عليهم تجاههم واللجوء إلى توظيفهم في كل النشاطات ،وهذا ماكشف عنه الجدول رقم (21) والملاحظات رقم (5) (6) (8) (10) التي بينت اهتمام أقل بتوظيف الأساليب الجديدة في العمل والميل نحو العمل الروتيني وفق ماتمليه المهام ،حيث يعد ذلك بمثابة الخروج عن المألوف وتجاوز للصلاحيات وتضييع للوقت والجهد في ظل عدم وجود تقديرواعتراف بالجهد المبذول مقارنة بسنوات العمل الطويلة ،فهم لايعلمون موقعهم في المؤسسة سواء من ناحية المنصب ونوع المهام المسندة التي تتميز بالتعدد الأمر الذي يشعرهم بالتهميش والاستبعاد ففي نظرهم مجرد حضورهم للعمل يعد إبداعا في حد ذاته،ونفس الشيء أضافته المقابلات رقم (1) و(2) و(4) مع المدراء التي كشفت هي الأخرى عن محدودية الإبداع التنظيمي لدى هذه الفئة على الرغم من وجود قدرات وكفاءات عند البعض منهم بحكم عدم وجود إمكانات خاصة ،المناخ التنظيمي المناسب لذلك ،قصر مدة العقدعند المستخلفين.

هـ- كشف الجدول رقم (22) والملاحظة رقم (1)(2)(4) عن وجود تباين في تبني مختلف الأفكار والأساليب الجديدة في العمل بين عمال عقود الإدماج المهني، عقود الشبكة الإجتماعية وعقود الاستخلاف على عتلة مرضية أو منصب شاغر إذ يتبناه البعض كإثبات للكفاءة في ظل الهشاشة التي شكلتها الوضعية المهنية مع تدني مستوى الاعتراف الاجتماعي، أو كمكانة إجتماعية لما يحمله العمل من عناصر مميزة في سياقه الاجتماعي الذي يستند عليه ، أو اعتبار هذه المرحلة مرحلة أولى لاقتناص فرصة الادماج المهني، خاصة بعد تلقيها لتكوين نظري يستلزم منهم ترجمته ميدانيا بإضافة لمسة عصرية خاصة في ظل توفر وسائل التكنولوجيا التي توفر لهم ذلك وتساعدهم في تبني أفكار جديدة ، مما يسمح بهذا العامل من استغلال أكبر لمختلف قدراته وكفاءاتهم التي تتناسب مع مرحلتهم العمرية المتميزة بالنشاط والحيوية ، كل هذه الاعتبارات في نظرهن ستمنح لهن فرصة تجديد العقد أو الحصول على منصب شاغر، كما كشفت الملاحظة رقم (7) عن نموذج مثالي للإبداع التنظيمي يتمثل في استغلال مختلف الثغرات ومناطق الضعف في بيئة العمل قصد كسب مكانة وسمعة مهنية محترمة بين زملائها الدائمين .

و- هناك ارتباط قوي بين تمثل قيمة مكان العمل كشف عنه مؤشر الانتماء لمكان العمل ونظرة العمال للعمل مع المبادرة في العمل الذي تجسد في مؤشر تقديم الاقتراحات ، حيث تبين أنه كلما زاد انتماء العامل لمكان العمل ونظرتة الإيجابية تجاه العمل كلما زاد من تقديم مختلف الاقتراحات وتوظيف للأساليب الجديدة والعكس صحيح وهذا ما أوضحتة نسبة 61% من الجدول رقم (22) أي كلما كان تمثله للعمل ومكانه ايجابيا كلما عبر ذلك من مباردته وبالتالي ابداعه التنظيمي، غير أن ماتم رصده وما كشف عنه عمال عقود العمل المحددة المدة وجود عدة معيقات تنظيمية تعد بمثابة الدافع الأساسي نحو اعتبار مختلف محاولات الابداع التنظيمي عبارة عن تجاوز للصلاحيات في ضوء النظرة الدونية من طرف المسؤول وزملاء العمل الدائمين وهذا ما كشفت عنه الجداول رقم (20) (21)(22) والملاحظات رقم (5) (6) (8) (10) والمقابلات رقم (1) و(2) (4) مع المدراء .

4- عرض وتحليل بيانات المقابلات في ضوء الفرضية الثانية : تمثّل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية لقيمة التعاون يعزز من روح المبادرة للعمل.

4-1- العرض الكمي للبيانات وتفسيرها.

جدول رقم (23) الخاص بطبيعة العلاقة بزملاء العمل وعلاقتها بالطور التعليمي .

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 38% | 35 | 4% | 4 | 3% | 3 | 31% | 28 | علاقتي بهم جيدة |
| 17% | 15 | 2% | 2 | 5% | 4 | 10% | 9 | وعلاقتي بهم سيئة |
| 45% | 40 | 6% | 5 | 10% | 9 | 29% | 26 | وعلاقتي بهم حسنة |
| 00% | 00 | 00% | 00 | 00% | 00 | 00% | 00 | لايوجد علاقة |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السوسولوجي :يبين الجدول رقم(23) المبين أعلاه أن غالبية المبحوثين لديهم زملاء في مجال العمل سواء كان هذا الزميل عاملا دائما أو متعاقدا وهذا ما عكسته نسبة 100% ،هذا ما يبين أن هؤلاء العمال في حاجة دائمة نحو تكوين علاقات اجتماعية من منطلق أن الإنسان اجتماعي بطبعه وهو حالة من التفاعل بين الأفراد والجماعات باختلاف انتماءاتها على اعتباره سلوك تنظيمي بامتياز يستأنس به ضمن السلوكات الإنسانية التي تتجم عن عملية التفاعل الجمعي العام فالانضمام لجماعة العمل حسب نظرهم يخفف من أعباء العمل ويساعد على الأداء الجيد، حيث كشفت ملاحظتنا اليومية رقم (3) و (5) و (7) و (8) و (9) و (10) على وجود زملاء في العمل مبنية على الصداقة والجيرة ،المحبة ،الانسجام العقلي والانتماء المهني بينهم كما أظهر الجدول أيضا أن نسبة 45% من المبحوثين أقرروا بأن العلاقة التي تربطهم بزملائهم هي علاقة حسنة في حين أقرت نسبة 38% بأنها علاقة جيدة وهذا ما أكده بعض مدرّاء المؤسسات التربوية على أن العلاقة التي تربط بين بعضهم البعض هي علاقة حسنة أما نسبة 17% أقرت بأنها تربطها علاقة سيئة بزملائها.

ومن ذلك تبين النسب المذكورة أعلاه أن المؤسسة التربوية باعتبارها أحد مؤسسات التنشئة الاجتماعية فإن الأفراد ينشئون داخلها وبالتالي يتعلمون طرق التعامل مع الأفراد والهيئات وبالتالي تتطور في نظرهم هذه القيمة وبالرجوع إلى سنوات الأقدمية في العمل والسن نجد أن غالبية المبحوثين لديهم سنوات أقدمية تتجاوز 11 سنة الأمر الذي يجعلهم أكثر خبرة من ناحية التعامل مع الزملاء بما يوفر مناخا حسنا وجيدا للعمل بما يساهم في جعل هؤلاء الأفراد فاعلين اجتماعيين مرنين رغم وجود نوع من التكتم عن بعض الخلافات وسوء التفاهم عند البعض منهم والتهرب من التصريح بها والتي لاحظناها خلال ملاحظتنا اليومية في الملاحظة رقم (8)، وبالتالي فإننا نجد غالبيتهم يلجؤون إلى العلاقات الإنسانية التي تتجاوز الرسمية في التعامل بحيث يرون أن الاعتماد على هذا النوع من العلاقات يسهم في تحسين الأداء على عكس العلاقات الرسمية وفق ما ذهبت إليه مدرسة العلاقات الإنسانية وهذا مانجده في تصريحات بعض المبحوثين التي مثلتها نسبة 38% و45% بقولهم (نَهْزُوا بَعْضَانَا) خاصة ما بينه عمال ذوي العقود لتمثل المصير المشترك في ضوء تبني العمل بالتناوب، وذلك كإشارة منهم لتأثير القيم الاجتماعية والثقافية في تكريس روح التكافل والتضامن دون حسابات مادية بينهم ، وفي المقابل وبالنظر إلى الفئة التي عبرت على أن العلاقة بين الزملاء سيئة نجدهم من الفئة المستخلفة والجديدة في ميدان العمل ولا تمتلك خبرة واسعة عن كيفية التعامل مما ينمي لديها الرغبة في الإنفرادية والشعور بالخوف بحكم وضعها المهني المؤقت، أو من الفئة التي تعمل في مؤسسات تمتاز بالنزاعات والخلافات المهنية مع طغيان المصالح الشخصية والفردية في التعامل هذا ما يعود بالسلب على المؤسسة والفرد وذلك من خلال سد قنوات التواصل والتفاهم الأمر الذي يصعب على وجود جو اجتماعي مرن مما يجعل الفرد يستغل الوضع قصد الدخول في احتكاك وصراع بينه وبين بيئته التنظيمية ، وفي هذا الصدد نستخلص أن الفعل التنظيمي ونجاح فعاليته لا يعود إلى استغلال الأمتل للموارد الاقتصادية بل يستند إلى مايتوفر عليه الفرد من استغلال أمتل لرأسمال العلاقات أو الرأسمال الاجتماعي الذي يتمتع به الفرد في مجتمعه على حسب ما أسماه أحمد هني في دراسته عن الفعل التنظيمي ، فتكوين علاقات جديدة في مجال العمل ينبني على علاقات الزمالة أو النموذج الأخوي الذي تطرق له علي الكنز في دراسته عن مركب الحجار .

جدول رقم (24) تحليل محتوى البيانات الخاصة بمميزات فريق العمل وعلاقتها بالطور التعليمي.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|--------------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 32% | 29 | 1% | 1 | 6% | 5 | 25% | 23 | متناسق وأنا مندمج فيه |
| 18% | 16 | 3% | 3 | 9% | 8 | 6% | 5 | يسوده النزاع والتعارض وغير مندمج فيه |
| 40% | 36 | 6% | 5 | 2% | 2 | 32% | 29 | متناسق ومتناسك نوعا وأنا مندمج نوعا |
| 10% | 9 | 2% | 2 | 1% | 1 | 7% | 6 | متناسق ومتناسك وأنا غير مندمج |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السسيولوجي : يبين الجدول رقم (24) المبين أعلاه أن نسبة 40% من المبحوثين يرون أن فريق عملهم هو متماسك ومتناسق نوعافي حين أكدت نسبة 32% على أن فريق العمل متناسق نوعا وهذا ما عبرت عنه المبحوثة (د.ك،36سنة ،متزوجة ،11سنة خبرة ،إدماج مهني)بقولها : (فريق عملي مُنْسَجَمٌ يَسُوذُهُ الْأَحْتِرَامُ وَالْتَعَاوُنُ مِمَّا يَجْعَلُنِي مُنْدَمِجَةً فِي وَسَطِهِمْ وَسِيرَتِي طَيِّبَةٌ مَعَ الْجَمِيعِ) في حين مثلت نسبة 18% المبحوثين الذين يرون أن فريق العمل يسوده الصراع والتوتر في حين شكلت نسبة 10% فئة المبحوثين الذين يرون أنهم غير مندمجون داخل فريق العمل وهذا ما عبرت عنه المبحوثة (خ ب،27سنة ،عازبة ،استخلاف على عطلة أمومة)بقولها (من خلال مُعَايَشَتِي لِفَرِيقِ الْعَمَلِ فَهُوَ فَرِيقٌ غَيْرٌ مُنْسَجَمٌ وَلَا يُوجَدُ تَنْسِيقٌ خَاصَةً أَسَاتِدَةُ الْمَادَّةِ الْوَاحِدَةِ فَالِقَاءَ بَيْنَنَا يَكُونُ فَقَطُ فِي قَاعَةِ الْأَسَاتِدَةِ أَثْنَاءَ الدُّخُولِ وَالْخُرُوجِ ،وَبِطَبِيعَةِ الْحَالِ فَأَنَا أَرَى نَفْسِي غَيْرٌ مُنْدَمِجَةٌ بِنَاتًا فِي هَذَا الْفَرِيقِ) .

ومن ذلك نستنتج أن هناك نوع من التناسق بين فرق العمل داخل المؤسسة هذا ما يعكسه الجدول السابق رقم (23) على أن العلاقة بين العمال هي علاقة حسنة وهذا ما لمسناه سابقا من خلال سيادة العلاقات الإنسانية التي تدل على وجود وعي ذاتي بأهمية العلاقات الإنسانية بغض النظر عن خلفية هذه العلاقات (نفعية أو عقلانية) في حين عكست حالات النزاع والتعارض سواء كان دائم أو مؤقت على وجود

خلل في بنية المؤسسات أو وظائفها بحيث يكون هذه النزاعات قائمة على تعارض المراكز والأدوار بين العمال والإدارة أو بين العمال في حد ذاتهم حيث نجد هذا النزاع قائم على أساس تقسيم هوياتي مهني مبني على الصداقة، المحبة، الانسجام العقلي والانتماء المهني بينهم أي بين العمال الدائمين والمؤقتين على اعتبار فئة العقود أكثر تهميشاً وإقصاء بحيث يرون أن الآخرين ينظرون إليهم على أنهم أقل خبرة، وهذا ما كشفته المبحوثة بقولها: (كأنوا نيسمونا بهذوك) في إشارة منها لعمال العقود المحددة المدة وهذا ما أضافه مدير المدرسة الابتدائية (ب.ع، 50 سنة، متزوج) ومدير ثانوية (ب.س، 47 سنة، متزوج) بقولهم: (هناك نوع من سوء التفاهم فيما بينهم بخصوص العمل، تقسيم المهام، توقيف العمل حيث يظهر ذلك في الحسد والغيرة).

ومن ذلك وبالرجوع إلى ملاحظتنا اليومية المسجلة رقم (3) و(5) و(7) و(8) و(9) و(10) يمكن القول أن هناك نوع من الاندماج المهني لدى الفئة المبحوثة وذلك لكون العلاقة التي تربط بينهم هي علاقة حسنة بحيث يعكس ذلك وجود نوع من التكيف مع الأوضاع المهنية والظروف الاجتماعية التي تفرض تحدياتها عليهم، حيث يرتبط هؤلاء العمال ببعضهم في علاقات مع الزملاء وفق ماتمليه الضرورة المهنية والوضع المهني الهش والشبكة العلائقية المدعمة في ضوء الهوية المهنية المتشكلة كفئة لها وضع هش تشتغل في ظل ظرفية العمل التناوبي، مما يعبر ذلك عن وجود إهتمام من طرف هؤلاء العمال نحو الإنضمام ضمن جماعة العمل والتفاعل معها، في حين عكست الفئة التي لاتهم بروح الفريق وشكلتها الملاحظات رقم (1) و(3) و(6) و(10) عدم اندماجيتها نتيجة وجود نوع من التمييز في مجال العمل، سوء التفاهم وبعض النزاعات المهنية خاصة عندما تتباين الصلاحيات وتتزايد في الطور المتوسط والثانوي خلافاً على الطور الابتدائي، كل هذه المظاهر من شأنها أن تؤثر على مستوى اندماجهم، وبالرجوع إلى المعطيات السابقة في الجدول رقم (19) الخاص بموقف العمال المتعاقدين اتجاه وضعهم المهني فقد كشفت تصريحاتهم عن وجود عدم رضى عن العمل في ظل هذه الهشاشة المهنية التي تتميز بها هذه العقود والتي تمثل مستقبلاً غامضاً ومجهولاً للغالبية منهم خاصة مع السنوات الطويلة في التعاقد الأمر الذي سيؤثر على مبادرتهم وبالتالي تحقيق الإبداع التنظيمي لديهم.

جدول رقم(25) تحليل محتوى البيانات الخاصة بمزايا جماعة العمل المفضلة لمناقشة مسائل وعلاقتها بالطور التعليمي.

القراءة والتأويل السسيولوجي :يظهر الجدول رقم (25) المبين أعلاه أن تأدية هؤلاء العمال لنشاطهم ومهامهم يعتمد على العمل الجماعي التناوبي باعتبار أن العمل بينهم تسلسلي له نقطة بداية ونهاية ،ففي

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| %55 | 50 | %6 | 5 | %8 | 7 | %42 | 38 | نجتمع مع الزملاء المتعاقدين لمناقشة تقسيم وتنفيذ المهام، طرق العمل ،توقيت العمل |
| %00 | 00 | %00 | 00 | %00 | 00 | %00 | 00 | نجتمع مع الزملاء الدائمين لمناقشة تقسيم وتنفيذ المهام، طرق العمل ،توقيت العمل |
| %33 | 30 | %3 | 3 | %4 | 4 | %26 | 23 | نجتمع مع المدير والزملاء المتعاقدين لمناقشة تقسيم وتنفيذ المهام، طرق العمل ،توقيت العمل |
| %6 | 5 | %1 | 1 | %3 | 3 | %1 | 1 | نجتمع مع الكل لمناقشة تقسيم وتنفيذ المهام، طرق العمل ،توقيت العمل |
| %6 | 5 | %2 | 2 | %2 | 2 | %1 | 1 | نجتمع مع زملاء المادة الواحدة |
| %100 | 90 | %12 | 11 | %18 | 16 | %70 | 63 | المجموع |

الغالب ما يجتمع هؤلاء قصد تقسيم المهام ،توقيت وطرق العمل ،فحسب تصريحات الكثير منهم فكل عامل يكمل عمله من حيث انتهى زميله ،وذلك لطبيعة المهام المشتركة، كما يظهر الجدول رقم (25) المبين أعلاه أن نسبة 55% التي دعمته نسبة 42% من العمال المتعاقدين في الإبتدائي يفضلون الاجتماع بزملائهم المتعاقدين وهذا ما كشفت عنه المبحوثة (ح.ك.36 سنة ،متروجة ، 11 سنة خبرة، إدماج مهني)بقولها : (في

الغالب الإجماعات محدودة إلا أنني أفضل الإجتماع بزيميلتي المتعاقدية باعتبار أنها تربطني بها مهام مشتركة وهي ذكية ومفيدة ولديها نفس للعطاء والمساعدة والتعلم والحوار وفي الغالب يكون النقاش حول التلاميذ والمناسبات المختلفة والتكريمات (وهذا ماضافته المبحوثة (ح.ب،36سنة، عازية، 11سنة خبرة، إدماج مهني)بقولها: (فريق العمل حسب رأيي الشخصي هو فريق متناسق يسوده التعاون وعلاقتي بهم جيدة حيث أنني جد مُندمجة مع الفريق) ،أما نسبة 33% التي دعمته نسبة 26% من المبحوثين العاملين في الابتدائيات يجتمعون مع المدير والعمال المتعاقدين بما يكشف عن تشكل جماعة عمل مترابطة ذات هوية مغلقة، في عبرت نسبة 6% من المبحوثين على أنهم يجتمعون مع زملاء المادة الواحدة أو مع الكل والتي شكلته عمال عقود الاستخلاف أو التعاقد على منصب شاغر العاملين، في حين انعدمت النسبة مع العمال الدائمين. وهذا ما عبرت عنه المبحوثة (ب.خ،27سنة،عازية،أستخلاف على عطلة أمومة) بقولها: (أما بخصوص الإجتماعات وكما ذكرت سابقاً فإن هذا الأمر نادر الحدوث وكل ما يجتمعني بفريق العمل خاصة أساتذة المادة الواحدة هي تلك المهام المشتركة بيننا والمتعلقة بإعداد أسئلة الاختبارات)وهذا ماضافته (ح.ع،26سنة،11سنة،استخلاف على منصب شاغر) بقولها (أنا زميلة عمل فقط واجتماعي بهم مرهون بدراسة وضعيات وأفضل الإجتماع مع زميلتي من نفس المادة حول الدروس و مواضيع الاختبارات).

ومن خلال هذه النسب نستنتج أن هناك تشكيل للهوية المهنية وتقسيم لجماعات العمل مبنية على المصلحة والمصير المشترك وطبيعة العلاقة التي تربط العمال فيما بينهم ، حيث نجد غالبية المبحوثين يتناقشون على مسائل العمل مع المدير باعتباره المسؤول والأول والمخول الأساسي للسلطة والقرار وإعطاء الأوامر وتقسيم المهام داخل المؤسسة أو من خلال علاقات الاحترام والود مع زملائهم المتعاقدين بحكم المصير المشترك والعلاقات الإنسانية التي تربطهم، أو من خلال المصلحة المشتركة على حد تعبير المبحوثة التي ترى أن مايربطها مع زميلتها هو العمل في نفس الوظيفة كأستاذة وطبيعة والمهام يستوجب عليها التنسيق معها، في حين كشفت طبيعة العلاقة التي تربط بين عمال العقود المحددة المدة والدائمين على وجود علاقة مهنية تفرضها علاقات العمل والوظيفة وفي الغالب ماتخذ شكل النزاعات المهنية نتيجة الحسد، الغيرة، أو التمهيش والإقصاء باعتبار هذه الفئة أقل خبرة وتكويناً وهذا ما بينته الملاحظات رقم(1)و(3)و(6)و(10)

جدول رقم (26) تحليل محتوى البيانات الخاصة بوجود مهام مشتركة في العمل وعلاقته بالطور التعليمي.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|-------------------------------------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 39% | 35 | 4% | 4 | 7% | 6 | 28% | 25 | هناك مهام مشتركة لاستكمال الأعمال في حالة تأخر أحد الزملاء. |
| 55% | 50 | 7% | 6 | 9% | 8 | 40% | 36 | في حالة المرض والغياب |
| 6% | 5 | 1% | 1 | 2% | 2 | 2% | 2 | لا توجد مهام مشتركة ولا نتعاون. |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السيسولوجي: يظهر الجدول رقم (26) المبين أعلاه أن نسبة 55% من المبحوثين قد صرحوا أنهم يتعاونون في حالة الغياب والمرض، أما نسبة 39% بأن هناك مهام مشتركة فيما بينهم ويتعاونون في حالة تأخر أحد الزملاء سواء كان هذا الزميل متعاقد على الرغم من وجود تفضيل للعمال المتعاقدين في مجال التعاون، في حين صرحت نسبة 6% عن عدم وجود أي مهام مشتركة فيما بينهم والتي شكلتها بعض معاملات الاستخلاف على عطله مرضية أو منصب شاغر، حيث عبرت المبحوثة (ب خ. 27 سنة، عازبة، استخلاف على عطله مرضية) بقولها: (لَأَتَوَاصَلُ مَعَهُمْ وَلَا يُوجَدُ مَا يَلْزِمُنِي بِذَلِكَ أَجْتَهِدُ بِنَفْسِي)

ومن خلال ذلك وبالرجوع إلى الجدول السابق رقم (25) الخاص بالاجتماع لمناقشة مسائل العمل يعكس ذلك على وجود مهام مشتركة بين عمال العقود المحددة المدة وهذا ما عبرت المبحوثة (ت. ح. 36 سنة، متزوجة، 11 سنة خبرة، إدماج مهني) بقولها: (بِالطَّبْعِ فَالْعَمَلُ بَيْنَنَا مُتَكَامِلٌ فَكُلُّ مِنَّا يُكْمِلُ الْأَخْرَافِي كُلَّ مِنَّا يُبْدِيءُ مِنْ حَيْثُ يَنْتَهِي عَمَلُ الْأَخْرِ فَالْعَمَلُ هُوَ عَمَلٌ جَمَاعِي) حيث نجدهم غالبا ما يجتمعون لمناقشة تقسيم النشاطات التي تفرضها عليهم مهامهم وتحديد الطريقة المثلى لتنفيذها سواء كان هذا التقسيم من طرف المدير أو من خلال عملية التراضي المتبادل القائم على أسس العلاقات الحسنة والتفاهم حسب ما صرح به بعض المدراء بقولهم: (يَفْسَمُوا الْمَهَامَ بَيْنَهُمْ وَفَقَّ مَا يَتَرَاوُونَ بِهِ) أو (أَنَا الْمَسْئُولُ عَلَى تَقْسِيمِ الْمَهَامَ بَيْنَهُمْ) أو، وبالتالي يكشف ذلك على وجود نوع من التعاون والتساند في إنجاز المهام والنشاطات بينهم بما يضمن

السير والأداء الحسن للعمل وفق مايفترضه تقسيم العمل لفردريك تايلور حتى وإن لم يتم وفق الأسس التي تطرق إليها تايلور والتي تشمل كل من التخصص والذي عبر الكثير منهم عن عدم تطابق ذلك مع المهام، إلا أنه يبقى كنوع من التجسيد الميداني لنظرية الإدارة العلمية لتقسيم العمل التي ترى من شأنها أن يزيد من إنتاجية العامل ورفع الأداء وتحسينه.

ومن ذلك نستنتج أن هناك نوع من التعاون، التساند والتكافل بين أفراد العينة المبحوثة من العمال المتعاقدين حتى وإن كان هذا التعاون فيه نوع من التفضيل والتمييز القائم على الانتماء الهوياتي لجماعة العمل، حيث يتم بين جماعات معينة بصفة أكثر أي بين عمال العقود المحددة باعتبارالمصير والظروف المهنية المشتركة على حسب تعبير أحد المبحوثات بقولها: (هَمْنَا وَاجِدْ وَعَدُونَا وَاجِدْ)، هذا ما يعكس دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية وتأثير قيم المجتمع وثقافته في تلقين العامل لقيمة التعاون وهذا ما أشار إليه عبد الرحمن بن خلدون في اعتبار الذات البشرية نتاج لثقافة اجتماعية وسلوكية معينة أو من خلال تفسير دور كايم للفعل الاجتماعي من خلال مفهوم التضامن الآلي والعضوي، أو من خلال ماذهب إليه بارسونز في نظريته عن التكافل والتكامل الوظيفي باعتبار كل فرد نسق فرعي في النسق الكلي بحيث يسعى كل نسق إلى انجاز وظيفته وأي خلل على مستوى النسق سيؤثر على النسق الكلي وكل الأنساق تعمل في تساند وظيفي لتحقيق التكامل بما يضمن استمرارية النسق الكلي، دون أن ننسى دور المصالح التي تعد عاملا قويا في تشكيل جماعات مهنية ذات مواصفات مشتركة بم يدفعهم نحو التعاون وهذا ما أسماه كلود دوبار في طرحه بالهويات الجماعية المتشكلة في مجال العمل .

جدول رقم(27) تحليل محتوى البيانات الخاصة للمبادرة في تقديم المساعدة للزملاء وعلاقتها بالطور التعليمي.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|--------------------------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 8% | 7 | 2% | 2 | 4% | 4 | 1% | 1 | نعم أقوم بمساعدة الزملاء من خلال تقديم التوضيحات |
| 46% | 41 | 6% | 5 | 7% | 6 | 33% | 30 | أقوم بتعويض الزميل في حالة الغياب |
| 44% | 40 | 3% | 3 | 6% | 5 | 36% | 32 | أقوم بمساعدة لاستكمال العمل |
| 2% | 2 | 1% | 1 | 1% | 1 | 00% | 00 | لا أقوم بمساعدة الزملاء |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السوسولوجي : يظهر الجدول رقم (27)المبين أعلاه أن نسبة 46% من المبحوثين يقومون بتقديم المساعدة لزملائهم في حالة الغياب أما نسبة 44% من المبحوثين تقوم بمساعدة الزملاء لاستكمال العمل في حالة تأخره وهذا ما عبرت عنه المبحوثة (ح ،ت، 36سنة ،متزوجة ،11سنة خبرة ،إدماج مهني بقولها : (نَعَمْ مُسَاعِدَةُ الْعَمَلِ مِنْ سِمَاتِي الشَّخْصِيَّةِ فَلَا أَتَوَانَى عَنْ فِعْلِ ذَلِكَ ، وَأَقُومُ بِهَذِهِ الْمُسَاعَدَاتِ لِزُمَلَائِي مَثَلًا الْمُرَضَى غَيْرَ الْقَادِرِينَ لِلْمَجِيئِ إِلَى الْعَمَلِ فَأَعْوِضُهُ حَتَّى وَلَمْ يَكُنْ ضِمْنًا يَامِ عَمَلِي) ، أما نسبة 8% تقوم بمساعدة زميل العمل من خلال تقديم مختلف التوضيحات في حين عبرت 2% على أنها لا تقوم بتقديم المساعدات والتي شكلته بعض عوامل عقود الاستخلاف .

ومن ذلك نستنتج أن عمال العقود المحددة المدة يخضعون لنظام تعاوني شبكي سواء كان هذا التعاون مبني على أسس إنسانية ،نمطية أو على أبعاد تنظيمية قائمة على القوانين واللوائح والأوامر أو على المبادرة الفردية أو الجماعية،حيث يظهر هذا الجدول أن هذا التعاون بين أفراد المبحوثين لا يخضع لنظام المكافآت أو الحوافز المادية نظير الجهد الإضافي الذي يقدمونه للزميل بل يعتمد على اعتباره قيمة لا يمكن فصلها عن النسق القيمي الذي يتمثله المجتمع ككل،حيث يعكس الأسلوب الجماعي أوالتشاركي تعميم الفائدة والإستفادة

من الخبرات وتبادل الأفكار والمعارف بين جميع العاملين في ميدان العمل التي من شأنها أن تعزز من اكتساب المهارات والعمل على تطويرها، ومن ذلك فإن تعويض الزملاء ونيابتهم وقت الحاجة أو مساعدتهم لاستكمال العمل وتقديم مختلف التوضيحات ماهي إلا عبارة عن مظهر من مظاهر المرونة خصوصا في الإطار الإنساني غير الرسمي، حيث أن إدراك العامل للعلاقات التي صممها سيعمل على توجيه السلوك والتفكير وتحويله نحو متطلبات الموقف عكس تبني بعض الأنماط الذهنية المحدد سلفا وغير القابلة للتغيير وفق ماتستدعي الحاجة وهذا ما عبرت عنه غالبية المبحوثين والتي شكلته كل من النسب 8% و46% و44%. (بالطبع فالعملُ بَيْنَنَا مُتَكَامِلٌ فَكُلُّ مِنَّا يُكْمِلُ الْأَخَرَ أَيُّ كُلِّ مِنَّا يُبْدِيءُ مِنْ حَيْثُ يَنْتَهِي عَمَلُ الْأَخَرَ فَالْعَمَلُ هُوَ عَمَلٌ جَمَاعِي

جدول رقم (28) تحليل محتوى البيانات الخاصة بالمبادرة في تقديم الحلول والاقتراحات لمشاكل العمل وعلاقتها بالطور التعليمي.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|------------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| | | | | | | | | وحدات التحليل |
| 22% | 20 | 6% | 5 | 6% | 5 | 11% | 10 | أبادر لاقتراح حلول لمشاكل العمل |
| 34% | 31 | 4% | 4 | 4% | 4 | 26% | 23 | لا أبادر لاقتراح حلول لمشاكل العمل |
| 44% | 39 | 2% | 2 | 8% | 7 | 34% | 30 | أحيانا اقترح حلول لمشاكل العمل |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السوسولوجي: يظهر الجدول رقم (28) المبين أعلاه أن نسبة 44% من المبحوثين أكدوا على أنهم يبادرون أحيانا لتقديم الحلول، أما نسبة 34% أقرت أنها لا تتبادر لتقديم الحلول في حين عبرت نسبة 22% أنها تتبادر لأقتراح حلول لمشاكل العمل.

ومن خلال هذه النسب نستنتج أن هناك نوع من التقرب من الزملاء قصد الاطلاع على مشاكل العمل وتقديم الحلول، بحيث لا تتعدى هذه المبادرات إطار الصلاحيات المخولة، كتسوية الخلافات الناشئة عن سوء التفاهم حول تقسيم العمل، أو طرق تنفيذه خاصة عند عمال العقود المحددة المدة والتي تربط بينهم

علاقة جيدة تتعدى حدود الزمالة لتصل إلى حدود علاقات الصداقة بحكم المصير المشترك أو الانتماء الهوياتي وهذا ما كشفه تصريح بعض المدراء بقوله: (هُنَاكَ سُوءُ تَقَاهُمْ بَيْنَهُمْ لَكِنْ لَا أَتَدَخَّلُ فَأَنَا أَتْرُكُ لَهُمْ مَجَالَ تَسْوِيَةِ الْخِلَافَاتِ حَتَّى لَا أَكُونُ دِكْثَاتُورِيًّا فِي اسْتِخْدَامِ السُّلْطَةِ وَبِحُكْمِ أَنَّ الْعَامِلَاتِ نِسَاءً فَإِنَّ ذَلِكَ سَيَجْعَلُ مِنْ مَكَانَتِي مَوْضِعَ اتِّهَامٍ بِالنَّحِيْزِ وَالتَّمْيِيزِ)، هذا ما يبين وجود حالة من اقتراح الحلول لمشاكل العمل بصفة طوعية مما يعكس وجود نوع من التماسك والاندماج في جماعة عمل معينة التي من شأنها أن توطد من عملية الترابط والتفاعل التي تسمح بالتدخل في حل مختلف المشاكل وهذا ما أظهره الجدول السابق رقم (26) الخاص بفريق العمل أين صرحت نسبة معتبرة على وجود نوع من التماسك بين فريق العمل التي تتميه حالة العلاقات الإنسانية السائدة ، وفي المقابل نجد ميل كبير نحو عدم اقتراح حلول لمشاكل العمل الأمر الذي يوحي بوجود نوع من عدم التماسك والنزاعات التي تسود فريق العمل في هذه المؤسسات بسبب تصادم المصالح والأهداف الشخصية ، الغيرة والحسد .

هذا من جهة ومن جهة أخرى هناك نوع من الإجراءات التنظيمية المتمثلة في لوائح وقوانين العمل كعدم إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات، عدم وجود صلاحيات ومهام واضحة عدم وجود قنوات مفتوحة بين مختلف الفئات، التي من شأنها أن تحد من عملية اقتراح الحلول والمشاكل لدى فئة عمال العقود المحددة على اعتبار ذلك تدخل في صلاحيات الآخرين بالنظر إلى وضعيتهم المهنية التي يراها زملاء العمل الدائمين بنظرة دونية وأقل تكليفا وصلاحيات ، وبالتالي فإن قبول عامل العقود المحددة لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها تعكس مدى شجاعته لتحمل الفشل والنقد في ظل العمل تحت ظروف غامضة ، مما يعني أخذ زمام المبادرة لاقتراح الحلول هو تحمل لمختلف المسؤوليات المترتبة عن ذلك في ميدان العمل، وهذا ما عكسته لنا الملاحظات رقم (1) و(2) و(4) وما عبرت عنه المبحوثة (ب) خ، 27 سنة ، عازبة ، استخلاف على منصب شاعر) بقولها: (أَرَى أَنَّهُ مِنَ الْوَاجِبِ عَلَيَّ تَقْدِيمَ الْمُسَاعَدَاتِ لِكُلِّ رَمِيلٍ لَدَيْهِ صُعُوبَةٌ أَوْ غُمُوضًا وَرُمْلًا جُدُّدًا، لَكِنْ كُلُّ مَا يُمَكِّنُنِي قَوْلُهُ حَوْلَ مُسْتَوَى تَبَادُلِنَا لِلْمُسَاعَدَاتِ بَيْنِي وَبَيْنَ الرُّمْلَاءِ فَهِيَ جِدُّ ضَعِيفَةٌ يَعْنِي (كُلُّ وَاحِدٍ مُهْتَمٌّ بِأُمُورِهِ بِمَا يَعْكَسُ لَنَا نَوْعِيَّةَ الْعِلَاقَاتِ الْمَوْجُودَةِ بَيْنَ الْعَمَالِ الْمُتَعَاقِدِينَ الَّتِي تَتَسَمَّ بِالظَّرْفِيَّةِ نَظَرًا لِطَبِيعَةِ مَوَاصِفَاتِ هَذِهِ الْفَتَّةِ .

جدول رقم (29) تحليل محتوى البيانات الخاصة بالتصرف مع الزميل الجديد في حالة وجود غموض وعلاقتها بالطور التعليمي.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|-------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 98% | 88 | 12% | 11 | 17% | 15 | 69% | 62 | أقوم بمساعدته |
| 00% | 00 | 00% | 00 | 00% | 00 | 00% | 00 | لأقوم بمساعدته |
| 2% | 2 | 00% | 00 | 1% | 1 | 1% | 1 | أحيانا ما أقوم بمساعدته |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السسيولوجي: يظهر الجدول رقم (29)المبين أعلاه أن نسبة 98% من المبحوثين يقومون بمساعدة زملائهم في حالة وجود غموض لديهم حتى دون طلب ذلك ،في حين عبرت نسبة 2% أنها تقوم بذلك إذا طلب زميل العمل ذلك.

ومن خلال ماسبق يمكن أن نستنتج أن تصريحات المبحوثين تتراوح بين التوسط والقوة حول موضوع تصرفهم مع الزميل في حالة وجود غموض مما يعكس وجود مبادرة واستعداد دائم لمساعدة زملاء العمل فور استشعار ذلك مما ينم عن وجود وعي حقيقي لقيمة التعاون في أشكالها الإنسانية ،الغائية أو التنظيمية، بحيث تمكن هذه القيمة من تلقي تجاوب أمثل بين العاملين قصد استثمار أفكارهم وقدراتهم بعيدا عن تلقي الأوامر والانصياع لها بما يسهم من تحقيق التكيف والمرونة والمساهمة في حل المشاكل المختلفة للعمل، وبالرجوع إلى الجداول السابقة يتبين أن وجود شبكة من علاقات التعاون والتكامل بين جميع العاملين المبنية على أساس تبادل المصالح أو العلاقات الإنسانية يسمح بتوفير فرص أفضل للعمل بكفاءة، إذ أن تطوير وتحسين العمل يتوقف على قيم المساعدة والتعاون في العمل بما يعود بالنفع على المؤسسات وتطويرها.

جدول رقم (30) تحليل محتوى البيانات الخاصة بتقييم مستوى تبادل المساعدات وعلاقتها بالطور التعليمي.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 36% | 32 | 4% | 4 | 6% | 5 | 26% | 23 | جيد |
| 55% | 50 | 4% | 4 | 8% | 7 | 43% | 39 | حسن |
| 9% | 8 | 3% | 3 | 4% | 4 | 1% | 1 | سيء |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القرءة والتأويل السسيولوجي : يبين الجدول رقم (30) المبين أعلاه أن نسبة 55% من المبحوثين على أنها حسنة ، في حين أقرت نسبة 36% من المبحوثين مستوى تبادلهم للمساعدات جيداً، أما نسبة 9% من المبحوثين أكدوا على أن مستوى تبادل المساعدات بينهم سيئة وهذا ما أقرته بعض المبحوثات في المتوسطات والثانويات.

ومن خلال النسب المذكورة أعلاه يتبين أن هناك حالة تفاعل تتراوح بين التوسط والقوة من ناحية تبادل المساعدات بين عمال العقود المحددة المدة داخل المؤسسات التربوية بما يكشف عن وجود مناخ اجتماعي وثقافي خصب يسمح بنمو علاقات إنسانية من شأنها أن تساهم في تفعيل قيمة التعاون بما يجعل من هذه المؤسسات نظاماً فاعلاً متماشياً مع مختلف التطورات الحاصلة في البيئة الخارجية .

وبالرجوع إلى الملاحظات رقم (3)(5)(7)(8)(9)(10) نجد هناك حالة من التفاعل والاندماج بين زملاء العمل تكشفه حالة التعاون وتبادل المساعدات والمبادرات ذلك لأن طبيعة الوظائف في المؤسسات تحتاج إلى الإشتراك في بعض المهام قصد تأديتها ، بحيث لا يتم ذلك إلا من خلال تكوين جماعات عمل لتبادل الأدوار والتعويض خاصة بين العمال المتعاقدين ولذلك لك توفره هذه الجماعات من رأسمال اجتماعي يمكنهم من تكوين روابط وعلاقات اجتماعية تساعدهم في عملية التواصل قصد الحصول على بعض المكتسبات المادية والمعنوية المبنية على الظروف الإجتماعية والمصير المشترك .

جدول رقم (31) الخاص بتمثل عمال العقود المحددة المدة لقيمة التعاون وعلاقتها بالمبادرة في العمل.

| المجموع | | المبادرة لمساعدة زملاء العمل | | تقديم حلول لمشاكل العمل | | توظيف الأساليب الجديدة | | تقديم الاقتراحات | | المبادرة في العمل تمثل قيمة التعاون |
|---------|----|------------------------------|---------|-------------------------|---------|------------------------|---------|------------------|---------|----------------------------------------|
| | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| %100 | 35 | %49 | 17 | %6 | 2 | %31 | 11 | %14 | 5 | نوع العلاقة بالزملاء |
| %100 | 30 | %33 | 10 | %10 | 3 | %20 | 6 | %33 | 11 | نوع فريق العمل |
| %100 | 25 | %4 | 1 | %20 | 5 | %20 | 5 | %20 | 5 | وجود مهام مشتركة |
| %100 | 90 | %37 | 33 | %11 | 10 | %29 | 26 | %23 | 21 | المجموع |

القراءة والتأويل السسيولوجي : يظهر الجدول المبين رقم (31) أعلاه أن هناك تقارب في النسب بين تمثيلات عمال العقود المحددة المدة لقيمة التعاون وعلاقتها بالمبادرة في العمل وهذا ما عكسته مؤشراتنا، إذ ظهر قيمة التعاون مع مؤشر المبادرة لمساعدة زملاء العمل بنسبة 37% والذي دعمته النسب التالية: 49: %33، %4، لتليه مؤشر توظيف الأساليب الجديدة في العمل بنسبة 29% ثم مؤشر تقديم الاقتراحات بنسبة 23% في حين ظهر ارتباط أقل لمؤشر تقديم الحلول لمشاكل العمل أكدته نسبة 11%.

ومن خلال النسب المذكورة أعلاه يتبين أن هناك وعي حقيقي لقيمة التعاون يجسدها الفعل الجماعي التضامني لفئة ذوي العقود لحماية تموقعهم التنظيمي في ضوء هشاشة وضعيتهم المهنية امام جماعات العمل الأخرى، بحيث تمكن هذه القيمة من تلقي تجاوب وتفاعل أمثل بين العاملين قصد استثمار أفكارهم وقدراتهم بعيدا عن تلقيا لأوامر والانصياع لها بما يسهم من تحقيق التكيف والمرونة والمساهمة في حل المشاكل المختلفة للعمل، وذلك من منطلق أن الإنسان اجتماعي بطبعه وهو حالة من التفاعل بين الأفراد والجماعات باختلاف انتماءاتها على اعتبارها سلوك تنظيمي بامتياز يستأنس به ضمن السلوكات الإنسانية التي تتجم عن عملية التفاعل الجمعي العام فالانضمام لجماعة العمل حسب نظرهم يخفف من أعباء العمل ويساعد على الأداء ويسمح بتوفير فرص أفضل للعمل بكفاءة، إذ أن تطوير وتحسين العمل يتوقف على درجة مشاركة وفعالية العمال بما يعود بالنفع على المؤسسات وتطويرها، فالعمل الجماعي يساعد على ربح الوقت، تقليل الجهد

،تبادل الخبرات والمعارف هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد يعتمد عمال العقود المحددة المدة هذا الأسلوب من خلال اعتبار الجماعة كسلطة ضاغطة وكقوة تمكن من الحصول على الاعتراف بالقدرات وبالتالي بلوغ الأهداف.

4-2- استنتاج عام الخاص الفرضية الثانية :

أظهرت نتائج هذه الفرضية أن :

أ- هناك حاجة دائمة عند عمال العقود المحددة المدة نحو تكوين علاقات اجتماعية من منطلق أن الإنسان اجتماعي بطبعه وهو حالة من التفاعل بين الأفراد والجماعات باختلاف انتماءاتها على اعتباره سلوك تنظيمي بامتياز يستأنس به ضمن السلوكات الإنسانية التي تتجم عن عملية التفاعل الجمعي العام فالانضمام لجماعة العمل حسب نظرتهم يخفف من أعباء العمل ويساعد على الأداء الجيد، وهذا ما بينته نسبة 45% و38% وفق معطيات الجدول رقم (26) وكشفته ملاحظتنا اليومية رقم (3)(5)(7)(8)(9)(10) وما عبر عنه المدراء من خلال مقابلاتهم رقم (1) (2) (3)(4) على وجود زملاء في العمل مبنية على الصداقة، المحبة، الانسجام العقلي والانتفاء المهني بينهم (أنظر الجدول رقم 23)

ب- أن الفئة التي عبرت على أن العلاقة بين الزملاء سيئة والتي مثلتها نسبة 17% نجدهم من الفئة المستخلفة والجديدة في ميدان العمل ولا تمتلك خبرة واسعة عن كيفية التعامل مما ينمي لديها الرغبة في الإنفرادية والشعور بالخوف بحكم وضعها المهني المؤقت، أو من الفئة التي تعيش في مؤسسات تمتاز بالنزاعات المهنية والعلائقية مع طغيان المصالح الشخصية والفردية في التعامل هذا ما يعود بالسلب على المؤسسة والفرد وذلك من خلال سد قنوات التواصل والتفاهم الأمر الذي يصعب على وجود جو اجتماعي مرن مما يجعل الفرد يستغل الوضع قصد الدخول في احتكاك ونزاع بينه وبين بيئته التنظيمية هذا ما كشفته نتائج الجدول رقم (23) والملاحظات رقم (1)(2)(4) التي كشفت هي الأخرى عن حالة اللاندماج المهني المتمثل في حب الإنفراد في العمل نتيجة النظرة الدونية من طرف الزملاء الدائمين .

ج- هناك نوع من التناسق والاندماج بين فرق العمل داخل المؤسسة كشفته نسبة 40% و32% وفق معطيات الجدول رقم (24) هذا ما يفسر أن العلاقة بين العمال هي علاقة حسنة وهذا ما لمسناه سابقا في الجدول رقم (23) من خلال سيادة العلاقات الإنسانية التي تدل على وجود وعي ذاتي بأهمية العلاقات الإنسانية بغض النظر عن خلفية هذه العلاقات (نفعية أو عقلانية) ،حيث يرتبط هؤلاء العمال ببعضهم في

علاقات مع الزملاء وفق ماتمليه الضرورة والوضع المهني والشبكة العلائقية بين جماعات العمل مما يعبر ذلك عن وجود إهتمام من طرف هؤلاء العمال نحو الإنضمام ضمن جماعة العمل والتفاعل معها ، في حين عكست حالات النزاع المهني والعلائقيين جماعات العمل سواء كان هذا النزاع دائم أو مؤقت التي مثلته نسبة 18% على وجود خلل في بنية المؤسسات أو وظائفها بحيث يكون هذا النزاع قائم على تعارض المراكز والأدوار بين العمال والإدارة أو بين العمال في حد ذاتهم حيث نجد هذا النزاع قائم على أساس تقسيم هوياتي مهني مبنية على الصداقة، المحبة، الانسجام العقلي والانتماء المهني بينهم أي بين العمال الدائمين والمؤقتين، وجود نوع من التمييز في مجال العمل على اعتبار فئة العقود أكثر تهميشاً وإقصاء بحيث يرون أن الآخرين ينظرون إليهم على أنهم أقل خبرة، وهذا ما كشفه لنا الجدول رقم (23) والملاحظات رقم (1)(3)(6)(10) التي عكست لنا بعض صور النزاعات المهنية الناتجة عن جماعات المعارضة بسبب المنافسة، الغيرة والحسد، وتعارض المصالح، وهذا ما لسانه كذلك من خلال المقابلة رقم (4) مع المدراء التي كشفت عن وجود نزاعات بين هؤلاء العمال والتي تعود إلى تعارض المصالح .

د- أن تأدية هؤلاء العمال لنشاطهم ومهامهم يعتمد على العمل الجماعي التناوبي وهذا ما بينته نسبة 55% من خلال معطيات الجدول رقم (25) باعتبار أن العمل بينهم تسلسلي له نقطة بداية ونهاية، ففي الغالب ما يجتمع هؤلاء قصد تقسيم المهام، توقيت وطرق العمل، فحسب تصريحات الكثير منهم فكل عامل يكمل عمله من حيث انتهى زميله، وذلك لطبيعة المهام المشتركة.

ه- هناك تقسيم للجماعات المهنية مبنية على المصلحة والمصير المشترك وطبيعة العلاقة التي تربطهم العمال فيما بينهم ، حيث نجد غالبية المبحوثين يتناقشون على مسائل العمل مع المدير باعتباره المسؤول والأول والمخول الأساسي للسلطة والقرار وإعطاء الأوامر وتقسيم المهام داخل المؤسسة أو من خلال علاقات الاحترام والود مع زملائهم المتعاقدين بحكم المصير المشترك والعلاقات الإنسانية التي تربطهم ، أو من خلال المصلحة المشتركة وهذا ما عكسته نسبة 55% و 33% من معطيات الجدول رقم (26)، عن طبيعة العلاقة التي تربط بين عمال العقود المحددة المدة والدائمين على وجود علاقة مهنية تفرضها علاقات العمل والوظيفة وفي الغالب ما اتخذ شكل النزاعات نتيجة الحسد، الغيرة، أو التهميش والإقصاء باعتبار هذه الفئة أقل خبرة وتكويناً.

و- كشفت لنا معطيات الجدول رقم (27) والملاحظات رقم (3)(5)(7)(8)(9)(10) أن عمال العقود المحددة المدة يخضعون لنظام تعاوني شبكي ذو طابع تناوبي سواء كان هذا التعاون مبني على أسس إنسانية، نفعية

أو على أبعاد تنظيمية قائمة على القوانين واللوائح والأوامر أو على المبادرة الفردية أو الجماعية ، حيث لا يخضع هذا التعاون بين أفراد المبحوثين لنظام المكافآت أو الحوافز المادية نظير الجهد الإضافي الذي يقدمونه للزميل بل يعتمد على اعتباره قيمة لا يمكن فصلها عن النسق القيمي الذي يتمثله المجتمع ككل، حيث يعكس الأسلوب الجماعي أو التشاركي تعميم الفائدة والإستفادة من الخبرات بين جميع العاملين في ميدان العمل ،فالتساند والتكافل بين أفراد العينة المبحوثة حتى وإن كان هذا التعاون فيه نوع من التفضيل والتمييز القائم على الانتماء الهوياتي لجماعة العمل، حيث يتم بين جماعات معينة بصفة أكثر أي بين عمال العقود المحددة باعتبار المصير والظروف المهنية المشتركة ، أي أن تعويض الزملاء ونيابتهم وقت الحاجة أو مساعدتهم لإستكمال العمل وتقديم مختلف التوضيحات ماهي إلا عبارة عن مظهر من مظاهر المرونة خصوصا في الإطار الإنساني غير الرسمي وهذا ما صرح به بعض المدراء في المقابلة رقم (1) على وجود نوع من التساند والتعاون بين هؤلاء العمال، حيث أن إدراك العامل للعلاقات التي صممها سيعمل على توجيه السلوك والتفكير وتحويله نحو متطلبات الموقف عكس تبني بعض الأنماط الذهنية المحدد سلفا وغير القابلة للتغيير وفق ماتستدعي الحاجة مما يعكس وجود مبادرة واستعداد دائم لمساعدة زملاء العمل فور استشعار ذلك مما ينم عن وجود وعي حقيقي لقيمة التعاون في أشكالها الإنسانية ، الغائبة أو التنظيمية، بحيث تمكن هذه القيمة من تلقي تجاوب أمثل بين العاملين قصد استثمار أفكارهم وقدراتهم بعيدا عن تلقي الأوامر والانصياع لها بما يسهم من تحقيق التكيف والمرونة والمساهمة في حل المشاكل المختلفة للعمل.

ي- هناك نوع من التقرب من الزملاء قصد الإطلاع على مشاكل العمل وتقديم الحلول واقتراحها حسب ما بينته الملاحظات رقم (3)(5)(7)(8)(9)(10) ومعطيات الجدول رقم (28) وكشفتها نسبة 44% و 22%، بحيث لا تتعدى هذه المبادرات إطار الصلاحيات المخولة كتسوية الخلافات الناشئة عن سوء التفاهم حول تقسيم العمل أو طرق تنفيذه خاصة عند عمال العقود المحددة المدة والتي تربط بينهم علاقة جيدة تتعدى حدود الزمالة لتصل إلى حدود علاقات الصداقة بحكم المصير المشترك أو الانتماء الهوياتي وهذا ما صرحت به نسبة معتبرة على وجود نوع من التماسك بين فريق العمل الذي تنميه حالة العلاقات الإنسانية السائدة ، وفي المقابل نجد ميل كبير نحو عدم اقتراح حلول لمشاكل العمل الأمر الذي يوحي بوجود نوع من عدم التماسك والنزاعات المهنية والعلائقية التي تسود فريق العمل في هذه المؤسسات بسبب تصادم المصالح والأهداف الشخصية ، هذا من جهة ومن جهة أخرى هناك نوع من الاجراءات التنظيمية المتمثلة في لوائح وقوانين العمل كعدم إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات، عدم وجود صلاحيات ومهام واضحة عدم وجود قنوات

مفتوحة بين مختلف الفئات، التي من شأنها أن تحد من عملية اقتراح الحلول والمشاكل لدى فئة عمال العقود المحددة على اعتبار ذلك تدخل في صلاحيات الآخرين بالنظر إلى وضعيتهم المهنية التي يراها زملاء العمل بنظرة دونية وأقل تكليفاً وصلاحيّة ، وبالتالي فإن قبول عامل العقود المحددة لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها تعكس مدى شجاعته لتحمل الفشل والنقد في ظل العمل تحت ظروف غامضة ، مما يعني أخذ زمام المبادرة لإقتراح الحلول هو تحمل لمختلف المسؤوليات المترتبة عن ذلك في ميدان العمل.

ل- أن هناك تقارب في النسب بين تمثلات عمال العقود المحددة المدة لقيمة التعاون وعلاقتها بالمبادرة في العمل وهذا ما عكسته مؤشراتها، إذ كشف مؤشر المبادرة لمساعدة الزملاء عن وجود علاقة قوية بينه وبين تمثلات عمال العقود المحددة لقيمة التعاون إذ أن هؤلاء العمال لديهم استعداد دائم نحو مساعدة زملائهم، فالانضمام لجماعة العمل حسب نظرتهم يخفف من أعباء العمل ويساعد على الأداء ويسمح بتوفير فرص أفضل للعمل بكفاءة، إذ أن تطوير وتحسين العمل يتوقف على درجة مشاركة وفعالية العمال بما يعود بالنفع على المؤسسات وتطويرها، فالعمل الجماعي يساعد على ربح الوقت، تقليل الجهد، تبادل الخبرات والمعارف هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد يعتمد عمال العقود المحددة المدة هذا الأسلوب من خلال اعتبار الجماعة كسلطة ضاغطة وكقوة تمكن من الحصول على الاعتراف بالقدرات وبالتالي بلوغ الأهداف وهذا ما كشفته الجداول رقم (39)(30)(31).

5- عرض وتحليل بيانات المقابلات في ضوء الفرضية الثالثة : تمثّل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية لقيمة الإنجاز في العمل يعزز من الأداء المبدع للعمل.

5-1- العرض الكمي للبيانات وتفسيرها.

جدول رقم (32) الخاص بنظرة العمال للمهام الموكلة وعلاقته بالطور التعليمي.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|--------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 56% | 50 | 4% | 4 | 7% | 6 | 53% | 40 | بنوع من التقبل والمسؤولية |
| 33% | 30 | 6% | 5 | 8% | 7 | 19% | 18 | بنوع من الإكراه والإحباط |
| 11% | 10 | 2% | 2 | 4% | 3 | 6% | 5 | بنوع من الرقابة من طرف المسؤول |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القرأة والتأويل السيسولوجي: يظهر الجدول رقم (32) المبين أعلاه أن نسبة 56% من المبحوثين ينظرون إلى المهام الموكلة لهم بنوع من التقبل والمسؤولية ،في حين عبرت نسبة 33% عن مدى إحساسها بالإحباط والإكراه للقيام بهذه الأعمال ،في حين مثلت نسبة 11% المبحوثين الذين يرون أنهم يشعرون بالرقابة من طرف المسؤول، وقد ربط المبحوثون نظرتهم تجاه مهامهم بطبيعة العلاقة التي تربطهم بالمسؤول فكما كانت معاملة المسؤول لهم حسنة كلما كان مردودهم في العمل عال بما يعطي له الرغبة في العمل وإتقانه ويرفع لديهم سقف الطموحات والعكس صحيح، وهذا ما ترجمته العديد من العبارات: (ب. ع،متزوج، 50 سنة مدير ابتدائية) في المقابلة رقم (01)بقوله: (عَلَاقَتِي بِهِمْ جِدُّ حَسَنَةٍ فَعَالِبًا مَأْكَنًا تُمَارِسُ نَوْعًا مِنَ الْحِمَايَةِ الْأَجْتِمَاعِيَةِ نَظَرًا لِلظُرُوفِ الْإجْتِمَاعِيَةِ لِبَعْضِ الْعُمَالِ) وهذا ماأضافته إحدى المبحوثات في نفس السياق بقولها: (كَانُوا الْمُدْرَاءَ هَازِيْنَا) أَوْ (عَلَاقَتِي بِمَسْئُولِي هِيَ أَهْمُ مَا يُسَاعِدُنِي عَلَى إِجْزَائِي عَمَلِي) وهذا ماأضافته المبحوثة (ح. ك، 36 سنة، متزوجة، 11 سنة خبرة، أدماج مهني) بقولها: (بِطَبِيعَةِ الْحَالِ ائْجَازِي لِعَمَلِي يَرْتَبِطُ بِحَسَبِ الْعَلَاقَةِ وَالْمُعَامَلَةِ الَّتِي تَرْبِطُنِي بِمُدِيرِي إِنْ كَانَتْ حَسَنَةً أَكِيدُ سَيَكُونُ مَرْدُودِي عَالِي وَإِنْ كَانَتْ عِلَاقَةً اسْتِغْلَالٍ أَوْ دُونِيَّةٍ سَيَتَأَثَّرُ أَدَائِي بِذَلِكَ نَتِيجَةَ الْإِحْبَاطِ النَّفْسِيِّ الَّذِي سَيُشْكَلُهُ ذَلِكَ وَيُصْبِحُ الْعَمَلُ مُجَرَّدَ رُوتِينٍ يَوْمِي يَنْسِمُ بِالْحُضُورِ الْيَوْمِيِّ نُونًا دَاءً فِعْلِي) هذا ما يؤكد على أهمية النمط القيادي الذي يعد بمثابة حاضنة

لمختلف الإبداعات التنظيمية مع محيط العمل ،وقد تبين الأثر البالغ لنمط القيادة ودورها في تحديد نوعية المناخ التنظيمي السائد، فإن كان نمط القيادة تسلطي فإن ذلك سيؤدي إلى مناخ تنظيمي غير صحي للعاملين مما يحد ذلك من الإبداعات التنظيمية للموظفين وإسهاماتهم.

في حين كشف عمال عقود الإستخلاف على منصب شاغر أو عطلة مرضية و التي مثلتها نسبة 11% بوجود نوع من الرقابة من طرف المسؤول عن عملهم باعتبارهن مبتدئات وجديدات في الميدان وهذا ما صرحت به المبحوثة (و.ب، 27 سنة، عازبة، استخلاف منصب شاغر) بقولها: (عَلَاقَتِي بِمَسْئُولِي جِدْ عَادِيَّةٌ وَفِي بَعْضِ الْأَحْيَانِ الْأَحْظُ أَنْ فِيهَا نَوْعٌ مِنَ الرِّقَابَةِ كَوْنِي مُسْتَحْلَفَةٌ)، في حين كشفت بعض المبحوثات المتواجبات بالمتوسطات والثانويات التي شكلتها نسبة 8% و6% على أن مهامهن فيها نوع من الإكراه والإكراه بسبب سلطة المدير وتكليفهم بمهام العمال الدائمين الذين لا يودون القيام بها مع المعاملة السيئة منه، والقيام بذلك يعد كحل لتجنب العديد من المشاكل كالحصم مثلا وهذا ما أكدته المقابلات أين لمسنا نوع من الإكراه تجاه التكليف ببعض المهام التي يراها البعض فيها نوع من التعسف، حيث صرحت المبحوثة (ح.ع، 26 سنة، عازبة، استخلاف على منصب شاغر) بقولها: (تَقْوَمُ بِالْعَمَلِ حَتَّى وَلَمْ تُرَدْ) كما صرحت المبحوثة (ت.م، 38 سنة، متزوجة، 11 سنة خبرة، إدماج مهني) بقولها: (عَلَاقَتِي بِمَسْئُولِي كَانَتْ جِدْ سَيِّئَةً فَقَدْ كَانَتْ تَمْتَأَزُ بَنَوْعٍ مِنَ التَّسَلُّطِ وَإِضْدارِ الأوامرِ مَعَ ضَرُورَةِ تَطْبِيقِهَا وَالْحَصْمِ فِي حَالَةِ رَفُضِ الأَمْرِ).

ومن خلال ذلك نستنتج أن في هناك تمثلات قيمية متعارضة تجاه مهامهم المسندة لهم وكيفية إنجازها، ويعود هذا الإختلاف والتعارض لوجود اعتبار للقيم أخلاقية التي يجب أن يتحلى بها هؤلاء العمال في مجال العمل ونظرتهم تجاه ذلك باعتباره تكليف ومسؤولية والتزام بالضمير المهني، أو للتنشئة الاجتماعية لهذه الفئة باعتبار هذه التمثلات القيمية للعامل ماهي إلا امتداد للقيم السائدة في مجتمعه باعتبار هذا العمل تكليف أقل بالمهام مقارنة بالجهد حسب تعبير البعض (نَحْدُمُ بَقْدَرٍ أَجْرِي)، وقد يكون لذلك علاقة بوجود ثقة تنظيمية بين المسؤول والعامل، نظرا للوضعية المهنية الهشة والمكانة التي يحظى بها في المؤسسة و التي تعكس نوعا من الهشاشة المهنية، مع وجود نوع من النزاعات المهنية والعلائقية، التسلط والاستعلاء الممارس ضدهم من طرف المسؤول أو الزملاء التي تميز الجو السائد في بعض المؤسسات، وهذا ما عبرت عنه فئة معينة من المبحوثين شكلتها نسبة 33% الأمر الذي ولد لديهم عدم الرغبة في العمل والإتكالية باعتبار ذلك فيه نوع من الاستغلال للقدرات والاعتماد عليهم بصفة أكثر من الدائمين، فهم يرون أنهم يبذلون مجهودات كبيرة في مجال العمل مقارنة بزملائهم الدائمين ولا يتلقون أي اعتراف أو تقدير معنوي تجاه جهودهم المبذولة، وهذا ما

أكده (س.م.49سنة ،مدير ثانوية) بناء على المقابلة رقم (4) في وصفه لعلاقة هذه الفئة بالعمل من خلال قوله: (هُنَاكَ نَوْعٌ مِنَ الْإِتْكَالِيَّةِ وَالنَّهَائُونِ لِأَنَّهُمْ غَيْرَ مُحْمَلِينَ قَانُونِيًا بِمَسْئُولِيَّاتٍ بِاعْتِبَارِهِمْ عُمَالٌ مُتَعَاقِدِينَ، أَوْ لَوْجُودِ بَعْضِ النِّزَاعَاتِ بَيْنَهُمْ وَبَيْنَ رُمْلَائِهِمْ، فَهَم يَفُومُونَ بِذَلِكَ بِنَوْعٍ مِنَ الْإِكْرَاهِ مُقَارَنَةً بِالْأَجْرِ الزَّهِيدِ مَعَ عَدَمِ وُجُودِ امْتِيَازَاتٍ مِثْلُهُمْ مِثْلَ رُمْلَائِهِمْ الدَّائِمِينَ) وهذا ما أضافه (ع ، ب ، متروج ، مدير متوسطة ، 49سنة) بناء على المقابلة رقم (03) بقوله: (إِنَّ الْمُلَاحَظَ فِيهِ أَنَّ الذُّكُورَ الَّذِينَ قَامُوا بِالْإِسْتِخْلَافِ غَيْرَ مُتَحَكِّمِينَ فِي الْقِسْمِ وَهَذَا يُمَكِّنُ أَنْ أُفْسِرُهُ عَلَى أَنَّهُ نَوْعٌ مِنَ الْإِهْمَالِ أَوْ أَنَّ هَذَا الْمُسْتَخْلَفَ يَنْظُرُ إِلَى الْمَنْصِبِ عَلَى أَنَّهُ مَجْرَدُ تَجْرِبَةٍ أَدَاءً وَحَتَّى الْأَجْرِ لَنْ يَتَلَقَّاهُ فِي وَقْتِهِ الْمُنَاسِبِ) ، هذا وإن دل على شيء فإنه يدل على وجود علاقة بين الإدارة والعمال تبني على عملية الاتصال والتواصل الفعال الذي تتحدد من خلاله عملية التفاعل داخل المؤسسات ، وبالتالي يجب على كل مسؤول إدراك القدرات الفردية بين العاملين ونقاط القوة والضعف لديهم ومجالات التميز كأساس لتصميم المهام وتوزيع الأعمال ، ففي الغالب نجد العمال يفضلون المدراء الذين يستمعون لهم ويشجعونهم على إبداء مقترحاتهم قصد إتمام أعمالهم ، ويظهر دور الاتصالات في توفير المعلومات الفعالة التي تؤدي إلى تحفيز المقترحات الابداعية بين العاملين ولما تحمله من أفكار يمكن الاستفادة منها في تحقيق أهداف المنظمة ولتثبيت جهود العمال المتعاقدين .

جدول رقم (33) الخاص بتأجيل العامل المتعاقد للمهام الموكلة له وعلاقته بالطور التعليمي الذي يشغل فيه.

| الطور | الإبتدائي | | المتوسط | | الثانوي | | المجموع | |
|---------|-----------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة |
| نعم | 10 | 11% | 6 | 7% | 4 | 4% | 20 | 22% |
| لا | 45 | 50% | 10 | 11% | 5 | 6% | 60 | 67% |
| أحيانا | 8 | 9% | 00 | 00% | 2 | 2% | 10 | 11% |
| المجموع | 63 | 70% | 16 | 18% | 11 | 12% | 90 | 100% |

القراءة والتأويل السسيولوجي يظهر الجدول رقم (33) المبين أعلاه أن أغلبية المبحوثين أظهروا حرصا كبيرا على تنفيذ المهام ، فقد كشف أغلبية المبحوثين عن وجود علاقة بين نظرتهم تجاه المهام ومدى تأثير ذلك على انجازهم لها حيث أظهر البعض منهم شكلته نسبة 67% حرصا كبيرا على تنفيذ المهام الموكلة لهم في

وقتها المناسب إذ أن تأجيلها سيسبب لهم نوعا من التراكم وهذا ما عبر البعض عن ذلك بقولهم (نُحِبُّ نَيْكِيْدِي) وهي عبارة تعكس نظرة العامل بالنسبة لمفهوم الأداء في العمل والذي يرتبط بإنهاء العمل، إلى جانب ذلك قصر الوقت والضمير المهني والمسؤولية تجاه التلاميذ على حد تعبير العاملات المستخلفات الذي تمثله نسبة 11% حيث عبرت (خ، ب، 27 سنة، عازبة، استخلاف على عطلة مرضية) بقولها: (مَهَامِي فِيهَا نَوْعٌ مِنَ الْجِدِيَّةِ وَالْحَذَرِ لِتَوْحِي الْأَخْطَاءِ وَلَا أَقْوَمُ بِتَأْجِيلِهَا إِلَّا إِذَا كَانَ ظَرْفٌ خَاصٌ لِأَنَّ الْعَمَلَ يَتَطَلَّبُ الْجِدِيَّةَ فِي الْعَمَلِ وَفِي بَعْضِ الْأَحْيَانِ أُضِيفُ بَعْضَ الْأَعْمَالِ وَهِيَ أَعْمَالٌ مُتَعَلِّقَةٌ بِالتَّلْمِيذِ خَاصَّةً فِي حَالَةِ إِحْسَاسِي بِتَقْصِيرِي فِي حَقِّ التَّلْمِيذِ،) كما أضافت المبحوثة (ح، ع، 26 سنة، عازبة، استخلاف على منصب شاغر) بقولها: (بِالنَّسْبَةِ لِمَهَامِي لِأَقْوَمُ بِتَأْجِيلِهَا لِأَنَّ الْحَجْمَ السَّاعِي غَيْرُ كَافِي لِإِعْطَاءِ التَّلْمِيذِ حَقَّهُ لِذَلِكَ لَا يَدَّ مِنْ عَدَمِ تَضْيِيعِ الْوَقْتِ وَتَأْجِيلِ الْمَهَامِ وَفِي بَعْضِ الْأَحْيَانِ أَقْوَمُ بِتَقْدِيمِ أَعْمَالٍ إِضَافِيَّةٍ خَاصَّةً فِي ظِلِّ الظَّرُوفِ الِاسْتِثْنَائِيَّةِ لَوَبَاءِ كُورُونَا مَتَّعِطِيشِ الْوَقْتِ الْكَافِي لِإِتْمَامِ الدَّرْسِ) (أَوْ حَوْفًا مِنَ الْخُصْمِ وَالْمَشَاكِلِ مِنْ طَرَفِ الْمَسْئُولِ) على حسب تعبير المبحوثة (م، ت، 38 سنة، متزوجة، إدماج مهني) في حين عبرت فئة أخرى أنها تقوم بتأجيل المهام بسبب وجود أولويات في مجال العمل وضرورة القيام بها أولا أو لوجود متسع لإنجاز ذلك إذا كان الأمر غير مستعجل وهذا ما مثلته نسبة 22%، وأول طبيعة المهام المسندة لهم خاصة في ظل عدم توافقها مع التخصص، وهذا ما عبر عنه (س.م، 49 سنة، متزوج، مدير ثانوية) بناء على المقابلة رقم (4) بقوله: (هُنَاكَ الْكَثِيرُ مِنَ الْمَشْكَلَاتِ بَيْنَ الْمُتَعَاقِدِينَ خَاصَّةً بَعْدَ إِدْمَاجِ عَامِلَةٍ مِنْ بَيْنِهِمْ الَّتِي كَانَتْ تَمَثِّلُ دَوْرَ الْوَسِيطِ وَالْعُنْصُرِ الْمَاصِّ لِمُخْتَلَفِ هَذِهِ الْمَشْكَلَاتِ تَتَمَثَّلُ غَالِبِيَّتَهَا فِي الْإِتْكَالِيَّةِ، الْغِيَابَاتِ الْمَتَّكِرَةِ، عَدَمِ اسْتِكْمَالِ الْمَهَامِ الْمُوَكَّلَةِ لِدَرَجَةِ أَنْهَنْ لَا يُذَكِّرُونِي بِمَوْعِدِ إِزْسَالِ جَدَاوِلِ الْحُضُورِ الْيَوْمِيَّةِ الْخَاصَّةِ بِهِمْ) إذ مثلت هذه المؤسسة فضاء خصبا لمختلف النزاعات والخلافات المهنية باختلاف مستوياتها وفئاتها من خلال ملاحظتنا اليومية إذ أثر ذلك على مستوى تنفيذ المهام لدى عمال هذه الفئة.

ومن ذلك وبناء على ماتم رصده من خلال الملاحظات رقم (1)، (2)، (3)، (4)، (6)، (7) و(9) وتصريحات المدراء وبناء على نتائج الجدول السابق رقم (33) والجدول المبين أعلاه رقم (36) نستنتج أن العمال المتعاقدين قد شكلوا هوية جماعية كفئة لها مواصفاتها تضغط من خلال ممارساتها المهنية على مجرى العمل في ضوء الوضعية الهشة التي يعانون منها، ويظهر ذلك من خلال وجود اهتمام بأداء الواجب مرتبط باحترام قيمة الوقت كأسلوب لإظهار الجدية والرغبة القوية في اكتساب ثقة المسؤولين أو من خلال إدراك ذواتهم كفئة فاعلة لها كفاءات تؤهلها لتطوير وتحسين أدائها، وبالنظر لإعتبارات أخلاقية الواجب، وإن كان فيه نوع من التأجيل فيكون نتيجة وجود ظروف استثنائية باعتبارها أولويات يجب القيام بها أولا

وهذا ماذهب إليه ماسلو في تناوله لمفهوم الأداء الإبداعي حيث يرى العمال يمارسون نوعا من الضبط الذاتي في العمل خاصة إذا ماسمح لهم المشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في مشكلات التنظيم ممايمكنهم من إشباع حاجاتهم وتحقيق ذاتهم. ،فتحقيق الذات يتم من خلال التطوير المستمر لإمكانات الفرد وقدراته وفق مايملكه من قدرات، فالفرد يسعى دوما بالقيام بالأشياء التي يرغب القيام بها وفي هاته المرحلة يظهر مفهوم الإبداع التنظيمي لدى الفرد، فتحقيق الذات الإبداعية مرتبطة بتحقيق الحاجيات الأخرى، فالفرد لايبعد داخل التنظيم إلا إذا أشبعت حاجاته السابقة ومن هنا تظهر دافعية الفرد نحو الإنجازفي العمل وبالتالي تحقيق الإبداع التنظيمي

إلا أننا نجد بعض العاملين يوظفون مواقفهم بحسب استفادتهم منها مازجين بين ماهو ديني وماهو مصلحة باعتباره من مباحج الحياة أو توظيف الدين في مواقف وتركه في مواقف أخرى بحيث يعكس هذا التضارب وجود تصرفات وسلوكات مناقضة لهذه القيم والمبادئ بإعتبار المصالح والمنفعة الشخصية أولى ،وهذا ماعكسته بعض مظاهر الإتكالية والغيابات المتكررة وعدم استكمال المهام أو تصريحات بعض المبحوثين بأن عدم تأجيل المهام بسبب خوفهم من المشاكل والخصم.

جدول رقم(34) الخاص بوجود تمييز في العمل وعلاقتها بالطور التعليمي .

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 33% | 30 | 7% | 6 | 8% | 7 | 19% | 17 | نعم |
| 50% | 45 | 3% | 3 | 6% | 6 | 40% | 36 | لا |
| 17% | 15 | 2% | 2 | 4% | 3 | 11% | 10 | أحيانا |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السسيولوجي: يظهر الجدول رقم (34) المبين أعلاه أن نسبة 50% من المبحوثين على عدم وجود أي تمييز، أما نسبة 33% من المبحوثين يرون أن هناك تمييز بينها وبين الآخرين في حين شكلت نسبة 17% المبحوثين الذين يرون أن التمييز يوجد في بعض الأحيان حسب طبيعة المهام التي تم تكليفهم بها ومدى تناسبها مع مجالات اختصاصهم وقدراتهم .

ومن خلال ذلك نستنتج أن هناك شعور عند عمال العقود المحددة المدة بعدم وجود تمييز وذلك نتيجة العلاقة الحسنة التي كانت تربطهم بمسؤوليهم وزملائهم، مما يؤكد على وجود نوع من العدالة والمساواة بينهم وبين العمال الدائمين خاصة عند عمال الادماج المهني العاملين بالابتدائيات والتي كشفت عنها نسبة 40%، فغالبا ماكان هؤلاء المسؤولين يمارسون نوعا من الحماية الإجتماعية تجاه هذه الفئة بالنظر إلى ظروفهم الاجتماعية خاصة أن غالبية الباحثين هم إناث وريبات بيوت لديهم عدة إلتزامات أسرية وهذا ماصرح به (ب.ع، 50 سنة، متزوج، مدير ابتدائية) من خلال قوله: (هُنَاكَ نَوْعٌ مِنَ الشَّفَقَةِ مِنْ طَرَفِ الزَّمَلَاءِ تَجَاهَهُمْ لِكُونِهِمْ عُمَالٌ مُتَعَاقِدِينَ رَغْمَ أَنَّهُمْ لَدَيْهِمْ شَهَادَاتٌ تُحَوِّلُهُمْ لِشُغْلِ مَنَاصِبٍ عُلْيَا) ونفس الشيء الذي أكده العديد من الباحثين بقولهم (كأنوا هازينا) أو من خلال اعتماد مبدأ الصرامة وتطبيق القانون على الجميع دون تمييز بين العامل الدائم أو المتعاقد وهذا ما عبرت عنه الباحثة ح، ع، 26 سنة، عازبة، استخلاف على منصب شاغر) بقولها: (بِخُصُوصِ وُجُودِ تَمَيُّزٍ بَيْنِي وَبَيْنَ الْعُمَالِ الدَائِمِينَ فَهُنَاكَ نَوْعٌ مِنَ الصَّرَامَةِ فِي تَطْبِيقِ الْقَوَانِينِ وَلَا يُوجَدُ فَرْقٌ بَيْنَنَا)، ومن جانب آخر كشفت مجموعة من هؤلاء الباحثين مثلتها نسبة 33% عن وجود تمييز في مجال العمل حيث يعكس هذا التمييز وجود نوع من التسلط والاستعلاء الممارس ضدهم سواء من طرف المسؤولين أو الزملاء من منطلق أن مستقبلهم المهني بين أيديهم مما يعني بالضرورة قبول ماتم تكليفهم بهم حتى ولم تتناسب مع قدراتهم وحدود اختصاصهم وإن تم قبول ذلك فمن باب تغادي الخصم ومختلف المشاكل التي قد تعرضهم لفسخ العقد في ظل صعوبة وجود فرصة للحصول على عمل جديد وهذا ما عبرت عنه الباحثة ح، ع، 26 سنة، عازبة، استخلاف على منصب شاغر) بقولها (فَمُعَامَلَتُهُ لَنَا لَيْسَ بِمَثَلِ الْحَافِزِ لِلْعَمَلِ وَإِنَّمَا هِيَ نَوْعٌ مِنَ النَّسْطِ وَفَرَضِ الْأَوَامِرِ يَعْنِي نَقُومُ بِالْعَمَلِ حَتَّى وَ لَمْ تُرَدِّ)، ومن ذلك يمكن أن تشكل هذه العوامل مجالا لحدوث الخلافات بينهم داخل المؤسسة الأمر الذي يفسر وجود امتداد ثقافي قيمي خارج عن التنظيم مستمدة من المجتمع ككل، فقيم المساواة، الشعور بالتهميش والتعسف في استخدام السلطة كلها مؤشرات تصدر عندما تغيب قيم العقلانية كقيم تنظيمية ضرورية لتحل محلها قيم اللاعقلانية التي تعتمد على مبدأ التبعية والولاء في مقام الكفاءة والفعالية، هذا من جانب ومن جانب آخر يكشف وجود التمييز في بيئة العمل عن نمط من علاقات السيطرة التي تحمل في طياتها نوع من الاحباط الناجم عن المساومة بين الفئات المهنية، إذ يستغل بعض العمال أو المسؤولين الفرص المتاحة للضغط على بعضهم البعض قصد تحقيق حاجياتهم الظرفية، كل هاته العوامل من شأنها أن تؤثر على تمثلات العمال نحو قيمة الانجاز وبالتالي ينعكس ذلك على أداء العمل في ظروف عادية فمابالك إذا تعلق الأمر بالإبداع التنظيمي الذي يصبح ظرفيا من أجل تحقيق وضع أفضل.

جدول رقم (35) الخاص بتقديم العمال المتعاقدين للأعمال الإضافية وعلاقتها بالطور التعليمي .

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 16% | 15 | 2% | 2 | 3% | 3 | 12% | 11 | نعم |
| 28% | 25 | 7% | 6 | 9% | 8 | 12% | 11 | لا |
| 56% | 50 | 3% | 3 | 6% | 5 | 46% | 41 | أحيانا |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

-القراءة والتأويل السيسولوجي: يظهر الجدول رقم (35) المبين أعلاه أن نسبة 56% أنها لاتقوم بذلك إلا في حالة تم تكليفها فإنهم يقومون بها في بعض المناسبات أو الأعمال الضرورية والمستعجلة ،ومن ذلك يتبين أن لعمال العقود المحددة المدة استعداد دائم لبذل المجهود وتقديم أعمال إضافية إذا تتطلب الأمر ذلك ،في حين عبرت نسبة 28% أنها لاتقوم بذلك إلا في حالة تكليفها إجبارا من طرف المسؤول وهذا ما أكده (س.م. 49سنة ،متزوج ،مدير ثانوية) في المقابلة رقم (4) بقوله: (بخصوص مايمكنني قوله بالأعمال الإضافية فهو نادر الحدوث فهم كثيرا ما يتهربون حتى من إنجاز أعمالهم فهم يفضلون العمل بنصف دوام على أساس أن الأجر لا يتناسب مع العمل بدوام كامل، الرغبة في تقاسم الأعمال مع الزملاء، وإن تم تكليفهم بهذا والذي يكون في العادة خلال المناسبات المدرسية فإن ذلك يشكل نوعا من الإكراه) ، أما نسبة تقوم بأعمال إضافية دون تكليف من طرف المدير أي من تلقاء نفسها خاصة إذا ماتعلق الأمر باستكمال بعض الأعمال العالقة وهذا ما كشفت عنه المبحوثة (ح،س،عازب، 11سنة خبرة ،إدماج مهني) بقوله: (أما ماتعلق بالأعمال الإضافية إذا كلفت أقوم بها في حالة عدم تعبي أما إذا تعبت فلا أقوم بها وأقوم بالإعتذار ،لكن إذا كانت ضرورة في مجال عملي أقوم بعملي حتى بعد انتهاء دوامي) وهذا ما يعكسه الجدول السابق رقم (19) عن تمثلات العمال لمكان العمل فكلما زاد شعوره بانتمائه لمكان العمل كلما ساعد ذلك ببذل مجهود أكثر لصالح المؤسسة ،خاصة بعدما أقره الكثير من المبحوثين أن المسؤولين عليهم كانوا يقومون بتوفير نوع من الحماية الاجتماعية لهم الأمر الذي يجعلهم يقومون بذلك من باب رد الجميل وأنه من المعيب جدا حسب وجهة نظرهم عدم قبول ذلك هذا ما أكده (ب.ع، 50سنة،مدير ،متزوج ،مدرسة إبتدائية)بناء على المقابلة رقم (01) في نفس السياق بقوله (يقومون بإنجاز أعمال إضافية لصالحهم لكن دون تحمّل مسؤولية العمل المؤكّل

لِأَخْرَجَ، يُضِيفُ عَلَى ذَلِكَ بِأَنَّهُ يُقَوْمُ بِتَكْلِيفِهِمْ بِأَعْمَالٍ إِضَافِيَّةٍ فِي بَعْضِ الْأَحْيَانِ خَاصَّةً فِي الْمُنَاسَبَاتِ وَالْأُمُورِ الضَّرُورِيَّةِ وَالْمُسْتَعْجَلَةِ) وهذا ما أكدته الملاحظة رقم (6)، (8) و(9) و(10) التي رصد العمال يقومون بتغليب الهدايا في المناسبات المدرسية الخاصة بالتكريمات، أو خلال الإختبارات الفصلية.

جدول رقم (36) الخاص بوضوح الأولويات وتجسيد الأفكار في العمل وعلاقتها بالطور التعليمي .

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------------------------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 83% | 75 | 9% | 8 | 14% | 13 | 60% | 54 | وضوح الأولويات يساعد على تجسيد الأفكار في العمل |
| 17% | 15 | 3% | 3 | 9% | 3 | 12% | 9 | لا يؤثر وضوح الأولويات على تجسيد الأفكار في العمل |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

-القراءة والتأويل السسيولوجي: كشف الجدول رقم (36) المبين أعلاه أن معظم المبحوثين أكدوا على أن عدم وضوح الأولويات هي من بين الأسباب التي تؤثر على تجسيد أفكارهم في مجال العمل فهم في انتظار دائم لما يتم اسناده لهم من أعمال ومهام قصد انجازهم وهذا ما أكدته نسبة 83% و، إذ أن أي عمل يسند لهم مهما كانت طبيعته يقومون بإنجازه على اعتبار أنهم يقومون بأي عمل ولا يهمهم طبيعته، في حين عبرت نسبة 17% على أن مهامها واضحة، الأمر الذي يساعدها على تنفيذ أفكارها في مجال العمل باعتبارهم أستاذات .

هذا ما يبين على أن وضوح الأولويات من بين الأمور التي تساعد الفرد العامل على تجسيد الأفكار في مجال العمل وبالتالي السعي نحو تطوير القدرات والكفاءات بما يفتح مجالاً خصباً وواسعاً نحو تحقيق وإيجاد أفكار جديدة تساعد العامل على التميز والابداع في مجال عمله وهذا ما عبرت عنه المبحوثة (ح، ع، عازبة، 36 سنة، 11 سنة خبرة، إدماج مهني) بقولها: (بِالنِّسْبَةِ لِمَهَامِي فَكُلَّمَا اتَّضَحَتْ كَلِمًا زَادَ تَنْفِيذِي لَهَا بِشَكْلِ جَيِّدٍ) ، فالأداء الإبداعي عند العامل وتقديم الجديد وغير المؤلف يتوقف على احترامهم وإتاحة الفرص للمشاركة في مختلف القرارات والاعتراف بالعمل المنجز بما ينمي قدراتهم ويجعلهم يبذلون قصارى جهدهم لإنجاز أعمالهم على الوجه الأكمل.

جدول رقم (37) الخاص بتمثل عمال العقود المحددة تجاه قيمة الانجاز وعلاقتها بالأداء المبدع.

| الأداء المبدع | | الكفاءة في الإنجاز | | الجدية في العمل | | تجسيد الأفكار | | استغلال الوقت | | المجموع | |
|----------------------------|--|--------------------|---------|-----------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------|---------|
| تمثل قيمة الإنجاز | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار |
| النظرة تجاه المهام الموكلة | | 49% | 17 | 31% | 11 | 6% | 2 | 14% | 5 | 100% | 35 |
| تأجيل المهام | | 33% | 10 | 20% | 6 | 10% | 3 | 37% | 11 | 100% | 30 |
| وجود التمييز | | 17% | 1 | 83% | 5 | 00% | 00 | 00% | 00 | 100% | 6 |
| الأعمال الإضافية | | 00% | 00 | 44% | 4 | 00% | 00 | 56% | 5 | 100% | 9 |
| وضوح الأولويات | | 50% | 5 | 00% | 00 | 50% | 5 | 00% | 00 | 100% | 10 |
| المجموع | | 73% | 33 | 29% | 26 | 11% | 10 | 23% | 21 | 100% | 90 |

-القراءة والتأويل السسيولوجي: كشف الجدول رقم (37) المبين أعلاه أن هناك علاقة بين تمثل قيمة إنجاز العمل عند عمال العقود المحددة المدة بالكفاءة في الانجاز والجدية في العمل هذا ما بينته نسبة 49% ودعمته نسبة 33% ارتبطت بشكل واضح بين مؤشري نظرة عمال العقود المحددة للمهام الموكلة وتأجيلها، وفي المقابل هناك علاقة ضعيفة بين مؤشر تأجيل المهام والجدية في العمل حيث ارتبط ذلك بشكل أكبر باستغلال الوقت من خلال تعويض الوقت الضائع وهذا ما عكسته نسبة 37% ومن جهة أخرى أظهر مؤشر وضوح الأولويات وجود علاقة بينه وبين تجسيد الأفكار والكفاءة في الإنجاز وهذا ما بينته نسبة 50% على التوالي في حين عبرالمبحوثين أنهم يقومون بتقديم الأعمال الإضافية وذلك تعبيراً عن جدبتهم في العمل أو كحل لإستغلال الوقت وتعويض ماتم تضييعه وهذا ماجسده نسبة 44% و56% على التوالي في حين كشف مؤشر وجود التمييز في مجال العمل عن وجود علاقة بينه وبين الكفاءة في الإنجاز والجدية في العمل مثلتها نسبة 83% و17%.

ومن هذا تقودنا هذه النسب المئوية إلى أن هناك تفاعل بين تمثلات قيمة الإنجاز والأداء المبدع للعمل لدى عمال العقود المحددة المدة تتحدد من خلال ما يقدمه العامل من جهد وقدرات في مجال العمل إذ أن تمثلاته ترتبط بكفائته ومدى فاعليته وجدبته في مجال العمل، فعامل العقود المحددة المدة يرى أن انجازه

لعمله يتحدد من خلال نظرته للمهام الموكلة والقيام بها في وقتها الأمر الذي يسهم في تعزيز قدراته بكل كفاءة وفعالية من خلال اتخاذ مختلف السبل الكفيلة التي تخوله من أن يكون فردا مدركا لمختلف مسؤولياته واهتمام بأداء الواجب خاصة في ظل الخبرة الميدانية التي تعد عامل من عوامل التنشئة المهنية التي مكنته من الوعي بالمسؤولية نتيجة تعدد المهام ومختلف الأدوار والتجارب طيلة سنوات العمل ،وهذا راجع لحب العمل والفعالية مع محاولة إظهار الجدية والرغبة القوية في اكتساب ثقة المسؤولين أو من خلال إدراك ذواتهم كفئة فاعلة لها كفاءات تؤهلها لتطوير وتحسين أدائها مما يساعدهم على إنجاز عملهم بكل كفاءة وجدية بما يعطي له نوع من التميز وبالتالي الأداء المبدع الذي يعطي له مكانة وسمعة مهنية مرموقة في مؤسسته هذا من جانب ومن جانب آخر فقد كشف عمال العقود المحددة المدة أن التمييز في مجال العمل قد يؤثر على إنجاز العمل بكل كفاءة وجدية ما يؤكد أنه هناك علاقة طردية بين العدالة التنظيمية والإنجاز في العمل وهذا ما تطرق له الباحث بلخير محمد أمين في أطروحته عن النسق القيمي وماتناولناه في الفصل الأول من الجانب النظري (ص 36) أي كلما قلت العدالة التنظيمية من ناحية الأجور والمكافآت مع الاعتراف بقدرات الإطارات وأدوارهم داخل التنظيم ، كلما ساهم ذلك في شعور العامل بالإحباط بسبب حالة عدم الرضا لديهم وبالتالي أثر ذلك على مستوى كفاءتهم وجديتهم في العمل وهذا لا ينافي أن عمليات الإبداع التنظيمي لا تتم إلا من خلال الاتفاق والتفاهم بين المرؤوسين ورؤسهم في إنجاز العمل ،كما أن وضوح الأولويات من بين الأمور التي تساعد الفرد العامل على تجسيد الأفكار في مجال العمل وبالتالي السعي نحو تطوير القدرات والكفاءات بما يفتح مجالا خصبا وواسعا نحو تحقيق وإيجاد أفكار جديدة تساعد العامل على التميز والابداع في مجال عمله، ومن هذا فإنه كلما كانت تمثيلات العمال لقيمة الإنجاز إيجابية كلما انعكس على الأداء المبدع وذلك لأن الأداء يعد مؤشرا واضحا لنجاح أي منظمة وفعاليتها تتحقق من خلال قيام عمالها بما هو مطلوب منها أو بتقديمهم لأعمال إضافية ، غير أن قيمة الإنجاز عند العامل الجزائري تعكسه حالة الخلل الوظيفي نتيجة وجود ازدواجية والتضارب القيمي بين ما هو عقلائي وبين قيم العامل التي اكتسبها من سياقه الاجتماعي والثقافي باعتبارها رموز لها تقييمات معينة تحدد طبيعة التفاعل في ظل المتغيرات الاجتماعية التي أصبحت كعوامل أخرى تحدد سلوك الفرد في المنظمات وضرورة مسايرتها تعد كاستراتيجية للتوفيق بين ما هو عقلائي وما هو مصلحة شخصية تعكسها بعض مظاهر الإتكالية والغيابات المتكررة وعدم استكمال المهام ،عدم تأجيل المهام خوفا من المشاكل أو الخصم، كل هذه المظاهر بدورها تنعكس سلبا على أداء العامل ومستوى كفاءته وجديته وبالتالي إبداعه التنظيمي .

5-6- استنتاج عام الخاص بالفرضية الثالثة: أظهرت محتوى البيانات الخاصة بتمثلات عمال العقود المحددة المدة تجاه قيمة الإنجاز وعلاقة ذلك بالأداء المبدع في العمل أن :

أ- هناك وعي وتقبل لدى عمال العقود المحددة المدة بمهامهم الموكلة لديهم وهذا ما شكلته نسبة 56 % وفق معطيات الجدول رقم (32) كما تبين أن نظرتهم تجاه ذلك تختلف باختلاف الطور التعليمي ونوع العقد إذ نجد فئة عقود الإدماج المهني أو بعض معاملات الاستخلاف قد صرحن بوجود نوع من الإكراه والإحباط تجاه إنجاز مهامهم الأمر الذي انعكس على مدى إنجازهم للمهام كما صرحوا أن لعلاقة المسؤول دور كبير في تبنيهم لتمثلات معينة تجاه المهام كلما كانت حسنة كلما زاد من إنجازهم وتقبلهم للمهام على الرغم من الوضعية المهنية التي يعيشونها .

ب- انقسم العمال المتعاقدين في تصريحاتهم بوجود تمييز في مجال العمل إلى 3 أقسام قسم يقر بعدم وجود تمييز بينهم وبين الزملاء الدائمين وهذا ما صرحت به نسبة 40% من المتعاقدين العاملين في الابتدائيات من أصل 50% ، ويعود ذلك لطبيعة العلاقة الحسنة التي تربطهم بمسؤوليهم وزملائهم بما يكشف عن وجود نوع من الحماية الاجتماعية الممارسة تجاههم بالنظر لظروفهم الاجتماعية وفق ما عبر عن أحد المدراء في المقابلة رقم (1) ، في حين عبر القسم الثاني الذي عكسته نسبة 33% وهي من فئة المستخلفين وعمال الإدماج المهني في المتوسطات والثانويات أو بعض عمال الإدماج المهني العاملين في الابتدائيات بوجود تمييز وهذا ما عكسته نسبة 19% و8% و7% ويعود ذلك للاستحقاق والنظرة الدونية من طرف العمال الدائمين على اعتبارهم أقل خبرة وتكوينا أو من طرف المسؤول الذي يمارس نوعا من السلطة التي تتجسد في الخصم ومختلف الاستفسارات في حالة التأخر في إنجاز بعض المهام، في حين يرى القسم الثالث بوجود التمييز في بعض الأحيان حسب طبيعة المهام التي تم تكليفهم بها ومدى تناسبها مع مجالات اختصاصهم وقدراتهم ، مما يعني أن وجود التمييز في مجال العمل يكشف عن وجود نمط من علاقات السيطرة القائمة على المساومة المهنية من خلال استغلال الفرص المتاحة للضغط على بعضهم البعض قصد تحقيق حاجاتهم الظرفية ، وهذا ما بينه الجدول رقم (34) وعكسته الملاحظات رقم (1)(2)(4).

ج- هناك اهتمام أقل بالأعمال الإضافية ماعدى ماتم تكليفهم بها إجبارا أو طواعية خاصة ماتعلق ببعض الأعمال في المناسبات الرسمية وهذا ما كشفت عنه نسبة 56% من المبحوثين التي تقر بعدم تقديم أعمال إضافية إلا ماتم تكليفها به في المناسبات أو الأعمال الضرورية وقبول ذلك يعد بمثابة رد للجميل لبعض المسؤولين عليهم نظير الحماية الاجتماعية التي يوفرونها لهم ، أو في إطار استكمال بعض الأعمال غير

المكتملة ولو بعد انتهاء الدوام ،وهذا ما أقره الجدول رقم (35) وعكسته الملاحظات رقم(6)(8)(9)(10) وماصرح به المدراء في المقابلة رقم (1) والمقابلة رقم (3).

د- هناك علاقة بين وضوح الأولويات وتجسيد الأفكار في مجال العمل الأمر الذي يساعدهم على تحقيق التميز في إنجاز العمل الموكل لهم وهذا ما بينته نسبة 83% مقابل 17% بوضوح المهام كونهن أستاذات أو يعملن في مصلحة معينة ،مما يبين أن وضوح الأولويات من بين الأمور التي تساعد العامل على تجسيد الأفكار في مجال العمل ومن ثم السعي نحو تطوير القدرات والكفاءات ،وهذا ما عكسه لنا الجدول رقم(36) والملاحظات رقم (1)(2)(4) حيث لمسنا وجود حماس كبير لدى العاملات المستخلفات في توظيف مختلف الافكار والاساليب الجديدة في العمل مما يعطي لهن تميزا ويعود ذلك لوضوح مهامهن كونهن أستاذات .

ه- هناك علاقة بين تمثالات قيمة الانجاز والأداء المبدع عند عمال العقود المحددة ارتبطت بشكل أساسي بين مؤشري الكفاءة في الانجاز بنسبة 37% ،الجدية في العمل بنسبة 29%،استغلال الوقت بنسبة 23%، تجسيد الأفكار في العمل بنسبة 11% ،كما لاحظنا وجود علاقة قوية بين التمييز ومؤشر الجدية في العمل مما يبين أن للعدالة التنظيمية من ناحية الأجور والمكافئات المعنوية دور كبير في شعور العامل بالرضى مما ينعكس على انجازه للعمل ، ومن جانب آخر فقد تبين كذلك أن هناك علاقة قوية بين مؤشر الأعمال الإضافية واستغلال الوقت شكلته نسبة 56% ووضوح الأولويات مع تجسيد الأفكار والكفاءة في الانجاز مثلته نسبة 50%،وهذا ما بينته معطيات الجدول رقم (37)، ومن هنا ننتج أن هناك عوامل أثرت على تمثال عمال العقود المحددة المدة لقيمة الإنجاز تمثلت في : التمييز ،الإكراه ،عدم وضوح الأولويات وعلاقتهم بالمسؤول.

6- عرض وتحليل البيانات المقابلات في ضوء الفرضية الرابعة : تمثل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية لقيمة الوقت يعزز من الأداء المبدع للعمل.

6-1- العرض الكمي للبيانات وتفسيرها.

جدول رقم (38) الخاص بتمثلات العمال تجاه قيمة الوقت وعلاقتها بالطور التعليمي.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|--------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| %45 | 40 | %8 | 7 | %10 | 9 | %27 | 24 | أحضر في الوقت المحدد |
| %24 | 22 | %3 | 3 | %5 | 4 | %16 | 15 | تأخر عن الحضور في الوقت المحدد |
| %31 | 28 | %1 | 1 | %3 | 3 | %27 | 24 | تأخر أحيانا |
| %100 | 90 | %12 | 11 | %18 | 16 | %70 | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السسيولوجي : يبين الجدول رقم (38) المبين أعلاه أن غالبية أكدوا على أهمية الوقت وضرورته وهذا ما أكدته مختلف العبارات التي تضمنته (الوقت ثمين) (الوقت لا يبد من استغلاله) (الوقت بالنسبة لي كل دقيقة بحسابها) ،ومن خلال ذلك يتبين أن تمثلات المبحوثين تجاه قيمة الوقت جد عالية وإيجابية مما يعكس أهميته وقيمته في حياة المبحوثين ،فقد أكد الغالبية على ضرورة الإهتمام به واستغلاله وعدم تضييعه فيما يعود بالنفع والفائدة،ولا يكون ذلك إلا من خلال عملية التخطيط له وإدارته باعتبارها الخطوة الأولى التي تقود نحو تحقيق النجاح والتميز، وهذا ما أظهره الجدول المبين أعلاه أن نسبة 45% من المبحوثين يحضرون في الوقت المحدد في حين أكدت نسبة 24% من المبحوثين على أنهم يتأخرون عن الحضور في الموعد المحدد أما نسبة 31% يتأخرون في بعض الأحيان عن الحضور في الوقت المحدد،وهي نسبة معتبرة في تمثيلها لأفراد العينة بما يعبر ذلك عن وجود مؤشر هام يتعلق بالغموض في الوضعية المهنية لذوي العقود الأمر الذي ينعكس على الأداء في العمل .

ومن ذلك نستنتج أن قيمة الانضباط لدى هؤلاء المبحوثين في المؤسسة تعد مؤشرا مقبولا وإيجابيا ، مما يعني أن احترام الوقت وأوقات الدوام الرسمي عند المبحوثين هو بمثابة التعبير عن أنفسهم واحترامها قبل احترام المؤسسة مما يفسر إدراكهم لمدى أهمية الوقت وهذا ما أكدته بعض العلامات في المتوسطات

أولاً أستاذات المستخلفات والتي مثلتها نسبة 10%، وذلك من خلال قول المبحوثة (خ.ب، 27 سنة، عازبة، استخلاف عطلة مرضية): (فَلَيْسَ مِنَ اللَّائِقِ تَضْيِيعُ الْوَقْتِ خَاصَّةً الْأُسْتَاذَ، وَالْإِلْتِزَامَ مَبْدَأً لِأَنَّهُ قُدْوَةٌ لِلتَّلْمِيزِ إِذَا مَا تَلْتَزِمِشْ كَيْفَاهُ التَّلْمِيزُ يَلْتَزِمُ)، وقد يتم اتخاذ ذلك كمجال لتجنب مختلف الخصومات التي قد تتجر عنه من طرف المسؤول أو كسبب لفتح العديد من المشاكل مع الزملاء خاصة الدائمين منهم هذا من جانب ومن جانب آخر تعبر مختلف التأخرات التي شكلتها نسبة 24% و 31% عن وجود وضع اجتماعي و مهني غير مستقر من خلال وجود ظروف أسرية خاصة أو من خلال نظرتهم لعدم أهمية عملهم وتواجدهم في الوقت المناسب لا يشكل ضرورة حتمية فهم يرون أن عملهم غير مرتبط بالوقت بقدر ما هو مرتبط بقيمة إنجاز المهام وذلك نتيجة غموض الوضعية المهنية عند ذوي العقود التي تنعكس على أدائهم وهذا ما عبرت عنه المبحوثة (ح.ك، 36 سنة، متزوجة، 11 سنة خبرة، إدماج مهني) بقولها: (فِي الْحَقِيقَةِ لِأَرَى أَنَّهُ مِنَ الضَّرُورِيِّ الْإِلْتِزَامَ بِهَاتِهِ الْأَوْقَاتِ خَاصَّةً أَنَا فَالْتِزَامِي يَظْهَرُ فِي اسْتِكْمَالِ مَهَامِي الْمُوَكَّلَةِ أَيُّ دُونَ التَّزَامَ بِأَوْقَاتِ الدُّخُولِ وَالْخُرُوجِ) وهذا ما أضافه (ش.ن، متزوج، 45 سنة، مدير متوسطة، 20 سنة خبرة) في المقابلة رقم (8) بقوله: (مَا يَظْهَرُ لِي خِلَالَ عَمَلِي فِي هَذِهِ الْمَوْسِمَةِ فَإِنَّ نَظْرَتِي لِلْعَامِلِينَ فِيهَا بِصِفَةِ عَامَّةٍ اتِّجَاهَ تَمَثُّلَاتِهِمْ لِقِيَمَةِ الْوَقْتِ فَهِيَ مُنْعَدِمَةٌ أَوْ ضَعِيفَةٌ نَتِيجَةَ التَّحَجُّجِ بِمُخْتَلَفِ الظُّرُوفِ الْأُسْرِيَّةِ وَالْاجْتِمَاعِيَّةِ)، هذا ما يؤكد أن العامل وفق المنظومة الثقافية التي توجهه لا يستطيع أن يتخلى عن واجباته الأسرية والاجتماعية التي يعطيها الأولوية مقابل الالتزام بالحضور في الموعد المحدد أو التغيب، خاصة إذا ماتعلق الأمر بتقديم التعازي أو المرض، هذا ما يعزز وجود عقلانية محدودة وضعف الالتزام في العمل، وهذا ما كشفتنا لنا الملاحظة رقم (5) و (6) (7) و (8) و (10) أين رصدنا فيها عدة تأخرات عند هذه الفئة من العمال وتسويق للحضور في الوقت في ظل عدم وجود أعمال يتم القيام بها والرغبة في الخروج والانصراف من العمل في بعض الأحيان وهذا ما عبر عنه (ب.ع، مدير مدرسة ابتدائية، 50 سنة) في المقابلة رقم (1) بقوله: (طَوَّلُ انْتِظَارِ الْإِدْمَاغِ أَحْبَبَ عَمَلَهُمْ وَدَافِعِيَّتَهُمْ وَيَظْهَرُ فِي الْعِيَابِ وَكُنْثَرَةِ الْأَعْدَارِ، فَالْعَامِلُ يَسْلُكُ حَتَّى عَلَى الْجُلُوسِ أَيُّ عَقْدَ دُونَ حُضُورٍ أَوْ الْعَمَلِ مُرْتَبِطٌ بِالْحُضُورِ الْجِسْمَانِيِّ) بما يؤكد انعكاسات طول فترة التعاقد على أداء العامل وعلاقة ذلك بقيمة الوقت عند العمال ذوي العقود.

جدول رقم (39) الخاص بتمثلات العمال تجاه الغياب ومدى تأثير ذلك على العمل وعلاقتها بالطور التعليمي.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور وحدات التحليل |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|--------------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| %61 | 55 | %8 | 7 | %10 | 9 | %43 | 39 | أغيب لظروف خاصة ولايؤثر ذلك على عملي |
| %37 | 33 | %4 | 4 | %7% | 6 | %26 | 23 | أغيب لظروف خاصة ويؤثر ذلك على عملي |
| %2 | 2 | %00 | 00 | %1 | 1 | %1 | 1 | لأغيب بتاتا |
| %00 | 00 | %00 | 00 | %00 | 00 | %00 | 00 | أغيبون أي سبب |
| %100 | 90 | %12 | 11 | %18 | 16 | %70 | 63 | المجموع |

القراءة والتأويل السسيولوجي: يظهر الجدول رقم (39) المبين أعلاه أن غالبية المبحوثين لايعيبون إلا لظروف خاصة وهذا ما أثبتته نسبة 98% ،في حين عبرت نسبة 2% على أنها لاتغيب عن العمل وهذا وفق ماأكدته بعض الأستاذات المستخلفات وهذا ماأضافه (ع ،ب ،متزوج ،50سنة مدير متوسطة،25سنة خبرة)حيث علقبقوله : هُنَّ جِدُّ مُلتَزِمَاتٍ وَلَا يَغِبْنَ).

ومن ذلك يتبين لنا أن تغيب عمال العقود المحددة المدة عن العمل يتم في ظل ظروف مبررة تعبرفي الغالب عن ظروف أسرية أو إجتماعية ،مما يفسر أن سلوكيات العامل الجزائريكما أشرنا في الجدول السابق رقم(39) خاصة عند عمال العقود المحددة المدة تتم وفق قيم اجتماعية يتمثلها هذا العامل في مجال عمله حيث يرجع ذلك إلى وجود خلل وتناقض بين قيم واعتقادات الفرد وماتفرضه عليه البيروقراطية العقلانية من قيم تمتاز بالرشد والعقلانية مع استبعاد الذاتية ومختلف الأمور الشخصية لتحقيق أهداف التنظيم ،في حين أن العامل الجزائري مازال يضع اعتبارا لبعض القضايا التي تتطلب منه القيام بواجباته تجاه الأسرة والمجتمع على حساب عمله لكونها مقدسات للمجتمع وأعرافه التي يعد الامتثال لها واجب وضرورة ، ففي كثير من الأحيان نجد الفرد الجزائري العامل ينظر إلى العمل من خلال عوامل ثقافية واجتماعية ولا ينظر إليها من ناحية كونها ضرورة وظيفية يقتضيها تواجدهم داخل المؤسسة ،ومدى التزامهم وحضورهم فيها يكون بالقدر

الذي يجنبهم العقاب ويضمن لهم استمرارية الحاجات الفردية والخاصة وهذا ما أثبتته العديد من المبحوثين خلال ملاحظتنا العشر اليومية، كما أثبت الجدول رقم (39) والمبين أعلاه أن نسبة 61% لا يؤثر الغياب على أدائها للعمل، أما نسبة 37% فترى أنها يؤثر الغياب عن أدائها للعمل .

ومن ذلك نستنتج أن هناك عدة عوامل تحكم هذا التباين في إجابات المبحوثين حول إمكانية تأثير الغياب على أداء عملهم ، فبحكم الإمتيازات المتمثلة في تبني العمل التناوبي الذي يميز نشاطات بعض المبحوثين خاصة في الإبتدائيات ومع العديد المعتبر منهم داخل هاته المؤسسات والتي شكلته نسبة 43% صرحوا أن الغياب لا يؤثر على أداء العمل ، هذا من جانب ومن جانب آخر فهم غير مكفين بمسؤوليات هامة في المؤسسة وبالتالي غيابهم لن يشكل عائقا أمام أدائهم للعمل وكل ما يمكن أن يشكله الغياب من تأثير سلبي على أداء العمل يظهر عند مجموعة من الأساتذة المستخلفين بحكم ارتباطهم بجدول زمني في عملية تنفيذ الدروس وأي غياب سَيَنْجُرُ عنه عدم استكمال المقرر الدراسي مما سينعكس سلبا على التلاميذ المتمدرسين ، أو من خلال ماتظهره مجموعة من عمال العقود المحددة المدة في المتوسطات والثانويات والتي نجدها تعيش نزاعات مهنية وعلائقية مع المسؤولين أو مع زملاء العمل حيث أرجعت تأثير الغياب على أداء عملهم إلى تراكم الأعمال بعد العودة في ظل عدم وجود من ينوبهم في حالة الغياب بسبب طبيعة العلاقات المهنية الهشة التي تتسم بالنزاع بينهم وبين زملائهم الدائمين والمتعاقدين على حد سواء وهذا ما أضافه (ز.ع، 47سنة ،مدير مدرسة ابتدائية) في المقابلة رقم (5) الذي أفاد أن الإلتزام بالعمل والحضور اليومي والمثابرة تمكن العامل من الإبداع التنظيمي لأن العمل اليومي والمستمر يساعد العامل على الاكتشاف مما يؤدي إلى تحسين طريقة العمل وبالتالي الإبداع.، مما يذل ذلك أهمية الحضور اليومي و تأثير الغياب على أداء العمل.

جدول رقم(40) الخاص بكيفية إشعار المسؤول بالغياب وعلاقتها بالطور التعليمي.

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 28% | 25 | 7% | 6 | 10% | 9 | 11% | 10 | وحدات التحليل |
| 72% | 65 | 5% | 5 | 8% | 8 | 59% | 53 | إذن مسبق |
| | | | | | | | | الهاتف |

| | | | | | | | | |
|---------|----|-----|----|-----|----|-----|----|------|
| المجموع | 63 | 70% | 16 | 18% | 11 | 12% | 90 | 100% |
|---------|----|-----|----|-----|----|-----|----|------|

القراءة والتأويل السسيولوجي: يظهر الجدول رقم (40) المبين أعلاه أن نسبة 72% من المبحوثين يقومون بإشعار المسؤول عبر الهاتف مما يعكس تفضيل المبحوثين لهذه الأداة لما لها من فائدة في اختصار الوقت والجهد خاصة في ظل الظروف الطارئة التي لم يكن مخططا لها مسبقا، في حين عبرت نسبة 28% على أنها تقوم بأخذ إذن مسبق وهذا ماتضمنته بعض العبارات من خلال قول المبحوثة (د.ك،متروجة ،36سنة،11سنة خبرة،إدماج مهني) بقولها (أَقُوْمُ بِأَخْذِ إِذْنِ مُسَبِّقٍ فِي حَالَةِ الْغِيَابِ) كما أضافت المبحوثة (ح.ك،36سنة،متروجة،11سنة خبرة،إدماج مهني) بقولها أيضا: (أَتَصِلُ هَاتِفِيًّا فِي حَالَةِ وُجُودِ طَارِيءٍ سِوَاءِ بِالْمُدِيرِ أَوْ بِزَمِيلٍ ،وَفِي حَالَةِ عِلْمِي بِالْغِيَابِ أَقُوْمُ بِأَخْذِ رُخْصَةٍ مُسَبِّقَةٍ) ،وهذا ما عبر عنه جميع المبحوثين في تصريحاتهم .

ومن خلال ذلك نستنتج أن عمال العقود المحددة المدة في الأطوار الثلاثة تتبع طرق عقلانية لإشعارالمسؤول عن الغياب وذلك لتفادي عدة إشكالات تتعلق بالعمل كالإستقसार ،الخصم وفسخ العقد ، وقد يكون ذلك كنوع من الحماية القانونية التي تحفظ لهم حقوقهم الوظيفية وهذا ما لمحناه عند الكثير من المبحوثين.

جدول رقم (41) الخاص بالإنشغال العمال عن العمل ورضاهم عن وقت العملوعلاقتها بالطور التعليمي.

| الطور | الإبتدائي | | المتوسط | | الثانوي | | المجموع | |
|----------------------|-----------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة |
| أنشغل في بعض الأحيان | 7 | 8% | 5 | 6% | 3 | 3% | 15 | 17% |
| لأنشغل | 52 | 58% | 10 | 11% | 3 | 3% | 65 | 72% |
| أنشغل دائما | 4 | 4% | 1 | 1% | 5 | 6% | 10 | 11% |
| المجموع | 63 | 70% | 16 | 18% | 11 | 12% | 90 | 100% |

القراءة والتأويل السسيولوجي: يظهر الجدول رقم (41) المبين أعلاه أن نسبة 72% من المبحوثين لا ينشغلون عن عملهم في حين عبرت نسبة 17% على أنهم ينشغلون عن أعمالهم في بعض الأحيان ،في حين أكدت نسبة 11% من المبحوثين أنهم ينشغلون عن عملهم.

ومن ذلك يتبين أن هناك نوع من إدراك لأهمية العمل عند هؤلاء المبحوثين بالشكل الذي تراه غالبية الأفراد في المجتمعات الأكثر تطوراً ونمواً رغم وجود بعض الاستثناءات المهنية التي تتعلق بوجود حالات طارئة واستثنائية حيث لمسنا ذلك بصفة أكبر عند الأستاذات المستخلفات اللواتي يرين أن انشغالهن عن العمل غير وارد نتيجة ضيق الوقت وارتباطه بحجم ساعي محدد مسبق من طرف الإدارة وضرورة استغلاله قصد استكمال أنشطتهن في ظل وجود رقابة من طرف هيئة عليا، هذا لا يعني أن العمل لديهن لا يتخلله فترات التوقف بين الحين والآخر سواء مع الزملاء وإنما يعني استغلال أكثر لوقتها في مجال العمل نتيجة وجود مرجعيات تنظيمية بعد الالتزام بضرورة وواجب وهذا ما عبرت عنه المبحوثة (خ.ب، عازبة، 27 سنة، استخلاف على عطلة مرضية) بقولها: (بَطْبِيعَةَ الْحَالِ الْإِنْهَمَاكِ بِشَرْحِ الدَّرْسِ وَالرَّغْبَةَ فِي إِعْطَاءِ مَعْلُومَاتٍ إِضَافِيَّةٍ يُشْعِرُنِي بِمُرُورِ الْوَقْتِ بِسُرْعَةٍ يَعْني السِّبَاقُ مَعَ الزَّمَنِ وَفِي ذَلِكَ لَامْجَالِ أَمَامَ انْشِغَالِي عَنْهُ سَوَاءٌ فِي الْعَمَلِ أَوْ فِي الْبَيْتِ لِأَنِّي فَتَاءٌ عَزْبَاءٌ لَا أَمْلِكُ الْكَثِيرَ مِنَ الْمَسْئُولِيَّاتِ وَكُلُّ تَرْكِيْزِي يَكُونُ فِي عَمَلِي)، هذا من جانب ومن جانب آخر عكست توجهات العمال حول انشغالهم عن العمل وجود نوع من التذمر وفقدان الدافع نحو العمل والشعور بالاغتراب، حيث يكون إنشغال العمال غالبا في الحديث مع الزملاء هذا ما عكسته فئة معتبرة من المبحوثين مثلتها نسبة 17% أو نسبة 16% الذين كشفوا أنهم أحيانا يأتون إلى العمل دون وجود شيء للقيام به مما يشعرهم ذلك بالتذمر والملل والرغبة في الانسحاب مما يعني التفرغ للحديث عن مختلف المشكلات اليومية مع الزملاء، أو الإنشغال بالهاتف خاصة في ظل توفر شبكات الأنترنت التي أصبحت متاحة لدى الجميع أمر وارد الحضور خلال أعمالهم اليومية وهذا ما عبرت عنه المبحوثة (م.ب، 38 سنة متزوجة، 11 سنة خبرة، إدماج مهني) بقولها (عدم مجيبي أحيانا أفضل من حضوري إذ أرى أن أسرتي أولى بذلك أفضل من الحضور دون القيام بشيء)، وهذا ما كشفتنا له الملاحظات رقم (5)، (6)، (8)، (10) التي عكست بعض مظاهر الخروج بين الحين والآخر للساحة والانشغال بالهاتف، حضور بعض الزملاء والانشغال بالحديث بما يؤكد انشغال العمال عن مهامهم وانجازها حيث عبرت المبحوثة (ح.ب، 36 سنة، عازبة، إدماج مهني بقولها): (سَاعَاتُ نَخْرُجُ مِنَ الْمَكْتَبِ تَأْجِي بَاهُ نَفْسٍ عَلَى رُوحِي مَعَ زَمِيلَاتِي، يَعْني دِيمَا حَدْمَةٌ حَدْمَةٌ، الْوَاحِدِ يَمَلُ، فِي بَعْضِ الْأَحْيَانِ يَجِبُ الْإِنْشِغَالُ عَنِ الْعَمَلِ قَلِيلًا لِإِلْتِبَاعِ عَنِ الضَّغْطِ دُونَ الْمَسَاسِ بِجِدِيَّةِ الْعَمَلِ) أو ما صرحت به (د.ك، 36 سنة متزوجة، 11 سنة خبرة، إدماج مهني) بقولها: (هُنَاكَ مَا يَشْغَلُنِي عَنِ الْعَمَلِ مِثْلَ حُضُورِ الْأُسْتَاذَاتِ لِأَجْلِ طِبَاعَةِ الْوُثَائِقِ وَبَعْدَ ذَلِكَ تُشْغَلُنِي عَنْهُ بِالْحَدِيثِ خَاصَّةً فِي ظِلِّ بَعْضِ الْأَعْمَالِ الْإِسْتِجْعَالِيَّةِ) هذا ما يؤكد الطابع الاستعجالي لبعض المهام الموكلة لهؤلاء العمال المتعاقدين .

كما كشف المبحوثين من خلال المقابلات عن مدى رضاهم عن وقت عملهم وعن المدة التي يقضونها فيه ،حيث يرون أن العمل لا يرتبط بالحضور فقط بل بالإنجاز الفعلي للعمل وهذا ما عبر عنه جل المبحوثين والتي عكسته أقوال المبحوثين من خلال المقابلات بقولهم: (مَنْ طَبِيعَتِي حُبُّ التَّقَانِي فِي الْعَمَلِ وَلَيْسَ مِنْ عَادَتِي الْحُضُورُ إِلَى الْعَمَلِ بِشَكْلِ رَمْزِي)،(الْحُضُورُ فَقَطْ لَيْسَ تَغْيِيرَ عَنِ الْإِنْجَازِ) ،(رِضَايَ عَنِ وَقْتِ عَمَلِي مُرْتَبَطٌ بِالْإِتِّزَامِ بِالْعَمَلِ الْجَادِ لَا بِالْحُضُورِ فَقَطْ) (أَنَا صِدَدَ فِكْرَةَ حُضُورِي لِلْعَمَلِ وَقَفَطْ نُورَ أَدَاءِ فِعْلِي فَمِنْ النِّظَرَةِ الدِّينِيَّةِ لَايَحُورُ ذَلِكَ)،ومن ذلك نستنتج من خلال تصريحات العمال المتعاقدين أن الالتزام في العمل يحظى بمكانة كبيرة لديهم ،حيث تظهر أهميته في درجة انغماسهم في العمل ومقدار الجهد والوقت الذي يقومون بتكريسه لهذا الغرض هذا ما يجعلهم أكثر رضا وثقة خاصة في ظل وجود مرجعيات أخلاقية، قيمية وقانونية معلنة يحتكم إليها الأفراد ليقروا ما هو الواجب من عدمه أو لتحكيم السلوك السوي من عدمه، غير أن ماتم رصده بناء على الملاحظات رقم (5)،(6)، (8)،(10) خاصة عند غالبية عمال عقود الإدماج المهني المتواجدين في الابتدائيات والتي تكرر لديها هذا السلوك بصفة أكثر يكشف لنا عن وجود استغلال أقل لوقت العمل من خلال الحضور اليومي مقارنة بالأداء الفعلي جسده كل مظاهر الرغبة في الخروج قبل انتهاء الدوام ،الانشغال بالهاتف ،الجلوس في الساحة والخروج بين الحين والآخر إليها عكس ما صرح به العمال من خلال قولهم بأنهم لا ينشغلون عن عملهم والتي مثلته نسبة 72% هذا ما يوحي لنا أن مفهوم استغلال الوقت عند هذه الفئة يرتبط بماتم تكليفها من مهام ومدى تنفيذها له وبما اكتسبه من قيم عن مفهوم الوقت خلال عملية التنشئة الاجتماعية ومختلف مؤسساتها

جدول رقم(42) الخاص باستخدام أساليب الحديثة في إدارة وقت العمل وعلاقته بالطور التعليمي .

| المجموع | | الثانوي | | المتوسط | | الإبتدائي | | الطور |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 33% | 30 | 7% | 6 | 7% | 5 | 21% | 19 | نعم |
| 56% | 50 | 3% | 3 | 4% | 4 | 48% | 43 | لا |
| 11% | 10 | 2% | 2 | 7% | 7 | 1% | 1 | أحيانا |
| 100% | 90 | 12% | 11 | 18% | 16 | 70% | 63 | المجموع |

القراءة والتحليل السوسولوجي: يظهر الجدول المبين رقم (42) أعلاه أن نسبة 56% لا تستخدم مفكرات الأساليب الحديثة في إدارة وقت العمل في حين عبرت نسبة 33% على استخدامها لذلك، أما نسبة 11% فقد مثلت المبحوثين الذين يلجؤون إلى ذلك في بعض الأحيان وعند اقتضاء الضرورة.

ومن خلال هذه النسب يتبين لنا أن هؤلاء المبحوثين يعتمدون على الطرق التقليدية في العمل فهم يرون أن لاجابة لهم بذلك على اعتبار مهامهم لا تتطلب ذلك، في حين أكد البعض مثلته نسبة 33% و11% على أن ذلك جد مهم في عملية ترتيب العمل وتنظيم الوقت الأمر الذي يحميهم من النسيان في ظل الانشغالات الكثيرة مما يساعدهم على إنجاز أعمالهم ضمن توقيت معين بالاعتماد على برامج تساعد على استغلال الوقت واختصار الجهد بما يمكن العامل من تقديم أداء جيد، وبالرجوع إلى الجدول السابق رقم(40) حول تمثيلات العمال تجاه قيمة الوقت نجد أن الغالبية يقر بأهمية الوقت وضرورة استغلاله إلا أن تنفيذ ذلك يبقى جد صعب وهذا ما يقره مالك بن نبي من خلال ماتم عرضه في **الفصل النظري الثالث(ص ص134-135)** في تأكيده على أهمية الوقت على اعتبارها قيمة حضارية وأساس تطور المجتمعات والرقى ومطلب أساسي للتقدم والتنمية، إلا أن ماتعكسه مجتمعاتنا خاصة عند العامل الجزائري يدل على وجود أطر مرجعية ثقافية وقيمة تعكس نوعا من التناقض بين ماهو مرغوب فيه وبين ماهو واقع ملموس يتجسد في شكل ممارسات وتصرفات يمكن وصفها بالسلبية وغير العملية تجاه قيمة الوقت داخل المجتمع ككل، إذ نجد أن مفهوم الوقت عندهم مثل ما عبر عنه "بوفلجة غياث" في دراسته **القيم التنظيمية وفعالية التنظيمات** " خلال عرضنا **للفصل الأول من الجانب النظري(ص24)** ففضاض مما يصعب من ضبط أوقاتهم لهذا دوما يلتمسون أعذارا لتبرير مخالفتهم كقلة المواصلات والظروف الخاصة والتمارض، فالعامل الجزائري لا يبذل إلا القليل من الوقت والجهد في العمل، ولذلك نلمس كل مظاهر التسبب واللامبالاة والجمود وقلة الدافع للعمل وضعف القدرة على المبادرة، حتى وإن كانت بعض المحاولات التي تسعى إلى استغلال وقتها في عملها واستخدام مختلف التقنيات التي توفر ذلك إلا أن تبقى محدودة في ظل وجود عدة معوقات وإجراءات تنظيمية وقيمة تنعكس على تمثيلاتهم خاصة ماتعلق بوضعيتهم المهنية الهشة وغير المستقرة مع غياب الاعتراف الاجتماعي ووضوح المهام والأدوار في مجال العمل.

هذا من جهة ومن جهة أخرى وبالنظر إلى اعتبار المؤسسة التربوية تتكون من عناصر بنيوية تشتمل على التلاميذ وعدد من الموظفين، فكل جماعة تربوية تقوم بدور خاص في إطار الحياة المدرسية في إطار التفاعل الذي يقوم بينها، حيث يسترشد طرفي الجماعة بمجموعة من المعايير المهنية التي توجه سلوكهم

وأداء دورهم بحيث يمكن الطرف الآخر من الاستجابة سلوكيا وفق منظومة من المعايير التي تسهم في اكتساب العامل من خلال عملية التفاعل مع زملائه في مجال العمل لمجموعة من المواقف والاتجاهات تعكسها سلوكياتهم تجاه مفهوم الوقت تترجمها العديد من العبارات التي يمكن تسميتها بالسلبية تجاه استغلال الوقت بما يعكس التفسير القدرى في العمل مثل: (الرَحْمَة فِي يَدِ رَبِّي) (الأَحْدَمَة مَتَّهْرَبُش) نَحْدَم فِي عَقْلِي كل هذه العبارات تكشف لها تمثلات القيم التقليدية في العمل تعكسها حالة عدم وضوح المهام في العمل .

جدول رقم(43) الخاص بتمثل عمال العقود المحددة تجاه قيمة الوقت وعلاقتها بالأداء المبدع .

| المجموع | | استغلال الوقت | | تجسيد الأفكار | | الجدية في العمل | | الكفاءة في الانجاز | | الأداء المبدع |
|---------|---------|---------------|---------|---------------|---------|-----------------|---------|--------------------|---------|-----------------------------------|
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| %100 | 20 | %25 | 5 | %10 | 2 | %35 | 7 | %30 | 6 | الحضور في الوقت |
| %100 | 21 | %10 | 2 | %5 | 1 | %38 | 8 | % 47 | 10 | الغياب |
| %100 | 20 | %35 | 7 | %10 | 2 | %15 | 3 | %40 | 8 | الإنشغال عن العمل |
| %100 | 29 | %45 | 13 | %7 | 2 | %10 | 04 | %24 | 8 | التقنيات الحديثة لإدارة وقت العمل |
| %100 | 90 | %30 | 27 | %10 | 9 | %24 | 22 | %36 | 32 | المجموع |

القراءة والتحليل السببولوجي: يظهر الجدول المبين رقم (43) أعلاه أن تمثلات عمال العقود المحددة المدة لقيمة الوقت وعلاقتها بالأداء المبدع في العمل ظهرت في العلاقة بين قيمة الوقت مع مؤشر الكفاءة في الإنجاز بنسبة 36% ليليه مؤشر استغلال الوقت في العمل بنسبة 30% ثم مؤشر الجدية في العمل بنسبة 33% في حين ظهرت علاقة ضعيفة بين مؤشر تجسيد الأفكار ومؤشر الوقت وهذا ما عكسته نسبة 10% ومادعته النسب 10%، 7%، 5%، إلا أن الملاحظ في الجدول يبين أن لمؤشر الغياب علاقة قوية بالكفاءة بالإنجاز واستغلال الوقت وهذا ما أكده المبحوثين في أن الغياب يؤثر على أدائهم من ناحية تراكم الأعمال لاحقا الأمر الذي ينعكس سلبا على تحقيق التميز وبالتالي الإبداع التنظيمي لديهم، ليدعمه في ذلك استخدام مؤشر التقنيات الحديثة لإدارة وقت العمل التي تلعب دورا كبيرا في استغلال الوقت وإنجاز العمل

بأقل قدر ممكن من الوقت في ظل التطور التكنولوجي الذي حدث على مستوى مختلف التقنيات التي من شأنها أن تعزز من تحقيق الإبداع التنظيمي .

ومن هذا تقودنا نتائج هذا الجدول(43) المبين أعلاه إلى أن إبداع عامل العقود المحددة المدة يتحدد من خلال فترة العمل وعدد الساعات التي يقضيها في مجال عمله فالإلتزام بقوانين العمل تساهم في رفع كفاءة العامل وجديته كما يساهم في تجسيد مختلف أفكاره وتنظيم عمله ،فالإعتقاد الراسخ بأهمية الوقت وتمثل عمال العقود المحددة المدة إيجابيا لها من شأنه أن يساعد العامل على استغلال وقته بالشكل الأمثل بما يجعله فردا ذو كفاءة عالية بما يجعله قدوة للعمال الآخرين في مؤسسته ،وبالتالي فإن الانضباط يعد من الأفعال التنظيمية التي تتطلبها التنظيمات الحديثة ،فتقدم الدول يعتمد على نظرة عمالها الايجابية لمفهوم الوقت والمواظبة وإمكانيتهم في استغلاله، غير أن ماتم رصده عند العامل الجزائري حول مفهوم قيمة الوقت يعكس لنا عدة اختلالات وظيفية وقيمية تتمثل في الغياب ومختلف التأخرات والانشغال عن العمل مع إمضاء الوقت في الحديث عن مختلف الهموم والمشاكل مع الزملاء في ظل الوضعية الاجتماعية والمهنية التي تعيشها فئة عمال العقود المحددة المدة وشعورها بالاغتراب في العمل نتيجة قلة الاعتراف بهم مع عدم وضوح أدوارهم ومناصبهم في مجال العمل ،كل هذه المظاهر من شأنها أن تقلل من مستوى كفاءة العامل واهتمامه بكل حالات الإبداع التنظيمي التي يمكن أن يحققها في مجال عمله ،إذ أن عدم وجود إدارة قوية قادرة على التعامل مع مختلف المخالفات التي يمكن أن تحدث في مجال العمل عبر مجموعة من الإجراءات التنظيمية المناسبة يسهم في ظهور مختلف مظاهر التسبب واللامبالاة وبالتالي تحقيق أداء متميز ومن ثم الإبداع التنظيمي ،هذا من جانب ومن جانب آخر تكشف لنا سوء وسائل النقل والظروف الاجتماعية والأسرية عن مدى تأثيرها على صعوبة احترام وقت العمل ،أضف إلى ذلك التطورالحاصل على مستوى وسائل التكنولوجيا الحديثة وتوفر شبكة الأنترنت لدى العمال التي ساهمت بشكل كبير في جعل العامل ينغمس في العالم الافتراضي وفي تواصل دائم معه كل هذا يعكس لنا أن غالبية عمال العقود المحددة المدة يعتمدون على الطرق التقليدية في العمل فهم يرون أن لاجابة لهم لمختلف محاولات الابداع التنظيمي على إعتبار مهامهم لايتطلب ذلك وهذا ما عكسه لنا الجدول السابق رقم (42) إذ أكدتنسبة 33% على أن الاعتماد على الجداول الزمنية ووسائل العمل الحديثة جد مهمة في عملية ترتيب العمل ووتنظيم الوقت الأمر الذي يحميمهم من النسيان في ظل الانشغالات الكثيرة مما يساعدهم على إنجاز أعمالهم ضمن توقيت معين بالاعتماد على برامج تساعد على استغلال الوقت واختصار الجهد بما يمكن العامل من تقديم أداء جيد ،غير أنه وبالرجوع

إلى الجدول السابق رقم (38) حول تمثلات العمال تجاه قيمة الوقت نجد أن الغالبية يقر بأهمية الوقت وضرورة استغلاله إلا أن تنفيذ ذلك يبقى جد صعب.

6-2- استنتاج عام الخاص بنتائج الفرضية الثالثة : أظهرت محتوى البيانات الخاصة بتمثلات عمال العقود المحددة المدة تجاه قيمة الوقت وعلاقة ذلك بالأداء المبدع في العمل العمل أن:

أ- قيمة الانضباط لدى هؤلاء المبحوثين في المؤسسة تعد مؤشرا مقبولا وإيجابيا، مما يعني أن احترام الوقت وأوقات الدوام الرسمي عند المبحوثين هو بمثابة التعبير عن أنفسهم واحتراما لها قبل احترام المؤسسة مما يفسر إدراكهم لمدى أهمية الوقت وهذا مالمسناه من خلال الملاحظات رقم (1)(2)(4)، على الرغم من وجود بعض الاختلالات الوظيفية التي تعكسها كل مظاهر اللامبالاة، التسبب والغياب والتأخرات كشفتها نسبة 24% و31% وهذا ماكشفه الجدول رقم (38) والملاحظات رقم (5)(6)(8)(10) وماعبره احد المدراء في المقابلة رقم (5).

ب- أن تغيب عمال العقود المحددة المدة عن العمل يتم في ظل ظروف مبررة تعبر في الغالب عن ظروف أسرية أو إجتماعية، مما يفسر أن سلوكيات العامل الجزائري تتم وفق قيم اجتماعية يتمثلها هذا العامل في مجال عمله حيث يرجع ذلك إلى وجود خلل وتناقض بين قيم واعتقادات الفرد وماتعرضه عليه البيروقراطية العقلانية من قيم تمتاز بالرشد والعقلانية مع استبعاد الذاتية ومختلف الأمور الشخصية لتحقيق أهداف التنظيم، في حين أن العامل الجزائري مازال يضع اعتبارا لبعض القضايا التي تتطلب منه القيام بواجباته تجاه الأسرة على حساب عمله، وهذا ماكشفه الجدول رقم (39) والملاحظة رقم (5) .

ج- أن هناك عدة عوامل تحكم هذا التباين في إجابات المبحوثين حول إمكانية تأثير الغياب على أداء عملهم ، فبحكم الامتيازات المتمثلة في تبني العمل التناوبي من طرف المتعاقدين الذي يميز نشاطات بعض المبحوثين خاصة في الابتدائيات ومع العديد المعتبر منهم داخل هاته المؤسسات والتي شكلته نسبة 43% صرحوا أن الغياب لا يؤثر على أداء العمل ، فهم غير مكلفين بمسؤوليات هامة في المؤسسة وبالتالي غيابهم لن يشكل عائقا أمام أدائهم للعمل وكل مايمكن أن يشكله الغياب من تأثير سلبي على أداء العمل يظهر عند مجموعة من الأساتذة المستخلفين بحكم ارتباطهم بجدول زمني في عملية تنفيذ الدروس وأي غياب سينجر عنه عدم استكمال الدروس مما ينعكس سلبا عن تمدرس التلاميذ وهذا ماأكده لنا الجدول رقم (39) والملاحظات رقم (1)(2) و(4) .

ج- أن نسبة 72% من المبحوثين يقومون بإشعار المسؤول عن طريق الهاتف، في حين عبرت نسبة 28% على أنها تقوم بأخذ إذن مسبق الأمر الذي يبين اتباع عمال العقود المحددة لطرق عقلانية لإشعار المسؤول وذلك لتفادي مختلف الإشكالات التي يمكن أن تحدث جراء ذلك أو كنوع من الحماية التي تضمن لهم حقوقهم الوظيفية وهذا ما أكدته لنا الجدول رقم (40) والملاحظة رقم (5).

د- هناك استغلال أقل لوقت العمل من خلال الحضور اليومي مقارنة بالأداء الفعلي جسده كل مظاهر الرغبة في الخروج قبل انتهاء الدوام، الانشغال بالهاتف، الجلوس في الساحة والخروج بين الحين والآخر إليها عكس ما صرح به العمال من خلال قولهم بأنهم لا ينشغلون عن عملهم والتي مثلته نسبة 58% هذا ما يوحي لنا أن مفهوم استغلال الوقت عند هذه الفئة يرتبط بما تم تكليفها من مهام ومدى تنفيذها له وبما اكتسبه من قيم عن مفهوم الوقت خلال عملية التنشئة الاجتماعية ومختلف مؤسساتها، سوى ما تم رصده عند الأستاذات المستخلفات اللواتي يرين أن انشغالهن عن العمل غير وارد نتيجة ضيق الوقت وارتباطه بحجم ساعي محدد مسبق من طرف الإدارة وضرورة استغلاله قصد استكمال أنشطتهن في ظل وجود رقابة من طرف هيئة عليا، هذا لا يعني أن العمل لديهن لا يتخلله فترات التوقف بين الحين والآخر سواء مع الزملاء وإنما يعني استغلال أكثر لوقتها في مجال العمل نتيجة وجود مرجعيات تنظيمية يعد الالتزام بها ضرورة وواجب وهذا ما بينه الجدول رقم (41) والملاحظات (1) (2) (4) رقم والمقابلة رقم (1) (2) (5).

ه- أن نسبة 56% لا تستخدم التقنيات الحديثة لإدارة وقت العمل مما يبين لنا أن هؤلاء المبحوثين يعتمدون على الطرق التقليدية في العمل فهم يرون أن لاجابة لهم بذلك على إعتبار مهامهم لا تتطلب ذلك وهذا ما لمسناه من الملاحظات رقم (5)(6)(8)(10) وما صرح به المدراء خلال المقابلة رقم (3) (7)، في حين أكد البعض مثلته نسبة 33% على أن ذلك جد مهم في عملية ترتيب العمل وتنظيم الوقت الأمر الذي يحميهم من النسيان في ظل الانشغالات الكثيرة، مما يساعدهم على إنجاز أعمالهم ضمن توقيت معين بالاعتماد على برامج تساعد على استغلال الوقت واختصار الجهد بما يمكن العامل من تقديم أداء جيد وهذا ما كشفه لنا الجدول رقم (42) وبينته لنا الملاحظات رقم (1)(2)(4).

و- أن إبداع عامل العقود المحددة المدة يتحدد من خلال استغلال وقت العمل والكفاءة في الإنجاز وعلاقة ذلك بمؤشر الغياب لفترة العمل وعدد الساعات التي يقضيها في مجال عمله فالإلتزام بقوانين العمل تساهم في رفع كفاءة العامل وجديته كما يساهم في تجسيد مختلف أفكاره وتنظيم عمله، فالإعتقاد الراسخ بأهمية الوقت وتمثل عمال العقود المحددة المدة إيجابيا لها من شأنه أن يساعد العامل على استغلال وقته بالشكل الأمثل

بما يجعله فردا ذو كفاءة عالية بما يجعله قدوة للعمال الآخرين في مؤسسته، وبالتالي فإن الانضباط يعد من الأفعال التنظيمية التي تتطلبها التنظيمات الحديثة، فتقدم الدول يعتمد على نظرة عمالها الايجابية لمفهوم الوقت والمواظبة وإمكانيتهم في استغلاله، غير أن ماتم ملاحظته ورصده عند العامل الجزائري حول مفهوم قيمة الوقت يعكس لنا عدة اختلالات وظيفية وقيمية تتمثل في الغياب ومختلف التأخرات والانشغال عن العمل مع إضفاء الوقت في الحديث عن مختلف الهموم والمشاكل مع الزملاء في ظل الوضعية الاجتماعية والمهنية التي تعيشها فئة عمال العقود المحددة المدة وشعورها بالاغتراب في العمل نتيجة قلة الاعتراف بهم عدم وضوح أدوارهم ومناصبهم في مجال العمل. (أنظر الجدول رقم 43)

ثالثا: تفسير النتائج الميدانية:

1- تفسير النتائج ومناقشتها في ظل فرضيات الدراسة: انطلاقا ما تم عرضه ومناقشته واعتمادا على الاستنتاجات السابقة والمتحصل عليها من خلال تحليل محتوى المقابلات وشبكة الملاحظات وبيانات الجداول السابقة سيمكننا ذلك من مناقشة النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة ومدى ارتباطها مع نتائج الدراسات السابقة وفي سبيل ذلك سنقوم ب:

-الفرضية العامة:

-تظهر تمثلات قيم العمل لدى عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية في قيمة مكان العمل ، قيمة الإنجاز ، قيمة الوقت وقيمة التعاون بحيث تؤثر هاته التمثلات على الإبداع التنظيمي لديهم.

1-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

امتداد لما سبق ومن خلال العمل الميداني للدراسة وبناء على الجداول رقم (19) و(20) و(21) و(22) ستتم مناقشة وتفسير محتوى الفرضية الأولى القائلة أن تمثل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية لمكان العمل يعزز من روح المبادرة لديهم، وهذا لما يشكله مكان العمل من أهمية في المخيال السوسولوجي للعامل الجزائري بحيث يرتكز ذلك من خلال عدة مؤشرات عكستها نتائج الدراسة نوجزها كمايلي:

-1-1-1- هناك عدة وضعيات تعكس تمثل قيمة الانتماء لمكان العمل من شأنها أن تعزز من روح

المبادرة وبالتالي تحقيق الإبداع التنظيمي جسدها عدة نماذج تتمثل في:

أ- **الولاء**: تمثله الفئة التي ينظرون إلى المؤسسة على أنها بمثابة البيت الثاني وهذا ماجسدته نسبة 58% (أنظر الجدول رقم 19) مايفسر وجود اعتقاد راسخ من طرف العاملين بالدور الاجتماعي الذي تقوم به هذه المؤسسات سواء من ناحية اعتبارها مكان للتنشئة الاجتماعية يساهم في ترسيخ وتعزيز القيم والمعايير الاجتماعية والتي جسدها بعض العبارات البسيطة والمهمة (قربها لمكان السكن ،مناسبة ساعات العمل للظروف الاجتماعية والأجر، العمل التناوبي بالفترات، مساعدة المحيط المهني على العمل والبقاء ،ألفت العمل فيها) كل هذه المعطيات كونت لدى هؤلاء العمال ارتباطا وثيقا بهذه المؤسسات خاصة أنهم شغلوا هذا العمل لمدة تزيد عن 11 سنة ،حيث يشجع هذا الشعور العاملين على بذل مجهود أكبر لصالح المؤسسة والرغبة في الاستمرار في عضويتها بما يعزز ذلك من مبادرته من خلال تقديم مختلف الاقتراحات والأساليب الجديدة في العمل .

ب- **الانسحاب والاقصاء الذاتي**: تمثله الفئة التي شكلتها نسبة 19% و22% على التوالي (أنظر الجدول رقم 19) فهي من الفئة التي تتميز بالسلبية والانسحاب من المؤسسة والعمل ،حيث لمسنا ذلك عند العاملين المتعاقدين في المتوسطات والثانويات سواء كان هذا العامل من فئة الإدماج المهني أو من العاملين المستخلفين ،وهذا راجع إلى وجود صراعات داخل الوسط المهني عكستها عدة مؤشرات تمثلت في تعدد المصالح والمهام النظرة الدونية من طرف الزملاء،تغيير مكان العمل ،عدم وجود الراحة النفسية ، ففي الغالب نجد هذه الفئة تشعر بالملل وتضغط على نفسها قصد الذهاب إلى العمل،كل هذه المعطيات من شأنها التأثير على استقرار العمال المهني مع خلق مناخ متوتر تتجر عنه سلوكيات تؤثر على اندماج العمال المهني وتمثلاتهم اتجاه الوسط المهني الذي ينتمون إليه مما ينعكس ذلك على مستوى مبادرتهم في تقديم مختلف الاقتراحات والأساليب الجديدة في العمل ،فعدم احساس عامل العقود المددة المدة بانتمائته لمؤسسته واعتقاده أنه ملزم بقضاء ساعات العمل يحد من ابداعاته واسهاماته خاصة في ظل الوضعية المهنية الهشة وغير المستقرة ،هذا يؤكد على وجود تمثلات وتصورات قيمية تتضمن مجموعة من الأفكار والاعتقادات والآراء تعمل على توجيه السلوكيات الاجتماعية لهذه الفئة من العمال بحيث تظهر في شكل ممارسات يومية،ولهذا فإن انتشار مثل هذه التمثلات داخل الوسط التنظيمي من شأنه أن يضعف فعالية هذه الفئة من العمال مما يضعف اندماج العمال وارتباطهم وتمسكهم للبقاء في المؤسسة الأمر الذي قد يقتل روح المبادرة والإبداع لديهم من خلال توظيف الأفكار والأساليب الجديدة في العمل،تقديم الاقتراحات وفي هذا الصدد يضيف سعيد شيخي في دراسة للفعل التنظيمي أن العمال قادرين على رفع انتاجيتهم ولكن يرفضون ذلك

نتيجة شعورهم بعدم تواجدهم وارتباطهم بالمؤسسة في ظل غياب هويتهم فهم يرون ابتكاراتهم واختراعاتهم غير مدمجة وغير معترف بها وذلك في ظل ظروف التهميش الإجتماعي التي يعيشونها.¹

ج-الاغتراب: شكلته الفئة التي ترى في أن ما يربطها بالمؤسسة هي علاقة الزمالة، فهي تفضل الحياد ولا تهتم بشيء سوى عملها وما يحققه لها من عائد مادي.

1-1-2- كشف الجدول رقم (19) أيضا على وجود طابع ظرفي استعجالي للمواقف والاتجاهات اتجاه مختلف الممارسات في العمل التي من شأنها أن تسيء لسمعة المؤسسة عكستها ثلاث نماذج :

أ- الانتماء والولاء: الفئة التي لا يرضون بتلك السلوكيات بالنظر إلى علاقة الانتماء والولاء لها فهم من الفئة التي تحظى بمكانة مهنية واجتماعية في الوسط المهني نتيجة شبكة علاقات الصداقة والزمالة التي شكلتها.

ب-الاغتراب: مثلته الفئة التي تتخذ أسلوب الحياد لعدة اعتبارات سواء كانت تنظيمية أو شخصية على الرغم من عدم قبولها لتلك السلوكيات المسيئة لسمعة المؤسسة .

ج- الانسحاب والاقصاء الذاتي: مثلته الفئة التي ترى أن المؤسسة لا تستحق التضحية منهم لأنهم يعانون من التهميش والاقصاء وعدم الإعتراف بالقدرات في وسطهم المهني فهي من الفئة التي تنظر إلى المؤسسة على أنها مصدر للرزق لا غير أو مكان للعمل وبالتالي تمثالهم تجاه المؤسسة تعتمد على مدى ارتباطهم بالعائد المادي الذي تقدمه لهم قصد إعانة عائلاتهم .

وبالتالي فإن تمثلات العمال القيمية تجاه مؤسستهم تصدر من بنية الواقع الاجتماعي وعن تجربة الإنسان المعاشة، فقيم التضحيات والنبالة والشجاعة باعتبارها مثل عليا يكسبها الفرد من مؤسسات التنشئة الاجتماعية كلها أمور نسبية متغيرة يحملها الإنسان ككائن اجتماعي ينتمي لجماعة عمل معينة أو كفرد في أسرته تخضع لحكم الزمان والسياق الاجتماعي والثقافي ، فبالرغم من وجود معنى لكل من مفهوم الغيرة، والولاء إلا أن المصلحة الذاتية أو الشخصية هي الأهم من ذلك لأن كل تجاوز للصلاحيات الممنوحة يعد بمثابة خروج عن الإطار التنظيمي للعمل وتدخل في صلاحيات الآخر وبالتالي فإن انتشار مثل هذه التمثلات داخل الوسط التنظيمي من شأنه أن يضعف فعالية هذه الفئة من العمال مما يساهم في قتل روح المبادرة والإبداع لديهم من خلال توظيف الأفكار، الأساليب الجديدة وتقديم الاقتراحات في العمل.

¹ بلخير محمد لمين، مرجع سابق، ص127

1-1-3- هناك بعد اجتماعي قيمي لتصورات العمال المتعاقدين تجاه العمل تتجلى من خلال إجاباتهم والتي تظن عليها نظرة إيجابية من خلال إعطاء قيمة بالغة الأهمية لموضوع العمل (أنظر الجدول رقم 20)، شكلتها أربع مؤشرات هامة هي :

أ- البعد المادي للعمل : باعتباره أصل العمل الذي يعطي نوعا من الاستقرار والأمن الاجتماعي وجود وضعيات إجتماعية غير مستقرة ماديا عند فئة من المبحوثين تعمل من أجل تحقيق الاستقرار المادي والاجتماعي والتي كشفتها نسبة 28% فهي لا تملك بديلا آخر غير هذا العمل التعاقدية وهذا ما شكلته بعض التصريحات مثل (قُرَيْتُ تُعَبِّتُ لِأَرْمٍ نَحْدَمُ) (نَحْدَمُ وَلَوْ عَلَى سَبِيلِ رَدِّ الْجَمِيلِ لِلْوَالِدَيْنِ فَالْعَائِدُ الْمَادِي الَّذِي يَكْفُلُهُ لِي هَذَا الْعَمَلُ يُغْنِينِي عَنِ السُّؤَالِ خَاصَةً أَنْ وَالِدِي مُتَوَفِي) (أَجْرِي يَأْكُبْرِي عَلَى صُغْرِي) مما يؤكد وجود علاقة آلية محضه بين هؤلاء العمال والمؤسسة قائمة على استبدال الوقت والجهد مقابل المال على حسب تعبير جمال غريد في دراسته عن العامل الشائع أو في دراسة بوفلجة غياث عن نظرة العمال تجاه العمل حيث يرى أن العامل الجزائري كان يمجّد العمل غير أن المؤسسات الاستعمارية عملت على تغيير مفهوم العمل عند العامل الجزائري أين أصبح ينحصر في الجانب المادي فقط مما ينعكس سلبا على الأداء ويكون عائقا للتطور والتنمية.¹

ب- تحقيق الذات : وتمثله الفئة التي تسعى إلى تحقيق المكانة الاجتماعية من خلال تشكيل شبكة من المعاني التي تعطي لنا مفاعيل هامة عن ماهية العمل مرتبطة بالمكانة الاجتماعية كشفتها نسبة 42% والتي تعطي صورة عن جودة المكتسبات والكفاءات المهنية من طرف الكثير من المبحوثين.

ج- تثمين الخبرات المهنية : والتي جسدتها الفترات المتقطعة مابين العمل والبطالة عند فئة المستخلفين بما يعكس وجود قيم اجتماعية للعمل تقودنا إلى التأكيد على أن فترة طول التكوين والتأهيل التي تسبق الممارسة الفعلية للعمل تفسح المجال لبروز وانتشار تمثيلات تعبيرية مابعد مادية للعمل ، حيث يظهر من خلال اعتبار هذا العمل التعاقدية ماهو إلا نقطة انطلاق ومجرد مكان لاكتساب الخبرة الميدانية التي شكلتها نسبة 24% التي تحولهم لممارسة نشاطاتهم بكل كفاءة ضمن وظائفهم الدائمة التي يسعون الحصول عليها باعتبار المؤسسة مكان للتنشئة الاجتماعية والمهنية وهذا ماذهب إليه كلود دوبار (Dubar) في ما أسماه بالوضعيات البدئية لما قبل العمل في إشارة منه لعقود الاستخلاف، عقود ما قبل التشغيل، والتي ترتبط بمجال عملهم من

¹ بلخير محمد لمين، نفس المرجع، ص113.

خلال التكوين والتجربة المعيشية في العمل التي تنتج لهم مجموعة من الخبرات تكسبهم هوية مهنية تبرز عبر ممارستهم لمختلف هذه الأعمال والنشاطات، هذا ما يعزز لديهم السعي المستمر نحو اكتشاف أو الوعي بوجود مشكلات أو عناصر ضعف في بيئة العمل وأنهم أسرع وأقدر من غيرهم في ملاحظة تلك المشكلات التنظيمية مما يساعدهم على رؤيتها بشكل أعمق والتعرف على مختلف أساسياتها وإدراك الأهداف المترتبة عليها والعمل على استغلالها بشكل أكبر ما يزيد من فعاليته وكفاءته في هذه المؤسسات، بحيث تعتمد عاملات عقود الاستخلاف أو بعض عاملات الإدماج المهني و الشبكة الإجتماعية (أنظر الملاحظات رقم (1)(2)(4)(7)) هذا الأسلوب: **اقتناص الفرص واستثمارها** كتعبير لإثبات الكفاءة في ظل الهشاشة المهنية التي تشكلها وضعيتهن مع تدني مستوى الاعتراف الاجتماعي لعملهن وفق ما يحمله العمل من عناصر مميزة في إطار سياقه الاجتماعي الذي يستند إلى المكانة الاجتماعية أو اعتبار هذه المرحلة مرحلة أولى لاكتساب الخبرة وصناعة الإسم المهني وكبداية إنطلاق خاصة بعد تلقيها لتكوين نظري يستلزم منهم ترجمته ميدانيا بإضافة لمسة عصرية خاصة في ظل توفر وسائل التكنولوجيا التي توفر لهم وتساعدهم في تبني أفكار جديدة، مما يسمح بهذا العامل من استغلال أكبر لمختلف قدراته وكفاءاتهم التي تتناسب مع مرحلتهم العمرية المتميزة بالنشاط والحيوية، كل هذه الاعتبارات في نظرهن ستمنح لهن فرصة تجديد العقد سواء في نفس المؤسسة أو الحصول على عقد جديد في مؤسسة أخرى على أمل الإدماج في منصب عمل دائم.

د- البعد الأخلاقي للعمل: تعكسه الفئة التي تنتظر إبالعمل على أنه مسؤولية والتزام بحيث تستوحي نظرتها من الدين الإسلامي الذي يمجّد العمل ويعتبره مسؤولية لا بد من الالتزام به واتقانه.

وبالنظر إلى هاته المؤشرات التي تعكس رغبة عمال العقود المحددة في العمل باعتبارهم خريجي وأصحاب شهادات وبالنظر إلى طبيعة المحيط المهني للأسرة التي نشأت فيه فئة العاملين بالعقود المحددة والذي دفعهم لقبول هذا العمل الهش رغم صعوبته وهشاشته الإجتماعية بما يؤكد طموح الاناث من ذوي العقود اللواتي تشكلن أغلب مفردات العينة لتحقيق النجاح الاجتماعي مقارنة بأمهاتهن حتى ولو عبر العمل بصيغة التعاقد غير أن ظروف العمل في التعاقد لديهم تقتل روح المبادرة لديهم، فهناك اختلاف بين ما هو معلن وبين ما هو مبادرة فعلية.

1-1-4- وجود تصورات متباينة لمفهوم الإبداع التنظيمي مع وجود حرية نسبية في توظيف الأفكار والأساليب الجديدة في العمل، تقديم الاقتراحات باعتبارها أحد أهم مؤشرات روح المبادرة (أنظر الجدول

رقم 21) فتبني عمال العقود المحددة للإبداع التنظيمي باعتباره شكل من أشكال المقاومة الطرفية لظروف العمل تشكلت بواعثه من خلال :

أ-وجود عدة إجراءات تنظيمية تشكل عائق أساسي أمام مختلف محاولات الإبداع التنظيمي والمبادرات الفردية خاصة تلك المتعلقة بالإمكانيات المادية ،عدم وجود صلاحيات، عدم فتح المجال نحو مختلف القرارات التشاركية على حسب تعبير بعض المبحوثات العاملات المتواجدات في المتوسطات والثانويات الذي ظهر بصورة لديهن هذا المفهوم أكبر على عكس العاملات في الابتدائياتمن خلال تصريحاتهم في المقابلات إذ يرى البعض منهن أن مجرد حضورهم في الوقت في حد ذاته يعد إبداعا في ظل الظروف الإجتماعية التي تعيشها هذه الفئة، هذا مايعكس تباين نظرة عمال العقود المحددة المدة العاملين في الابتدائيات،المتوسطات،الثانويات،وعقود الاستخلاف تجاه مفهوم الإبداع ومدى توظيفهم لأفكار جديدة في مجال العمل وهذا ما أكدته لنا مختلف الملاحظات التي تم عرضها سابقا أو من خلال تصريحات المدراء خلال مقابلاتهم.

ب-وجود نوع من الخبرات والسيرورات المعرفية التي تشربهاوتناقلها عمال العقود المحددة المدة عن بعضهم البعض تجاه مجال نشاطهم لتشكل بعد ذلك انتماء هوياتي جماعي قائم على غموض المستقبل المهني في ظل طول سنوات العمل، هذا مايدل على أن توقعات العامل المهنية تجاه مكان عمله ترتبط بالقيم السائدة في محيطه الاجتماعي والمهني وماتوفره له من مكانة وقبول اجتماعي ،خاصة أن هذا النوع من العقود مرتبط بشكل أساسي بمختلف التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري في مجال الشغل ،الأمر الذي جعل نظرة المجتمع تجاهها تتميز بنوع من عدم التقبل في ظل سيادة فكرة العمل الدائم وارتباطه بمزايا اجتماعية كثيرة واعتباره أساس تحديد المكانة الاجتماعية وهو مايطمح إليه أغلب المبحوثين إلى اكتسابه .

ج- تبني أو إعادة بناء هؤلاء العمال المتعاقدين لبعض الدلالات والرموز التي تعطي لهم معنى وصورة عن العمل ومجال نشاطهم انطلاقا من النسق المعرفي ،القيمي ،والتنشئة التنظيمية التي تزود الفرد العامل بمختلف الخبرات والمعارف التي يقوم الفرد العامل بدمجها ليجعل منها إطاره المرجعي داخل المؤسسةفي ظل الهشاشة المهنية التي تشكلها وضعيتهن مع تدني مستوى الاعتراف الاجتماعي ولما شكلته مختلف تصريحات المسؤولين عبر شبكات التواصل الاجتماعي والصحف والقنوات الوطنية بخصوص عمليات

الإدماج المهني، فتح المجال لعمليات التوظيف في مختلف القطاعات الذي ثبط دافعيتهم نحو العمل مقارنة بطول فترة الانتظار أملا في الإدماج.

د- أن تمثل قيمة مكان العمل عند عمال العقود المحددة المدة ترتبط بشكل قوي بمختلف الاقتراحات التي يتم تقديمها في مجال العمل وهذا ما بينته نسبة 61% ودعمته النسب 69% و57% المرتبطتان بمؤشري نظرة العامل تجاه العمل والانتماء لمكان العمل على التوال، وفي المقابل ظهر علاقة ضعيفة بين لتمثل قيمة مكان العمل بمؤشر توظيف الأساليب الجديدة في العمل وتقديم حلول مشاكل العمل جسدهته النسب 28% و11% (أنظر الجدول رقم 22)، الأمر الذي يقودنا إلى القول أن هناك علاقة بين تمثل قيمة مكان العمل والمبادرة شكلاً مؤشراً تقديم الاقتراحات في مجال العمل، وهذا ما يؤكد أنه كلما كان تمثل عمال العقود المحددة إيجابياً تجاه مفهوم العمل ومكانه كلما عزز ذلك من روح المبادرة لديهم وفتح المجال نحو تقديم مختلف الاقتراحات وتوظيف مختلف الأفكار الجديدة في مجال العمل، فعندما يمتلك العامل تصورات إيجابية تجاه موضوع العمل كتصور لتحقيق أهدافه وحاجياته، أو تحقيق لذاته وانتمائه أو كوسيلة لاكتساب الخبرات والمهارات فإن ذلك سيؤثر على ممارساته ومختلف السلوكيات داخل العمل، أي كلما زاد انتماء العامل لمكان العمل وولائه له كلما دفعه إلى أن يكون إيجابياً في علاقته مع وظيفته ومنظمتها وبالتالي العمل الجدي الذي يهدف إلى تحقيق قدر أكبر من المبادرة، التميز ومن ثم الإبداع التنظيمي، على عكس تمثلات قيم العامل الذي يميل إلى ضعف الولاء، غياب الهدف من العمل والاهتمام بكيفية تحقيق وقت للفراغ أكثر مما يهتم بمعرفة ما يدور داخل المنظمة .

وفي ظل هذا قد تتعارض قيم العامل مع قيم المنظمة بحيث يحصر كل عامل أهدافه داخل ذاته ويبدل كل جهوده من أجل تحقيقها ولو حساب الآخر، وهذا ما وقفنا عليه من خلال الملاحظة رقم (7) والمقابلة التي عكسته المبحوثة (ر.ص، 47 سنة، مطلق، شبكة اجتماعية) أين ظهر إبداعها في استغلال مختلف الثغرات ومناطق الضعف في بيئة العمل التي من شأنها أن تعطي لها مكانة اجتماعية وهوية مهنية معترف بها في ظل تدني مستوى الاعتراف بها .

هـ- يكشف لنا مفهوم الإبداع التنظيمي عند عمال العقود المحددة المدة عن وجود اختلال وتناقض وظيفي بين ما يحمله الفرد نظرياً عن مفهوم تمثلات القيم وما يقومون به فعلاً كممارسة فعلية في مجال العمل أفرزتها تداعيات تناقض تفاعل القيم الاجتماعية والتنظيمية خاصة، أين نجد ما اكتسبه الفرد نظرياً من بيئته الاجتماعية وماتلقاه خلال عملية التنشئة الاجتماعية والتنظيمية من تمثلات قيمية حول مفهوم العمل يبقى

على مستوى التجريد بينما يصبح الملتزمون بها يشعرون بالاغتراب وهذا لا يرجع إلى أسباب موضوعية إنما يرجع لنسق المنظمة السائد والقيم والتقاليد التي تراكمت داخلها وانفصامها في ذوات الأفراد الأمر الذي سيؤثر بشكل كبير على تنمية الإبداع التنظيمي داخل المؤسسات مع اعتبار كل محاولات الإبداع التنظيمي عبارة عن تجاوز وهذا ما عبرت عليه العديد من المبحوثات حين ربطت الإبداع التنظيمي بعدة معيقات تتمثل في وجود عدة إجراءات تنظيمية تشكل عائق أساسي أمام مختلف محاولات الإبداع خاصة تلك المتعلقة بالإمكانات المادية، عدم وجود صلاحيات، عدم فتح المجال نحو مختلف القرارات التشاركية.

وعليه وكخلاصة لكل ماسبق أن تمثل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية لمكان العمل يعزز من روح المبادرة قد تحددت مؤشرات من خلال تمثل العمال لقيمة الانتماء للمؤسسة، تمثل مفهوم العمل وارتباطه بالبعد المادي أو الاجتماعي، الواقع المهني في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي شكلتها تشريعات قانون العمل ومختلف تصريحات المسؤولين عبر شبكات التواصل الاجتماعي، فكلما تمثل هؤلاء العمال بنظرة ايجابية تجاه هذه المؤشرات كلما عزز ذلك من إحساس العامل بضرورة تقديم الأفضل وبالتالي تحقيق الإبداع التنظيمي، غير أن هذا التباين في تمثيلات العمال تجاه هذه المؤشرات التي تراوحت بين السلبية والإيجابية قد أثرت على مستوى الإبداع التنظيمي لديهم حتى وإن تجسد عند البعض إلا أنه كان بصورة نسبية وبصفة محتشمة شكلتها بعض الوضعيات المهنية التي ترى في تقديم الأفكار الجديدة ومختلف الاقتراحات في العمل فرصة نحو الحصول على عمل دائم مع اكتساب سمعة مهنية في ظل الهشاشة المهنية التي تحكمها وتسيرها مختلف النصوص والقوانين التنظيمية التي تحددها تشريعات قانون العمل في الجزائر .

-1-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

توصلنا من خلال الفرضية القائلة تمثل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية لقيمة التعاون يعزز من روح المبادرة لديهم إلى عدة نتائج بالاعتماد على الجداول رقم (23) (24) (25) (26) (27) (28) (29) (30) (31) التي تكشف عن وجود تباين في اتجاهات الانضمام لجماعة العمل من شأنها أن تعزز من روح المبادرة في العمل كشفتها عدة أشكال نوجزها فيما يلي:

1-2-1- تشكل جماعة مهنية متراصة ذات هوية معلنة: مثلتها الفئة التي تتميز بالتناسق بين فرق العمل داخل المؤسسة بما يكشف عن وجود علاقة حسنة بين العمال عكستها نسبة 45% أو علاقة جيدة مثلتها نسبة 38% وهذا ما لمسناه سابقا من خلال سيادة العلاقات الانسانية التي تدل على وجود وعي ذاتي بأهميتها

بغض النظر عن خلفية هذه العلاقات (نفعية أو عقلانية)، حيث كشفت ملاحظتنا اليومية على وجود زملاء في العمل مبنية على الصداقة، المحبة، الانسجام العقلي والانتماء المهني بينهم، وبالرجوع إلى سنوات الأقدمية في العمل والسن نجد أن غالبية المبحوثين لديهم سنوات أقدمية تتجاوز 11 سنة الأمر الذي يجعلهم أكثر خبرة من ناحية التعامل مع الزملاء بما يوفر مناخا حسنا وجيدا للعمل بما يساهم في جعل هؤلاء الأفراد فاعلين اجتماعيين مرنين رغم وجود نوع من التكتّم عن بعض الخلافات وسوء التفاهم عند البعض منهم والتهرب من التصريح بها والتي لاحظناها خلال ملاحظتنا اليومية، وبالتالي فإننا نجد غالبيتهم يلجؤون إلى العلاقات الإنسانية التي تتجاوز الرسمية في التعامل بحيث يرون أن الاعتماد على هذا النوع من العلاقات يسهم في تحسين الأداء على عكس العلاقات الرسمية (أنظر الجدول رقم 23)، كما تتميز هذه الفئة بوجود نوع من الاندماج المهني بالنظر للعلاقة الحسنة والجيدة التي تربط بينهم يعكس ذلك وجود نوع من التكيف بما يسهم من تحقيق التكيف والمرونة والمساهمة في حل المشاكل المختلفة للعمالتي إطار الصلاحيات المخولة كتسوية الخلافات الناشئة عن سوء التفاهم حول تقسيم العمل أو طرق تنفيذه خاصة عند عمال العقود المحددة المدة والتي تربط بينهم علاقة جيدة تتعدى حدود الزمالة لتصل إلى حدود علاقات الصداقة بحكم المصير المشترك أو الانتماء الهوياتي (أنظر الجدول رقم 28)

1-2-1- جماعة معزولة مهنية وهشة: وهي من الفئة التي تتميز بالتمهيش والاقصاء مع وجود علاقة سيئة مع الزملاء فهي من الفئة المستخلقة والجديدة في ميدان العمل ولا تمتلك خبرة واسعة عن كيفية التعامل شكلته نسبة 17% (أنظر الجدول رقم 23) مما ينمي لديها الرغبة في الانفرادية والشعور بالخوف بحكم وضعها المهني المؤقت، أو من الفئة التي تعيش في مؤسسات تمتاز بالنزاع مع طغيان المصالح الشخصية والفردية في التعامل، حيث عكست حالات النزاع سواء كان دائم أو مؤقت على وجود خلل في بنية المؤسسات أو وظائفها بحيث يكون هذا النزاع قائم على تعارض المراكز والأدوار بين العمال والإدارة أو بين العمال في حد ذاتهم، أو مبني على أساس تقسيم هوياتي مهني مبني على الصداقة، المحبة، الانسجام العقلي والانتماء المهني بينهم أي بين العمال الدائمين والمؤقتين على اعتبار فئة العقود أكثر تهيمشا وإقصاء بحيث يرون أن الآخرين ينظرون بنظرة دونية باعتبارهم أقل خبرة وتكويناً، هذا ما يعود بالسلب على المؤسسة والفرد وذلك من خلال سد قنوات التواصل والتفاهم الأمر الذي يصعب على وجود جو اجتماعي مرن مما يجعل الفرد يستغل الوضع قصد الدخول في احتكاك ونزاع بينه وبين بيئته التنظيمية، فهي لاتهتم بروح الفريق وغير مندمجة فيه مثلها نسبة 18% و 10% (أنظر الجدول رقم 24)، نتيجة وجود نوع من التمييز في مجال العمل، سوء التفاهم

وبعض النزاعات التي من شأنها أن تؤثر على مستوى اندماجهم ، حيث نجد غالبية المبحوثين يتناقشون على مسائل العمل مع المدير باعتباره المسؤول والأول والمخول الأساسي للسلطة والقرار وإعطاء الأوامر وتقسيم المهام داخل المؤسسة 33% (أنظر الجدول رقم 25) مع وجود ميل كبير نحو عدم اقتراح حلول لمشاكل العمل بما يوحي بوجود نوع من عدم التماسك والنزاعات التي تسود فريق العمل في هذه المؤسسات بسبب تصادم المصالح والأهداف الشخصية (أنظر الجدول رقم 28) هذا من جهة ومن جهة أخرى هناك نوع من الاجراءات التنظيمية المتمثلة في لوائح وقوانين العمل كعدم إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات، عدم وجود صلاحيات ومهام واضحة عدم وجود قنوات مفتوحة بين مختلف الفئات، التي من شأنها أن تحد من عملية اقتراح الحلول والمشاكل لدى فئة عمال العقود المحددة على اعتبار ذلك تدخل في صلاحيات الآخرين بالنظر إلى وضعيتهم المهنية التي يراها زملاء العمل بنظرة دونية وأقل تكليفا وصلاحيّة.

1-2-2-جماعة ذات هوية مهنية ظرفية: مثلته الفئة التي تتميز بنظام تعاوني شبكي قائم على تبادل المصالح والمصير المشترك الذي يمثله العمل التناوبي الظرفي، إذ أن هذا التعاون بين أفراد المبحوثين لا يخضع لنظام المكافآت أو الحوافز المادية نظير الجهد الإضافي الذي يقدمونه للزميل بل على اعتبار هذا الأسلوب الجماعي التشاركي أسلوب لتعميم الفائدة والإستفادة من الخبرات بين جميع العاملين في ميدان العمل ،فالتساند والتكافل بين أفراد العينة المبحوثة الذي تجسده مظاهر تعويض الزملاء ونيابتهم وقت الحاجة ومساعدتهم لإستكمال العمل وتقديم مختلف التوضيحاتحتى وإن كان هذا التعاون فيه نوع من التفضيل والتمييز القائم على الانتماء الهوياتي لجماعة العمل التي تكشفه الوضعية المهنية الهشة (أنظر الجدول رقم 27) ،بمعنى يتم بين جماعات معينة بصفة أكثر أي بين عمال العقود المحددة باعتبارالمصير والظروف المهنية المشتركة،ماهو إلا عبارة عن مظهر من مظاهر المرونة خصوصا في الإطار الإنساني غير الرسمي، إذ أن إدراك العامل للعلاقات التي صممها سيعمل على توجيهه السلوك والتفكير وتحويله نحو متطلبات الموقف عكس تبني بعض الأنماط الذهنية المحدد سلفا وغير القابلة للتغيير وفق ماتستدعي الحاجة مما يعكس وجود مبادرة واستعداد دائم لمساعدة زملاء العمل فور استشعار ذلك مما ينم عن وجود وعي حقيقي لقيمة التعاون في أشكالها الانسانية ،الغائية أو التنظيمية، بحيث تمكن هذه القيمة من تلقي تجاوب أمثل بين العاملين قصد استثمار أفكارهم وقدراتهم بعيدا عن تلقي الأوامر والانصياع لها ،مما يعني التكيف مع الأوضاع المهنية والظروف الاجتماعية الهشة التي تفرض تحدياتها عليهم، حيث يرتبط هؤلاء العمال ببعضهم في علاقات مع الزملاء وفق ماتمليه الضرورة والوضع المهني والشبكة العلائقية (أنظر

الجدول رقم 24) تعكسه حالة العمل الجماعي التناوبي باعتبار أن العمل بينهم تسلسلي له نقطة بداية ونهاية فنادرا ما يجتمع هؤلاء قصد تقسيم المهام ،توقيت وطرق العمل ،فحسب تصريحات الكثير منهم فكل عامل يكمل عمله من حيث انتهى زميله ،وذلك لطبيعة المهام المشتركة(أنظر الجدول رقم 26).

وبالتالي فإن قبول عامل العقود المحددة لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها تعكس مدى شجاعته لتحمل الفشل والنقد في ظل العمل تحت ظروف غامضة ،مما يعني أخذ زمام المبادرة لإقترح الحلول هو تحمل لمختلف المسؤوليات المترتبة عن ذلك في ميدان العمل وهذا ما عكسته لنا الملاحظات رقم (1) و(2) و(4).

ومن خلال ماسبق يمكن القول أن تمثل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية لقيمة التعاون يعزز من روح المبادرة لديهم ، عكسته العلاقة بين مؤشر المبادرة لمساعدة زملاء العمل ونوع العلاقة بين الزملاء ونوع فريق العمل بنسبة 37% والذي دعمته النسب التالية: 49% ، 33% ، 4% (أنظر الجدول رقم 31)، مما يكشف لنا أن وجود شبكة من علاقات التعاون والتكامل بين جميع العاملين المبنية على أساس تبادل المصالح أو العلاقات الإنسانية يسمح بتوفير فرص أفضل للعمل بكفاءة ، إذ أن تطوير وتحسين العمل يتوقف على درجة مشاركة العمال في إنجاز مهامهم وحالة التفاعل التي تتراوح بين التوسط والقوة من ناحية تبادل المساعدات بين عمال العقود المحددة المدة داخل المؤسسات التربوية بما يكشف عن وجود مناخ اجتماعي وثقافي خصب يسمح بنمو علاقات إنسانية من شأنها أن تساهم في تفعيل قيمة التعاون بما يجعل من هذه المؤسسات نظاما فاعلا متماشيا مع مختلف التطورات الحاصلة في البيئة الخارجية ، هذا ما يبين أن هناك وعي حقيقي لقيمة التعاون يجسدها الفعل الجماعي التضامني ذو الطابع التناوبي الظرفي، بحيث تمكن هذه القيمة من تلقي تجاوب وتفاعل أمثل بين العاملين قصد استثمار أفكارهم وقدراتهم بعيدا عن تلقي الأوامر والانصياع لها بما يسهم من تحقيق التكيف والمرونة والمساهمة في حل المشاكل المختلفة للعمل، وذلك من منطلق أن الإنسان اجتماعي بطبعه وهو حالة من التفاعل بين الأفراد والجماعات باختلاف انتماءاتها على اعتباره سلوك تنظيمي بامتياز يستأنس به ضمن السلوكات الإنسانية التي تتجم عن عملية التفاعل الجمعي العام فالانضمام لجماعة العمل حسب نظرتهم يخفف من أعباء العمل ويساعد على الأداء ويسمح بتوفير فرص أفضل للعمل بكفاءة ، إذ أن تطوير وتحسين العمل يتوقف على درجة مشاركة وفعالية العمال بما يعود بالنفع على المؤسسات وتطويرها، فالعمل الجماعي يساعد على ربح الوقت، تقليل الجهد، تبادل الخبرات والمعارف هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد يعتمد عمال العقود المحددة

المدة هذا الأسلوب من خلال اعتبار الجماعة كسلطة ضاغطة وكقوة تمكن من الحصول على الاعتراف بالقدرات وبالتالي بلوغ الأهداف.

1-3-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

أثبتت النتائج المتوصل من خلال الجداول رقم (32) و(33) و(34) و(35) و(36) و(37) في تحليلنا لمحتوى بيانات هذه الفرضية القائلة أن تمثل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية لقيمة الإنجاز في العمل يعزز من الأداء المبدع عكسه نموذجين يمكن إيجازها فيما يلي:

1-3-1- إظهار الأداء الفعال: كشفت الفئة التي تملك الرغبة في العمل وإتقانه بما يرفع لديهم سقف الطموحات والعكس صحيح، فهي لديها وعي وتقبل بالمهام الموكلة لديهم نتيجة وجود حس بروح المسؤولية والاهتمام بأداء الواجب نتيجة إدراك ذواتهم كفئة فاعلة لها كفاءات تؤهلها لتطوير وتحسين أدائها فهي تمتلك استعداد دائم لبذل المجهود وتقديم الأعمال الإضافية إذا تتطلب الأمر ويعود ذلك إلى :

أ- العلاقة الحسنة التي تربطها بالمسؤول وهذا ما ترجمته العديد من المبحوثات بقولهن (كأنوا المُدْرَاءَ هَازِينًا) أو (عَلَاقَتِي بِمَسْئُولِي هِيَ أَهْمُ مَا يُسَاعِدُنِي عَلَى إِنْجَازِي عَمَلِي) هذا ما يبين أن لعلاقات السلطة والتبعية بين المسؤول والعمال لها دور كبير في تشكيل تمثلات قيمية مختلفة تجاه مهامهم المسندة لهم وكيفية إنجازها، هذا ما يؤكد على أن مفهوم السلطة هنا قائم على العلاقة الاجتماعية التي تقوم على المعاشرة والمؤانسة بين المسؤول والعامل فكلما كانت العلاقة جيدة أو حسنة كلما زاد مردودهم الوظيفي وأدائهم في مجال العمل وبالتالي فإن هذه العلاقة تفسر وجود ترابط قائم على مصلحة شخصية ذاتية أو حماية مصالح تم الحصول عليها مسبقا في التنظيم، وهذا ما يبينه عمال العقود المحددة المدة العاملين في الابتدائيات الذين لهم استعداد دائم لبذل المجهود وتقديم أعمال إضافية إذا تطلب الأمر ذلك وهذا ما أقره الكثير منهم والتي مثلته نسبة 56% (أنظر الجدول رقم 31) بأن المسؤولين عليهم كانوا يقومون بتوفير نوع من الحماية الاجتماعية لهم الأمر الذي يجعلهم يقومون بذلك من باب رد الجميل وأنه من المعيب جدا حسب وجهة نظرهم عدم قبول ذلك وبالتالي السعي نحو تطوير القدرات والكفاءات بما يفتح مجالا خصبًا وواسعًا نحو تحقيق وإيجاد أفكار جديدة تساعد العامل على التميز والإبداع في مجال عمله.

ب- وضوح الأولويات كون هذه الفئة من الأستاذات العاملات بعقود الاستخلاف أو العاملات في مصلحة واحدة، الذي يعد من بين الأمور التي تساعد التي تساعد الفرد العامل على تجسيد الأفكار في مجال العمل

وبالتالي السعي نحو تطوير القدرات والكفاءات بما يفتح مجالاً خصباً وواسعاً نحو تحقيق وإيجاد أفكار جديدة تساعد العامل على التميز والابداع في مجال عمله وهذا ما عكسته نسبة 17% (أنظر الجدول رقم 36).

1-3-2- وجود نوع من العدالة والمساواة بينهم وبين العمال الدائمين خاصة عند عمال الاندماج المهني العاملين بالابتدائيات والتي كشفت عنها نسبة 40% (أنظر الجدول رقم 34)، فغالبا ما كان هؤلاء المسؤولين يمارسون نوعاً من الحماية الاجتماعية تجاه هذه الفئة بالنظر إلى ظروفهم الاجتماعية خاصة أن غالبية المبحوثين هم إناث وريبات بيوت لديهم عدة التزامات أسرية.

1-3-3- وجود حرص كبير على تنفيذ المهام الموكلة في وقتها المناسب إذ أن تأجيلها سيسبب لهم نوعاً من التراكم وهذا ما عبر البعض عن ذلك بقولهم (نَحْبُ تُلِيكِيدي) والتي تعكس نظرة العامل بالنسبة لمفهوم الأداء في العمل والذي يرتبط بإنهاء العمل، إلى جانب ذلك قصر الوقت والضمير المهني والمسؤولية تجاه التلاميذ على حد تعبير العاملات المستخلفات الذي تمثله نسبة 11% (أنظر الجدول رقم 33) أو نتيجة الخوف من الخصم مع وجود رقابة من طرف المسؤول والذي عبرت عنه العاملات المستخلفات كأسلوب لإظهار الجدية والرغبة القوية في اكتساب ثقة المسؤولين واعتبارات أخلاقية الواجب، وإن كان فيه نوع من التأجيل فيكون نتيجة وجود ظروف استثنائية باعتبارها أولويات يجب القيام بها أولاً بما يعكس الطابع الاستعجالي لبعض المهام الموكلة لهذه الفئة.

1-3-4- الانسحابية وحب العمل الفردي: وهي من الفئة التي تعيش نزاعات في مجال العمل مع الميل نحو الفردي ويعود ذلك إلى :

أ- وجود نوع من الإكراه والإكراه بسبب سلطة المدير وتكليفهم بمهام العمال الدائمين الذين لا يودون القيام

بها مع المعاملة السيئة منه، والقيام بذلك يعد كحل لتجنب العديد من المشاكل كالخصم مثلاً وهذا ما جسده نسبة 33% (أنظر الجدول رقم 32) لاحظناه خلال ملاحظتنا بالمشاركة أين لمسنا نوع من الإكراه تجاه التكليف ببعض المهام التي يراها البعض فيها من التعسف وهذا ما شكلته بعض تصريحات المبحوثات بقولهن (نَقُومُ بِالْعَمَلِ حَتَّى وَلَمْ تُرَدِّ عِلَاقَتِي بِمَسْؤُولِي كَأَنْتُ جَدُّ سَيِّئَةٌ فَقَدْ كَانَتْ تُمْتَأَزُ بِنَوْعٍ مِنَ التَّسَلُّطِ وَإِضَارِ الْأَوْامِرِ مَعَ ضَرُورَةِ تَطْبِيقِهَا وَالْحَصْمِ فِي حَالَةِ رَفْضِ الْأَمْرِ).

ب- نظرة هذه الفئة للعمل باعتباره تكليف أقل بالمهام مقارنة بالجهد حسب تعبير البعض (نَحْدُمُ بِقَدْرٍ

أَجْرِي)نتيجة للوضعية والمكانة التي يحظى بها في المؤسسة و التي تعكس نوعا من الهشاشة المهنية غير أن وجود نوع من التسلط والاستعلاء الممارس ضدهم من طرف المسؤول أو الزملاء الدائمين التي تميز الجو السائد في بعض المؤسسات والتي مثلته نسبة 33% الأمر الذي يكشف عن وجود تمييز في جو العمل (أنظر الجدول رقم 34)

ج- وجود بعض مظاهر الاتكالية والغيابات المتكررة وعدم استكمال المهام الذي عبرت عنه فئة معينة من المبحوثين باعتبار ذلك فيه نوع من الاستغلال للقدرات والاعتماد عليهم بصفة أكثر من الدائمين والتي كشفتها مختلف مظاهر الاستغلال، فهم يرون أنهم يبذلون مجهودات كبيرة في مجال العمل مقارنة بزملائهم الدائمين ولا يتلقون أي اعتراف أو تقدير معنوي تجاه جهودهم المبذولة مع الشعور بوجود نوع من التمييز وبالتالي تظهر المصلحة الذاتية الآتية بشكل أوسع وأكبر على حساب مصلحة المؤسسة أو المصلحة الجماعية في ظل وجود عجز في التوفيق بين المصلحتين، وهذا ما أكده بعض المدراء في وصفهم لعلاقة هذه الفئة بالعمل من خلال قولهم (هُنَاكَ نَوْعٌ مِنَ الْإِتْكَالِيَّةِ وَالنَّهْأُونِ لِأَنَّهُمْ غَيْرُ مُحْمِلِينَ قَانُونِيًا بِمَسْئُولِيَّاتٍ بِاعْتِبَارِهِمْ عُمَالٌ مُتَعَاقِدِينَ، أَوْ لَوْجُودِ بَعْضِ النِّزَاعَاتِ بَيْنَهُمْ وَبَيْنَ زَمَلَانِهِمْ) أو (يُقَوْمُونَ بِذَلِكَ بِنَوْعٍ مِنَ الْإِكْرَاهِ مُقَارَنَةً بِالْأَجْرِ الرَّهِيْدِ مَعَ عَدَمِ وُجُودِ امْتِيَازَاتٍ مِثْلَهُمْ مِثْلَ زَمَلَانِهِمْ الدَائِمِينَ)، (الجدول رقم 35).

د- عدم وضوح للأولويات عكسه تعدد المهام المسندة لهؤلاء العمال في ظل غياب نصوص قانونية وتنظيمية تحدد مهامهم العمل فهم في انتظار دائم لما يتم اسناده لهم من أعمال ومهام قصد انجازهم وهذا ما أكدته نسبة 83%، إذ أن أي عمل يسند لهم مهما كانت طبيعته يقومون بإنجازه (أنظر الجدول رقم 36) .

وخلاصة مما سبق يمكن القول أن تمثل قيمة عمال العقود المحددة لقيمة الإنجاز يعزز من الأداء المبدع قد تحددت من خلال ،علاقة المسؤول بالعمال ،تمثل العمال لقيمة المسؤولية والقيم الأخلاقية للعمل ، وجود العدالة والمساواة ،وضوح المهام والأولويات فكلما تمثل هؤلاء العمال بصفة ايجابية لهذه المؤشرات كلما انعكس على إنجاز العمل واتقانه و عزز من مستوى الأداء وتحقيق الكفاءة وبالتالي تحقيق الابداع التنظيمي،وبالنظر إلى ماتم التوصل إليه فقد عكس ذلك وجود وضعيات مهنية ارتبطت إنجازها للعمل بوجود التمييز مع الإكراه والإجبار ،تكليف بمهام لا تتناسب مع التخصص والقدرات مع عدم وضوح الأولويات في ظل وجود التعسف في استعمال السلطة مما انعكس على مستوى أدائهم الأمر الذي ساهم في وجود قيم الاتكالية ،السعي نحو تحقيق المنفعة الشخصية مما انعكس ذلك على القدرة على تجسيد مختلف الأفكار

الإبداعية وتطوير الكفاءات والقدرات ،وبالتالي فإن الإبداع التنظيمي لدى عمال العقود المحددة المدة في المؤسسات التربوية ارتبط بوجود مثل هذه الوضعيات حتى وإن كان فقد يظهر عند فئة معينة تظهر الفعالية في أداء العمل دون الأخرى وذلك بحكم المكانة المهنية التي احتلتها داخل المؤسسات التربوية خاصة الإبتدائيات في ظل غياب المنافسة من طرف الزملاء .

هذا مايقودنا إلى القول أن هناك تفاعل بين تمثلات قيمة الإنجازوالأداء المبدع للعمل لدى عمال العقود المحددة المدة تتحدد من خلال مايقدمه العامل من جهد وقدرات في مجال العمل إذ أن تمثلاته ترتبط بكفاءته ومدى فاعليته وجديته في مجال العمل، إذ تبين وجود علاقة بين تمثّل قيمة إنجاز العمل عند عمال العقود المحددة المدة بالكفاءة في الانجاز والجدية في العمل هذا ما بينته نسبة 49% ودعمته نسبة 33% ارتبطت بشكل واضح بين مؤشري نظرة عمال العقود المحددة للمهام الموكلة وتأجيلها، وكذلك مؤشر وضوح الأولويات الذي كشف عن وجود علاقة بينه وبين تجسيد الأفكار والكفاءة في الإنجاز وهذا ما بينته نسبة 50% وفي المقابل ظهرت علاقة ضعيفة بين مؤشر تأجيل المهام والجدية في العمل حيث ارتبط ذلك بشكل أكبر باستغلال الوقت من خلال تعويض الوقت الضائع وهذا ما عكسته نسبة 37% ومن جهة أخرى كشفت تصريحات المبحوثين أنهم يقومون بتقديم الأعمال الإضافية وذلك تعبيرا عن جديتهم في العمل أو كحل لإستغلال الوقت وتعويض ماتم تضييعه وهذا ما جسده نسبة 44% و 56% على التوالي في حين كشف مؤشر وجود التمييز في مجال العمل عن وجود علاقة قوية بينه وبين الكفاءة في الإنجاز والجدية في العمل مثلتها نسبة 83% وهو مؤشر قوي من شأنه أن ينعكس على أداء العمل .

1-4-4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة :

أثبتت النتائج المتوصل إليها في تحليلنا لمحتوى بيانات هذه الفرضية والقائلة تمثّل عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية لقيمة الوقت يعزز من الأداء المبدع وبناء على الجداول رقم (38)(39)(40)(41)(42)(43) أن تمثلات المبحوثين تجاه قيمة الوقت جسده عدة مؤشرات هامة يمكن عرضها فيمايلي:

1-4-4-1- وجود عقلانية محدودة وضعف الالتزام المهني : ويكشف ذلك وجود من التضارب القيمي نحو مفهوم قيمة الانضباط واحترام أوقات الدخول والخروج تمثلت في:

أ- هناك نوع من الإقرار بأهمية الوقت وضرورته وهذا ما أكدته مختلف العبارات التي تضمنته (الْوَقْتُ نَمِينُ

(الوقت لأبد من استغلاله) (الوقت بالنسبة لي كل دقيقة بحسابها) وما جسدهته النسبة 45% مما يؤكد أن تمثل قيمة الانضباط لدى هؤلاء المبحوثين في المؤسسة تعد مؤشرا مقبولا وإيجابيا، مما يعني أن احترام الوقت وأوقات الدوام الرسمي عند المبحوثين هو بمثابة التعبير عن أنفسهم واحتراما لها قبل احترام المؤسسة مما يفسر إدراكهم لمدى أهمية الوقت وهذا ما أكدته بعض العوامل في المتوسطات والأستاذات المستخلفات والتي مثلتها نسبة 10%، أو اتخاذ ذلك كجمال لتجنب مختلف الخصومات التي قدتجر عنه من طرف المسؤول أو كسبب لفتح العديد من المشاكل مع الزملاء خاصة الدائمين (أنظر الجدول رقم 38) هذا ما يؤكد أن مفهوم الوقت عند هذه الفئة تخضع للازدواجية القيمة بين ما هو عقلائي وما هو مصلحة شخصية .

ب- أن تغيب عمال العقود المحددة المدة عن العمل يتم في ظل ظروف مبررة مسبقا وهذا ما أكدته نسبة

61% و 37% بما يكشف عن مدى اتباع المبحوثين لطرق عقلانية لإشعار المسؤول عن الغياب وذلك

لتفادي عدة إشكالات تتعلق بالعمل وكنوع من الحماية القانونية التي تحفظ لهم حقوقهم الوظيفية في ظل وجود ظروف أسرية أو إجتماعية وهذا ما كشفتته نسبة 72%، مما يفسر أن سلوكيات العامل الجزائري خاصة عند عمال العقود المحددة المدة تتم وفق قيم إجتماعية يتمثلها هذا العامل في مجال عمله حيث يرجع ذلك إلى وجود خلل وتناقض بين قيم واعتقادات الفرد وما تفرضه عليه البيروقراطية العقلانية من قيم تمتاز بالرشد والعقلانية مع استبعاد الذاتية ومختلف الأمور الشخصية لتحقيق أهداف التنظيم، في حين أن العامل الجزائري مازال يضع اعتبارا لبعض القضايا التي تتطلب منه القيام بواجباته تجاه الأسرة على حساب عمله والمجتمع من خلال كونها قيم ومقدسات للمجتمع وأعرافه التي يعد الامتثال لها واجب وضرورة ، ففي كثير من الأحيان نجد الفرد الجزائري العامل ينظر إلى العمل من خلال عوامل ثقافية واجتماعية ولا ينظر إليها من ناحية كونها ضرورة وظيفية يقتضيها تواجدهم داخل المؤسسة ، ومدى التزامهم وحضورهم فيها يكون بالقدر الذي يجنبهم العقاب ويضمن لهم استمرارية للحاجات الظرفية والخاصة (أنظر الجدول رقم 39 والجدول رقم 40).

1-4-2- الأداء الشكلي للعمل مقابل الأداء الفعلي : وقد جسدت ذلك عدة مظاهر تتمثل في :

أ- استغلال أقل لوقت العمل من خلال الحضور اليومي مقارنة بالأداء الفعلي جسدهته كل مظاهر الرغبة

في الخروج قبل انتهاء الدوام ، الانشغال بالهاتف ، الجلوس في الساحة والخروج بين الحين والآخر ، عكس ما صرح به العمال من خلال قولهم بأنهم لا ينشغلون عن عملهم والتي مثلته نسبة 58% (أنظر الجدول رقم 41) هذا ما يوحي لنا أن مفهوم استغلال الوقت عند هذه الفئة يرتبط بما تم تكليفها من مهام ومدى تنفيذها

له وبما اكتسبه من قيم عن مفهوم الوقت خلال عملية التنشئة الاجتماعية ومختلف مؤسساتها، سوى ما تم رصده عند الأستاذات المستخلفات اللواتي يرين أن انشغالهن عن العمل غير وارد نتيجة ضيق الوقت وارتباطه بحجم ساعي محدد مسبق من طرف الإدارة وضرورة استغلاله قصد استكمال أنشطتهن في ظل وجود رقابة من طرف هيئة عليا، هذا لا يعني أن العمل لديهن لا يتخلله فترات التوقف بين الحين والآخر سواء مع الزملاء وإنما يعني استغلال أكثر لوقتها في مجال العمل نتيجة وجود مرجعيات تنظيمية يعد الالتزام بها ضرورة وواجب .

ب- الطابع التناوبي للعمل الذي ميز نشاطات بعض المبحوثين خاصة في الإبتدائيات ومع العديد المعتبر منهم داخل هاته المؤسسات، حيث صرحوا أن الغياب لا يؤثر على أداء العمل، فهم غير مكلفين بمسؤوليات هامة في المؤسسة وبالتالي غيابهم لن يشكل عائقا أمام أدائهم للعمل وكل ما يمكن أن يشكله الغياب من تأثير سلبي على أداء العمل يظهر عند مجموعة من الأستاذة المستخلفين بحكم ارتباطهم بجدول زمني في عملية تنفيذ الدروس وأي غياب سينجر عنه عدم استكمال المقرر الدراسي مما سينعكس سلبا على التلاميذ المتمدرسين، أو من خلال مآثره مجموعة من عمال العقود المحددة المدة في المتوسطات والثانويات والتي نجدها تعيش نزاعات مهنية وعلائقية مع المسؤولين أو مع زملاء العمل حيث أرجعت تأثير الغياب على أداء عملهم إلى تراكم الأعمال بعد العودة (أنظر الجدول رقم 41).

ج- وجود نوع من التذمر وفقدان الدافع نحو العمل والشعور بالاغتراب عكسته توجهات العمال حول انشغالهم عن العمل، حيث يكون إنشغال العمال غالبا في الحديث مع الزملاء هذا ما عكسته فئة معتبرة من المبحوثين مثلتها نسبة 17% أو نسبة 16% الذين كشفوا أنهم أحيانا يأتون إلى العمل دون وجود شيء للقيام به مما يشعرهم ذلك بالتذمر والملل والرغبة في الانسحاب مما يعني التفرغ للحديث عن مختلف المشكلات اليومية مع الزملاء، أو الإنشغال بالهاتف خاصة في ظل توفر شبكات الأنترنت التي أصبحت متاحة لدى الجميع أمر وارد الحضور خلال أعمالهم اليومية (أنظر الجدول رقم 41) وهذا ما كشفتنا الملاحظات رقم (5)، (6)، (8)، (10) التي عكست بعض مظاهر الخروج بين الحين والآخر للساحة والانشغال بالهاتف، حضور بعض الزملاء والانشغال بالحديث بما يؤكد انشغال العمال عن مهامهم على عكس ما صرح به المبحوثين من خلال المقابلات عن مدى رضاهم عن وقت عملهم وعن المدة التي يقضونها فيه، حيث يرون أن العمل لا يرتبط بالحضور فقط بل بالانجاز الفعلي للعمل .

د- التفسير القدرى في العمل المبني على قيم تقليدية والذي عكسته مجموعة من العبارات السلبية تجاه استغلال وقت العمل والتي تتمثل في: (الرَّحْمَة فِي يَدِ رَبِّي) (الْخَدْمَة مَنَهْرَبُش) (نَخَدَم فِي عَقْلِي)، كل هذه العبارات تبين عدم سعي هذه الفئة من العمل نحو استخدام مختلف التقنيات الحديثة لأدارة وقت العمل وهذا ما عكسته نسبة 56% (أنظر الجدول رقم 42) هذا ما يفسر اعتماد المبحوثين على الطرق التقليدية في العمل فهم يرون أن لاجابة لهم بذلك على إعتبار مهامهم لا تتطلب ذلك، في حين أكد البعض على الرغم من قلتهم على أن ذلك جد مهم في عملية ترتيب العمل ووتنظيم الوقت الأمر الذي يحميهم من النسيان في ظل الانشغالات الكثيرة مما يساعدهم على إنجاز أعمالهم ضمن توقيت معين بالاعتماد على برامج تساعد على استغلال الوقت واختصار الجهد بما يمكن العامل من تقديم أداء جيد .

وبالرجوع إلى ماسبق يمكن القول أن تمثل عمال العقود المحددة المدة لقيمة الوقت يعزز من الأداء المبدع للعمل تحدد من خلال وجود علاقة بين قيمة الوقت مؤشر استغلال الوقت بنسبة 33%، أو بين مؤشر تجسيد الأفكار مع مؤشر الوقت وهذا ما عكسته نسبة 8% (أنظر الجدول رقم 43) إلا أن الملاحظ في الجدول يبين أن لمؤشر الغياب علاقة قوية باستغلال الوقت وهذا ما أكده المبحوثين في أن الغياب يؤثر على أدائهم من ناحية تراكم الأعمال لاحقا الأمر الذي ينعكس سلبا على تحقيق التميز وبالتالي الإبداع التنظيمي لديهم ، ليدعمه في ذلك مؤشر استخدام التقنيات الحديثة لأدارة وقت العمل الجيب التي تلعب دورا كبيرا في استغلال الوقت وانجاز العمل بأقل قدر ممكن من الوقت في ظل التطور التكنولوجي الذي حدث على مستوى مختلف التقنيات التي من شأنها أن تعزز من تحقيق الإبداع التنظيمي.

وبالتالي فكلما تمثل عمال العقود المحددة المدة تجاه قيم الانضباط والالتزام إيجابيا كلما عزز ذلك من أدائهم بشكل مبدع ، ،ومن هنا يقودنا ذلك إلى أن إبداع عامل العقود المحددة المدة يتحدد من خلال فترة العمل وعدد الساعات التي يقضيها في مجال عمله فالإلتزام بقوانين العمل يساهم في رفع كفاءة العامل وجديته كما يساهم في تجسيد مختلف أفكاره وتنظيم عمله ، فالإعتقاد الراسخ بأهمية الوقت وتمثل عمال العقود المحددة المدة إيجابيا لها من شأنه أن يساعد العامل على استغلال وقته بالشكل الأمثل بما يجعله فردا ذو كفاءة عالية بما يجعله قدوة للعمال الآخرين في مؤسسته ، فنقدم الدول يعتمد على نظرة عمالها الايجابية لمفهوم الوقت والمواظبة وإمكانيتهم في استغلاله، غير أن تنفيذ ذلك عند عمال العقود المحددة المدة والعامل الجزائري بصفة عامة يبقى جد صعب بالنظر إلى وجود أطر مرجعية ثقافية و قيمية تعكس نوعا من التناقض بين ماهو مرغوب فيه وبين ماهو واقع ملموس يتجسد في شكل ممارسات وتصرفات يمكن وصفها

بالسلبية وغير العملية تجاه قيمة الوقت داخل المجتمع ككل وبالتالي يتم اكتساب ذلك من طرف العامل باعتباره فرد وجزء من ذلك المجتمع، مما يعكس لنا عدة اختلالات وظيفية وقيمية تتمثل في الغياب ومختلف التأخرات والانشغال عن العمل مع إضفاء الوقت في الحديث عن مختلف الهموم والمشاكل مع الزملاء في ظل الوضعية الاجتماعية والمهنية التي تعيشها فئة عمال العقود المحددة المدة وشعورها بالاغتراب في العمل نتيجة قلة الاعتراف بهم مع عدم وضوح أدوارهم ومناصبهم في مجال العمل، كل هذه المظاهر من شأنها أن تقلل من مستوى كفاءة العامل واهتمامه بكل حالات الإبداع التنظيمي التي يمكن أن يحققها في مجال عمله .

هذا من جانب ومن جانب آخر تكشف لنا مختلف هذه الاختلالات القيمية تجاه مفهوم الوقت ماهي إلا نتيجة لعدم وجود إدارة قوية قادرة على الحد من مختلف المخالفات التي يمكن أن تحدث في مجال العمل عبر مجموعة من الإجراءات التنظيمية المناسبة ، بالإضافة إلى سوء وسائل النقل والظروف الاجتماعية والأسرية عن مدى تأثيرها على صعوبة احترام وقت العمل ، و التطورالحاصل على مستوى وسائل التكنولوجيا الحديثة وتوفر شبكة الأنترنت لدى العمال التي ساهمت بشكل كبير في جعل العامل ينغمس في العالم الافتراضي ويظل في تواصل دائم معه مما يسهم ذلك في ظهور مختلف مظاهر التسيب واللامبالاة وبالتالي تحقيق أداء متميز ومن ثم الإبداع التنظيمي.

2- تفسير النتائج ومناقشتها في ظل الدراسات السابقة : بالنظر إلى النتائج التي توصلت إليها دراستنا وعلى ضوء الإشكالات التي تضمنتها الدراسات السابقة والتي تم عرضها في الفصل الأول يتضح أن:

بينت دراسة محمد عبد الحفيظمقدم: تحت عنوان القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري تشابك وتفاعل بين ماتوصلت إليه وماجمعناه عن مفهوم القيم في تمثلات عمال العقود المحددة ،حيث بينت الدراسة وجود تناقض في الأنماط السلوكية التي نجدها في الحياة اليومية أي بين ما يعتبر أخلاقيا وبين مايمارس في الواقع فعلا ،مثلا قيمة الإخلاص أخلاقيا ودينيا قيمة حسنة لكن في الممارسة الواقعية نجد العكس ،وهذا ماتوصلت إليه دراستنا في وجود تباين في تمثلات العمل تجاه قيم المسؤولية ،الإلتزام،الإلتقان ،الإنجاز باعتبارها قيم تحكم العمل حيث تضمنت العديد من المقابلات تصريحات للمبحوثين يعلنون عن ظرفية مواقفهم تجاه قيمة المسؤولية ،الإنجاز ،الانتفاء ،الالتقان ترتبط بشكل أساسي بالمنفعة الشخصية ،أو السلطة والتبعية لهؤلاء العمال ،كما عكست الدراسة بروز قيم تأمين المستقبل،والإحترام الذاتي والحرية الأمر الذي يدل على وجود عجز في مستوى المعيشة ونقص في الأمن والاستقرار السياسي والمهني هذا ما يدل على وجود صدى في تصريحات غالبية المستجوبين التي أشارت إلى وجود نوع من عدم الاستقرار المهني والاجتماعي

والاقتصادي في ظل تدني الأجر ومستوى الاعتراف الاجتماعي ودور الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة في قوانين وتشريعات العمل التي عكست نوعا من الهشاشة المهنية في وضعيات هؤلاء العمال، الأمر الذي يؤكد على أن ثقافة التسيير في الجزائر مازالت تعتمد على الاقتصاد الريعي الذي تسرب إلى الروح المعنوية لفضاء العمل مما يساعد على بناء تمثلات وممارسات مبنية على ثقافة عمل مميزة هذا ما .

أما فيما يخص دراسة **بوفلجة غياث تحت عنوان القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم الحديث** التي تناولت القيم التقليدية ومدى تأثير ذلك على تمثلات قيم العمل عند عمال العقود المحددة، أين وقفنا على وجود نوع من التغيير في تمثلات العمال تجاه قيمة العمل، احترام الوقت، سلوك المواضبة والانضباط والتي ذهبت إليها دراستنا لكي تبين وجوده في المخيال السوسيولوجي لفئة عمال العقود المحدد المدة التي أظهرت حبا للعمل في المؤسسات العمومية مرتبط بالرغبة في الحصول على منصب عمل دائم، العائد المادي وتحقيق الذات وذلك لما يوفره من تحقيق حاجيات وأهداف شخصية تعود بالنفع على الجميع على عكس ما بينته دراسة بوفلجة التي ربطت نظرة العمال بالعمل من خلال وجود نوع من الكره للعمل في مؤسسات الاستعمار وما ولد كرها للعمل في المؤسسات العمومية والميل نحو ممارسة الأعمال الحرة بعد الاستقلال، في حين عكست قيمة الانضباط واحترام الوقت والمواضبة حضورا إيجابيا لدى هذه الفئة من العمال حيث يظهر في الالتزام بمواعيد الحضور والخروج وأداء العمل وتجنب مختلف الغيابات غير المبررة إلا ما شكلته بعض الإستثناءات هذا ما يعكس نوعا من التناقض بين الممارسات اليومية لهذا العامل ماتنادي به العقلانية التنظيمية حيث تجسد هذا التناقض في مختلف التأخرات والغيابات والتي تكون في الغالب مبررة مع وجود إذن مسبق، بما يعكس احترامهم لقوانين العمليتهم في ظل وجود ظروف إجتماعية وأسرية ترتبط ارتباطا قويا بالقيم التقليدية في المجتمع الجزائري التي ترى ضرورة الاهتمام بالأسرة مسؤولية وأولية لابد من الإلتزام بها وهذا ما ذهب إليه غياث بوفلجة في رسده لمؤشر احترام قيمة الوقت التي تعكس وجود اختلال قيمي بين ما يؤمن به العامل وبين ممارساته الفعلية .

أما دراسة **كمال بوقرة: تحت عنوان المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية**، فالبرغم من اختلاف الموضوع والنتائج المتوصل إليها فإنها تظل مصدر أساسي لفهم بعض الممارسات السلوكية للعامل الجزائري لاعتبار مشاركتها مع دراستنا في عناصر البيئة الاجتماعية والثقافية في التأثير في إدارة العملية السلوكية للأفراد والوقوف على حقيقة دور القيم الثقافية في التأثير على سلوك العامل، خاصة ما تعلق بقيمة الانضباط واحترام الوقت التي رصدنا من خلالها وجود تشابه بينها وبين دراستنا

في رصد مختلف مظاهر اللامبالاة والتسيب والغيابات التي من شأنها أن تعكس لنا وجود بعض الظروف الاجتماعية والأسرية التي تنعكس على ممارسات الفعل عند العامل الجزائري .

أما دراسة "العقبي الأزهر": تحت عنوان القيم الاجتماعية والثقافة المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي" فقد أظهرت تشابها كبيرا من ناحية كون عناصر البيئة الاجتماعية والثقافية أساس تشكل التعاون والإشراف السائدين بين العمال حيث يستند هذا التساند على أسس مهنية مثل الزمالة من نفس الفريق التشابه في العمل فضلا عن العمل في نفس المصلحة وهذا ما عكسته دراستنا التي أبدى عمالها تعاونا كبيرا مبني على المصلحة المشتركة أو العادات والتقاليد والقيم الدينية التي تمجد قيمة التعاون.

في حين بينت دراسة الباحث مولاي الحاج بعنوان العمال الصناعيون (ممارسات وتمثلات) أن أغلب العمال تأثروا بالتحويلات التي شاهدها مؤسساتهم الصناعية ومحيطهم الاجتماعي، فنظرا للتجربة المهنية التي اكتسبوها من العمل الصناعي، استطاعوا تبني ممارسات جديدة في ميدان عملهم؛ من أجل الدفاع عن مناصبهم، والحفاظ على مؤسساتهم، وطوروا مواقف جديدة حول الإطار الصناعي والهيئة النقابية داخل مؤسساتهم.

كما كشف هؤلاء العمال عن تحولات نوعية في وضعيتهم الاجتماعية مقارنة مع نمط الحياة الاجتماعية والمهنية لأبائهم وأجدادهم وهذا ما توافق مع دراستنا التي كشف المبحوثين عن وجود تحول ملحوظ في تمثلاتهم القيمية تجاه مفهوم العمل بالنظر للمستوى التعليمي الذي يحظون به والظروف الاجتماعية السياسية والاقتصادية والمحيطية بهم، بحيث يرتبط بالدرجة الأولى بالعائد المادي، تحقيق الذات وتحصيل الخبرات المهنية فمن خلال تجربتهم المهنية استطاع البعض منهم تبني ممارسات جديدة تمثلت في استغلال مختلف الفرص التي تعد بمثابة مشكلات تنظيمية تساعد على الظهور واكتساب مكانة مهنية وكسياسة للدفاع عن مناصبهم في ظل التنافس نحو الحصول على منصب دائم على اعتبار ذلك نوع من الابداع التنظيمي .

أما دراسة يونس عيسى بعنوان التحويلات الاجتماعية وأثرها على تغير نظرة الشباب الجامعي إزاء قيم العمل في المجتمع الجزائري (1990-2010) فقد أبدت تطابقا كبيرا من ناحية ناحية تناولنا لمتغير قيم العمل أين كشفت الدراسة عن حدوث تغيرات في القيمة الاقتصادية التي تركز على الفائدة المادية من العمل ومدى حرص الفرد على زيادة دخله من العمل وارتباط تقديره للأعمال مع وجود ميل أكبر اتجاه تبني هذه

القيمة من خلال اهتمام الشباب الجامعي بالعائد المادي وهذا ماجسدته عمال العقود المحددة المدة في السعي المستمر نحو الإدماج قصد الحصول على منصب عمل دائم بكامل الامتيازات.

-حدوث تغيرات في نظرة الشباب الجامعي لقيمة الأفضلية في العمل ، وهذا من خلال تفضيل العمل عند الدولة ،على العمل في القطاع الخاص ، وكذا تفضيلهم للعمل المريح والأقل جهدا ووقتا على العمل الذي فيهيبدل مجهود كبير ويأخذ وقتا طويلا وهذا مايتوافق مع دراستنا في رغبة عمال العقود المحددة المدة في الحصول على منصب عمل دائم وأجر مستمر بكامل الصلاحيات والامتيازات والذي يوفره العمل في القطاع العام.

-حدوث تغيرات في القيمة الاجتماعية للعمل ، وهي قيمة صريحة وواضحة تركز مدى مساعدة الفرد على كسب المزيد من الأصدقاء ويجعله محبوبا وكسب المزيد من الإحترام والتقدير ، وعلاقة العمل المرموق بالمكانة الإجتماعية داخل الأسرة والمجتمع على حد سواء وهذا ما تضمنته تصريحات عمال العقود المحددة المدة التي عكست رغبة العديد منهم في تحقيق الذات و كسب مكانة اجتماعية تحظى بالتقدير والاحترام في ظل تدني مستوى الاعتراف بها ونوع الحرج الاجتماعي الذي تعيشه تجاه ذلك ،معالرغبة في كسب المزيد من الأصدقاء والعلاقة الحسنة التي تربط بينهم عكسته حالات التعاون والمساعدة بين زملاء العمل.

في حين عكست دراسة حجاج مداني الموسومة بـ **قيم العمل وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي** وجود حالة من التشابه من ناحية تناول مفهوم الاستقرار الوظيفي حيث عكست دراستنا وجود عدم حالة من الاستقرار مقابل اللأمن الوظيفي في ظل الهشاشة المهنية وتدني العائد المادي ومستوى الاعتراف الاجتماعي كما كشفت الدراسة عن وجود تطابق في وجود خبرة في التوظيف لدى غالبية موظفي الجامعة والظروف المحيطة بهم مما يمكنهم من التعامل مع الرؤساء والزملاء هذا ما عكسته دراستنا حول وجود نوع من المرونة في التعامل مع الزملاء بسبب سنوات الأقدمية التي اكسبتهم خبرة عن ذلك ،هذا مادعم وجود جماعة عمل متماسكة وأكثر تعاونا، ولديها روح المبادرة لتقديم الحلول لأي مشكل في العمل بما يخفف من أعباء العمل ويساعد على الأداء الجيد.

أما دراسة **منار منصور أحمد تحت عنوان قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف** التي عكست تشابه كبير من حيث الموضوع إلا أن هناك اختلاف من حيث تحديد أبعاد ومؤشرات قيم العمل والإبداع التنظيمي وطريقة التحليل والتأويل للنتائج في ظل خصوصية المجتمع الجزائري

حيث أشارت هذه الدراسة إلى مفهوم الإبداع الإداري وقيم العمل المتمثلة في قيمة الفخر، الإندماجية في العمل، القيمة الإجتماعية للعمل، السعي نحو الترقى والانتماء لجماعة العمل من خلال تبني مقياس لقيم العمل والإبداع الإداري، وتوصلت الدراسة إلى نتائج يمكن أن تعزز من نتائج دراستنا تتمثل في وجود أهمية للمكانة الاجتماعية للعمل والمكانة الاقتصادية وذلك لماتدر عليه من دخل والمقارنة بين العائد المادي ودرجة الرضا عنه، كما أثبتت الدراسة أن السعي للترقى متوافر أيضا لدى الأفراد مما يدل على أن الفرد يسعى إلى تحسين وضعه في العمل باستمرار كما أن العامل يسعى دوما إلى اكتساب سمعته ومكانته في المجتمع من خلال وضعه العلمي والإجتماعي أي تفضيل اللقب المهني عن أي لقب آخر مما يعكس دافعيته نحو الإنجاز في العمل كذلك العامل يختار عمله بحب حتى يستطيع العمل أما إذا كان مجبرا فإنه سيعمل بشكل روتيني مما يعكس معاملات ارتباط دالة بين معظم القيم والإبداع الإداري ماعدا قيمة السعي للترقى فقد كان ارتباطها فقط بأبعاد المخاطرة التحليل والربط ومواصلة الإتجاه ويرجع ذلك إلى أن الفرد الذي يتسم بوجود نوع من الإصرار والنشاط الدائم والرغبة الشديدة لتحقيق الهدف والتميز وكذلك قدرة عالية من اتخاذ القرارات وتنظيم الأفكار فهو شخص مسؤول متجدد الأساليب، في حين أشارت دراستنا إلى مفاهيم الأداء المبدع والمبادرة في العمل في ظل وجود تمثلات قيمة للعمل التي من شأنها أن تتعزز من الإبداع التنظيمي لدى فئة عمال العقود المحددة يحددها السياق السسيولوجي والاقتصادي للوضعية السسيوهمنية لديهم أين أثبتت وجود تمثّل خاص لمفهوم الإبداع تنظيمي مع وجود تبني نسبي مرتبط بتباين التمثلات القيمة للعمل بالنظر إلى الخلفية السسيولوجية الثقافية والقيمة للعامل الجزائري التي اكتسبها من خلال عملية التنشئة الاجتماعية والتنظيمية حيث ظهر هناك ارتباط بين مؤشرات أبعاد تمثلات قيم العمل. ومؤشرات أبعاد الإبداع التنظيمي واختلف هذا الارتباط باختلاف الأبعاد، غير أن الاختلاف لا يمنعنا من قول أن الإبداع التنظيمي يعند هذه الفئة يرتبط بشكل أساسي بالظروف الاجتماعية والاقتصادية، علاقة العمال بالمسؤول ونوع العلاقة التي تربطه بفرق العمل ومدى تمثله لقيمة الوقت ومدى شعور العامل بانتمائه لمكان العمل ونظيرته لمفهوم العمل فكلما كانت تمثلاته تجاه هذه المؤشرات إيجابية كلما انعكس ذلك على تحقيق الإبداع التنظيمي من خلال العمل بشكل مبدع ومتميز والسعي الدائم نحو تقديم المبادرة في تقديم مختلف الأساليب الجديدة في العمل واقتراح حلول لمشاكل العمل غير أن ذلك حسب تصريحات المبحوثين تحكمه عدة إجراءات تنظيمية من شأنها أن تحد من ذلك خاصة ماتعلق بعدم فتح المجال للقرارات التشاركية، عدم وضوح الأولويات ومحدودية الصلاحيات .

في حين أثبتت دراسة **Sandrine Girard** تحت عنوان **العلاقات بين الأجيال والقيم في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية** وجود تشابه مع نتائج دراسته مع دراستنا مع متغير تمثلات قيم العمل من ناحية وجود تعاون وتكوين صداقات مع زملاء العمل مع بناء علاقات طويلة الأمد من شأنها التغلب على مختلف التحديات، وجود تطلع نحو اكتساب مهارات جديدة، وجود قلق تنظيمي باعتباره مسألة قبل دخول سوق العمل في ظل صعوبة الحصول على منصب عمل دائم، كما سلطت الدراسة أيضا الضوء على بعض النتائج الجديدة، فيما يتعلق بالمعتقدات الشعبية وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية في الشركات، بالإضافة إلى ذلك فقد تناولت الدراسة الصراع الجيلي بين قداماء العمال والعمال الجدد الذي أسماه بطفرة المواليد من خلال تبنيهم لقيم عمل تختلف عن بعضها البعض الأمر الذي يقودنا إلى ضرورة الربط الجيلي بين تمثلات قيم العمل عند عمال العقود المحددة المدة وآبائهم باعتبارهم من أهم الفاعلين في عملية التنشئة الاجتماعية والأسرية التي تعمل على ترسيخ نمط معين من قيم العمل ومدى تأثير ذلك على تبني هؤلاء العمال لمثل هذه القيم والتي أغفلناها كمؤشر وجب تناوله حيث أثبتت النتائج أن لتمثلات الآباء دور في تبني هؤلاء العمال لتمثلات قيمية تجاه مفهوم العمل من ناحية اعتباره العائد المادي في ظل سوء الأحوال المعيشية لدى البعض الأمر الذي يجعلهم يقبلون العمل لسنوات في التعاقد مقابل أجر متدني، أو كتحقيق للمكانة الاجتماعية مقابل سنوات الدراسة التي أفنتها هذه الفئة مقابل شح المناصب الدائمة مع الرغبة في تجسيد الخبرات المهنية بعد الحصول على التكوين النظري، أو مدى تأثير ذلك بعد قبول هذه الفئة لسياسة الإدماج المهني في رتبة أقل وفي منصب غير مناسب للتخصص.

ومن ناحية أخرى كشفت دراسة "بن قومار كريمة بعنوان **العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج التنظيمي**" ودراسة عيسى سالم، مهيري دليلة، بعنوان **عقد العمل المحدد المدة وأثرها على قيم العمل لدى العامل الجزائري**" ودراسة بيريين أوريلي " عن وجود ارتباط قوي بين دراستهم ودراستنا باعتبار موضوع الهشاشة المهنية، تدني مستوى الاعتراف الاجتماعي بفعل الإقصاء والتهميش الممارس تجاه فئة العقود المحددة المدة أحد المؤشرات الأساسية التي تحكم تمثلات قيم العمل لدى هذه الفئة وبالتالي ينعكس ذلك على مستوى الأداء، الانجاز أو تحقيق الاندماج الاجتماعي والأسري. تشكل الهويات المهنية والانتماء لجماعة عمل متماسكة، التعاون والانضباط والالتزام.

ومن خلال ماسبق ذكره عن موضوع الدراسات السابقة وماكشفت عن وجود تشابه أو تطابق واختلاف بينها وبين دراستنا وبالنظر إلى الرصيد المعرفي التي زودت مختلف محطات بحثنا هذا مايعني أن دراستناهي

استمرارية وعملية إعادة إنتاج لدراسة التمثلات القيمية لفئة عقود العمل والتي تعيش وضعا اجتماعيا متدنيا في ظل نظام اقتصادي متغير ومنفتح على السوق العالمية قصد تحقيق الابداع التنظيمي الأمر الذي يفرض على عاملها إنتاج وإعادة إنتاج لتمثلات قيمية تجاه العمل بما يتناسب ومنطق المنافسة خاصة في ظل انعدام فرص العمل الدائمة والمؤقتة على حد السواء والتي شكلت سلاحا ذو حدين على فئة العقود المحددة خاصة عقود الإدماج المهني الذين زالوا هذا العمل لسنوات عديدة الأمر الذي يطرح فرصة أقل لإعادة تجديد العقد والإدماج في منصب عمل دائم، وبالتالي فإن ذلك سينعكس على درجة انتمائهم لجماعة عمل متماسكة بما يفتح المجال نحو غياب الهوية المهنية أو فقدانها في ظل عدم وضوح الأولويات وغياب الدور الوظيفي لهذه الفئة والذي عكسته تعدد المهام وبالتالي غياب الإبداع التنظيمي وزيادته أو من خلال تشكل تمثل خاص لمفهوم للإبداع التنظيمي بالنظر للظروف الذي تحكمه سواء كانت اجتماعية اقتصادية سايسية وثقافية، إذ أن عامل العقود المحددة المدة يرى في حضوره إلى عمله وانجازه لمختلف مهامه، أو من خلال مبادرته لمساعدة الزملاء، تقديم الاقتراحات لحل مختلف مشاكل العمل عبارة عن إبداع بالنظر إلى ظروفه المهنية، الأسرية والاجتماعية، هذا ما يعني أن السياق الاجتماعي للمؤسسات التربوية تتحرك فيها عدة منظومات فعل تراكمت عبر مدار سنوات عكست وجود عدة نماذج لبناء تمثلات قيمية مرتبطة بوجود عدة هويات مهنية في مجال العمل تنتمي وتنقسم إليها الفئات السوسيو مهنية المختلفة.

وقد لمسنا خلال الدراسة تغير طفيف في تمثلات قيم العمل لدى بعض الفئات السوسيو مهنية لعمال العقود المحددة المدة مقارنة بما سماه الباحثين بالقيم التقليدية في مختلف دراساتهم السابقة لدراستنا الحالية، حيث يعكس هذا التغير وجود تمثلات وتصورات إيجابية تجاه العمل وقيمه على اعتبار العائد المادي، تحقيق المكانة الاجتماعية مع تحصيل الخبرات، تجسدت فاعليتها من خلال وجود انتماء لمكان العمل الأمر الذي يعزز من المبادرة في مجال العمل، هذا من جانب ومن جانب آخر فقد لمسنا وجود حس بالمسؤولية تجاه الأعمال المسندة مع السعي نحو الحفاظ على انجازها في آجالها، الانضباط والالتزام بقيمة الوقت باعتبارها من أهم المؤشرات التي تكشف مدى استعداد العامل نحو بذل الجهد لتقديم أداء متميز بما يمكنهم من تطوير مهاراتهم وقدراتهم من خلال توظيف مختلف الأفكار والأساليب الجديدة، تقديم المقترحات في مجال العمل مع السعي نحو استغلال الوقت من خلال الاعتماد على مختلف الأساليب الحديثة التي تمكن من ذلك، أضف إلى ذلك فقد كشفت جل المساعدات للزملاء باعتبارها أحد الأساليب التي يعتمد عليها عمال العقود المحددة كتمثل خاص لمفهوم الإبداع التنظيمي لديهم عن مدى ارتباطها بنوع العلاقة التي تميز فرق العمل ومدى

اندماجية أعضائها فيها بحيث تتبني هذه العلاقات على أساس المنفعة والمصلحة الشخصية، المصير المشترك، تبادل الخبرات كأسلوب مرن يحقق مردود وأداء جيد في مجال العمل، الأمر الذي سيكسبهم هوية مهنية تبرز معالمها في الحصول على منصب دائم من خلال عملية الإدماج، بما يعكس بروز نمط ثقافي واجتماعي على مستوى التمثلات جسدهته تحولات منظومة العمل وماتحملة من قيم.

3-3- الإستنتاجات العامة: من خلال ماسبق ذكره من عرضنا ومناقشة جداول كل فرضية وبعده عملية التحليل والتفسير يمكن استنتاج عدة نقاط نحددها في النقاط التالية:

3-2- هناك عدة أشكال تكشف لنا علاقة تمثلات قيمة العمل بالمبادرة في العمل تمثلت في حالة من الولاء الذي تولد من خلال الشعور بالفخر والإعتزاز بالذات والميل نحو الحفاظ على استمرارية المؤسسة لدى عمال العقود المحددة المدة العاملين في الابتدائيات من خلال اعتقادهم بأنهم جزء لا يتجزأ منها، إذ تولد لدى هذه الفئة نوع من الألفة والتمسك بهاته المؤسسات بما يعكس وجود نوع من الإلتئام تجاهها فهم في استعداد دائم للدفاع عنها مع بذل مجهود إضافي في مجال العمل، وذلك لما شكله العمل بهذه المؤسسات من دور ايجابي في حياتهم تجسد في قرب مكان العمل من السكن، وجود نوع من الحماية الاجتماعية من طرف بعض المدراء مع مناسبة ساعات العمل مع الأجر والظروف الأسرية والاجتماعية أي العمل التناوبي بالفترات، في حين عكست حالة الاغتراب والتهميش والإقصاء الذاتي الفئات المهنية الهشة التي تحس بانها معزولة ومهمشة مهنيا نتيجة الوضعية المهنية التي تتميز بالهشاشة مع وجود مختل فمظاهرها الاستغلال والتمييز سواء من ناحية الأجر أو من ناحية تنايب المهام الموكلة مع تخصصاتهم، كفاءاتهم وقدراتهم، الأمر الذي يقف أمام مختلف أشكال المبادرة في العمل وبالتالي تحقيق الإبداع التنظيمي لديهم .

3-2- هناك دلالات وتصورات مختلفة لعمال العقود المحددة المدة تجاه العمل على الرغم من كونه يحتل مكانة هامة وواسعة في حياتهم باعتباره المجال الوحيد الذي يستطيعون من خلاله إثبات قدراتهم وكفاءاتهم كما يسمح له بتكوين شخصيتهم وهويتهم وهذا ما شكلته عدة وضعيات اجتماعية تتمثل في البحث عن الاستقرار المادي، إثبات الذات، تحصيل الخبرة الميدانية وأعتبر العمل مسؤولية والتزام وذلك لما يتضمنه من قيمة أخلاقية مستوحاة من الدين الإسلامي، كما بدى لنا واضحا أنه لا يوجد اختلاف في التصورات بين عمال الأطوار الثلاثة تجاه العمل بما يكشف عن وجود وعي حقيقي موجب لدى الذات الفاعلة لتصورات العمال المتعاقدين تجاه العمل تتجلى من خلال إجاباتهم والتي تطغى عليها نظرة إيجابية من خلال إعطاء قيمة بالغة

الأهمية لموضوع العمل وسعيها نحو تحقيق حاجاتها، سواء من الجانب المادي باعتباره أصل العمل الذي يعطي نوعاً من الاستقرار والأمن الاجتماعي أو من خلال المكانة الاجتماعية والتقدير التي يمنحها للفرد.

3-3- كشفت دراستنا عن وجود انعكاس خاص لتمثل قيم العمل على الإبداع التنظيمي عند عمال العقود المحددة المدة بالنظر للظروف المحيطة اتخذ شكلاً مميزاً يتوافق مع البيئة المهنية، الثقافية والتنظيمية، نتيجة ارتباطه بظرفية المواقف والاتجاهات، مما انعكس على توظيف أفكار والأساليب الجديدة في العمل، تقديم الاقتراحات مرتبطة بالطور التعليمي بسبب عدم وجود مفهوم واضح لدى هذه الفئة وربطه بعدة معوقات تتمثل في وجود عدة إجراءات تنظيمية تشكل عائقاً أساسياً أمام مختلف محاولات الإبداع التنظيمي خاصة تلك المتعلقة بالإمكانات المادية، عدم وجود صلاحيات، عدم فتح المجال نحو مختلف القرارات التشاركية هذا ما أثر على وجود حالة التباين في تبني مختلف الأفكار والأساليب الجديدة في العمل بين عمال عقود الإدماج المهني، عقود الشبكة الاجتماعية وعقود الاستخلاف على عتلة مرضية أو منصب شاغر إذ يتبناه البعض كإثبات للكفاءة في ظل الهشاشة التي شكلتها الوضعية المهنية مع تدني مستوى الاعتراف الاجتماعي، أو مكانة إجتماعية لما يحمله العمل من عناصر مميزة في سياقه الاجتماعي الذي يستند عليه، أو اعتبار هذا المرحلة مرحلة أولى لإكتساب الخبرة وصناعة الاسم المهني وكبداية إنطلاق خاصة بعد تلقيه التكوين نظري يستلزم منهم ترجمته ميدانياً بإضافة لمسة عصرية خاصة في ظل توفر وسائل التكنولوجيا التي توفر لهم ذلك وتساعدهم في تبني أفكار جديدة، مما يسمح بهذا العامل من استغلال أكبر لمختلف قدراته وكفاءاته مالت يتناسب مع مرحلتهم العمرية المتميزة بالنشاط والحيوية، كل هذه الاعتبارات في نظره ستمنح لهم فرصة تجديد العقد والحصول على منصب شاغر.

3-4- هناك علاقة قوية بينت مثل قيمة مكان العمل والمبادرة في العمل كشف عنه مؤشر الانتماء لمكان العمل مع المبادرة في العمل في نماذج الثلاث (الولاء، الاغتراب والتهميش والاقصاء الذاتي) حيث تبين أنه كلما زاد انتماء العامل مكان العمل كلما زاد من تقديم مختلف الاقتراحات وتوظيف للأساليب الجديدة والعكس صحيح، أي كلما كان تمثله لمكان العمل إيجابياً كلما عزز ذلك من مبادرته نحو تقديم مختلف الاقتراحات والأساليب الجديدة وبالتالي ابداعه التنظيمي، غير أن ماتم رصده وما كشف عنه عمال عقود العمل المحددة المدة وجود عدة معوقات تنظيمية وشخصية تعد بمثابة الدافع الأساسي نحو اعتبار مختلف محاولات الإبداع التنظيمي بمثابة تجاوز.

3-5- وجود تباين في اتجاهات الانضمام لجماعة العمل من شأنها أن تعزز من روح المبادرة في العمل كسفتها عدة أشكال تتمثل في الجماعات المهنية المترابطة ذات هوية معلنة والتي تتميز بعلاقات مهنية حسنة وجيدة مع الزملاء قائمة على الصداقة، الجيرة والانسجام العقلي، جماعة معزولة مهنية وهشة تعيش نزاعاً مهنياً نتيجة وجود تصادم في المصالح والأهداف، التعسف في استخدام السلطة، عدم وجود الصلاحيات شكلها أعمال العقود المحددة في المتوسطات والثانويات، فهذه الفئة تشعر بالاقصاء والتهميش أوحالة اللانتماء المهني نتيجة عدم الشعور بالانتماء للوسط المهني وعدم الاعتراف به وبوجوده، وجماعة ذات هوية مهنية ظرفية تتميز بطابع تناوبي ظرفي للعمل تعكسه مختلف مظاهر المساعدات والتعاون تظهر في تعويض الزميل عند الغياب وتقديم أعمال وجهود إضافية خارج نطاق العمل وذلك في إطار تبادل المصالح وزيادة الإمتيازات المعنوية، م. ما يكشف ذلك عن وجود وعي حقيقي لقيمة التعاون يجسده الفعل الجماعي التضامني الظرفي، بحيث تمكن هذه القيمة من تلقي تجاوب وتفاعل أمثل بين العاملين قصد استثمار أفكارهم وقدراتهم بعيداً عن تلقي الأوامر والانصياع لها بما يسهم من تحقيق التكيف والمرونة والمساهمة في حل المشاكل المختلفة للعمل، فالعمل الجماعي والانضمام لجماعة العمل يخفف من أعباء العمل ويساعد على الأداء ويسمح بتوفير فرص أفضل للعمل بكفاءة، كما يساعد على ربح الوقت، تقليل الجهد، تبادل الخبرات والمعارف.

3-6- هناك علاقة بينت تمثلات قيمة الإنجاز والأداء المبدع للعمل لدى عمال العقود المحددة المدة تتحدد

من خلال إظهار الأداء الفعال بما يرفع سقف الطموحات لدى هذه الفئة من العمال، ولا يكون ذلك إلا من خلال وجود وعي وتقبل بالمهام الموكلة لديهم نتيجة وجود حس بروح المسؤولية والاهتمام بأداء الواجب نتيجة إدراك ذواتهم كفئة فاعلة لها كفاءات تؤهلها لتطوير وتحسين أدائها فهي تمتلك استعداد دائم لبذل الجهود وتقديم الأعمال الإضافية إذ أن تمثلاتهم ترتبط بكفائتهم ومدى فاعليتهم وجديتهم في مجال العمل، فعامل العقود المحددة المدة يرى أن انجازه لعمله يتحدد من خلال نظرته للمهام الموكلة والقيام بهافي وقتها الأمر الذي يسهم في تعزيز قدراته بكل كفاءة وفعالية من خلال اتخاذ مختلف السبل الكفيلة التي تخوله من أن يكون فرداً مدركاً لمختلف مسؤولياته واهتمامه بأداء الواجب خاصة في ظل الخبرة الميدانية التي تعد عامل من عوامل التنشئة المهنية التي مكنته من الوعي بالمسؤولية نتيجة تعدد المهام ومختلف الأدوار والتجارب طيلة سنوات العمل مع المحاولة في كسب ثقة المسؤولين مما يساعدهم على إنجاز عملهم بكل كفاءة وجدية بما يعطي له نوع من التميز وبالتالي الأداء المبدع الذي يعطي له مكانة وسمعة مهنية مرموقة في مؤسسته، في حين عكست الانسحابية في العمل وحب العمل الفردي الفئة التي تعيش نزاعات في مجال العمل مع الميل

نحو الفردي نتيجة وجود التمييز في مجال العمل، وجود نوع من الإكراه والإكراه بسبب سلطة المدير وتكليفهم بمهام العمال الدائمين الذين لا يودون القيام بهامع المعاملة السيئة منه، والقيام بذلك يعد كحل لتجنب العديد من المشاكل كالخصم، عدم وضوح الأولويات، وجود النزاعات المهنية القائمة على تصادم وتعارض المصالح، الاتكالية، الأمر الذي انعكس على الأداء المبدع للعمل .

3-7- وجود من التضارب القيمي نحو مفهوم قيمة الوقت أي بين ما هو مرغوب فيه وما هو ممارس فعليا، وعلاقة ذلك بالأداء المبدع في العمل شكلتها بعض النماذج تتمثل في وجود عقلانية محدودة وضعف بالالتزام تخضع للزواجية القيمية بين ما هو عقلائي وما هو مصلحة شخصية كشفته مختلف مظاهر التأخرات والغيابات على الرغم من كونها مبررة إذ الغالبية يقر بأهمية الوقت إلا أن الظروف الأسرية والاجتماعية التي يعيشها العامل المتعاقد تحول بينه وبين التزامه وانضباطه بتوقيت العمل فهو يضع الأولويات الأسرية والاجتماعية في المرتبة الأولى على حساب عمله، كما كشفت لنا أيضا مختلف مظاهر الرغبة في الخروج المبكر من العمل، فقدان الرغبة في العمل والانشغال بالهاتف والخروج للساحة بين الحين والآخر عن وجود نوع من العمل الشكلي مقابل الأداء الفعلي، مما يثبت لنا أن تمثل عامل العقود المحددة ايجابيا تجاه قيمة الوقت يعد بالأمر الصعب عنده في ظل اللجوء إلى بعض التفسيرات القدرية التي تدعو إلى العمل التقليدي والروتيني البعيد عن مختلف تقنيات العمل الحديثة في إدارة وقت العمل مما ينعكس على أدائه وبالتالي إبداعه التنظيمي.

رابعاً: التوصيات: من خلال دراستنا وتحليلنا لنتائج تمثالات قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي عند عمال العقود المحددة المدة باعتبارها من مواضيع الساعة والجديرة بالدراسة خاص في ظل السياسات الجديدة المنتهجة من طرف وزارة العمل باعتبار هذا المحور أهم اهتمامات الدولة خاصة في ظل العدد المعتبر الذي تشغله المؤسسات الجزائرية العمومية والخاصة واعتمادا على ذلك فقد توصلنا إلى عدة مقترحات وحدود للدراسة تتمثل في:

1- حاولت الدراسة أن تقدم إطارا معرفيا من خلال تناول موضوع تمثالات قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية وتناوله سوسيولوجيا بالقدر الذي يساهم من زيادة التراكم المعرفي حول هذا الموضوع والأخذ بمختلف الخلفيات النظرية السوسيولوجية.

2- ووقت الدراسة على طبيعة العلاقة التي تحكم تمثلات قيم العمل والإبداع التنظيمي في المؤسسات التربوية وتحليل الواقع الذي تعيشه هذه الفئة من العمال باعتبارها فئة سوسيومهنية تعيش ظرفا وسياقا اجتماعيا خاصا في ظل التحولات التي يشهدها المجتمع على الصعيد السياسي، الاجتماعي والاقتصادي، أين كشفت الدراسة عن وجود تباين في تمثلات العمال القيمية تجاه العمل مبنية على تقسيم الفئات السوسيومهنية حسب انتمائها لطور التعليمي ومرتبطة بالظروف الاجتماعية والعنية الهشة مع غياب الاعتراف الاجتماعي، الأمر الذي انعكس على تمثلهم لمفهوم الإبداع التنظيمي بحيث اتخذ شكلا مميزا يتناسب وطبيعة البيئة المهنية، الثقافية والتنظيمية.

3- تشير الدراسة إلى ضرورة تفويض السلطة وفسح المجال نحو مختلف القرارات التشاركية التي من شأنها أن تعزز لدى عمال العقود المحددة المدة الثقة في قدراتهم المهنية بما يفسح المجال نحو مختلف الأفكار والأساليب الجديدة في العمل، خاصة أن لهذه الفئة تكويننا علميا جيدا يخولها بشغل مناصب عليا.

4- تحسين العائد المادي لهذه الفئة وإشراكهم في مختلف الحوافز والامتيازات المادية والمعنوية التي يحظى بها العامل الدائم، الأمر الذي يساهم في تحقيق نوع من الاستقرار النفسي والاجتماعي مع الرفع من مستوى القبول الاجتماعي لهذه العقود، وإعادة النظر في المهام المسندة لهم من خلال تحديد رتبهم والوظيفة التي يشغلها كل موظف بما يضمن عدم التداخل بين الصلاحيات في ظل المهام المشتركة.

5- يمكن أن تفتح هذه الدراسة عدة آفاق من خلال كونها دراسة استشرافية في تناول مفهوم تمثلات قيم العمل عند فئة عمال العقود المحددة المدة من خلال عملية الربط الجيلي بين قيم العمل لدى الآباء والأبناء باعتبار قيم الآباء أحد المحددات التي تؤثر في تشكل التمثلات القيمية اتجاه موضوع العمل في ظل التحولات التي تشهدها منظومة العمل ومختلف سياساتها المنتهجة.

6- ضرورة دراسة تمثلات قيم العمل عند عمال العقود المحددة المدة بناء على تقسيم الفئات السوسيومهنية حسب الطور التعليمي ونوع العقد، أين كشفت دراستنا عن وجود تمثلات تختلف عند عمال العقود المحددة المدة في الابتدائيات تختلف عن مثيلاتها في الأطوار التعليمية الأخرى، هذا من جانب ومن جانب آخر فقد كشف نوع العقد هو الآخر عن وجود تمثلات عند عمال عقود الإدماج المهني تختلف عن عقود الاستخلاف وعمال الشبكة الاجتماعية الأمر الذي ينعكس على تمثلها لمفهوم الإبداع التنظيمي.

7- توقفت حدود الدراسة في البحث عن طبيعة تمثلات قيم العمل عند عمال العقود المحددة المدة وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لديهم، غير أن عملية الإدماج التي سطرته منظمة العمل خلال الفترة الأخيرة ستشكل تحدي آخر يفرض نفسه كموضوع بحث في سبيل الكشف عن طبيعة تمثلات عمال العقود المحددة المدة المدمجين في المؤسسات التربوية تجاه قيم العمل خاصة بعد سياسة التنازل عن الشهادة مقابل المنصب، تغيير مؤسسات العمل وتوقيت العمل خاصة في الابتدائيات التي ألفت فيها هذه الفئة من العمال العمل التناوبي، مع ضرورة تقليص مدة التعاقد وإدماج الفئات في أقرب وقت لتقادي تضييع الجهود وتشكل مدلول سلبي للإبداع التنظيمي.

خاتمة

تطرح الدراسة الحالية والنتائج المتوصل إليها مزيدا من البحث والتفكير العلمي باعتبارها كدراسة كيفية ونقطة انطلاق نحو دراسات وبحوث جديدة حول موضوع تمثلات قيم العمل لدى فئة العقود المحددة مرتبطة بسياقات اجتماعية، اقتصادية، وزمنية للمجتمع الجزائري الذي شهد عدة تغيرات على عدة مستويات، والتي بإمكانها أن تؤثر على مستوى الإبداع التنظيمي لديها، بما يفتح مجالا واسعا وخصبا للمؤسسات التربوية نحو التميز والإبداع وتحقيق الأهداف التنظيمية المنوطة خاصة في ظل النزاعات التنظيمية التي تعيشها هذه المؤسسة العمومية والتي تحتاج إلى عملية إصلاح لمختلف هياكلها التنظيمية وإعادة النظر في قوانين تشريع العمل فيها بما يحقق نوعا من الحماية والاندماج الوظيفي لعاملها خاصة فئة العقود المحددة المدة، والتي شكلت عملية الإدماج الوظيفي أحد بوابه كسياسة للقضاء على صيغ العقود القديمة وفتح المجال نحو صيغ جديدة في العمل قد يفرضها تشريع العمل في الجزائر كعملية ترتبط بالدرجة الأولى بتحديات سوق العمل العالمي والتي تظهر تداعياته في إمكانية إلغاء العمل الدائم والقضاء على التبعية للإقتصاد الريعي، وبالتالي فإن عملية الحصول على منصب عمل يرتبط بدرجة الإبداع التنظيمي لدى عاملها في ظل المنافسة الشديدة، حيث عكست وضعية عمال العقود المحددة المدة في هذه المؤسسات نوعا من عدم القبول الاجتماعي لهذه الصيغ في ظل سيادة فكرة العمل الدائم الذي جسده الإقتصاد الريعي، غير أن هذه التشريعات الجديدة التي ظهرت بوابه في سياسة الإدماج وظهور مناصب عمل بصيغ التعاقد بدل التوظيف عن طريق المسابقات قد تطرح تمثلات قيمية جديدة تحظى بقبول اجتماعي في ظل شح مناصب العمل الدائمة وبالتالي سيصبح مبدأ المنافسة عند هؤلاء العمال يرتبط بالقدرات والكفاءات المهنية التي يتوفر عليها هذا العامل المتعاقد ووفق ما يحمله هذه العمل من تمثلات قيمية من شأنها العمل على تحقيق الإبداع التنظيمي، أين تبين أن لهذه التمثلات دورا هاما في تحديد سلوكيات الأفراد العاملين، وبذلك على أي منظمة السعي لبناء منظومة لقيم العمل كي تكون الأكثر ملاءمة لبيئتها المهنية؛ لتمكنها من مواجهة التطورات المستقبلية القادمة، وتكون أكثر مسابرة للأهداف والاستراتيجيات التي تتبناها أي مؤسسة، خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة التي يشهدها العالم التي أفرزت تراكمات كمية ونوعية كان لها انعكاس على مفهوم العمل والقيم الموجهة لمضمونه، لذا يجدر بنا أخذها

بعين الاعتبار لفهم مضامينها الحالية وتوقع تحدياتها المستقبلية، وذلك لا يتأتى إلا من خلال إعطاء الأولوية لعناصر البنية الاجتماعية والثقافية الحاضرة لها.

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم والحديث النبوي الشريف :

1. سورة فصلت: الآية 8.
2. سورة التوبة. الآية 103.
3. سورة النحل. الآية. 97 .
4. سورة الكهف .الآيات.3،،30.1
5. سورة المطففين ،الآية ،1-3.
6. سورة الملك ،لآية1.15سورة الجمعة، الآية 10
7. سورة النحل 97.
8. سورة فصلت 8.
9. صحيح ابن ماجه .
- 10.صحيح البخاري
- 11.صحيح الحباني

ثانيا:القواميس والمعاجم .

1. ابن منظور . لسان العرب. القاهرة : دار المعارف.ط1. 1995
2. أحمد زكي بدوي.معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ،بيروت: مكتبة لبنان،1982 .
3. صالح العلي الصالح،أمينة الشيخ سليمان الأحمد. المعجم الصافي في اللغة العربية. الرياض،2009.

ثالثا:الكتب

1. إحسان محمد الحسن. النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة. عمان :دار وائل للنشر،2015.
2. أرداد ،حاتم خضير العبيدي وآخرون .الإدارة الإستراتيجية :مدخل في استراتيجية الإبداع التنظيمي ومكوناتها.بغداد:دار الدكتور للعلوم الإدارية والإقتصادية والعلوم .ط1، 2021.
3. أسامة خيرى محمد.إدارة الإبداع والابتكارات.عمان: دار الراية للنشر والتوزيع ،2012.
4. اعتماد لعلام .دراسات في علم الاجتماع التنظيمي.لبنان:مكتبة الانجلوالمصرية.ط1، 1994.
5. امتثال زين الدين. القيم والاتجاهات السلوكية والمواقف الاجتماعية للشباب الجامعي، بيروت :دار المنهل اللبناني،2014.
6. باسم سرحان .طرائق البحث العلمي. بيروت :المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.ط1، 2017.
7. بشير هدي. الوجيز في شرح قانون العمل :علاقات العمل الفردي و الجماعية .الجزائر :جسور للنشر والتوزيع،2005.
8. بلال خلف السكارنه.الإبداع الإداري.عمان :دار المسيرة للنشر والتوزيع .ط1، 2011.
9. بوفلجة غياث .القيم التنظيمية وفعاليتها في التنظيمات . الجزائر.ديوان المطبوعات الجامعية ،2015.
10. ببير بورديو . أسئلة علم الاجتماع حول الثقافة والسلطة والعنف الرمزي:ترجمة ابراهيم فتحي.القاهرة : دار العالم الثالث .ط1 1995،

11. ثرية التيجاني. القيم الاجتماعية للتلفزيون بالمجتمع الجزائري. الجزائر . دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2011.
12. جميل حمداوي. سسيولوجيا التربية. منشورات حمداوي. تطوان. ط1، 2018.
13. جورج فريدمان، بيارنافيل. رسالة في سسيولوجيا العمل . الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية . (ط1)، 1985.
14. جون ديوي . المدرسة والمجتمع:ترجمة أحمد حسن الرحيم .بيروت : دار مكتبة الحياة .ط1. 1987.
15. جون سكوت . المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع: ترجمة محمد عثمان.لبنان :الشبكة العربية للأبحاث والنشر.ط2، 2009.
16. جيل فريول. معجم مصطلحات علم الاجتماع:ترجمةمحمد أنسام محمد الأسعد .بيروت : دار مكتبة الهلال. ط1، 2011.
17. الحسن علي الوزير. الإبداع والابتكار. ألمانيا: دليل رواد الابداع والابتكار . الطبعة 1، 2020.
18. حسين عبد الحميد أحمد رشوان. الاتجاهات والنظريات العلمية: دراسة في علم اجتماع العلم.الإسكندرية : جامعة أسيوط، 2015.
19. محمود فتحي عكاشة . علم النفس الصناعي.القاهرة: مطبعة الجمهورية، 1999.
20. رابح كعباش . علم اجتماع التنظيم .الجزائر :مخبر علم اجتماع الاتصال ، 2006.
21. الربيع ميمون .نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقة .الجزائر :الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، 1980.
22. رحمة بورقية. القيم والتغير الإجتماعي في المغرب: ترجمة محمد الإدريسي .المغرب:ترجمات قسم الفلسفة ، 2018.
23. رشيد زرواتي.مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية.الجزائر : دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع. ط1، 2007.
24. رعد الصرن. إدارة الإبداع والابتكار .سوريا :منشورات الجامعة الافتراضية، 2020 .
25. ريما ماجد .منهجية البحث العلمي .لبنان :فريدريشبايرت، 2016.
26. زكي الميلاد .مالك بن نبي ومشكلات الحضارة: تقديم جودت سعيد .بيروت :دار الفكر المعاصر.ط1، 1998.
27. زكي ميلاد .مالك بن نبي ومشكلات الحضارة .بيروت :دار الفكر المعاصر ، 1998.
28. سفير ناجي. محاولات في التحليل الاجتماعي "التشغيل، الصناعة، التنمية": ترجمة الزهر بوغبنوز.الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية. ج2، د س .
29. السيد، رشاد غنيم وآخرون.النظرية المعاصرة في علم الاجتماع،(القاهرة :دار المعرفة الجامعية ، 2008.
30. صادق مهدي السعيد . مفهوم العمل وأحكامه في الإسلام .بغداد :مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، 1983.
31. صفاء محمد علي.رؤى معاصرة في دراسة الدراسات الاجتماعية. القاهرة : عالم الكتب .ط1، 2008.
32. صلاح الدين بسيوني رسلان .القيم في الاسلام بين الذاتية والموضوعية .القاهرة :دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة ، 1990.
33. صلاح قنصوة .نظرية القيمة في الفكر المعاصر.القاهرة : دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 1987.
34. طارق محمد السويدان، محمد أكرم العدلوني، مبادئ الإبداع،(الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع ،ط3، 2004)، ص.18.
35. طلعت ابراهيم لطفي . علم اجتماع التنظيم .القاهرة :دار غريب للطباعة والنشر ، 2007.
36. عاكف لطفي خصاونة.إدارة الابداع والابتكار في منظمات الأعمال .عمان:دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2011.
37. عامر خضير حميد الكبيسي.سيكولوجية التدريب الاستراتيجية والتقنيات والاشكالات.الرياض:مركز الدراسات والبحوث لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية . ط 1 ، 2004.
38. عائشة التايب .النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة .مصر :منظمة المرأة العربية للنشر ، 2011.
39. عبد الرحمن أحمد هيجان. المدخل الابداعي لحل المشكلات.الرياض:أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1999.

40. عبد الرحمن بن خلدون .كتاب العرب في ديوان المبتدا والخبرفي أيام العرب والعجم والبربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر .تونس :التونسية للنشر .الجزء2،1987.
41. عبد الرحمن بن خلدون.مقدمة ابن خلدون: المستشرق الفرنسي كاترمير . بيرؤوت :مكتبة علي مولا لبنان .المجلد 1 ،1996.
42. عبد الرزاق جلبي . المناهج الكمية والكيفية في علم الاجتماع.القاهرة : دار المعرفة الجامعية ،2012.
43. عبد الغني عماد .سسيولوجيا الهوية:جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء.بيروت :مركزدراسات الوحدة العربية.ط1، 2017.
44. عبد القادر فضيل .المدرسة في الجزائرحقائق وإشكالات .:الجزائر :جسور للنشر والتوزيع ط 1 ،2013.
45. عبد اللطيف بن أشنهو . التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1994 .
46. عبد اللطيف بن خليفة . ارتقاء القيم :دراسة نفسية.الكويت : عالم المعرفة، 1992 .
47. عبد الله بن أحمد محمد العطاس . التدريب على تطبيق المقاييس النفسية في مجال الارشاد النفسي والتربوي والمهني :مقياس قيم العمل .السعودية :جامعة أم القرى ،دون سنة .
48. عبد الله حسن مسلم .الإبداع والإبتكار الإداري في التنظيم والتنسيق.عمان :دار المعتر.ط1، 2015.
49. عبد الهادي محمد حسين.القيادة الذكية .القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع .ط1، 2010.
50. عبدالعاطي السيد .سامية محمد جابر وآخرون .دراسات بيئية وأسرية .الأزاريطة :دارالمعرفة الجامعية ،1988.
51. علي أسعد وطفة .علي جاسم الشهاب.علم الاجتماع المدرسي :بنوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الإجتماعية .الكويت :مجلس النشر العلمي .ط 1 ،2003.
52. علي السلمي .السلوك الإنساني في الإدارة . القاهرة :مكتبة غريب للطباعة ، دون سنة.
53. علي عبد الحميد أحمد. التحصيل الدراسي وعلاقته بالقيم الإسلامية التربوية: بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في التربية.بيروت : مكتبة حسين العصرية للطباعة والنشر ،2010.
54. عمار هلال .أبحاث ودراسات في تاريخ الجزائر المعاصرة 1962-1830.الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية.ط2، 2016.
55. عمر بن عيسى .مالك بن نبي في تاريخ الفكر الإسلامي وفي مستقبل المجتمع الإسلامي.دمشق :دار الفكر ،2007.
56. عمر وصفي عقيلي .إدارة الموارد البشرية المعاصر:بعد استراتيجي .الأردن :دار وائل للنشر.ط1، 2005.
57. فاروق ،عبد فيله وآخرون .السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية .القاهرة : دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع،2005.
58. فتحي عبد الرحمن جروان .الابداع :مفهومه ،معاييره ،نظرياته ،قياسه،تدريبه ،مراحل العملية الإبداعية.دمشق: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .ط1،2002.
59. فواز بن فتح الله الراميني.تعليم الاتجاهات والقيم في المجتمع المدرسي :المنهج الخفي في التدريس.الامارات العربية المتحدة :دار الكتاب الجامعي ،2010.
60. قباري اسماعيل .علماء الاجتماع والإيديولوجيات .مصر :المكتب العربي الحديث للطباعة والنشر،دون سنة.
61. كلود دوبار .أزمة الهويات:رندة بعث.بيروت : المكتبة الشرقية .ط 1، 2008.
62. كمال عبد الحميد الزيات.العمل وعلم الاجتماع المهني : الأسس النظرية والمنهجية.القاهرة :دارغريب للطباعة والنشر ،2001.

63. ماجد زكي الجلاذ. تعلم القيم وتعليمها :تصور نظري وتطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم .الإمارات العربية المتحدة : دار المسيرة ،2005.
64. ماجد عبد المهدي مساعده. السلوك التنظيمي عمان :دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .ط1، 2016.
65. مالك بن نبي . شروط النهضة:ترجمة شاهين عبد الصبور ، كمال مسقاوي.دمشق :دار الفكر للنشر والتوزيع،1989.
66. مالك بن نبي.ميلاد مجتمع :ترجمة شاهين عبد الصبور :شبكة العلاقات الاجتماعية .دمشق :دار الفكر للنشر والتوزيع.ج1، 1986.
67. محمد الفاتح محمود بشير المغربي.السلوك التنظيمي.عمان :دار الجنان للنشر والتوزيع .ط1 ، 2016.
68. محمد بشير . الثقافة والتسيير في الجزائر : بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعة .الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ،2007،
69. محمد بشير .علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر.الجزائر:دار كنوز للنشر والتوزيع الجزائر، 2018.
70. محمد بن فوزي الغامدي.الإدارة بالقيم. السعودية :مكتبة الملك فهد الوطنية . ط1، 2020.
71. محمد توفيق السمالوطي .الايديولوجية وقضايا علم الاجتماع النظرية والمنهجية والتطبيقية . مصر :دار المطبوعات الجديدة للنشر والتوزيع ،1989.
72. محمد حسن بهلول. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر.الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ج1، 1999.
73. محمد حسين منصور.قانون العمل في مصر ولبنان.بيروت : دار النهضة العربية للطباعة والنشر،1995.
74. محمد خروف وآخرون .الإشكالات النظرية والواقع :مجتمع المدينة نموذج .الجزائر :منشورات جامعة ،1999.
75. محمد شفيق .الإنسان والمجتمع .الأزاريطة : المكتب الحديث.ط1، 1998.
76. محمد عابد الجابري .التعليم في المغرب العربي :دراسة تحليلية نقدية لسياسة التعليم في المغرب وتونس والجزائر.المغرب:،دار النشر المغربية ،1989.
77. محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع.الأردن: دار مجد لاوي للنشر والتوزيع،2008.
78. محمد عبيدات وآخرون.منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات.عمان :دار وائل للنشر ،1999.
79. محمد محمود الجوهري.علم الاجتماع الصناعي والتنظيم .عمان :دار المسيرة للنشر والتوزيع.ط1،2009 .
80. محمود حسن الهواسي وآخرون.مبادئ الإدارة الحديثة.بغداد :دار الكتب والوثائق ،2014.
81. محمود فتحي عكاشة ،علم النفس الصناعي، (مصر :مطبعة الجمهورية الاسكندرية ،1999
82. محمود، عكاشة محمد شفيق. السلوك الإجتماعي:قراءة في علم النفس الاجتماعي وتطبيقاته . القاهرة: دار برنت للطباعة والنشر ،1998،
83. معن خليل عمر . مناهج البحث في علم الاجتماع .عمان :دار الشروق للنشر والتوزيع .ط1، 2004.
84. موريس أنجرس.منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية.الجزائر :دار القصبه للنشر،ط2، 2006.
85. ناصر قاسيمي. سسيولوجيا المنظمات:دراسات نظرية وتطبيقية :الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية .ط1، 2017.

رابعاً: الأطروحات والرسائل الجامعية

1. الأزهر، العقبي. القيم الاجتماعية والثقافة المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل. جامعة قسنطينة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2008.2009.
2. بلال ريم. أبعاد التمثلات العمل وأثرها على الشعور بالانتماء إلى المؤسسة لدى إطارات وعمال التحكم، أطروحة دكتوراه. جامعة وهران 2: كلية علم النفس وعلوم التربية، 2016.
3. بلحسين رحوي عباسية. النظام التعليمي الابتدائي بين النظري والتطبيقي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التربوي. جامعة وهران: كلية العلوم الاجتماعية، 2012.
4. بلخير الأمين. النسق القيمي وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل. جامعة المسيلة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2019.
5. بن قومار كريمة. العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي، أطروحة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل. جامعة غرداية: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2012.2013.
6. بن ملوكة شهيناز. تمثيلات الاجتماعية للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ التي تظهر لديهم أعراض الانقطاع عن الدراسة، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015.
7. بوقرة كمال. المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسات قارورات الغاز، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2008.
8. جبالي فتيحة. المنظومة التعليمية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة سيدي بلعباس: كلية الآداب واللغات، 2015.
9. حجاج المدني. قيم العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم العمل. جامعة الجلفة، الجزائر: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2019.
10. الحمزة جيهاد، عقد العمل المحدد المدة: دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء. الجزائر: وزارة القضاء، 2004.
11. دوح التجاني. سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، غرداية: كلية العلوم الاقتصادية، 2020.
12. سعيدة زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه منشورة، (جامعة باتنة، الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، 2019.
13. شريفة جنان. عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو، أطروحة دكتوراه. جامعة بسكرة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2016.
14. محمد عبد الحفيظ مقدم، "القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري، دراسة مسحية، الجزائر: جامعة الجزائر، 1987.

15. غالي كحلة .استمرارية علاقة الغمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ،أطروحة دكتوراه علوم ،جامعة وهران 2،الجزائر:كلية الحقوق ،2016.2017.
16. فتحي عبد النبي.الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التربية.جامعة بسكرة : كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،2006.
17. ليندة العابد. النسق القيمي للإدارة وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي ،أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم .جامعة باتنة:كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،2010.
18. منار منصور أحمد. قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف ، أطروحة ماجستير في إدارة الأعمال.جامعة المنصورة :كلية التربية ،2016.
19. يونس عيسى . التحولات الإجتماعية وأثرها على تغيير نظرة الشباب الجامعي إزاء قيم العمل في المجتمع الجزائري ،أطروحة دكتوراه في علم اجتماع الثقافي .جامعة الجزائر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،2016.
20. قاسم سمية ،لثقافية التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي في المؤسسة الجزائرية ، أطروحة دكتوراه ،جامعة البليدة ،الجزائر:كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،

خامسا: المجالات العلمية

1. أحمد بودشيشة ،"سسيولوجيا علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية "،مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية ،العدد29، 2012.
2. أحمد موسى بدوي ،"ما بين الفعل والبناء الاجتماعي" ،بحث في نظرية الممارسة لدى بورديو ،مجلة إضافات ،العدد.8،2009.
3. بدران دليلة،"الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللامن الوظيفيمقاربة سسيوتقافية لكلود دوباروسانسيليو لمنظور أزمة الهوية" ، مجلة التراث ،العدد.4 ،2017.
4. براهيم بن حراث ،ودان بوعبد الله،حجار آسيا ،"تجسيد ثقافة الابداع لدى المؤسسات الجزائرية وعوائق تفعيل دورها في تحقيق التنافسية" ،مجلة دفاتر بوداكس،العدد.2 ،2014.
5. بكوش ليلي،محجر ياسين،"القيم التنظيمية"،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،العدد.30،سبتمبر2017.
6. بن عمار حسيبة ،موساوي عبد النور، "سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة والسياسات النشيطةفي الفترة 1999.2000" ،مجلة دراسات اقتصادية ،المجلد .6،العدد1، 2019.
7. بن كعبة محمد ،مسعودي أحمد ،"سسيولوجيا القيم قراءة في علاقة القيم بالفعل الاجتماعي" ،مجلة الرواق ،مجلد 4،عدد1، 2018 .
8. بن ميسية فوزية، ضيف غنية، التمثلات الاجتماعية مقاربات في المفهوم في العلوم الاجتماعية، مجلة المعيار ، مجلد .25،العدد60، 2021.
9. تريكي حسان ،"ملاحم التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري" ،المجلة الأردنية للعلوم الإجتماعية،مجلد.10،عدد. 2 ، 2017 .
10. تريكي حسان،"ملاحم نسق القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري على ضوء دراسات بيير بورديو" ،حوليات جامعة قالمة للعلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد2011.6.
11. توفيق زروقي،"المؤسسة التربوية في المجتمع المحلي الجزائري الواقع والرهانات"،مجلة دراسات نفسية وتربوية ،العدد.16. 2017.

12. جمال رحومة الزناتي ، " دور المؤسسات التربوية في تنمية وترسيخ ثقافة الحوار لدى النشء" ،مجلة كليات التربية .العدد3، 2015.
13. جمال غريد ،"عناصر اقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري"،مجلة إنسانيات،العدد 1،1997.
14. جمال قروف ،"النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر" ،مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية،المجلد.8،العدد.1، 2021.
15. حابي حليلة ،"واقع التعليم في المدرسة الجزائرية الحديثة" ،مجلة المجتمع والرياضة ،المجلد.4،العدد.1، 2021.
16. حسين صديق،"الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية" ،مجلة جامعة دمشق ،المجلد 27،العدد 3،4، 2011.
17. خروف حميد،"القيم من منظور اجتماعي مقارنة نظرية"،مجلة العلوم الانسانية،العدد.20،2003.
18. راضية سيد،" قيم العمل وعوامل تشكلها في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"،مجلة دراسات اجتماعية،العدد. 13،2017.
19. زروال نصيرة،"القيم الاجتماعية كمعيق للمشروع التنموي الصناعي الجزائري"،مجلة دراسات في المجتمع والتنمية، العدد. 3، 2015.
20. زهية دباب ،"قضايا ومفاهيم سسيولوجيا التربية في فكر بيبير بورديو"،مجلة دفاتر،المجلد 16، العدد.1،2021 .
21. زواوي نوال ،"دور الثقافة التنظيمية في نشر قيم الابداع داخل المؤسسة" ،مجلة الرستمية ،العدد.3، 2021.
22. سعاد طعبة ،فطيمة حدادو،"الابداع الثقافي ومعوقاته في العالم العربي"،مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية ،العدد.1،المجلد،2021.
23. سميحة يونس،"البطالة وسياسة التشغيل تحليل سسيولوجي ،مجلة العلوم الاجتماعية" ،المركزالديموقراطي ألمانيا ،العدد.6،2018.
24. شنوف زينب ،"تحليل سسيولوجي للمؤسسة من الإنتاج إلى إعادة الإنتاج" ،مجلة افاق للبحوث والدراسات ،العدد.3،2018.
25. شيهاني سهام ، "ثقافة المؤسسة وتأثيرها على الإبداع التنظيمي في الجزائر" ،مجلة ايكوفان للدراسات الاقتصادية والمالية ،العدد.1، 2020.
26. صالي إسماعيل ،عبد العزيز زواتيني ،"ممارسات السلطة والتنظيم البيروقراطي والسلوك الاستراتيجي في ضوء مقاربتني ماكس فيبر وميشال كروزيه" ،مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والانسانية ، 2021.
27. عائشة بن النوي ،"سسيولوجيا المدرسة الجزائرية في ظل التحديات" ،مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية ،العدد. 63، 2020.
28. عبد الرحمن برقوق ،إلياس لبوز ، " دور الابداع الإداري في تحقيق التطوير التنظيمي" مجلة علوم الانسان والمجتمع ،العدد 19،2016.
29. عبد القادر خريش،"التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه" ،مجلة جامعة دمشق،المجلد 27، العدد1و2 ، 2011.
30. عيسى سالم ،مهيري دليلة ،"عقد العمل المحدد وأثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري" ،دراسة ميدانية على عينة من فئة الادمج المهني في بعض المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي ،مجلة سسيولوجيا ،العدد.3،المجلد5، 2021.
31. غياث بوفلجة ،"طبيعة القيم الثقافية السائدة في المجتمع وأثرها على مدى تمكين أعضائه" ،مجلة التمكين الاجتماعي ،المجلد 2،العدد.4،2020.
32. قياتي عاشور،"العلاقة بين الثقافة والإبداع من منظور سسيو انثربولوجي"،دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية ،المجلد.48،العدد.1،2021.
33. محمد الأمين كروش، لخضر لطرش،"دور الابداع التنظيمي في تحقيق اداء متميز للمؤسسة على ضوء النموذج الاوروبي لإدارة التميز" ،مجلة دفاتر اقتصادية ،المجلد 11،العدد.2، 2020.

34. مخناش ابتسام :التحليل الاستراتيجي كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في المنظمة، مجلة أبحاث،المجلد6،العدد1، 2021.
35. مريم أرفيس،"الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة" ،دراسة نظرية ،مجلة التغير الاجتماعي ،جامعة بسكرة ،العدد.6، 2018.
36. مشري زبيدة ،"محور الضبط الاجتماعي في الأسرة الجزائرية" ،مجلة العلوم الاجتماعية ،العدد. 4، 2015.
37. نهاية عبد الهادي التلباني وآخرون،"قيم الانغماس الوظيفي ،دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية بقطاع غزة"،مجلة جامعة القدس للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية ،المجلد 1،العدد.2، 2005. .
38. نواف نهارسليمطبيشات،"دور الابداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة في المملكة الهاشمية الأردنية "،المجلة العربية للادارة ، المجلد 40،العدد.3، 2020.
39. نورة خليفة السبيعي،"بعض قيم العمل لدى الاكاديميين والاداريين بجامعة قطر،مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر،العدد.13،1998.
40. هند بوشلاغم ،"إشكالية تأسيس المشرع التربوي وإصلاح المنظومة التربوية في الجزائر " ،مجلة التميز الفكري للعلوم الإجتماعية والإنسانية ،العدد.5، 2021.

سادسا:الملتقيات

1. أحمية سليمان ،"السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة " : مداخلة في الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع ،جامعة سعيدة ،أفريل 2009.
2. زايد مراد ،"دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر":مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،جامعة المسيلة ،الجزائر، 2011.
3. غالم عبد الله ،حمزة فيشوش،"إجراءات وتدبير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر":الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،جامعة المسيلة ،2011.
4. كمال صدقاوي ،"المدرسة الجزائرية وتحديات القرن الحادي والعشرون بين رهان الواقع السبوتربوي وتحديات عولمة التربية " ، الملتقى الوطني الأول حول المدرسة الجزائرية التحديات والإشكالات ،جامعة الوادي ،2020.

سابعا: القوانين

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، قانون علاقات العمل ، 1990 .
2. الجريدة الرسمية ،القانون رقم 90، الخاص بعلاقات العمل،1990.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون المدني ،سنة 2007.
4. حزب التحرير الوطني،الميثاق الوطني للوثائق والاعلام ،الجزائر ،1987.
5. الديوان الوطني للإحصائيات،الجزائر بالأرقام نتائج 2016-2018، العدد49، مديرية المنشورات والنشر والتوثيق والطبع، العناصر،الجزائر،2021.
6. وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي،المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري،التعليمية الوزارية المشتركة رقم 15،25ديسمبر 2019.

ثامنا:المراجع الاجنبية

1. Aurelierpeyrin Des contractuel.le.s au cœur de l'État ? Une sociologie de l'emploi public par ses marges ,paris:dossier du l'habilitation a deriger les recherche ,universtedescartes,2017.
2. Claude dubar,"formes identitaires et socialisation professionnelle",revue francaice de sociologie, num .3,1992.
3. Jean Abric,pratiques sociale et representations, paris:puf,1994.
4. jodlet,representationsocaile,phenomenes,concept,theorienpsychologiesocaile, paris:puf,1984.
5. Mats Sundgre,Nikolas Adler Rmi sha,collaborative recherche in organizations:,united states of American sage publications:2004.
6. Sandrine girard:Les relations entres les générations, les valeurs au travail et les comportements de Citoyenneté organisationnelle,canada:Université de Montréal. Mémoire présenté à la Faculté des études supérieuresEn vue de l'obtention du grade de maîtriseen relations industrielles.2010.
7. Serge moscovci, psychologie des representation socialefra, France:archives contemporaines,2019.
8. Jean Abric,pratiques sociale et representations, paris,puf,1994

ثامنا:المواقع الالكترونية

1. الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل:www.anem.dz.
2. الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري: www.dgfp.gov.dz
3. الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي<https://www.mtess.gov.dz>
4. الموقع الرسمي لولاية باتنة، http:www.batna.dz،20ماي 2021.
5. مديرية التربية لولاية باتنة، http://www.de-batna.edu.dz،20ماي 2021.
6. المرقع الرسمي لجريدة النصر، https://www.annasronline.com،12جون 2022

قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الحاج لخضر باتنة-01-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

دليل مقابلة خاص بالمدرء .

تمثلات قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى العاملين

بالعقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية.

دراسة ميدانية بالمؤسسات التربوية لمقاطعة آريس-ولاية باتنة -

في إطار اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل م د في علم الاجتماع :تخصص تنظيم وعمل

تحت إشراف الاستاذة البروفيسورة:

من إعداد الطالبة :

بيبيمون كلثوم

عروفي سليمة

السنة الجامعية :2022/2021

بعد تقديم الموضوع والأسباب والدرجة العلمية المراد التحصل عليها وشرح بعض النقاط شرعنا في طرح التساؤلات التالية الخاصة بتمثلات قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى العاملين بالعقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية:

- 1- كم تشغل من عمال متعاقدين؟ وفي أي صيغة؟ وماهي حدود اختصاصهم؟
- 2- مالذي يمكنك قوله حول علاقة المتعاقدين بالعمل؟ وكيف تقيم أدائهم؟
- 3- هل واجهتك مشاكل معهم؟
- 4- يعمل لديك عمال من كلا الجنسين في إطار هذه العقود، هل هناك فرق بينهم في علاقتهم بالعمل؟ ماهو السبب وراء ذلك في تقديرك؟
- 5- هل ترى أن سياسة الدولة في مجالات التشغيل جعلت من هؤلاء العمال يتخذون موقفا سلبيا من العمل؟
- 6- ألا يعكس هذا الموقف واقعنا المعاش؟
- 7- مالذي يميز تفضيل المتعاقدين العمل في قطاع التربية مقارنة بباقي القطاعات؟
- 8- كيف تصف علاقة المتعاقد بالمؤسسة (الزملاء، الرؤساء)؟
- 9- هل هناك مهام مشتركة بين العمال الدائمين والمتعاقدين في إنجاز الأعمال؟
- 10- كيف تقيم علاقتهم بزملائهم الدائمين بالعمل؟
- 11- هل يسعون إلى إنجاز أعمال إضافية لصالح زملائهم؟
- 12- هل تقوم بتكليفهم بأعمال إضافية؟ إذا كان لا تقوم بذلك ماهو السبب وراء ذلك؟
- 13- ماهي قيم العمل التي تسعى المؤسسة إلى نشرها وسط العاملين؟
- 14- ماهي نظرتك اتجاه تمثلات هؤلاء العمال لقيم المؤسسة؟
- 15- كيف يتم التعامل مع من لا يلتزمون بهاته القيم؟
- 16- كيف تنظر إلى الإبداع داخل المؤسسة؟
- 17- هل يقوم هؤلاء المتعاقدين بتقديم اقتراحات وأفكار جديدة؟ هل تقوم بتشجيعهم على ذلك؟

18- هل ترى أن إلتزام العمال ومثابرتهم في العمل يؤثر على إبداعهم؟ كيف ذلك؟

19- ماهو الجديد الذي أضافته هاته الفئة في مجال العمل؟



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الحاج لخضر باتنة-1

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

دليل مقابلة خاصدليل مقابلة خاص بالعمال ذوي العقود المحددة

تمثلات قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى العاملين بالعقود المحددة

المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية.

دراسة ميدانية بالمؤسسات التربوية لمقاطعة آريس-ولاية باتنة -

في إطار أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل م د في علم الاجتماع: تخصص تنظيم وعمل

تحت إشراف الاستاذة البروفيسورة :

بيبيمون كلثوم

من إعداد الطالبة :

عروفي سليمة

السنة الجامعية : 2022/2021

في إطار إنجاز بحث علمي -تحت عنوان تمثلات قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمال العقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية- أشرف بتوجيه هذه الأسئلة، والتي تهدف إلى استكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل راجيين منكم التكرم بالإجابة على أسئلتنا على ثقة تامة أنكم مقدرين لطبيعة هذا العمل ومدركون لأهمية ذلك في إكمال الدراسة، مع تأكيدنا أن المعلومات الواردة فيه ستظل سرية ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي المذكور أعلاه دون سواه. وإني أشكركم سلفا على تعاونكم وتفهمكم، تفضلوا بقبول خالص عبارات التقدير والاحترام.

-الجنس:

-العمر:.....سنة

-الحالة العائلية:

-المستوى التعليمي:

-المستوى التعليمي للأب :هل يعمل ؟ ماهي مهنته؟

إذا كانت لا ماهي الأسباب؟.....

-المستوى التعليمي للأم :وهل والدتك تعمل ؟

إذا كانت الإجابة بنعم ماهي نوع مهنتها.....؟

1-ماهو نوع العقد الذي تعمل في إطاره ؟ وهل يتم تجديده ؟ وعلى أي أساس ؟

2-ماهو النظام المتبع في تجديد عقد عملك ؟ وهل ترى أن عملية تجديد العقد في المؤسسة عملية سهلة؟

3- ماهي سنوات الأقدمية في التعاقد :

4-هل سبق لك العمل قبل التحاقك بهذا العمل ؟ ماهو طبيعته.....؟

5-ماهي طبيعة المنصب الذي تشغله حالياً؟.....

6-أذكر طبيعة الوظائف التي اشتغلتها في المؤسسة لحد الآن؟وخارج مؤسستك هل تمارس عملاً آخر غير هذا العمل ؟ ماهي

طبيعة هذا العمل الموازي ؟

7-كيف تقيم وضعك المهني كونك عامل في إطار العقود المحددة المدة؟وكيف تواجه سؤال الآخرين عن وضعيتك المهنية

؟.....وماهو تفسيرك لهذه المعاملة؟.....وهل تؤثر هذه النظرة على مستوى أداء العمل لديك

؟فيما يظهر ذلك؟.....

8-هل تم ادماجك في المؤسسة بعد صدور القرار الوزاري الخاص بإدماج عمال العقود الصادر سنة 2019 ؟ منذ متى

؟.....

9-ماذا تمثل لك هذه المؤسسة ؟ ولماذا؟.....

-كيف يبدو لك العمل فيها ؟وماذا يمثل لك هذا العمل وماهو أهم شيء يهكم فيه؟ وهل تغيرت نظرتك له

مع الوقت ؟ ولماذا؟.....

-هل تحس في مكان عملك أنك داخل أسرتك الثانية؟ وماموقفك من بعض سلوكيات الزملاء التي تسيء إلى سمعة المؤسسة؟
.....؟

10-حدثني عن واقع العمل في مجال نشاطك في هذه المؤسسة؟وكيف ترى مستقبلك في هذا العمل؟

-هل تؤثر علاقتك بمسؤولك على انجازك للعمل؟ لماذا؟
.....

-هل ترى أن هناك تمييز بينك وبين العمال الدائمين في المعاملة؟فيما يظهر ذلك؟ وهل تجد في معاملته مايفزك نحو العمل بجدية وإتقان؟كيف ذلك.

-كيف تنظر إلى المهام الموكلة إليك؟ وهل تقوم بتأجيلها؟ ولماذا
.....

-هل تقوم بأعمال إضافية في العمل؟ ولماذا؟
.....

11- حسب رأيك ماذا تمثل لك قيمة الوقت؟
.....

-ماذا يعني لك الالتزام بأوقات الدخول والخروج؟
.....

-هل تتغيب عن العمل؟ وماهي الأسباب في ذلك؟وكيف تشعر الإدارة بتغيبك؟
.....

-هل تشعر بسرعة مرور الوقت في عملك؟ ولماذا؟
.....

-هل ترى أن إنشغالك عن العمل من أهم مضيعات الوقت؟ ماهي أهم الأمور التي تشغلك عنه؟

12- لنتحدث عن التعاون في مجال العمل فيما بينكم؟
.....

-هل لديك زملاء في العمل؟ كيف تقيم علاقة بهم؟وهل تتصل بهم أثناء العمل؟
.....

-من خلال معايشتك كيف تصف فريق العمل؟ وكيف ترى نفسك في وسط هذا الفريق؟
.....

-هل تجتمع مع زملائك في العمل لمناقشة مسائل العمل؟ وبمن تفضل أن تجتمع معهم؟وماهي المسائل المطروحة في النقاش؟
.....

-هل هناك مهام مشتركة مع زملائك في إنجاز الأعمال؟وماهي مجالات تعاونك معهم؟ وعلى أي أساس يتم هذا التعاون
.....؟

13-كيف تنظر إلى الإبداع داخل المؤسسة؟ حسب رأيك ماهي العوامل التي تسمح بالإبداع؟وهل ترى أن للمؤسسة دور في ذلك؟
.....

- هل تسعى إلى توظيف أي أفكار جديدة تتلائم وطبيعة العمل؟وهل تسمح لك وضعيتك كعامل في إطار العقود المحددة المدة بتقديم أساليب جديدة في العمل؟ لماذا؟
.....

-هل سبق وأن قدمت رأياً أو إقتراحاً في العمل ؟ فيما تمثل ذلك ؟.....وكيف كان رد المسؤول
عندك؟.....

14-هل ترى أن إنجازك للعمل مرتبط بمدى وضوح أولوياتك في العمل ؟ وكيف يؤثر ذلك على تجسيد أفكارك في العمل
.....؟

15-هل ترى أن رضاك عن وقت عملك مرتبط بالالتزام بالحضور فقط؟ وهل ترى أن غيابك يؤثر على أداء عملك بشكل
جيد؟كيف ذلك؟.....

-وهل ترى أن استخدامك لمفكرات الجيب وأحدث التقنيات في العمل تساعدك على تنظيم وترتيب وقتك وعملك
.....؟

-هل ترى أن التزامك بالجدول الزمنية بمثابة الأمر الجيد في العمل ؟ فيما يساعدك ذلك ؟.....

16 -في حال تعطل أحد الزملاء في العمل هل تبادر بالمساعدة ؟ ماهي طبيعة هذه المساعدات.....؟

-في حال وقوع مشكل في العمل هل تبادر بتقديم الحل ؟ وهل قدمت إقتراحاً لتجنب الوقوع في نفس الخلل ؟
.....

-في حالة مواجهة زميلك صعوبة أو غموض في العمل كيف يكون تصرفك ؟

-هل تقوم بتقديم مساعدات للزملاء الجدد في العمل ؟ لماذا ؟

-كيف تقيم مستوى تبادلك للمساعدات بينك وبين الزملاء ؟

الملحق رقم 03

نماذج المقابلة مع المبحوثين .

1- مقابلات المدرء

-مقابلة رقم 01: (ب.ع،50سنة،مدير ابتدائية،25سنة خبرة) بتاريخ 2022/7/17 على الساعة 14:00،مدة المقابلة 30 دقيقة.

أكد مدير هذه المدرسة الإبتدائية التي تتواجد في على أنه يشغل 5 عمال متعاقدين قبل إدماجهم ومشرفين تربويين بعد ادماجهم وكلهم في إطار عقود الادماج المهني .

كما أكد على أن معظمهم قد شغلوا عدة مناصب منها أمانة المدير ،الاستقبال ،بيع الكتاب المدرسي،معالجة النصوص ،مساعدة الأساتذة في تنظيم حركة التلاميذ،تعويض الأستاذ في حالة غيابه في الفترة الصباحية

كما أجاب على سؤال علاقة المتعاقدين بالعمل وكيف يقيم أدائهم بأن كثرتهم وقتلتهم ليس بالشكل الإيجابي أحسن تعداد 3إلى 4 وذلك نتيجة ظهور الاتكالية ،حيث عبر بقوله (قبل الإدماج كاين تهاون لأنهم غيرمحملين قانونيا بمسؤوليات).

وفي الحديث على ماذا واجهته مشاكل معهم فقدأجاب على النحو التالي :شخصيا لا توجدمشاكل معهم أما فيما بينهم توجد صراعات تتعلق في السيطرة والتحكم في العمل كما أضاف أن غالبية المتعاقدين الذي يشغلهم هم إناث وحسب رأيه فهو يرى أن هناك فروقات بين الإناث والذكور تجاه العمل خاصة فيما تعلق بالكفاءة والمعاملة وذلك خلال إجابته على سؤال يعمل لديك عمال من كلا الجنسين في إطار هذه العقود ،هل هناك فرق بينهم في علاقتهم بالعمل؟ماهو السبب وراء ذلك في تقديرك ؟

فيما يخص سؤال سياسة الدولة في مجالات التشغيل وإن كانت جعلت من هؤلاء العمال يتخذون موقفا سلبيا

من العمل فقد أكد على ذلك بقوله :نعم لأن طول انتظار الإدماج أحبط عملهم ودافعيتهم ويظهر في الغياب وكثرة الأعدار وفي الغالب نمارس نوعا من الحماية الاجتماعية ،ليعقب على ذلك أن غياب الهدف في الغالب هو السبب وراء ذلك (فالعامل يسلك حتى على الجلوس أي عقد دون حضور أو العمل مرتبط بالحضور الجسماني فقط).

فيما يخص سؤال حول تفضيل المتعاقدين العمل في قطاع التربية مقارنة بباقي القطاعات فحسب رأيه مرتبط بالمكانة الإجتماعية التي تمثلها، العمل غير مرهق فيها مقارنة بالقطاعات الأخرى،المعاملة الجيدة ،المكان يناسب العنصر الأنثوي أكثر من الذكور .

طبيعة المبلغ الممنوح الذي يعطي للمرأة خاصة مكانة فيما تعلق في تكوين أسرة بالنظرإلى أن المجتمع ينظر إلى أن المرأة العاملة أحسن من الماكثة رغم رمزية المبلغ المتحصل عليه .

أما ماتعلق بعلاقة المتعاقد بالمؤسسة (الزملاء ،الرؤساء) فقد كان رده كالتالي :معني جيدة فيما بينهم حسنة رغم أنه يسودها نوع من الصراعات الناتجة عن الغيرة .

وفي الحديث عن وجود مهام مشتركة بين العمال الدائمين والمتعاقدين في إنجاز الأعمال وحول علاقتهم بهم وكيف يقيم ذلك فقد أجاب : بطبيعة الحال هناك مهام مشتركة بحكم أن العمل التريوي مكمل للآخر والعلاقة بينهم هي علاقة تفاهم وتفهم للوضعية المهنية من طرف الزملاء التي يمكن أن يغطي عليها نوعا من الشفقة لكونهم عمال متعاقدين رغم أنهم لديهم شهادات تخولهم لشغل مناصب عليا وفي نفس السياق فقد أفاد بأنهم يقومون بمساعدة زملائهم وإنجاز أعمال إضافية لصالحهم لكن دون تحمل مسؤولية العمل الموكل للآخر ،لبضيف على ذلك بأنه يقوم بتكليفهم بأعمال إضافية في بعض الأحيان خاصة في المناسبات والأمور الضرورية والمستعجلة .

بالنسبة للسؤال المتعلق بأهم القيم التي تسعى المؤسسة إلى نشرها وسط العاملين فقد أكد على كل من :

الفعالية دون النظر إلى الوقت المستغرق، إنجاز العمل دون أخطاء ،التعاون ،تحمل المسؤولية ،الصدق والصرامة والإخلاص،ليكمل على ذلك بقوله أنهم متمثلين لهاته القيم وفيه نوع من القبول والرضا بها وفي حالة وجود عناصر غير ممثلة وملتزمة بذلك فإنني في الغالب أمارس عليهم نوعا من التجاهل المقصود حتى يكتشف هو تقصيره وفي الغالب يقوم بالاعتذار .

وفي سياق الحديث عن مفهوم الابداع ونظرتة عنه داخل المؤسسة فقد أشار إلى أن الإبداع هو كل تجديد في الجانب الإيجابي والخروج عن المألوف والتقليدي، وأكد على أن غالبية المتعاقدين الذين يشتغلون لديه يقومون باقتراح أفكار جديدة تخص مثلا طرق التنظيم والتخطيط للعمل ،حل المشاكل والتنبؤ بها قبل ظهورها ،وأن التزامهم ومثابرتهم في العمل هو أحد الأسباب التي تحقق لديهم مستوى معين من الإبداع لأن ذلك يساعدهم في مواصلة انجاز المشروع المتبنى فالانقطاع يؤثر على عدم انجاز العمل مما يسبب الإحباط لدى العامل حتى وإن أكمل العمل يكمله دون انقار .

وبخصوص الجديد الذي أضافته هذه الفئة في مجال العمل فقد عبر عن ذلك بقوله :

لقد انقصت هذه الفئة من بعض المهام الموكلة للمدراء خاصة أنه سابقا كان الوحيد القائم على مهام كل ابتدائية وإن تلقى مساندة تكون بسيطة لأن الأستاذات يأتون للعمل مكرهات ويخرجن من العمل هاربات .

-مقابلة رقم02:(ب.ع.م50سنة مديرمتوسطة،25سنة خبرة)تاريخ20/01/2022 على الساعة 12:30 مدة المقابلة 30دقيقة.

من خلال المقابلة التي أجريناها مع المدير فقد صرح لنا أنهم قد شغلوا متعاقدين فقد خلال العام الدراسي في صيغة استخلاف على عطلة أمومة والتي تتراوح مدتها لثلاثة أشهر واستخلاف على عطلة مرضية وقد كانت حدود إختصاصهم في مجال التعليم كأساتذة.

وفي الحديث عن ما يمكنه قوله حول علاقة المتعاقدين بالعمل وكيف يقيم أدائهم فقد أجاب :لديهم صعوبات في البداية إلا أن البعض من المستخلفين الذين مروا على المؤسسة كانت لديهم إمكانيات جيدة إذا ماقورنوا بالدائمين ،فالاداء متعلق بالتحكم في القسم فالبعض منهم يعاني من صعوبة التحكم مما يؤثر على أدائهم لكن هي نادرة الحدوث خلال حالات الإستخلاف التي مرت علينا سوى ملاحظناه عند أستاذ واحد .

وقد صرح على أن العلاقة التي تسود بينهم هي علاقة جيدة معه و مع الزملاء والعمل على حد سواء حيث أشاد على عمل الأستاذات المستخلفات فيما يخص بعلاقة الجنسين بالعمل والفروقات الموجودة بينهم خاصة أنه في الغالب المؤسسة تستقطب عنصر الإناث أكثر حيث علق بقوله : هن جد ملتزمات ولا يغبن إلا أن الملاحظ فيه أن الذكور الذين قاموا بالاستخلاف غير متحكمين في القسم وهذا يمكن أن أفسره على أنه نوع من الإهمال أو أن هذا المستخلف ينظر إلى المنصب على أنه مجرد تجربة أداء وحتى الأجر لن يتلقاه في وقته المناسب .

وفي إجابته عن سؤال سياسة الدولة في مجالات التشغيل إن كانت جعلت من هؤلاء العمال يتخذون موقفا سلبيا من العمل فقد أكد أن لدى الكثير نظرة سلبية اتجاه التعاقد على اعتبار ليس منصب دائم فسنوات العمل لا تحتسب في الخبرة خاصة للذين تم ادماجهم أو في مختلف مسابقات التوظيف خاصة في الآونة الأخيرة واللجوء إلى التعاقد كحاجة لابديلة له .

أما ما يخص تفضيل المتعاقدين العمل في قطاع التربية مقارنة بباقي القطاعات فقد صرح بقوله : التعاقد في المؤسسات الاقتصادية ينتهي خاصة إذا ما قورن بالأداء أما المؤسسات التربوية يتجدد لأجل الإدماج أو أكتساب خبرة للمشاركة في مسابقات التوظيف على أنه مجرد خبرة لمنصب دائم كما أن هذا القطاع أنسب للعنصر الانثوي.

أما السؤال الخاص بعلاقة المتعاقد بالمؤسسة (الزملاء ،الرؤساء)؟ فقد صرح على أنها علاقة جيدة إلا أنه في بعض الأحيان يوجد بعض سوء التفاهم لكن لم يرقى لدرجة أن يعكس نوعا من الصراع ،لأن المستخلف يرى أن فترة عمله محدودة ويجب عليه أن لا يثير المشاكل لأجل منصب آخر أو عقد جديد حيث أضاف أن كلا العمال تربطهم مهام مشتركة في انجاز العمل التربوي والعلاقة بينهم هي علاقة تفاهم في انجاز ذلك. فهم في الغالب يقومون بأعمال اضافية لصالح المؤسسة ويتقبلون ذلك سواء بتكليف من المدير أو من تلقاء انفسهم وفي النادر جدا مانجد من يقوم بذلك مكرها ،مشيرا فيما بعد على أن المؤسسة تسعى إلى نشر كل من القيم التالية في أوساطهم وهي :الانضباط . الابداع . إضافة الجديد . المبادرة والعمال حسب نظره متمثلين لهاته القيم فهم تقبلوها بكل طواعية والتزام ،الا بعض الحالات النادرة وفي الغالب يستخدم معهم المسؤول اسلوب الحوار والارشاد

أما الحديث عن مفهوم الإبداع ونظريته له داخل المؤسسة فقد أجاب عن ذلك بقوله :هو التفنن في العمل ،إضافة لمسة خاصة في إطار إمكانيات خاصة ،جو مريح .معاملة خاصة لكن أي أن ذلك محدود بحكم أن العامل المتعاقد (المستخلف) يتقاضى أجر زهيد لايشجعه على الإبداع وإن كان فهو محدود جدا وكل متعاقد يقوم بالمستوى الأدنى من المهام في العمل ،على سبيل المثال لاالاحصر قد أجد هذا النوع من الإبداع عند العمال المهنيين والذي يمس أسلوب العمل كطريقة الاعتناء بنباتات الزينة، طريقة قصها والتفنن في إبرازها في شكل جميل .

فيما تعلق بقيام هؤلاء المتعاقدين بتقديم اقتراحات وأفكار جديدة وإمكانية تشجيعهم من طرف المسؤول فقد أجاب على ذلك بقوله : لم يسبق وأن قدموا اقتراحا أو فكرة جديدة حتى أن فترة العقد جد قصيرة بالقدر الذي تساعده على فهم المؤسسة وكيفية العمل فيها والقيام بالمهام لذلك فإن قيامهم بذلك جد محدود رغم أن المسؤول هو من الأشخاص الذين يشجعون على ذلك وممن يمنح فرصة لمن يريد تقديم الأفضل .

وبالإضافة على ماتم ذكره فجاببي على سؤالك إذا ماكان إلتزام العمال ومثابرتهم في العمل يؤثر على إبداعهم فإنني لأرى أن ضرورة الإلتزام بأوقات الدخول والخروج هو الأساس للإبداع فالإبداع والمثابرة في العمل يتمثل في السرعة في اتقان العمل وانجازه ، المبادرة في العمل حتى خارج أوقات العمل هو جزء من الإبداع ،كما أنني لأرى في الحضور الشكلي والمنتظم إلى العمل هو أساس للانضباط والإلتزام والانجاز الحضور الشكلي ليس أساس الإبداع .

في الأخير مايمكنك قوله عن الجديد الذي أضافته هاته الفئة في مجال العمل ؟بخصوص هذا السؤال فإن لهذه الفئة عطاء كبير مقارنة بالدائمين خاصة المتعاقد الجديد لديه رغبة كبيرة في العمل وربما بوجه التحديد لدى المستخلفين وذلك كسببا لعدم فسخ العقد أو تمديده أو للحصول على عقد جديد .

المقابلة رقم 03: (س .م، 49سنة مدير ثانوية، 25سنة خبرة)بتاريخ 2022/7/19 على الساعة 13:00:مدة المقابلة 30دقيقة.

من خلال المقابلة التي أجريناها مع مدير هذه الثانوية والتي تعتبر من أبرز الثانويات التي تمتلك مكانة اجتماعية كبيرة لما لها من سيرة علمية وعملية حسنة مما يجعلها مكان استقطاب للكثير من العمال وقد صرح المدير في إطار ذلك على أن المؤسسة كانت تشغل الكثير من المتعاقدين لكن مع مجيئه بدأ العدد في التناقص بصفة متواصلة إلى أن تم إدماج الكل مع سياسة الإدماج الأخيرة ،وخلال هذا العام الدراسي فقد كانت المؤسسة تشغل 6 متعاقدين ،في صيغة الإدماج المهني و3استخلاف أي أستاذتان وأستاذ في إطار استخلاف على منصب شاغر و عطلة أمومة.

عند الحديث عن المتعاقدين ففي الغالب نقوم بتكليفهم بعدة مهام وكل المتعاقدين خاصة الإدماج المهني كانوا يشغلون مناصب إما في المكتبة ،الأمانة،مع المصالح الإقتصادية ،مع مستشارة التوجيه والارشاد المهني ،الرقابة .

في خصوص الحديث عن علاقة هؤلاء المتعاقدين بالعمل فليدهم اهتمام لدرجة كبيرة بالعمل وذلك بسبب الرغبة في العمل وهذا يظهرغالبا عند المستخلفين أما الآخرين فرغبتهم في العمل يمكن أن أربطها على حسب رأبي الشخصي أنه مجرد عمل على أمل الإدماج وفي الغالب لديهم حماس منقطع النظير بالمقارنة من العامل الدائم هذا ملاحظ خاصة عند المستخلفين وبعض المتعاقدين حيث أنني أجيد بمتعاقدة كانت تشغل منصب في الأمانة والتي أراها مثالا للعمل الجاد والتفاني حيث أعبّر على ذلك بأنها هي التي تحتوي كل العاملين الآخرين .

بخصوص سؤالك هذا وتدعيما لإجابتي السابقة ففي الغالب هناك شخص يوازن بين مختلف المتعاقدين في حالة نشوء بعض المشاكل المتعلقةبالعمل وهذا الشخص هي تلك المتعاقدة التي ذكرتها سابقا وفي الغالب تتمثل هذه المشاكل في بروز نوع من الإتكالية،أما بخصوصي أنا لا توجد إشكالات كبرى سوى ماتعلق ببعض الظروف الخاصة ببعض المتعاقدات التي أجد نفسي معها وإن صح القول غالبا أمارس نوعا من المساعدة أو الحماية الإجتماعية والتغافل أمام المبررات والأعذار الكثيرة عند الغياب .

أما ماتعلق بسؤالك حول الفروقات الموجودة بين الجنسين فإنني أرى فرقا كبيرا بينهم رغم أن المؤسسة تشغل أكبر عددا أكبر من الإناث في مقابل العدد المحتشم من الذكور ، فالذكور أحسن من ناحية العمل ويظهر ذلك في ألتزامهم من ناحية قلة العطل المرضية والتأخرات عكس الإناث بحكم الظروف الخاصة بحكم أنهم ربوات بيوت ولديهن الكثير من الإلتزامات العائلية .

فيما يتعلق بسياسة الدولة في مجالات التشغيل فقد جعلت بالفعل من هؤلاء العمال يتخذون موقفا سلبيا

من العمل خاصة أن تشغيل النساء في بعض المجالات فالمرأة لديها التزامات الامر الذي يصعب من عملية التوفيق بينها بحيث يؤثر على مردودها ونقص الأداء وهذا مايعكسه واقعنا المعاش بالفعل.

فيما يخص تفضيل المتعاقدين العمل في قطاع التربية مقارنة بباقي القطاعات فهذا لتناسب المكان للعنصر الأنثوي ،توفر الأماكن في قطاع التربية على غرار الأماكن الأخرى .

والآن للتنقل للحديث عن علاقة المتعاقد بالمؤسسة (الزملاء ،الرؤساء)؟ في الواقع العلاقة على العموم هي علاقة حسنة يمكن أن تتعدى لقولي أنها جيدة خاصة فيما بينهم بصفة أساسية فهم في الغالب يفضلون التعاون فيما بينهم خاصة ماتعلق بإنجاز المهام بحكم الاشتراك فيها ففي كثير من الاحيان أجد تلك المتعاقدة هي التي تخلق نوعا من التفاهم على العمل وحل مختلف مشاكلهم ،يعني يمكن أن أسميه بالعنصر الماص لمختلف مشكلات المتعاقدين ،لكن بعد إدماجها ظهرت الكثير من المشكلات بين المتعاقدين كالاتكالية ،الغيابات المتكررة عدم استكمال المهام الموكلة لدرجة أنهم لاينكرون بموعد إرسال جداول الحضور اليومية الخاصة بهم .

أما ماتعلق بزملائهم الدائمين بالعمل فهي علاقة تكامل لاعتبارات معينة على سبيل المثال أمل الإدماج المهني في مناصبهم أو لتجنب الخصم من الأجر .

بخصوص مايمكنني قوله بالأعمال الإضافية لصالح الزملاء فهو نادر الحدوث فهم كثيرا ما يتهربون حتى من انجاز أعمالهم فهم يفضلون العمل بنصف دوام على أساس أن الاجر لايتناسب مع العمل بدوام كامل،الرغبة في تقاسم الأعمال مع الزملاء وإن تم تكليفهم بهذا والذي يكون في العادة خلال المناسبات المدرسية فإن ذلك يشكل نوعا من الإكراه .

بخصوص مايمكنني قوله حول قيم العمل التي تسعى المؤسسة إلى نشرها وسط العاملين هي :الانضباط خاصة لدى الأستاذ فهو القدوة الحسنة للتلميذ كما أن المدير أيضا قدوة للأستاذ والعلاقة هي علاقة التكامل ،لكن ما يظهر لي خلال عملي في هذه المؤسسة فإن نظرتي للعاملين فيها بصفة عامة اتجاه تمثلاتهم لهذه القيم فهي منعدمة أو ضعيفة ففي الغالب هناك نوع من الصراع فيما بينهم وبوجه التحديد مع أمانة المدير فيما تعلق بالخصومات وهذا الصراع خلقه العمل النقابي للأساتذة الذين يرون أنهم مظلومين في مختلف الجوانب التربوية ،نبذ الانضباط والتحجج بمختلف الظروف الأسرية والاجتماعية.فمن اللازم أو الواجب كان لمثل هذه السلوكات ألا توجد في مثل هذه المؤسسات التي يمكن أن أسميها بالريفية بحكم أن مجتمعاتها تتميز بنوع من التضامن والتكافل الاجتماعي بحكم العلاقات القربية والعشائرية التي تلغي مختلف الصراعات والعمل على بلوغ

الهدف المشترك إلا أن هناك نوع من التأثير بما يحدث في مؤسسات المدن الكبرى التي تفتقد للروابط الاجتماعية والقربانية والعشائرية والتي تسهم في ظهور مختلف أنواع الصراعات

وكل مايمكنني فعله اتجاه هذه التصرفات هو اللجوء إلى الاستفسار ثم القيام بعملية التوجيه والتكوين خاصة للعامل الجديد وبعد ذلك اللجوء إلى تطبيق القانون في حالة عدم الاستجابة .

والآن أريد أن أوجه لك سؤالاً عن مفهوم الإبداع داخل المؤسسة وكيف تنظر إليه ؟ في خصوص هذا المجال فإن الإبداع هو نوع من تثمين للمعارف والمعرفة في مختلف المجالات خاصة الجانب المعلوماتي إلا أنه محدود جداً لدى مختلف الأطراف التربوية وغير موجود عند المتعاقدين العاملين بحكم الظروف الخاصة التي يعيشونها خاصة هؤلاء التي تشغلهم المؤسسة، وهي حالة نادرة جداً إلا من خلال ماتم ذكره عن تلك المتعاقد التي أسف جداً لخسارة المؤسسة لها وفي نفس الوقت جد فرح لأنه تم إدماجها في منصب يتناسب وقدراته العملية والعلمية التي يمكن ان اقول هي التي تقدم اقتراحات في مجال العمل تكون بالشيء لدي ، وبطبيعة الحال أقوم بتشجيعها على ذلك .

وأضافة على ذلك أقم مثالا عن مفهوم الابداع عن العمل في المؤسسة وهو الإقتراح والتجسيد الفعلي للفكرة التي قدمها مشرف التربية ، حيث قام بإنجاز جرس إلكتروني يقوم بالتأشير على كل تلميذ بدل سجل المناداة اليومي وفي الأخير تتحصل على تعداد التلاميذ الحاضرين والغائبين في ظرف وجيز ، إلا أن الإبداع في هاته المؤسسة مربوط بالاحتفاظ التي تشهده .

في الأخير مايمكنك قوله عن الجديد الذي أضافته هاته الفئة في مجال العمل ؟ بخصوص هذا السؤال فإن لهذه الفئة عطاء كبير مقارنة بالدائمين خاصة المتعاقد الجديد لديه رغبة كبيرة في العمل وربما بوجه التحديد لدى المستخلفين وذلك كسببا لعدم فسح العقد أو تمديده أو للحصول على عقد جديد .

المقابلة رقم 04: (ز.ي، 49 سنة مديرة ثانوية، 25 سنة خبرة) بتاريخ 2022/7/19 على الساعة 10:00: مدة المقابلة 30 دقيقة.

من خلال المقابلة التي أجريناها مع مدير هذه الثانوية وقد صرح المدير في إطار ذلك على أن المؤسسة كانت تشغل الكثير من المتعاقدين لكن مع مجيئه بدأ العدد في التناقص بصفة متواصلة إلى أن تم إدماج الكل مع سياسة الإدماج الأخيرة ، وخلال هذا العام الدراسي فقد كانت المؤسسة تشغل 6 متعاقدين ، في صيغة الإدماج المهني و3 استخلاف عطلة أمومة ومتعاقدين على على منصب شاغر .

عند الحديث عن المتعاقدين ففي الغالب نقوم بتكليفهم بعدة مهام وكل المتعاقدين خاصة الادماج المهني كانوا يشغلون مناصب إما في المكتبة ، الأمانة ، مع المصالح الإقتصادية ، المخبر والرقابة .

في خصوص الحديث عن علاقة هؤلاء المتعاقدين بالعمل فليدهم اهتمام لدرجة كبيرة بالعمل وذلك بسبب الرغبة في العمل وهذا يظهر غالباً عند المستخلفين أما الآخرين فرغبتهم في العمل يمكن أن أربطها على حسب رأيي الشخصي أنه مجرد عمل على أمل الإدماج وفي الغالب لديهم حماس منقطع النظير بالمقارنة من العامل الدائم هذا ملاحظ خاصة عند المستخلفين وبعض المتعاقدين

وبخصوص سؤالك هذا وتدعيما لإجابتي السابقة لاتوجد إشكالات كبرى معي سوى ماتعلق ببعض الظروف الخاصة ببعض المتعاقدات التي أجد نفسي معها وإن صح القول غالبا أمارس نوعا من السلطة التقديرية قصد فرض نوع من الانضباط خاصة عند الغيابات الكثيرة، اسناد المهام .

أما ماتعلق بسؤالك حول الفروقات الموجودة بين الجنسين فإني أرى فرقا كبيرا بينهم فالذكور أحسن من ناحية العمل ويظهر ذلك في التزامهم من ناحية قلة العطل المرضية والتأخرات عكس الإناث بحكم الظروف الخاصة بحكم أنهن ربات بيوت ولديهن الكثير من الإلتزامات العائلية على الرغم من وجود نوع من التفان والالتقان في العمل من طرفهن.

فيما يتعلق بسياسة الدولة في مجالات التشغيل فقد جعلت بالفعل من هؤلاء العمال يتخذون موقفا سلبيا من العمل خاصة من حيث الانضباط والتزام فالنساء كثيرات الغياب بحكم الإلتزامات الأسرية.

فيما يخص تفضيل المتعاقدين العمل في قطاع التربية مقارنة بباقي القطاعات فهذا لتناسب المكان للعنصر الأنثوي ،توفر الأماكن في قطاع التربية على غرار الأماكن الأخرى .

والآن للتنقل للحديث عن علاقة المتعاقد بالمؤسسة (الزملاء ،الرؤساء)؟ في الواقع العلاقة على العموم هي علاقة حسنة يفضلون التعاون فيما بينهم خاصة ماتعلق بإنجاز المهام بحكم الاشتراك فيها أما ماتعلق بزملائهم الدائمين بالعمل فهي علاقة تكامل لاعتبارات معينة على سبيل المثال أمل الإدماج المهني في مناصبهم أو لتجنب الخصم من الأجر رغم وجود بعض النزاعات التي تتخلل فترات العمل .

بخصوص مايمكنني قوله حول قيم العمل التي تسعى المؤسسة إلى نشرها وسط العاملين هي :الانضباط خاصة لدى الأستاذ فهو القدوة الحسنة للتلميذ لكن ما يظهر لي خلال عملي في هذه المؤسسة فإن نظرتي للعاملين فيها بصفة عامة اتجاه تمثلاتهم لهذه القيم فهي منعدمة أو ضعيفة فهناك نوع من نبذ للإنضباط والتحجج بمختلف الظروف الأسرية والاجتماعية، وكل مايمكنني فعله اتجاه هذه التصرفات هو اللجوء إلى الاستسارثم الخصم .

والآن أريد أن أوجه لك سؤالا عن مفهوم الإبداع داخل المؤسسة وكيف تنتظر إليه ؟ في خصوص هذا المجال فإن الإبداع هو تقديم الجديد في مختلف المجالات إلا أنه محدود جدا لدى مختلف الأطراف التربوية وغير موجود عند المتعاقدين العاملين بحكم الظروف الخاصة التي يعيشونها خاصة هؤلاء التي تشغلهم المؤسسة سوى ملاحظته عند بعض المستخلفات، وهي حالة نادرة جدا ،وبطبيعة الحال أقوم بتشجيعها على ذلك .

في الأخير مايمكنك قوله عن الجديد الذي أضافته هاته الفئة في مجال العمل؟ بخصوص هذا السؤال فإن لهذه الفئة عطاء كبير مقارنة بالدائمين خاصة المتعاقد الجديد لديه رغبة كبيرة في العمل وربما بوجه التحديد لدى المستخلفين وذلك كسببا لعدم فسح العقد أو تمديده أو للحصول على عقد جديد .

المقابلة رقم 05: (ز.ع، 49 سنة مدير ابتدائية، 20 سنة خبرة) بتاريخ 2022/9/04 على الساعة 10:00: مدة المقابلة 30 دقيقة.

من خلال المقابلة التي أجريناها مع مدير هذه الابتدائية صرح المدير في إطار ذلك على أن المؤسسة تشغل 5 متعاقدين ، 3 في صيغة الإدماج المهني و2 استخلاف على عطة أمومة لمدة 3 أشهر .

عند الحديث عن المتعاقدين ففي الغالب نقوم بتكليفهم بعدة مهام وكل المتعاقدين خاصة الادماج المهني كانوا يشغلون مناصب إما في المكتبة ، كعض المهام الإدارية ،مهام تربية كمساعدة الأساتذة ،تنظيم التلاميذ .

أما بخصوص الحديث عن علاقة هؤلاء المتعاقدين بالعمل فهي علاقة جيدة مع حب للمهام وتقبل .

وفي الحديث على ماذا واجهته مشاكل معهم فقد أجاب على النحو التالي :شخصيا لا توجد مشاكل معهم وعلاقتي طيبة معهم كما أضاف أن غالبية المتعاقدين الذي يشغلهم هم إناث وحسب رأيه فهو يرى أن هناك فروقات بين الإناث والذكور تجاه العمل خاصة فيما تعلق بالمعاملة باعتبار معاملة الذكر تختلف عن الأنثى وذلك خلال إجابته على سؤال يعمل لديك عمال من كلا الجنسين في إطار هذه العقود ،هل هناك فرق بينهم في علاقتهم بالعمل ؟ماهو السبب وراء ذلك في تقديرك ؟

فيما يخص سؤال سياسة الدولة في مجالات التشغيل وإن كانت جعلت من هؤلاء العمال يتخذون موقفا سلبيا

من العمل فقد أكد على ذلك بقوله :نعم فيما يخص تكليف بعض المدرء بساعات العمل بالعمل مقارنة بساعات العمل ،وفيما يخص سؤال حول تفضيل المتعاقدين العمل في قطاع التربية مقارنة بباقي القطاعات فحسب رأيه يرتبط ذلك بتوفر المناصب

أما متعلق بعلاقة المتعاقد بالمؤسسة (الزملاء ،الرؤساء) فقد كان رده كالتالي :معي جيدة فيما بينهم ومعي وفي الحديث عن وجود مهام مشتركة بين العمال الدائمين والمتعاقدين في إنجاز الأعمال وحول علاقتهم بهم وكيف يقيم ذلك فقد أجاب : بطبيعة الحال هناك مهام مشتركة بحكم أن العمل التربوي مكمل للآخر وفي نفس السياق فقد أفاد بأنهم يقومون بمساعدة زملائهم وإنجاز أعمال إضافية لصالحهم لكن دون تحمل مسؤولية العمل الموكل للآخر ،ليضيف على ذلك بأنه يقوم بتكليفهم بأعمال إضافية في بعض الأحيان خاصة في المناسبات والأمر الضرورية والمستعجلة .

وفي سياق الحديث عن مفهوم الابداع ونظرته عنه داخل المؤسسة فقد أشار إلى أن الإبداع هو تقويم الاعوجاج وطريقة التعامل مع المشاكل بطريقة جديدة تختلف عن الطريقة الكلاسيكية في الجانب الإيجابي والخروج عن المألوف والتقليدي، وأكد على أن غالبية المتعاقدين الذين يشتغلون لديه يقومون باقتراح أفكار جديدة تخص مثلا طرق التنظيم والتخطيط للعمل ، لأن ذلك يساعدهم على تقديم عمل جيد بم يجعله يكتشف .

وبخصوص الجديد الذي أضافته هذه الفئة في مجال العمل فقد عبر عن ذلك بقوله :

أعانت الكثير من المدرء في المدارس الابتدائية في تأدية أعمالهم .

المقابلة رقم:06(ز.س)،34 سنة مديرة ابتدائية،12 سنة خبرة) بتاريخ 2022/9/5 على الساعة 10:00:مدة المقابلة 30 دقيقة.

من خلال المقابلة التي أجريناها مع مديرة هذه الابتدائية صرحت في إطار ذلك على أن المؤسسة تشغل متعاقدين في صيغة الإدماج المهني

عند الحديث عن المتعاقدين ففي الغالب نقوم بتكليفهم بعدة مهام حيث كانوا يشغلون عدة مناصب ، كـبعض المهام الإدارية ،مهام تربوية كمساعدة الأساتذة ،تنظيم التلاميذ .

أما بخصوص الحديث عن علاقة هؤلاء المتعاقدين بالعمل فهي علاقة جيدة مع حب للمهام وتقبل .

وفي الحديث على ماذا واجهته مشاكل معهم فقدأجاب على النحو التالي :شخصيا لا توجدمشاكل معهم وعلاقتي طيبة معهم كما أضافت أن غالبية المتعاقدين الذي تشغلهم هم إناث وحسب رأيه فهو يرى أن هناك فروقات بين الإناث والذكور تجاه العمل خاصة فيما تعلق بالمعاملة وذلك خلال إجابتها على سؤال يعمل لديك عمال من كلا الجنسين في إطار هذه العقود ،هل هناك فرق بينهم في علاقتهم بالعمل ؟ماهو السبب وراء ذلك في تقديرك ؟

فيما يخص سؤال سياسة الدولة في مجالات التشغيل وإن كانت جعلت من هؤلاء العمال يتخذون موقفا سلبيا

من العمل فقد أكد على ذلك بقوله :نعم خاصة مع سياسة الإدماج الأخيرة التي نراها كنوع من الظلم والإجحاف في حق هؤلاء العمال .

أما ماتعلق بعلاقة المتعاقد بالمؤسسة (الزملاء ،الرؤساء) فقد كانت ردها كالتالي :جيدة معي وفيما بينهم وفي الحديث عن وجود مهام مشتركة بين العمال الدائمين والمتعاقدين في إنجاز الأعمال وحول علاقتهم بهم وكيف يقيم ذلك فقد أجاب : بطبيعة الحال هناك مهام مشتركة بحكم أن العمل التربوي مكمل للآخر وفي نفس السياق فقد أضافت أن العمل بينهم عمل تناوبي بمايعكس ضرورة وجود مساعدة بينهم مع تقديم الأعمال الإضافية كما أشادت بهن من حيث العمل وجديتهن وتقانيهن فيه .

وفي سياق الحديث عن مفهوم الابداع ونظرتة عنه داخل المؤسسة فقد أشار إلى أن الإبداع غير موجود ومحدود في المؤسسة على الرغم من قيام هاتين المتعاقدتين باقتراح بعض الأفكار الجديدة تخص مثلا طرق التنظيم والتخطيط للعمل،فعدم وجود إمكانيات عدم وجود الرغبة عن الكثير من العمال بما فيهم المتعاقدين هو من بين الاسباب التي تحول تجاه ذلك ،كما أضافت أن الإبداع هو طريقة التعامل مع المشاكل بطريقة جديدة تختلف عن الطريقة الكلاسيكية في الجانب الإيجابي والخروج عن المألوف والتقليدي

وبخصوص الجديد الذي أضافته هذه الفئة في مجال العمل فقد عبرعن ذلك بقوله :

أعانت الكثير من المدراء في المدارس الابتدائية في تأدية أعمالهم .

المقابلة رقم 07 : (م.ك. 50 سنة مدير متوسطة، 25 سنة خبرة) بتاريخ 2022/9/6 على الساعة 10:00 :مدة المقابلة 30 دقيقة.

من خلال المقابلة التي أجريناها مع المدير فقد صرح لنا أن المؤسسة قد شغل 12متعاقدات في الإدماج المهني و 3 أستاذات مستخلفات على عطة أمومة وعطلة مرضية .

وفي الحديث عن ما يمكنه قوله حول علاقة المتعاقدين بالعمل وكيف يقيم أدائهم فقد أجاب : حسنة على العموم مع وجود بعض النزاعات الشخصية إلا أن البعض من المستخلفين الذين مروا على المؤسسة لديهم صعوبات في البداية إلا أن لديهم إمكانيات جيدة إذا ما قورنوا بالدائمين.

وقد صرح على أن العلاقة التي تسود بينهم هي حسنة على العموم معه و مع الزملاء والعمل على حد السواء على الرغم من وجود بعض سوء التفاهم في بعض الحالات ،أما فيما يخص بعلاقة الجنسين بالعمل والفروقات الموجودة بينهم خاصة أنه في الغالب المؤسسة تستقطب عنصر الإناث أكثر حيث علق بقوله : لا توجد فروقات فطبيعة الشخص ومبادئه هي التي تحكم علاقته بالعمل على الرغم من أنني أفضل العنصر الذكري من ناحية التعامل وكثرة غياب الإناث بالنظر لظروفهن.

وفي إجابته عن سؤال سياسة الدولة في مجالات التشغيل إن كانت جعلت من هؤلاء العمال يتخذون موقفا سلبيا من العمل فقد أكد أن لدى الكثير نظرة سلبية اتجاه التعاقد على اعتبار ليس منصب دائم فسنوات العمل لا تحتسب في الخبرة خاصة للذين تم ادماجهم أو في مختلف مسابقات التوظيف خاصة في الآونة الأخيرة واللجوء إلى التعاقد كحاجة لا بديلة له .

أما ما يخص تفضيل المتعاقدين العمل في قطاع التربية مقارنة بباقي القطاعات فقد صرح بقوله : التعاقد في المؤسسات الاقتصادية ينتهي خاصة إذا ما قورن بالأداء أما المؤسسات التربوية يتجدد لأجل الإدماج على أنه مجرد خبرة لمنصب دائم كما أن هذا القطاع أنسب للعنصر الأنثوي.

أما السؤال الخاص بعلاقة التعاقد بالمؤسسة (الزملاء ،الرؤساء)؟ فقد صرح على أنها علاقة حسنة إلا أنه في بعض الأحيان يوجد بعض سوء التفاهم لكن لم يرقى لدرجة أن يعكس نوعا من الصراع ،في حين أن المستخلف يرى أن فترة عمله محدودة ويجب عليه أن لا يثير المشاكل لأجل منصب آخر أو عقد جديد حيث أضاف أن كلا العمال تربطهم مهام مشتركة في انجاز العمل التربوي والعلاقة بينهم هي علاقة تفاهم في انجاز ذلك رغم وجود نوع من التحيز وعدم التفاهم مع البعض منهم ،مشيرا فيما بعد على أن المؤسسة تسعى إلى نشر كل من القيم التالية في أوساطهم وهي :الانضباط والمبادرة والعمال حسب نظره متمثلين لهاته القيم فهم تقبلوها بكل طواعية والتزام ،إلا بعض الحالات النادرة وفي الغالب يستخدم معهم المسؤول أسلوب الحوار والارشاد أو طريقة الاستفسار والخصم.

أما الحديث عن مفهوم الإبداع ونظرة له داخل المؤسسة فقد أجاب عن ذلك بقوله : إضافة لمسة خاصة في إطار إمكانيات خاصة ،جو مريح، معاملة خاصة لكن ذلك محدود بحكم أن العامل المتعاقد يتقاضى أجر زهيد لا يشجعه على الإبداع وإن كان فهو محدود جدا وكل متعاقد يقوم بالمستوى الأدنى من المهام في العمل مع اتخاذ الغياب ذريعة في بعض الأحيان للتهرب من بعض المهام .

فيما تعلق بقيام هؤلاء المتعاقدين بتقديم اقتراحات وأفكار جديدة وإمكانية تشجيعهم من طرف المسؤول فقد أجاب على ذلك بقوله : لم يسبق وأن قدموا اقتراحا أو فكرة جديدة .

في الأخير مايمكنك قوله عن الجديد الذي أضافته هاته الفئة في مجال العمل؟بخصوص هذا السؤال فقد قدمت هذه الفئة إضافة للمؤسسات على اختلاف تخصصاتها.

المقابلة رقم08:(ش.ن45سنة مدير متوسطة،20سنة خبرة)بتاريخ2022/9/7 على الساعة 10:00:مدة المقابلة 15دقيقة.

من خلال المقابلة التي أجريناها مع مدير هذه المتوسطة فقد كانت المؤسسة تشغل 6 متعاقدين ،في صيغة الادماج المهني و3استخلاف على عطلة أمومة خلال السنة الدراسية السابقة حيث تم إدماجهن كلهن .

عند الحديث عن المتعاقدين ففي الغالب نقوم بتكليفهم بعدة مهام وكل المتعاقدين خاصة الادماج المهني كانوا يشغلون مناصب إما في المكتبة ،الأمانة،مع المصالح الإقتصادية ، الرقابة .

في خصوص الحديث عن علاقة هؤلاء المتعاقدين بالعمل فقد صرح أنه خلال السنة وبحكم أنه جديد في المؤسسة فلم يأخذ فكرة معمقة عنهم وعلى الرغم من ذلك فإنه يمكن القول أن علاقتهم حسنة

أما ماتعلق بسؤالك حول الفروقات الموجودة بين الجنسين فإنني أرى فرقا كبيرا بينهم رغم أن المؤسسة تشغل عددا أكبر من الإناث في مقابل العدد المحتشم من الذكور ، فالذكورأحسن من ناحية العمل ويظهر ذلك في ألتزامهم من ناحية قلة العطل المرضية والتأخرات عكس الإناث بحكم الظروف الخاصة بحكم أنهن ربات بيوت ولديهن الكثير من الإلتزامات العائلية .

فيما يتعلق بسياسة الدولة في مجالات التشغيل فقد جعلت بالفعل من هؤلاء العمال يتخذون موقفا سلبيا

من العمل خاصة عند النساء ،فالمراة لديها التزامات الأمر الذي يصعب من عملية التوفيق بينها بحيث يؤثر على مردودها ونقص الأداء واتخاذ عدم ضرورة وجودها اليومي في المؤسسة ذريعة مقابل الأجر الزهيد.

فيما يخص تفضيل المتعاقدين العمل في قطاع التربية مقارنة بباقي القطاعات فهذا لتناسب المكان للعنصر الأثنوي ،توفر الأماكن في قطاع التربية على غرار الأماكن الأخرى .

والآن لننتقل للحديث عن علاقة المتعاقد بالمؤسسة (الزملاء ،الرؤساء)؟ في الواقع العلاقة على العموم هي علاقة حسنة يمكن أن تتعدى لقولي أنها جيدة خاصة فيما بينهم بصفة أساسية فهم في الغالب يفضلون التعاون فيما بينهم خاصة ماتعلق بإنجاز المهام بحكم الاشتراك فيها،أما ماتعلق بزملائهم الدائمين بالعمل فهي علاقة تكامل لاعتبارات معينة على سبيل المثال أمل الإدماج المهني في مناصبهم أو لتجنب الخصم من الأجر .

بخصوص مايمكنني قوله بالأعمال الإضافية لصالح الزملاء فهو نادر الحدوث سوى ماتم تكليفهم بهذا والذي يكون في العادة خلال المناسبات المدرسية.

بخصوص مايمكنني قوله حول قيم العمل التي تسعى المؤسسة إلى نشرها وسط العاملين هي :الانضباط خاصة لدى الأستاذ فهو القدوة الحسنة للتلميذ كما أن المدير أيضا قدوة للأستاذ والعلاقة هي علاقة التكامل ،لكن ما يظهر لي خلال عملي في هذه المؤسسة فإن نظرتي للعاملين فيها بصفة عامة اتجاه تمثلاتهم لهذه القيم فهي منعدمة أو ضعيفة نتيجة التحجج بمختلف

الظروف الأسرية والاجتماعية. فمن اللازم أو الواجب كان لمثل هذه السلوكيات ألا توجد في مثل هذه المؤسسات وكل مايمكنني فعله اتجاه هذه التصرفات هو اللجوء إلى الإستفسار .

والآن أريد أن أوجه لك سؤالاً عن مفهوم الإبداع داخل المؤسسة وكيف تنظر إليه ؟ في خصوص هذا المجال فإن الإبداع هو نوع من تسمين للمعارف والمعرفة والعمل بإتقان وتقان إلا أنه محدود جداً لدى مختلف الأطراف التربوية وغير موجود عند المتعاقدين العاملين بحكم الظروف الخاصة التي يعيشونها خاصة هؤلاء التي تشغلهم المؤسسة، وهي حالة نادرة، وفيما تعلق بقيام هؤلاء المتعاقدين بتقديم اقتراحات وأفكار جديدة وإمكانية تشجيعهم من طرف المسؤول فقد أجاب على ذلك بقوله : لم يسبق وأن قدموا اقتراحاً أو فكرة جديدة على الرغم من حبي لذلك .

في الأخير مايمكنك قوله عن الجديد الذي أضافته هاته الفئة في مجال العمل ؟ بخصوص هذا السؤال فقد قدمت هذه الفئة إضافة للمؤسسات على اختلاف تخصصاتها .

المقابلة رقم 09: (ك.ي.63 سنة مدير متوسطة، 32 سنة خبرة) بتاريخ 2022/9/7 على الساعة 10:00: مدة المقابلة 30 دقيقة.

من خلال المقابلة التي أجريناها مع مدير هذه المتوسطة فقد كانت المؤسسة تشغل 8 متعاقدين في صيغة الإدماج المهني و3 استخلاف أي أستاذتان حيث تم إدماجهن كلهن .

عند الحديث عن المتعاقدين ففي الغالب نقوم بتكليفهم بعدة مهام وكانوا يشغلون مناصب إما في المكتبة ، الأمانة، مع المصالح الإقتصادية ، الرقابة .

في خصوص الحديث عن علاقة هؤلاء المتعاقدين بالعمل فقد صرح أن علاقتهم حسنة فهم يقومون بإنجاز عملهم في حدود ماتم تكليفه بهم .

أما ماتعلق بسؤالك حول الفروقات الموجودة بين الجنسين فإنني أرى فرقا كبيراً بينهم رغم أن المؤسسة تشغل عدداً أكبر من الإناث في مقابل العدد المحتشم من الذكور ، فالذكور أحسن من ناحية العمل ويظهر ذلك في التزامهم من ناحية قلة العطل المرضية والتأخرات عكس الإناث بحكم الظروف الخاصة بحكم أنهم ربات بيوت ولديهن الكثير من الإلتزامات العائلية .، وجود الغيرة بينهم الأمر الذي يساهم في وجود نزاعات بينهم .

فيما يتعلق بسياسة الدولة في مجالات التشغيل فقد جعلت من هؤلاء العمال يتخذون موقفاً سلبياً

من العمل خاصة مع سياسة الإدماج الأخيرة التي مست في البداية البعض دون الآخر مما أحبط دافعتهم

فيما يخص تفضيل المتعاقدين العمل في قطاع التربية مقارنة بباقي القطاعات فهذا لتناسب المكان للعنصر الأنثوي ، توفر الأماكن في قطاع التربية على غرار الأماكن الأخرى .

والآن لننتقل للحديث عن علاقة المتعاقدين بالمؤسسة (الزملاء ، الرؤساء) ؟ في الواقع العلاقة على العموم هي علاقة حسنة فيما بينهم بصفة أساسية فهم في الغالب يفضلون التعاون فيما بينهم خاصة ماتعلق بإنجاز المهام بحكم الإشتراك فيها، أما ماتعلق

بزملائهم الدائمين بالعمل فهي علاقة تكامل لاعتبارات معينة على سبيل المثال أمل الإدماج المهني في مناصبهم أو لتجنب الخصم من الأجر على الرغم من وجود سوء التفاهم ،عدم الرغبة مع بعض الزملاء حتى ولو تم تكليفهم بذلك ،التهرب من بعض المهام وقبول ذلك منهم بسبب الخوف من الخصم .

بخصوص مايمكنني قوله بالأعمال الإضافية لصالح الزملاء فهو نادر الحدوث سوى ماتم تكليفهم بهذا والذي يكون في العادة خلال المناسبات المدرسية.

بخصوص مايمكنني قوله حول قيم العمل التي تسعى المؤسسة إلى نشرها وسط العاملين هي :الانضباط والعلاقة هي علاقة التكامل ،لكن ما يظهر لي خلال عملي في هذه المؤسسة فإن نظرتي للعاملين فيها بصفة عامة اتجاه تمثلاتهم لهذه القيم فهي منعدمة أو ضعيفة نتيجة التحجج بمختلف الظروف الأسرية والاجتماعية،التهرب من بعض المهام،وكل مايمكنني فعله اتجاه هذه التصرفات هو اللجوء إلى الاستفسار والخصم .

والآن أريد أن أوجه لك سؤالاً عن مفهوم الإبداع داخل المؤسسة وكيف تنظر إليه ؟ في خصوص هذا المجال فإن الإبداع هو نوع من الاضافة الجديدة في مجال العمل إلا أنه محدود جداً لدى مختلف الأطراف التربوية وغير موجود عند المتعاقدين العاملين بحكم الظروف الخاصة التي يعيشونها خاصة هؤلاء التي تشغلهم المؤسسة،وهي حالة نادرة،و فيما تعلق بقيام هؤلاء المتعاقدين بتقديم اقتراحات وأفكار جديدة وإمكانية تشجيعهم من طرف المسؤول فقد أجاب على ذلك بقوله : لم يسبق وأن قدموا اقتراحاً أو فكرة جديدة .

في الأخير مايمكنك قوله عن الجديد الذي أضافته هاته الفئة في مجال العمل ؟بخصوص هذا السؤال فقد قدمت هذه الفئة إضافة للمؤسسات على اختلاف تخصصاتها.

المقابلة رقم 10: (ب.ي 47سنة مديرتانوية،25سنة خيرة) بتاريخ 2022/9/10 على الساعة 13:00:مدة المقابلة 30دقيقة.

من خلال المقابلة التي أجريناها مع مدير هذه الثانوية وقد صرح المدير في إطار ذلك على أن المؤسسة كانت تشغل الكثير من المتعاقدين لكن مع مجيئه بدأ العدد في التناقص بصفة متواصلة إلى أن تم إدماج الكل مع سياسة الإدماج الأخيرة ،وخلال هذا العام الدراسي فقد كانت المؤسسة تشغل متعاقدين،في صيغة الإدماج المهني.

عند الحديث عن المتعاقدين ففي الغالب نقوم بتكليفهم بعدة مهام وكل المتعاقدين خاصة الإدماج المهني كانوا يشغلون مناصب إما في المكتبة ،الأمانة،مع المصالح الإقتصادية ،المخبر والرقابة .

في خصوص الحديث عن علاقة هؤلاء المتعاقدين بالعمل ف لديهم اهتمام لدرجة كبيرة بالعمل وذلك بسبب الرغبة في العمل وبخصوص سؤالك هذا وتدعيماً لإجابتي السابقة لا توجد إشكالات كبرى معي .

أما متعلق بسؤالك حول الفروقات الموجودة بين الجنسين فإنني أرى فرقا كبيرا بينهم فالذكور أحسن من ناحية العمل ويظهر ذلك في التزامهم من ناحية قلة العطل المرضية والتأخرات عكس الإناث بحكم الظروف الخاصة بحكم أنهم ربات بيوت ولديهن الكثير من الإلتزامات العائلية على الرغم من وجود نوع من التقان والالتقان في العمل من طرفهن.

فيما يتعلق بسياسة الدولة في مجالات التشغيل فقد جعلت بالفعل من هؤلاء العمال يتخذون موقفا سلبيا

من العمل خاصة في ظل سياسة الاندماج الاخيرة التي تعد خيرا مماثل على ذلك حيث ساهم ذلك في إحباط دافعيهم .

فيما يخص تفضيل المتعاقدين العمل في قطاع التربية مقارنة بباقي القطاعات فهذا لتناسب المكان للعنصر الأنثوي ،توفر الأماكن في قطاع التربية على غرار الأماكن الأخرى .

والآن لننتقل للحديث عن علاقة المتعاقد بالمؤسسة (الزملاء ،الرؤساء)؟ في الواقع العلاقة على العموم هي علاقة حسنة يفضلون التعاون فيما بينهم خاصة ماتعلق بإنجاز المهام بحكم الاشتراك فيها أما ماتعلق بزملائهم الدائمين بالعمل فهي علاقة تكامل لاعتبارات معينة على سبيل المثال أمل الإندماج المهني في مناصبهم أو لتجنب الخصم من الأجر رغم وجود بعض النزاعات التي تتخلل فترات العمل .

بخصوص مايمكنني قوله حول قيم العمل التي تسعى المؤسسة إلى نشرها وسط العاملين هي :الانضباط وكل مايمكنني فعله اتجاه هذه التصرفات التي لاتحترم ذلك هو اللجوء إلى الحوار معه ثم الاستفسارثم الخصم .

والآن أريد أن أوجه لك سؤالا عن مفهوم الإبداع داخل المؤسسة وكيف تنظر إليه ؟ في خصوص هذا المجال فإن الإبداع هو تقديم الجديد مع إضافة لمسة في مختلف المجالات إلا أنه محدود جدا لدى مختلف الأطراف التربوية وبطبيعة الحال أقوم بتشجيع على ذلك .

في الأخير مايمكنك قوله عن الجديد الذي أضافته هاته الفئة في مجال العمل ؟بخصوص هذا السؤال فإن لهذه الفئة عطاء كبير مقارنة بالدائمين خاصة المتعاقد الجديد لديه رغبة كبيرة في العمل وربما بوجه التحديد لدى المستخلفين وذلك كسببا لعدم فسخ العقدأو تمديده أو للحصول على عقد.

المستخلفات فيما يخص بعلاقة الجنسين بالعمل والفروقات الموجودة بينهم خاصة أنه في الغالب المؤسسة تستقطب عنصر الإناث أكثر حيث علق بقوله : هن جد ملتزمات ولا يغين إلا أن الملاحظ فيه أن الذكور الذين قاموا بالاستخلاف غير متحكمين في القسم وهذا يمكن أن أفسره على أنه نوع من الإهمال أوأن هذا المستخلف ينظر إلى المنصب على أنه مجرد تجربة أداء وحتى الأجر لن يتلقاه في وقته المناسب .

وفي إجابته عن سؤال سياسة الدولة في مجالات التشغيل إن كانت جعلت من هؤلاء العمال يتخذون موقفا سلبيا من العمل فقد أكد أن لدى الكثير نظرة سلبية اتجاه التعاقد على اعتبار ليس منصب دائم فسنوات العمل لا تحتسب في الخبرة خاصة للذين تم ادماجهم أو في مختلف مسابقات التوظيف خاصة في الآونة الأخيرة واللجوء إلى التعاقد كحاجة لابديلة له .

أما ما يخص تفضيل المتعاقدين العمل في قطاع التربية مقارنة بباقي القطاعات فقد صرح بقوله : التعاقد في المؤسسات الاقتصادية ينتهي خاصة إذا ماقورن بالأداء أما المؤسسات التربوية يتجدد لأجل الإندماج أو أكتساب خبرة للمشاركة في مسابقات التوظيف على أنه مجرد خبرة لمنصب دائم كما أن هذا القطاع أنسب للعنصر الانثوي.

أما السؤال الخاص بعلاقة المتعاقد بالمؤسسة (الزملاء ،الرؤساء)؟فقد صرح على أنها علاقة جيدة إلا أنه في بعض الأحيان يوجد بعض سوء التفاهم لكن لم يرقى لدرجة أن يعكس نوعا من الصراع ،لأن المستخلف يرى أن فترة عمله محدودة ويجب عليه أن لا يثير المشاكل لأجل منصب آخر أو عقد جديد حيث أضاف أن كلا العمال تربطهم مهام مشتركة في انجاز العمل التربوي والعلاقة بينهم هي علاقة تفاهم في انجاز ذلك.،فهم في الغالب يقومون بأعمال اضافية لصالح المؤسسة ويتقبلون ذلك سواء بتكليف من المدير أو من تلقاء انفسهم وفي النادر جدا مانجد من يقوم بذلك مكرها ،مشيرا فيما بعد على أن المؤسسة تسعى إلى نشر كل من القيم التالية في أوساطهم وهي :الانضباط . الابداع . إضافة الجديد . المبادرة والعمال حسب نظره متمثلين لهاته القيم فهم تقبلوها بكل طواعية والتزام ،الا بعض الحالات النادرة وفي الغالب يستخدم معهم المسؤول اسلوب الحوار والارشاد

أما الحديث عن مفهوم الإبداع ونظريته له داخل المؤسسة فقد أجاب عن ذلك بقوله :هو التفنن في العمل ،إضافة لمسة خاصة في إطار إمكانيات خاصة ،جو مريح .معاملة خاصة لكن أى أن ذلك محدود بحكم أن العامل المتعاقد (المستخلف) يتقاضى أجر زهيد لايشجعه على الإبداع وإن كان فهو محدود جدا وكل متعاقد يقوم بالمستوى الأدنى من المهام في العمل ،على سبيل المثال لاالحصر قد أجد هذا النوع من الإبداع عند العمال المهنيين والذي يمس أسلوب العمل كطريقة الاعتناء بنباتات الزينة، طريقة قصها والتفنن في إبرازها في شكل جميل .

فيما تعلق بقيام هؤلاء المتعاقدين بتقديم اقتراحات وأفكار جديدة وإمكانية تشجيعهم من طرف المسؤول فقد أجاب على ذلك بقوله : لم يسبق وأن قدموا اقتراحا أو فكرة جديدة حتى أن فترة العقد جد قصيرة بالقدر الذي تساعده على فهم المؤسسة وكيفية العمل فيها والقيام بالمهام لذلك فإن قيامهم بذلك جد محدود رغم أن المسؤول هو من الأشخاص الذين يشجعون على ذلك وممن يمنح فرصة لمن يريد تقديم الأفضل .

وبالإضافة على ماتم ذكره فجابي على سؤالك إذا ماكان إلتزام العمال ومتابرتهم في العمل يؤثر على إبداعهم فإني لأرى أن ضرورة الإلتزام بأوقات الدخول والخروج هو الأساس للإبداع فالإبداع والمثابرة في العمل يتمثل في السرعة في اتقان العمل وانجازه ، المبادرة في العمل حتى خارج أوقات العمل هو جزء من الإبداع ،كما أنني لأرى في الحضور الشكلي والمنتظم إلى العمل هو أساس للانضباط والإلتزام والانجاز الحضور الشكلي ليس أساس الابداع .

في الأخير مايمكنك قوله عن الجديد الذي أضافته هاته الفئة في مجال العمل ؟بخصوص هذا السؤال فإن لهذه الفئة عطاء كبير مقارنة بالدائمين خاصة المتعاقد الجديد لديه رغبة كبيرة في العمل وربما بوجه التحديد لدى المستخلفين وذلك كسببا لعدم فسح العقداو تمديده أو للحصول على عقد جديد .

2- عرض مضامين المقابلات الخاصة بالعمال المتعاقدين :

(ب.خ، 27 سنة ، استخلاف على عطلة أمومة في المتوسطة) تاريخ المقابلة 2022/7/16، على الساعة 16،00 مساء، مدة المقابلة 30 دقيقة.

خلال مجموعة الأسئلة الموجهة في هذا المحور والخاصة بعقد العمل المحدد فقد أجابت المبحوثة والتي هي أنثى بقولها (أشغل منصب أستاذة لغة فرنسية وهو استخلاف على عطلة أمومة لمدة 99 يوم أي 3 شهور ، والعقد غير قابل للتجديد غير ساعات وين يكون الموظف مجبر على تمديد عطلته لعدة اعتبارات ، أما بالنسبة للعقد كان لازم يكون على أساس الكفاءة بصح ديما يمدوه لمواليهم ومعارفهم ،المعرفة هي كل شي ،خاصة مع الأول كانت لحكاية صعبة باه نتحصلوا على منصب عمل ،وأنا ماخدمتش من قبل).

أما عن سؤالنا إجابتها على السؤال الخاص بنظرتها تجاه وضعها المهني فقد أجابت بقولها : راضية على المنصب تاعي المنصب هذا مهوش لي ،ولازم علي نقوم بيه على أكمل وجه ،منخليش الفراغ والفجوة بيني وبين الأساتذة الآخرين ،ومانحسش التلاميذ ولا المدير بلي منيش مسؤولة)

أما بخصوص سؤال الآخرين عن عملي كمتعاقد (دارنا يشجعوني ديما على الرغم منأنهم حابين لي نتوظف في منصب تاعي ،وبالنسبة للناس مايهمونيش واش يقوله أنا لي حبيت نخدم استخلاف ،وووكتاه بغيت نحبس نحبس، وانا عجبتي خدمتي خاصة حلمي من صغري كان أستاذة لغة فرنسية ،أما المؤسسة نشوف فيها مزيرة بزاف يعني لازمنا ديما نكون مسؤولة على خدمتي،وكل مايهمني هو رضاية المدير علي)

أما بخصوص سؤالنا حول ماذا تمثل لها المؤسسة أجابت بقوله(مستحيل تكون المؤسسة بيتي الثاني نشوف فيها مكان للخدمة وخلص)

أما بخصوص سؤالنا حول تصرفات الزملاء المسيئة للمؤسسة أجابت بقولها (نشوف فيها حاجة ماش مليحة ،وهاذ التصرفات تكون كي يغيب الضمير المهني لي رانا نشوفوها في المؤسسات ولي تبان فاللامبالاة)

بخصوص سؤالنا حول واقع العمل في مجال نشاطي في هذه المؤسسة فقد أجابت بقولها (كي بديت نستخلف في المؤسسة الأولى كانت تجربتي ماش مليحة ولي كان يهمني ندخل نخدم ونخرج أما الثانية لي راني نخدم فيها عجبتي الخدمة فيها)

أما الحديث عن مفهوم الإبداع التنظيمي صرحت بقولها (وبالنسبة لي كأستاذة فإنه يتعلق بالتحفيز يعني الأستاذ يكون مبدعا إذا قام بتحفيز التلميذ وخلق جو داخل القسم ، بصح الغالبية يعتمد على سياسة الحشو على خاطر مكانش إمكانيات ،ووقت كافي والمؤسسة ماتشجعش على الإبداع نهائيا)

(أما بالنسبة لي قدمت بعض الإقتراحات المفيدة في الخدمة خاصة وضعيتي كمتعاقدة ماتسمحليش على خاطر قادر يحسبوه الآخرين تجاوز للصلاحيات ،غير في بعض المرات قدمت فيديوهات ومقاطع يسمعوها التلاميذ خاصة في حصة التعبير الكتابي للمادة وبعد ذلك يقومون بتمثيل الأدوارحتى يتحسن الأداء والفهم خاصة التلاميذ الضعفاء)

أما بخصوص سؤالنا عن العلاقة بين المسؤول أجابت المبحوثة بقولها (بطبيعة الحال علاقتي بالمدير تؤثر بزاف على الخدمة تاعي كلما كانت مليحة تعاونني وإذا مكانتش مليحة منقرش نخدم ،وأكره حاجة عندي كي يسيء لي المدير المرود تاعي يتراجع)

أما بخصوص سؤالنا عن إمكانية وجود تمييز بيني وبين العمال الدائمين في المعاملة : (أجابت بقولها أكيد موجود على خاطر راني مبتدئة ولازمي نحضر فالوقت معنديش حق نتأخر كيفي وكيف لوخرين ،خاصة انا منقرش بزاف فالقانون نخاف يفسخلي العقد ولا مايجددليش).

أما بالنسبة للمهام أجاب بقولها (خدمتي باينة وجامي أجلتها ،الوقت بعد مايكفيش خاصة كيما راكي تعرفي الخدمة بالأفواج لي دارتهالنا كورونا ونقصوا من الوقت ساعات منكمش الدرس، ونتأخر على المنهاج ومنمشيش مع الزملاء وبالتالي راح يؤثر على خدمتي بزاف ، وكيما تعرفي الخدمة ديما لازم تكون واضحة باه يقدر الواحد يخدم ونقدر ندير أي حاجة تعاونني في خدمتي)

بالنسبة للوقت (كل دقيقة بحسابها،منقرش نضيعها ،ومهوش من اللائق أنه الأستاذ يضيع الوقت ومايلتزمش هو قدوة للتلميذ اذا ماتلتزميش كيفاه التلميذ يلتزم)

أما بالنسبة للغياب (تقريبا مانغيش إلا كي نمرض ولا ظرف طارئ بصح نعلمهم من قبل إذا راح نغيب باه يقوله للتلاميذ مايجوش ،وكي نرجع نعوض)

(وبطبيعة الحال كي نبدي نشرح الدرس مانفقيش بالوقت ساعات نحب نزيد معلومات إضافية ،يعني نحس روعي نتسابق مع الزمن ، خاصة منيش مزوجة ما عنديش مسؤوليات بزاف شي لي يهمني غير خدمتي) .

(أما بالنسبة لمفكرات الجيب والجداول الزمنية وأحدث التقنيات ،أنا نخدم بيها بزاف كيما تليفون ، وداتاشو ، وساعات نجيب فيديوات من يوتوب تعاونني بزاف) .

أما بخصوص سؤالنا حول قيمة التعاون فقد أجابت بقولها (التعاون بيننا جد منعدم انحب نخدم وحدي ،وعلاقتي بيهم غير كزملاء منحش نتواصل معاهم ، كل واحد يديري رايه ،نشوف ساعات المشاكل نجبد روعي وخلص ، وكو نتحتم علي باه نجتمع مع أساتذة المادة الواحدة نجتمع معاهم في قاعة الأساتذة على جال الاختبارات ولا التنسيق فالبرنامج ووين وصلت باه تكونه كيف كيف ، وانا ،نشوف روعي غير مندمجة معاهم)

أما ماتعلق بتعطل أحد الزملاء في العمل(أجابت بقولها :إذا نقدر علاه نبخل وإذا جا قالي عاونيني نعاون ، ومرة عاونت وحدة جديدة هي ثاني سقساتني على البرنامج والتوقيت ومديتها)

- (ع.ح،26سنة ،استخلاف على منصب شاغرفي الثانوية) تاريخ المقابلة 2022/7/23 على الساعة 13:00زوالا،مدة المقابلة 30دقيقة.

صرحت المبحوثة في قولها (أشغل عقد استخلاف على منصب وهو مايتجددش غير السنة داروه ، وضرك لو يجي أي واحد يدي هذا المنصب على خاطر خاطيني ، واحتمال الادماج فيه مازال مابانش ن واباش تقدر تحصل على هذا المنصب صعب مابالك بتجديده ، وانا ضرك عندي 3شهور ملي خدمت هنا ،وماخدمتش من قبل هذي هي أول تجربة عندي ومعنديش خدمة أخرى)

أما بالنسبة لوضعي المهني فقدأجابت بقولها (كانت تجربة جد ناجحة ، المؤسسة هذي فتحت لي المجال وشجعتني بزاف على الخدمة ، خاصة والذي عاونوني بزاف باه نخدم ، اما الناس صح يشوفولي بنظرة احتقار خاصة زملائي الأساتذة على خاطر في بالهم أقل تكويننا وخبرة ورائي كونترا ومنعرف والو وغير مؤهله للتعليم ،بصح أنا مايهمونيش نخدم خدمتي وانتهى) (وأنا نشوف في هذه المعاملة ماشي مليحة وهي حكم مسبق على الأشخاص وهذا يعني أنه ليس كل من لايملك خبرة ليس له إمكانية تقديم الأفضل ،والنظرة هذي ماتهمنيش بقدر مايهموني التلاميذ واجتهادي فالمادة).

أما بخصوص سؤالنا حول ماتمثلته المؤسسة أجابت بقولها (هي عبارة عن فضاء للعمل ولتقديم أفضل مالديك من أجل فرض نفسك في الوسط والانسجام مع الآخرين وتغيير نظرتهم نحو كل أستاذ مستخلف والعمل فيها رائع لاسيما عند تحقيق أفضل النتائج وإشادة التلاميذ بقدرتك)

أما بخصوص مفهوم العمل صرحت بقولها (هو تحصيل للمعلومات لي قريتهم كامل ولازم علي نرسخها ميدانيا ،والحمد لله حظيت بفرصة باه نعرف قدراتي)

(والمؤسسة هذي نشوف فيها بيتي الثاني ومنحبش التصرفات لي تسيء ليها ،على خاطر راهي مؤسسة تربية صانعة أجيال ومكان لتقديس العلم و وانا نخدم على أمل الادماج ولازم علي ندير مجهود كبير باه نحقق ذلك)

أما الحديث عن مفهوم الإبداع أجابت بقولها (هو التمكن في العمل مع وجود ظروف ملائمة لذلك رغم أنه لا يوجد في المؤسسة خاصة اذا كان المسؤول والزملاء مايشجعوكش يعني المؤسسة عندها دور كبير و في الحقيقة طبيعة عملي كأستاذ تسمح لي بتقديم أفكار وأساليب جديدة في العمل خاصة في إطار عملي المتعلق بالتلميذ مثل حث التلاميذ على المثابرة وإثارة روح التنافس بينهم من خلال توظيف مسابقات ترفيهية بينهم،أما بخصوص تقديم اقتراحات في العمل فإن الفرصة لم تسمح لي بذلك وأظن أن اقتراحي لو قدمته مرحب به في المؤسسة)

بالنسبة للعلاقة بيني وبين المسؤول (صرحت بقولها منتهمش بصح أكيد كلما عاملني المدير مليح قد ماخدمت مليح ، والمدير هذا يفتح المجال للعمل ،عللرغم من انه ساعات تصرفاته تقيسك ويظلمك بيها من غي ماتقهم سبب التصرف)

بخصوص وجود تمييز بينه وبين العمال الدائمين صرحت بقولها : (تقريبا مكانش المدير يعاملنا كامل كيف،هو صارم بزاف معنا ومتسلط يحب يفرض رايه علينا يعني تخدم ولو مابغيتش) .

أما متعلق بسؤالنا حول المهام أجابت بقولها : (مهامي فيها نوع من الجدية والحذر باه منغلطش على خاطر تغلط تخلص ،وانا منحبش نخليها الا اذا كان ظرف خاص ،على خاطر الخدمة تتطلب الجدية وساعات نزيد على روعي على خاطر ساعات نحس بتقصيري في حق التلميذ.)

وللحديث عن مدى وضوح الأولويات في العمل (أجابت بقولها : (هي حاجة مليحة على خاطر عدم وضوح الأولويات يخليني نحس بالإحباط ويقتل عندي روح الإبداع .)

أما بخصوص قيمة الوقت صرحت بقولها : (نحس بالقوت يفوت ليه ليه إذا لقيت حسن المعاملة في الخدمة وإذا كان العكس نحس الوقت يطول بزاف علي ،خاصة كيما نلقاش حادة نخدمها في وقت الفراغ بين الحصص)

أما بخصوص سؤالنا حول إمكانية الأنتغال في مكان العمل أفقت بقولها (إنشغالي عن العمل من أهم مضيعات الوقت بالتأكيد وهو شيء مفروغ منه ،ساعات تحي الاستاذات ويبدأو يحيكو في الحديث عن أمور خارجية عن إطار العمل ،نقول لو خدمت خير لين طبيعتي نحي الجدية في العمل نكره نجي للخدمة بلافايدة)

(كذلك غيابي عن عملي يؤثر بزاف على خدمتي خاصة إذا طولت ،على الرغم من أنني منيش من النوع لي يغيب)

بالنسبة لمفكرات الجيب وأحدث التقنيات في العمل هي بالشيء الجيد في العمل ،خاصة عندما كنت أعمل كمسيرة مطعمفقد ساعدتني في ترتيب وقتي وتنظيم عملي ،ونفس الشيء بخصوص الجداول الزمنية التي ساعدتني في تنظيم وقتي ،برمجة ما أود عمله أو إنجازة فعليا للتخلص من الفوضى والروتين التي تشوب عملية انجاز الأعمال في أقل وقت ممكن بل وفي بعض الأحيان يظل حبيس الأفكار دون التجسيد الفعلي.

بالنسبة للتعاون بين الزملاء أجابت بقولها : (عندي زميلة وحدة برك والعلاقة بيني وبينها علاقة زمالة ومنتواصلش معاها غير في وقت الفراغ)

أما بالنسبة لطبيعة فريق العمل فقد أجابت بقولها : (حسب معايشتي لفريق العمل غير متناسق غالبيتهم يحبوا غير يهروا من الخدمة وكاين مشاكل بيناتهم ، وانا منحبش نجتمع معاهم إلا في حالة دراسة وضعيات معينة ونحب نجتمع مع زميلتي من نفس المادة وخاصة في فترة الاختبارات وتنفيذ ، يعني علاقتي بيهم محدودة .)

(ح ،ت،36سنة،متروجة ،11سنة خبرة ،إدماج مهني) (إبتدائية،تاريخ المقابلة 2022،/7/26 على الساعة 14:00زوالا،مدة المقابلة 45 دقيقة.

من خلال سؤال المبحوثة حول عقد العمل الذي تشغله في هذه المؤسسة فقدأكدت ذلك من خلال إجابتها في قولها : (أنا عاملة في إطار عقود الإدماج المهني ، يتجدد كل ثلاث ،بصح الدولة قاعدة تجدد فيه على جال الادماج على خاطر ما لقتلناش حل ،والعملية ساهلة بزاف تهز المحضر يمضيك فيه المدير وتديه للمديرية التريبة ،بعد شهر يعاود يتجدد العقد،وخدمت فالتعاقد هذا لمدة 11سنة ،كنت نخدم غير هاذ الخدمة حتى دمجون في رتبة مشرف تربوي منذ شهرين ،وخدمت بزاف حوايج فالفترة هذي :معلم .طباخ .حارس.عون إدارة .مسير مطعم .مسير إدارة)

أما بخصوص الوضع المهني:(فيها ظلم كبير لنا ،كيفاه تخدم شحال من عام فالاخير يدمجوك في رتبة أقل من شهادتك ويزيدوا يشرطوا عليك تتنازل عليها نشوف فيها تعسف كبير وظلم)

(وبالنسبة لنظرة الناس لي والله ماني مهتمة بيهم انا جد فخورة بعلمي وكوني متعاقدة ولا ينقص ذلك من قيمتي ولا أهتم بنظرة الآخرين اتجاه عملي بماأني أقدم مالدي من مجهودات في المنصب الذي أشغله)

في إجابة المبحوثة عن مؤسسة العمل فقد عبرت عن ذلك بقولها : (هي حياتي كلها ،قريت فيها ،والفت الخدمة فيها ،نحس بالراحة فيها ومستعدة حتى العمل خارج مهامني فيها والعمل فيها جيد وأحس بالراحة ممايجعلني أحرص على تقديم مردود أفضل).

أما بخصوص العملصرحت بقولها (هو مهم جد لإثبات الذات ماش باه ندي عليه أجر ونظرتي تبدلت من جهته مع الاول كنت نقول خلي نخدم باه ندي خبرة وتجربة ومع الوقت والفترة الطويلة في التعاقد وليت نشوف ليه بلي مهم بزاف) وبالنسبة للمؤسسة هذي والخدمة فيها ،انا جد راضية ، وبالنسبة لزملائي لي يسيئوا ليها نقولهم (ربي يهديهم) خاصة ماتعلق بأسرار المدرسة لي لازم علي أي واحد يكون عنده ضمير مهني وانا نتقلق بزاف من هاذ السلوكات .

وبخصوص واقع العمل والتجربة صرحت (تختلف باختلاف المدراء الذين اشتغلت معهم كايين لي كان بمثابة المحفز لإثبات وجودك وأداء عملك بكل أريحية وإتقان ومردود أعلى وهناك من يضيق عليك ولا يترك لك حرية التصرف مما يجعلني في بعض الأحيان مقيدة ،ومستقبلي كمتعاقد لم أكن له الاهتمام الكبير له خاصة بعد طول فترة انتظار الإدماج فقد كنت راضية به ولم أتوقع أن أبقى في مكان عملي بعد الإدماج ولم أتوقع إدماجي في رتبة مشرف تربية فقد كنت أطلع للأعلى).

أما ماتعلق بحدثنا عن مفهوم الإبداع داخل المؤسسة أجابت بقولها (بالنسبة للأستاذ هو عملية تشييط وتحفيز للتلاميذ في القسم وهو موجود لكنه محدود فهو متعلق بالمدراء والزملاء ،فطبيعة الرئيس أو المدير التي قد تكون سببا أو داعما لعملية الإبداع أما بالنسبة لأننا كمتعاقدين منيش نشوف فيه ،يعني صلاحيتنا محدودة منقدروش على الرغم من أنني نحاول ، كن ذلك يكون مرتبط بطبيعة المدير والصلاحيات خاصر راني متعاقد و مجبر باه نطيعه الانصياع حتى في أبسط الأمور على سبيل المثال لالاحصر طريقة تنظيم الملفات فهناك من يترك لنا الحرية في ذلك وهناك من يفرض رأيه حتى في نوع الملف ولونه وطريقة كتابته .لذلك أقول ابداع محدود ومربوط بةدة اجراءات تنظيمية ، بالإضافة إلى ذلك فإن الإمكانيات مكانش المؤسسات تتحكم فيها البلديات ولي عطل بزاف أمور ، وبخصوص ماقدمته خلال مسيرتي المهنية هو كي كنت مسيرة مطعم حاولت نقترح بعض الوجبات المقدمة للتلاميذ ونوع الإضافات الجديدة لذلك وقد لقي قبولا حسنا من طرف المسؤولين .)

بالنسبة لسؤالنا حول المهام فقد أجابت بقولها:(بطبيعة الحال انجازي لعلمي يتوقف على علاقتي بالمدير ولي كانت مليحة بلبزاف بحسب العلاقة والمعاملة التي تربطني بمديري إن كانت حسنة أكيد سيكون مردودي عالي وإن كانت علاقة استغلال أو دونية سيتأثر أدائي بذلك نتيجة الإحباط النفسي الذي سيشكله ذلك ويصبح العمل مجرد روتين يومي يتسم بالحضور اليومي دون أداء فعلي).

أما بخصوص سؤالك إن هناك تمييز بيني وبين العمال الدائمين في المعاملة وفيما إذا كانت معاملة المسؤول تحفزني نحو العمل بجدية وإتقان أجابت بقولها (لم أرى أي تمييز فالجميع تربطه علاقة زمالة هذا ما يحفزنا نحو العمل ومهامي هي عبارة عن مسؤولية كبيرة جدا خاصة عندما كنت أعمل مسيرة مطعم فقد كنت أتعامل بنوع كبير من الخوف والحذر أما في المهام الأخرى التي اشتغلتها فالمسؤولية أقل من ذلك وفي بعض الأحيان أقوم بتأجيلها إن كان لديها الوقت وليست مستعجلة (أبدأ بالضروري ثم الأقل أهمية).

فيما تعلق بالأعمال الإضافية في العمل صرحت بقولها : (مرتبطة بمدى أهميتها وفي الغالب ترتبط باستكمال بعض الأعمال الضرورية خارج الدوام، وبالنسبة لأدائي وإنجازي للعمل بطبيعة الحال مرتبط بمدى وضوح أولوياتي لأن ذلك يترك لي حرية التفكير ماसानجزه بمجرد وصولي للعمل كما يمكنني من اقتراح أي شيء أريده أما إن كان غير واضح فأحيانا آتي للعمل دون هدف معين في انتظار المهام التي ستوكل إلي وبالتالي فإن أبداعي سيكون محدود أو منعدم.)

أما بخصوص سؤالنا حول قيمة الوقت أجابت بقولها (الوقت ثمين ،مهوش لازم علينا نضيعوه خاصة بالنسبة للمرأة المتزوجة والعاملة في نفس الوقت ،وانا نشوف بلي مكانش التزام بهاذ الاوقات ، يعني انا نشف وقتي كي نكمل خدمتي ،اذا كملت بكري نخرج ، وساعات الصباح نطول باه نجي الخدمة)

أما بالنسبة للغياب أجابت (مرتبط بحالات المرض أو الظروف الخاصة طبعاً بعد أخذ الإذن عن طريق طلب غياب أو عن طريق الهاتف إن كان الأمر طارئاً مثل المرض)

أما بخصوص شعوري بسرعة مرور الوقت في عملي : يفوت ليه ليه إذا كانت خدمة وساعات كيما يكونش نحس بالملل والروتين).

أما بخصوص الإنشغال بوقت العمل أجابت بقولها : (أكثر حاجة تشغلني الأستاذات كي يجو بسقسيو على الوثائق ، ديريلي فوطوكوبي ،وبعدا يطولو ويعوده يحكيو منقدرش خاصة في ظل بعض الأعمال الاستعجالية.)

بالنسبة للتعاون أجابت بقولها : (بالطبع لذي زملاء في مجال العمل وعلاقتي بهم حيدة جدا ، ولا أتواصل معهم اثناء انشغالي بالعمل إلا للضرورة التي تتعلق بالعمل ،وفريق العمل منسجم يسوده الاحترام والتعاون مما يجعلني مندمجة في وسطهم وسيرتي طيبة مع الجميع ، أما بالنسبة للإجتماعات هي بعد قليلة فالمؤسسة بصح تقريبا نجتمع مع المدير وزميلاتي المتعاقدات نتناقشه على توقيت العمل ،طريقة العمل وكيفية تنفيذه)

وفي سياق الحديث عن تقديم المساعدة لزملائي :بالطبع فهذا من سماتي الشخصية نحب نعاون الجميع مهما كانت صفة هذا الانسان ، وأقوم بهذه المساعدات لزملائي كي تكون وحدة مريضة نعوضها إن كان مشكل نحاول نلقاه حل إذا قدرت على الرغم من أنه صلاحياتي محدودة منقدرش ندخل روجي بزاف)

(س.ح،34سنة،عازب،11سنةخبرة،عامل إدماج مهني في الثانوية)،تاريخ المقابلة 2022/7/27،على الساعة 16:00 مساء،مدة المقابلة45دقيقة.

صرح المبحوث بقوله (أشغل منصب مشرف تربوي في إطار عقود الإدماج المهني والذي يتم تجديده بصفة دورية كل 3 سنوات بعد الحصول على الموافقة من طرف المدير (أي تقييم المدير لك) وهي عملية سهلة مؤخراً بالرغم من أني كانت صعبة مع الأول بسبب الإجراءات الإدارية).

ومن خلال إجابته أوضح: أنه اشتغل في التعاقد لمدة 11 سنة بالموازاة مع عمله في مجال التجارة قبل عملية إدماجه في رتبة مشرف تربوي في مدرسة ابتدائية منذ شهرين .

أما بخصوص إجابته حول وضعه المهني فقد أجاب بقوله: (مايمكنني قوله عن هذه التجربة هي في الحقيقة بالنظر إلى الأجر وإلى الجانب المادي فهو شيء زهيد ولايكفي باه الواحد يدير بيت ، يعني لو مكنتش نخدم فالتجارة لي كان عاونني بزاف ، وعلى العموم انا حد راضي على عملي التعاقدية، بحكم معاملة زملائ لي ، وبالنظر إلى نظرة الآخرين كمتقاعد هي فيها نوع التعاطف من زملائي بمهني نشفهم على الرغم من أني عندي مستوى علمي عالي وانا نخدم في مستوى اقل من منصب تاعي ، وفي بعض الحالات وين نحس بلي يشوفه لي بالاحتقار ونقول علاه نخدم هنا ، واش راني ندير في هاذ الخدمة ، ومع كل هذا انا منيش مهتم بزاف سوى بالنس ولا بزملائي فالخدمة على قدر مايمهني الخدمة تاعي .

المؤسسة هي بمثابة الأجر الذي انتقاه منها وهي مكان للجدية والإتقان وأكثر مايربطنا بها هي الزمالة التي شكلتها في هذا بخصوص المؤسسة وماذا تمثل له أجاب بقوله: (انا من الناس لي وين نروح نوالف والناس تحترمني ، على هاذ الاساس راني نخدم وساكت ، على الرغم من أنه الخدمة فالثانوية مهيش مليحة مقارنة بالأماكن الأخرى لي خدمت فيهم ، وعلى العموم والفت بنظام العمل،)

أما بخصوص العمل فقد صرح بقوله: (بالطبع بالإضافة للأجر الذي انتقاه الخدمة تعني خدمة وتعني الجدية والصرامة وبالنسبة لنظرتي تبدلت بزاف مع الوقت يعني تخدم لسنوات ومايدمجوكش مهيش ساهلة خاصة كوني رجل و الحصول على منصب يكفل احتياجاتي أثر على الجانب النفسي خاصة نظرة الناس لهذا المنصب باعتباري رجل وكذلك قيمة الأجر المتقاضى تجعلني أحياناً أقول لماذا ما زلت أزالول هذا العمل بالمقارنة مع زملائي.

وفي الغالب مايربطني الحاجة لي خلاتني نقعد في هاذ المؤسسة وتصرفات زملائي لي تسيء للمؤسسة تخليني نشمئز ساعات ندخل نقولهم علاه وماش لازم ساعات نقول لالا وا دخلني قادر يقول واش دخلك).

أما بخصوص العلاقة بالمسؤول فقد أجاب بقوله (علاقتي بمسؤولي هي أهم مايساعدني على إنجازي عملي فعلاقتي جد حسنة وكنت أعمل باريحية ، مكانش تمييز بيناتنا انا نحس روجي كيما أنا كيما هو ، هذا هو الشيء لي يخليني نخدم ، ومهامي أتقبلها بكل مسؤولية وهي مهام جيدة على العموم مايميزني الصرامة والجدية في العمل مما يمنعي ذلك من تأجيلها لأن تلك سيراكم العمل علي خاصة في ظل الأعمال اللاحقة ، أما ماتعلق بالأعمال الإضافية نحب نزيدهم اذا غلبت نقولهم منخدمش سمحولي بصح إذا كانت في خدمتي نكملها حتى بعد مايروجه كامل المهم نكملها)

وبالنسبة لوضوح الأولويات فقد صرح بقوله: (كلما كانت مهماتي واضحة كلما خلاني نخدم مليح)

أما بخصوص سؤالنا حول قيمة الوقت أجب بقوله : (الوقت ثمين ومهم للغاية ولا بد من استغلاله ،وأنا من النوع لي يجب الحضور في الوقت والخروج في الوقت وطبيعة مهنتي تفرض علي نجي قبل الوقت على خاطر انا مشرف نخدم فالرقابة ولازمني نحضر فالوقت باه نؤطره التلاميذ وساعات منخرجش من الخدمة حتى ولو كملت الخدمة حتى نكمل خدمتي ، وفوق هذا انا وزميلتي المتعاقدة نخدمه بالتناوب .

أما بخصوص الغياب فقد صرح :تقريبا منغيث الأ في حالة الضرورة القصوى ونتصل بهم هاتفيا .

بخصوص سرعة مرور الوقت في العمل : (ساعات نحس بيه يفوت ليه ليه ساعات يطول كي نعود نخدم بشكل روتينب وفي نفس الوقت نكره يزعجني واحد كي نكون نخدم مثلا انا نخدم وهو يجي يحكي قدامي ، وديما نقوله معليش تخليني نكمل خدمتي ، وفي الحقيقة أنا من النوع لي يكره يجي ومايخدمش يعني من النظرة الدينية متصلحش ، والغياب ثاني يؤثر بزاف علي كي نرجع نلقى الخدمة تراكمت علي ومكانش لي بخدمها) .

أما بخصوص سؤالنا حول استخدام لوسائل العمل الحديثة ومفكرات الجيب والجداول الزمنية أجب : (الأمر جد مهم ،حاجة مليحة في الخدمة تعاون بزاف وانا تقريبا نحب ندير برنامج خاص بي يععاني في تنظيم الخدمة واستغلال الوقت)

أما بخصوص التعاون ومختلف المساعدات أجب بقوله :أنا نحب نعاون وديما نبادر للمساعدة خاصة إذا واحد تعطل على الخدمة وغير قادر عليه ،ولا مهوش فاعم كيفاه يدير ،ونفس الشي إذا كان مشكل نحاول نحله ونسويو الإشكال بالقدر لي نقدر عليه، وعلى العموم علاقتي مليحة بزاف مع الكل والكل نتعاونه وانا راضي على المساعدات لي نقدموها لبعضانا)

(م.ت،متزوجة،36سنة،11سنة خبرة ،عاملة إدماج مهني في المتوسطات)تاريخ المقابلة 2022/7/27،على الساعة 12:00زوالا،مدة المقابلة 30دقيقة.

أجابت المبحوثة حول سؤالنا الخاص بنوع العقد الذي تشتغل فيه بقولها : (أنا عاملة في إطار عقود الإدماج المهني والذي يتم تجديده بصفة دورية كل 3 سنوات بعد الحصول على الموافقة من طرف المدير وهي عملية سهلة في الآونة الأخيرة رغم أنها كانت تمتاز بنوع من الصعوبة في البداية نتيجة الإجراءات الإدارية التي كانت تتخللها .)

ومن خلال إجابتها أوضحت أنها اشتغلت في التعاقد لمدة 11سنة قبل عملية إدماجها في رتبة مشرف تربوي في مدرسة ابتدائية منذ شهرين وقدشغلت عدة أعمال مختلفة كمكتبية ،مخبرية ،مشرفة تربوية،عون حفظ بيانات،تعويض الأستاذ في حالة الغياب أما بخصوص إجابتها حول وضعها المهني فقد أجابت بقولها : (مايمكنني قوله حول وضعيتي المهنية منيش رراضية عليها فيها كثير من الظلم والاحجاف بالنظر إلى الشهادة والمنصب الذي أشغله كمتعاقدة ، خاصة من ناحية تناسب المهام مع ساعات العمل ،الأجر مع الوظيفة ،وتجربتي في هذا العمل جد سيئة بالمقارنة مع رؤية الآخرين لها سواء زملاء العمل أو الأهل خاصة الزوج الذي عبرت عن رأيه حول عملها (واش راح ديري بيه ما عندك حتى قيمة في المؤسسة ، مانشوفش واش راكم تخدموا) وقد أثر ذلك على مستوى رضايا عن مكان عملي، كانوا يسمونا بهذوك ،يعني دون تسمية ودليل على الاحترار والدونية) .

أما بخصوص نظرتها تجاه هذه المؤسسة عبرت بقولها: (عملي في هذه المؤسسة كانت سيئة كان فيه الكثير من الاستغلال والظلم والتعسف في تقسيم المهام ، كانوا الحاجة لي مابغوهاش يطيشوهالنا ، بصح كنت نخدم على جال باه نبين روجي ونطتسب خبرة نبصح الخدمة هنا ماعجبتيش نهائيا لو ماش الظروف الأسرية نكون تخليت على هاذ الخدمة في هاذ السيام، وبالنسبة للخدمة منكذبش عليك تبدلت نظرتي من جهتها بزاف ،انا راني نخدم في منصب لا يتوافق مع شهادتي والتخصص)
،كما أضافت أن نظرتها تجاه سلوكيات الزملاء المسيئة لسمة المؤسسة بقولها: (الامر لا يعنيني ومهوش من صلاحياتي ،حتى ولو ماعجبنيش الأمر، إلا إذا كان هاذ العامل قريبا لي بزاف راح نحاول ننصحه)

أما بخصوص الإبداع التنظيمي عبرت بقولها: (هو سرعة إنجاز العمل والعمل المتقن ،بصح مكانش ومحدود ، مكانش شخصيات مبدعة في العمل ،طبيعة التكوين لي تخلي الانسان مهوش قادر على الابداع وتقديم الاقتراحات الجديدة ،كيفاه تحبينا نبدعوا وهما كانوا يقولوا علينا الباب ،الخدمة لي مابغوهاش يخلوهالنا.

أما بخصوص السؤال الذي يتعلق بوجود تمييز بيني وبين العمال الدائمين في المعاملة من طرف المسؤول عبرت بقولها:
: علاقتي بمسؤولي كانت جد سيئة كان فيها نوع من التسلط وإصدار الأوامر مع ضرورة تطبيقها والخصم في حالة رفض الأمر وهذا المعاملة أثرت في بزاف خاصة انه كان فيها الكثير من التمييز بيني وبين الخدامين المترسمين لدرجة أنهم كلفونا بأعمال النظافة)

أما بخصوص وضوح أولوياتي فقد كانت غير واضحة وعلى الرغم من ذلك لأقوم بتأجيلها وساعات نقومه بإنجاز أعمال الزملاء الدائمين الي يخلوهالنا ،وفوق هاذ الشيء يعني عدم وضوح الاولويات عندنا والمهام خلانا مناش قادرين على تطوير كفاءاتنا وقدراتنا هاذ الشيء أثر بزاف علينا وعلى خدمتنا ،متقدرش نقدم حاجة جديدة في الوضع هذا .

أما بخصوص الوقت فقد صرحت بقولها: (الوقت لا بد من استغلاله ، وأنا كنت نجي فالوت ونخرج فالوقت باه نتقادي الخصم والمشاكل خاصة أنه الأجر والمدير يعسنا بزاف ،كي ندخله وكي نخرجه)

أما بخصوص الغياب فقد عبرت بقولها :منغيبش ونحاول ديما منغيبش وأموري نفرهم في وقت الفراغ كي رانا نخدمو بالتناوب وكي نغيب راح يؤثر علي بزاف على خاطر كي نرجع نلقى الخدمة قدامي تستتاني واحد مايعوضني)

أما بخصوص الإنشغال عن العمل صرحت بقولها: (تقريبا مننشغلش بصبح ساعات نتلقى مع صحاباتي المتعاقدات ونحكيو على وضعنا ومستوى التهميش والحقرة لي يمارسوها علينا لوخرين ،عليها نحب نكون ديما فالخدمة) أما بخصوص مفكرات الجيب ،الجدول الزمنية وأحدث التقنيات في العمل عبرت بقولها :منيش نخدم بيها .

أما بخصوص التعاون ووجود الزملاء صرحت بقولها : (نعم عندي زملاء وعلاقتي بيهم محدودة ومافيها حتى تعاون ،الكل كان يحوس على مصلحته ،وكانوا يتقابضه على تقسيم الخدمة ، والكل يهرب من مسؤوليته ، تقريبا مكانش نجتمعه وإذا كانت رهي مع المدير ولا مع متعاقدين على جال الخدمة وكيفاه نقسموها بيناتنا ، وعلى العموم واش راح نقول الخدم ما فيها حتى تعاون وانا مكانتش تعجبني الخدمة فينا ،وكرهت نكمل فيها) .

(د.ك، متزوجة ، عاملة إدماج مهني في مدرسة ابتدائية)تاريخ المقابلة 2022/7/27، على الساعة 13:00 زوالا ،مدة المقابلة 30 دقيقة

من خلال سؤال المبحوثة حول عقد العمل الذي تشغله في هذه المؤسسة أجابت بقولها: (أنا عاملة في إطار عقود الإدماج المهني ،يجدوه تقريبا كل 3سنوات ،بصح هي حاجة ماشي ساهلة من جهة الوراقي،خدمت تقريبا لمدة تتجاوز 11سنة حتى دمجوني في رتبة مشرف تربية فالابتدائي ، بصح مايفشاش عليك بلي كنت خدامة فالمتوسط كمخبرية ومكتبية)

أما بخصوص سؤالنا حول الوضعية المهنية أجابت بقولها : (والله واش تحبي نقولك ،يعني هذا شيء مؤسف بزاف ،ديجا ماعجبنيش الحال ،ماعندنا حتى مهام ،الشهادة تاغنا ماعندها حتى دور ،فوقها زادوا دمجوننا في رتبة مشرف تربوي لي راهي أقل من مستويا ، وثاني تنازلنا على الشهادة ،هذي فيها ظلم كبير وإجفاف بالنسبة لي كمتعاقدين وخدمنا لسنوات طوال ،أما بالنسبة للناس ،ديما)

أما بالنسبة لسؤالنا حول نظرتها تجاه المؤسسة اجابت بقولها : (تعجبني فيها الخدمة بزاف ،الكل يشةفني خدامة صح منيش كونترا ، الخدمة ساعدتني ،الزملاء ملاح معايا ،المديرة تاغنا ثاني تعاوننا بزاف ،المهم انا والفت الخدمة هنا وملي بديت وانا خدامة فيها)

كما أجابت على سؤالنا الخاصة بمايمثل لها العمل أجابت:(باينة مكانش لي مايخدمش على جال الدراهم ،بصح أنا نحوس نبان ،بمى قرىت تعبت لازمني نبان بشهادتي ونخدم بيها ، ملازمش قرابتي تروح هكاك ، والخدمة ذي تبدلت نظرتي ليها مع الوقت على حساب لبلاصة لي خدمت فيها والزملاء،صح مع الأول كنت نكره خدمتي بصح ضرك لالا نحبها بزاف) وبالنسبة لسؤالنا حول رايها في تصرفات زملائها المسيئة للمؤسسة اجابت بقولها (هداك شي منحبوش ونكرهوا بزاف ، ونورمالمو ملازمش تكون بصح على العموم مندخلش الا كي يكون واحد يقربني بزاف فالخدمة)

أما بخصوص سؤالنا عن واقع العمل في مجال نشاطها في هذه المؤسسة أجابت بقولها : (كانت تجربة مليحة بزافمن كل النواحي ،غير كي كنت فالمتوسطة صح مكانش يعجبني الحال ،بصح هنا روعة الناس تحترمك ،ووساعات خدمة قليلة ، على الرغم من أنه مستقبلي كمتعاقدةنشوف فيه بلي غامض ومنيش فاهمة فيها والو).

أما الحديث عن مفهوم الإبداع داخل المؤسسة أجاب بقولها (هو حاجة مليحة الواحد يكون مبدع مي نشوف فيها مرحلة جد متطورة واحد مالحقها ، ومهوش غير الاتقان برك ولا حاجة جديدة ،وانا نشوف بلي مكانش فالخدمة ، وفي الحقيقة موضوع الابداع فالمؤسسة المدير هو لي يديره ويخلقه جو ،وانا منيش مبدعة بصح محاول ديما نجيب الجديد،على عكس ماكنت فالسيام كنت حابة غير نبذل الخدمة منها)

أما بخصوص سؤالنا حول تقديمها للإقتراحات في العمل أجابت بقولها : (تقريبا لالا بصح ساعات وين نعطي رايي كيما الحفلات والتكريمات ،المناسبات الخاصة بالمؤسسة ،نتعاونه بصح كي يقولنا المدير واش راك حنا نجاوبوه ونقترحوا عليه)

أما متعلق بسؤالنا حول العلاقة بينها وبين المسؤول أجابت بقولها : (يعني المدير هو الرسمي ،كلما كان معاكم مليح كلما تخدم مليح ،وانا بيانلي المدير لمليح هو لي يحترم السلطة المخولة ليها ،ماش لي يجي يتسلط علينا ،ولازم يكزن ملان معنا فالتعامل على خاطر بقدر مايكون معنا مليح بقدر مانخدموا مليح،نحاولو نبدعوا ،وكي يكون العكس نكرهه الخدمة ،ومنحبوش نجو ليها)

أما بخصوص السؤال الذي يتعلق بوجود تمييز بينها وبين العمال الدائمين في المعاملة من طرف المسؤول أجابت:

(بالنسبة هنا مكانش تمييز الكل كيفي كيف ،بيناتنا علاقة احترام وزمالة ،وانا نخدم بكل أريحية ،وفي العموم المهام الموكلة إلي في المستوى المقبول وفي حدود المعقول،يعني مافيهاش استغلال ولا تسلط من المدير والزملاء)

أما بخصوص سؤالنا عن المهام الموكلة وتأجيلها صرحت بقولها: منحبتش نؤجل المهام ،نحب نخدم كل شي في وقته على خاطر من بعد يرجع علي ومنكملش كل شي في وقته ،بصح ساعات نخايبها كي تكون حاجة اخرى هي الاولى لي لازم نبدي عليها كيما المراسلات ولا يكلفني المدير بحاجة اخرى ننخلي خدمة لي كنت ندير فيها)

أما بالنسبة للأعمال الإضافية (إذا كانت ضرورة علاه لالا نديرها وعن طيب خاطر)

أما بخصوص وضوح الأولويات صرحت بقولها : (كي تكون خدمة باينة يعاونني باه نقدر نخم في حاجة معينة نحب نديرها ،مثلا نحب نلحق الخدمة نبدي نخدم ديراكن ماش نسنى واش يقولي المدير باه نديره ، وتقريبا ديما نستتاو واش يمدولنا ولا يكلفونا بيه)

كما أجابت على سؤالنا بخصوص الوقت بقولها : (في الحقيقة الوقت من ذهب والوقت لي يفون مايرجعش وانا من نوع لي ملتزم بالوقت نحب ندخل فالوقت ونخرج فالوقت على خاطر يعاون على الجدية والخدمة لمليحة)

أما بالنسبة في سؤالنا عن الغياب عن العمل صرحت بقولها (نغيب كي يكون عندي حاجة مريضة ولا حاجة ضرورية ،ونعيطلهم بلي مراحتش نجوي)

وبالنسبة للوقت : (نحس الوقت يفوت ليه ليه ،منحبش نخليه يفوت في باطل ،بصح لازم نكسره شوي روتين الخدمة ساعة على ساعة نحكيو ،نقصو الضغط ،واكثر حادة ديرونجيني كي يجو الاستاذات ويطلبه مني الوثائق وبعض الامور الإدارية)

وفي الحديث عن مدى رضاها عن وقت عملها صرحت بقولها : (الحضور مايعنيش الخدمة ، بمعنى لازم تقدمي حاجة ، وتقريبا انا راضية على الوقت لي نفوته فالخدمة ،وثاني منشوفش حاجة تعطلني كي نغيب ،انا يعني ندارك الخدمة تاعي بعد)

أما بخصوص استخدامها لمفكرات الجيب وأحدث التقنيات في العمل والجدول الزمنية أجابت بقولها : (حاجة مليحة بزاف ،خاصة عندة الأستاذ تعاونه في تقديم الدروس ،بصح حنا محدودة بزاف ،ومنعداوش من تلفون نعيطه لبعضاننا على جال الخدمة وين وصلت الأخرى ونكمل عليها)

بالنسبة لسؤالنا حول زملائها فالعمل وعلاقتها بهم صرحت بقولها : (نعم نعم بطبيعة الحال عندي زملاء ،بصح بفضل زميلتي المتعاقدة ،علاقتي بيها مليحة بلبزاف ،وديما ننتواصل معاها كي يكون عندي غموض ،حاجة مافهمتاش)

أما بخصوص فريق العملأجابت بقولها : (فريق العمل حسب رأيي الشخصي فريق متناسق يسوده التعاون،وانا مندمجة معاهم).

وفي الحديث عن الإجماعات صرحت بقولها (محدودة، وحتى كانت تقريبا بيننا وبين المدير ،وانا بفضل زميلتي المتعاقدة ،هي تعاونني بزاف وتقنعني ،وديما نتناقشه على الخدمة كيفاه راح تمشي ،تلاميذ ومشاكلهم ،التكريمات ،وفالغالب نشوف رواحنا متناسقين في بعضانا نوالخدمة بينتنا جماعية ،كال نتعاونه)

وفي خصوص تعطل أحد الزملاء في العملصرحت بقولها : (نحب نعاون ،مثلا واحد مريض ،ولا مهوش قادر يكمل خدمته ،بكهمنى الخدمة بيناتنا نتعاونوا عليها منخلوش واحد وحده)

أما بخصوص سؤالنا حول تقديم الحلول لمشاكل العمل أجابت بقولها : (إذا نقدر منبخلش ، واذا كانت حاجة تتجاوزني مندخلش ،وتقريبا الحاجة لي درنها فالمجال هذا هو تسوية الخلافات ، ساعات منتفاهموش على الخدمة وندخل نديروا تسوية وضعية ، اقتراح بديل آخر ،كعملية التناوب بيناتنا كل مرة نتبادلله عليه مثلا وحدة الصباح ووحدة لعشية والعكس)

وبالنسبة لسؤالنا حول مساعدتها للزملاء الجدد كشفت بقولها (نحب نعاون مهما كان الشخص ، وكما قتلك من قبل الخدمة بيناتنا جماعية ،نتعاونه على كل شي ،مابالك لي عنده غموض ولا مهوش فاهم حاجة وعلى العموم فمستوى تبادلنا للمساعدات بيننا مستوى عال وأنا جد راضية عليهعلى خاطر فيها نوع من التضامن والتكافل والعمل الجماعي).

الهيكل التنظيمي لمديرية التربية

مدير التربية

خلية الإعلام والإتصال

الأمين العام

