

تمثلات فئة ذوي عقود العمل المؤقتة اتجاه الإدماج المهني والهوية السوسيو-مهنية.

دراسة ميدانية على مستوى جامعة باجي مختار عناية كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية.

The category with temporary employment contracts represents the direction of professional integration and sociological identity.

Field study at the University of Baji Mukhtar Annaba Faculty of Arts, Humanities and Social Sciences.

عزيزة بوبهزير^{1*}، زرزوني جهيدة²

¹ مخبر التربية الانحراف والجريمة جامعة باجي مختار عناية (الجزائر)، aziza.boubahziz@univ-annaba.org

² جامعة باجي مختار عناية (الجزائر)، Djahidazarzouni@gmail.com

تاريخ الاستقبال: 2022/02/18؛ تاريخ القبول: 2023/02/15؛ تاريخ النشر: 2023/03/18

ملخص: تمثل برامج الإدماج المهني أحد السياسات التي إعتمدت عليها الدولة في محاربة البطالة و مرافقة الشباب حاملي الشهادات إلى ولوج عالم الشغل. تحدف من هذه الدراسة السوسيوولوجية إلى الكشف عن تمثلات ذوي عقود العمل اتجاه الإدماج المهني و الهوية السوسيو-مهنية معتمدين في ذلك على بحث ميداني و الذي تم بكلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية-عناية-.

طرح الموضوع متغيرين هما تمثلات فئة ذوي عقود العمل اتجاه الإدماج المهني و الذي حاولنا مناقشته بمجموعة من المؤشرات هي: تمثلاتهم لآليات الإدماج، المشاركة في مسابقات التوظيف و تمثلاتهم للأمن الوظيفي، أما المتغير الثاني التمثلات للهوية السوسيو-مهنية فتمت مناقشته بالهوية السوسيو-مهنية ومقارباتها النظرية، التمثلات نحو تحقيق الذات، وتحقيق الإنتماء للمؤسسة و المكانة السوسيو-مهنية.

و من خلال الدراسة خلصنا إلى وجود تصورات سلبية لدى فئة عقود العمل حول آليات الإدماج و الأمن الوظيفي، أما تمثلاتهم حول الهوية السوسيو-مهنية فكانت تعبر عن عدم الرضا وعن ضعف الإنتماء اتجاه المؤسسة وهو مالم يسمح بتكوين مكانة إجتماعية لهذه الفئة.

الكلمات المفتاحية: التمثلات، الإدماج المهني، عقود العمل المؤقتة، الهوية السوسيو-مهنية، الأمن الوظيفي، تحقيق الذات، الإنتماء الهوياتي.

Abstract: Occupational integration programs are one of the policies on which the State has relied in combating unemployment and accompanying certified young people into the world of employment.

The aim of this sociological study is to uncover the representations of people with employment contracts towards occupational integration and socio-professional identity. The study was based on field research conducted in the Faculty of Arts, Humanities and Social Sciences -Annaba-.

The topic presented two variables: The representation of people with employment contracts towards occupational integration has been discussed with following indicators: integration mechanisms representations, participation in employment competitions and job security representations, and the second variant of socio-professional identity has been discussed with socio-professional identity and its theoretical approaches, representations towards self-fulfillment, institutional affiliation and socio-professional status.

From the study, we found that there were negative perceptions in the category of employment contracts about the mechanisms of integration and job security, and their representations of socio-professional identity expressed dissatisfaction and poor affiliation towards the enterprise, which did not allow for the social status of this group.

Keywords: representations, occupational integration, temporary employment contracts, socio-professional identity, job security, self-realization, identitarian affiliation.

بالرغم من سعي الدولة نحو خلق برامج تشغيل لإمتصاص البطالة وإدماج الشباب الحاصلين على شهادات عليا في سوق العمل، إلا أننا نجد تلك السياسات تعاني من بعض الإختلالات نتيجة طول فترة العقود و عدم إستفادتهم من مناصب عمل دائمة. أثارت الدراسة مشكلة تتعلق بعقود العمل المؤقتة لدى فئة الشباب حاملي الشهادات الجامعية وإشكالية الإدماج المهني الذي تطمح إليه تلك الفئة لتحسين مكانتها سواء في السلم المهني أو الاجتماعي و هو ما أردنا الكشف عنه من خلال هذه الدراسة.

و للإجابة على تلك الانشغالات طرح سؤال رئيس هو:

ماهي تمثلات فئة ذوي العقود اتجاه الإدماج المهني و الهوية السوسيو-مهنية؟

و من أجل إختبار متغيرات السؤال الرئيس تم تفكيكه إلى سؤالين فرعيين هما:

السؤال الفرعي الأول: ماهي تمثلات ذوي عقود العمل اتجاه الإدماج المهني؟

السؤال الفرعي الثاني: ماهي تمثلات ذوي عقود العمل اتجاه الهوية السوسيو-مهنية؟

و لتحقيق أهداف الدراسة فقد اعتمدنا على منهجية متكاملة تطرقنا من خلالها إلى:

- تحديد المفاهيم.

- تحديد المنهج و أدوات جمع البيانات.

- تحديد مجالات الدراسة، طريقة إختيار العينة وخصائصها الديمغرافية.

- أخيرا تحليل النتائج أين تم دمج الجانب النظري مع الميداني.

1. المعالجة المفهومية:

-تعريف التمثلات:

يعرف معجم علم الاجتماع التمثل الاجتماعي بأنه الصورة الذهنية لظاهرة يتم دراستها بشكل خاص من قبل علم النفس الاجتماعي (Lebaron, 2009, p. 103). بمعنى أن التمثلات هي تصورات عقلية لمجموعة من المعارف والظواهر التي تتشكل لدى الأفراد والمجموعات الاجتماعية.

و قد طرح هذا المصطلح لأول مرة من طرف عالم الاجتماع (إميل دوركايم **Durkiem.E**) للإشارة إلى واحدة من الأنواع الرئيسية «الحقائق الاجتماعية و التي يعني بها علم الاجتماع المعتقدات و الأفكار، القيم، الرموز، التوقعات و التي تشكل طرق التفكير والشعور الذي يتسم بالديمومة و العمومية ضمن مجتمع ما أو مجموعة اجتماعية و التي تشاركتها باعتبارها خاصة جماعية» (سكوت، 2009، صفحة 122). «فالتمثلات هي التي تشكل الواقع الاجتماعي الذي يكون وليد البنات الذهنية» (بورديو، 2007، صفحة 64)، أي أن التمثلات التي تتشكل لدى الأفراد تكون من خلال الواقع المعاش و الذي يتولد بدوره من منظومة الإدراك و هي التي تحدد مكانة الفرد في السلم المهني والاجتماعي، « لذلك فإن الاختلافات الموجودة في الواقع العيني توجد من دون شك في أذهان الأفراد و هي تتولد من عدم تكافؤ الفرص، وتوزيع الثروات المادية و الرمزية » (بورديو، 2007، صفحة 69). من خلال ماسبق يمكن تعريف التمثلات إجرائيا كما يلي:

التمثلات هي مجموعة من التصورات التي تتكون لدى الشاب تجسد أفكاره وتحدد ذهنيته ليتخذ منها مواقف تعبر عن قِيَم وأساليب حول عملية

الإدماج المهني والهوية السوسيو-مهنية.

- تعريف عقد الإدماج المهني:

عقد الإدماج المهني هو علاقة تعاقدية تجمع بين ثلاثة أطراف هي: الشاب المستفيد والمستخدم ومديرية التشغيل للولاية، يقوم على واجبات والتزامات الأطراف فيه، كما يقترح عقد الإدماج المهني رابطة تعاقدية للتكوين والإدماج ذات طابع مؤقت.

- تعريف الهوية السوسيو-مهنية:

يعرف كلود دوبار (C.Dubar) «الهويات المهنية بأنها الأشكال الهوية التي تتمظهر في الأنا-نحن، ويمكن التقاطها في حقل نشاطات العمل المأجور، ويتقارب هذا المفهوم من ذاك الذي أطلق عليه سانسوليو الهويات في العمل، وتحيل لديه إلى نماذج ثقافية أو ضروب منطق فاعلين في التنظيم...» (دوبار، 2008، صفحة 173).

حسب كلود دوبار و رنو سان سوليو ترتبط الهوية السوسيو-مهنية بالمهنة أو مجال النشاط أو العمل الذي يمارسه الفرد داخل الفضاء المهني المؤسسة. وعليه يمكن القول أن الهوية السوسيو-مهنية هي عملية بناء الذات في فضاء العمل عن طريق التفاعل بين المجموعات المهنية عن طريق التمثلات المشتركة، وضرورة العلاقات الاجتماعية داخل الوسط المهني.

2. المعالجة المنهجية:

1.2. المنهج المستخدم والتقنيات المساعدة:

– المنهج الوصفي: استخدمنا المنهج الوصفي للوصف والاستطلاع والكشف عن العلاقة بين المتغيرات من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة. علاوة على ذلك استعنا بالأداة الإحصائية من أجل تفرغ البيانات الميدانية وتحويلها إلى بيانات رقمية أكثر دقة وموضوعية.

2.2. وسائل جمع البيانات:

– الملاحظة البسيطة: استخدمنا الملاحظة البسيطة أثناء الزيارات الاستطلاعية التي قمنا بها إلى الميدان، من خلال ملاحظة ردود أفعال موظفي عقود الإدماج المهني كعدم رضاهم على وضعيتهم، وتلك كانت بمثابة تمهيد للكشف عن تمثاتهم للهوية السوسيو-مهنية، و هو ماتكرر فعلا عند تطبيق الاستمارات النهائية.

– الاستمارة بالمقابلة: طبقنا الاستمارة بالمقابلة لأنها من التقنيات التي تساعد على دفع المبحوث بصفة تدريجية، للإجابة بشكل واضح ودقيق على الأسئلة موضوع الدراسة.

– محتوى الإستمارة: تضمنت الاستمارة 30 سؤال موزعة على المحاور التالية:

– المحور الأول: تضمن بيانات أولية والهدف منه هو الكشف عن خصائص حالات الدراسة.

– المحور الثاني: تمثلت ذوي عقود العمل اتجاه الإدماج المهني.

– المحور الثالث: تضمنت ذوي عقود العمل اتجاه الهوية السوسيو-مهنية.

3. مجالات الدراسة:

1.3. المجال المكاني والزمني:

– المجال المكاني: تمت دراستنا على مستوى جامعة باجي مختار-عناية-كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية و التي أنشئت بموجب القرار رقم 41 المؤرخ في 1999/03/04.

– المجال الزمني: كان نزولنا للميدان مقسم على مرحلتين:

– المرحلة الأولى: توجهنا إلى مديرية التشغيل لولاية عنابة مكتب الإحصاء من الفترة 15 أفريل إلى غاية 18 أفريل 2019، وقد كان الهدف هو الحصول على إحصاءات ووثائق حول حصائل و نسب التشغيل و معدلات البطالة بالولاية .

– المرحلة الثانية: كانت على مرحلتين في المرحلة الأولى وفيها تم تجريب الإستمارة من 05 إلى 07 ماي 2019 ، و هذا بهدف الضبط والتعديل. المرحلة الثانية وفيها تم تطبيق الاستمارة بالمقابلة بصفة نهائية و قد كان أيام 08 و 09 و 12 و 13 و 14 و 15 ماي 2019.

– 2.3. المجال البشري: أجريت الدراسة على مستوى كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية وتضم 941 موظف منهم 498 أستاذ و 252 إداري و 151 عون متعاقد تابع للجامعة، و 40 عون في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

4. اختيار العينة:

اعتمدنا في دراستنا على فئة واحدة هي فئة الشباب العاملين ضمن جهاز الإدماج المهني، وبالتالي فإن العينة قصدية و يتم اللجوء إلى هذا النوع من العينات في حالة توافر البيانات اللازمة للدراسة لدى فئة محددة من مجتمع الدراسة الأصلي (عبيدات، أبونصار، و وآخرون، 1999، صفحة 96). اعتمدنا على مسح كلي لعقود الإدماج المهني و تحصلنا على العدد الإجمالي على مستوى الكلية من طريق سجل الإدارة، التي أعطتنا عددهم و يقدر بـ 40 مفردة، لكن العدد الفعلي بلغ 37 مفردة على مستوى الكلية.

1.4. الخصائص الديمغرافية للعينة:

- الجنس:

من خلال دراستنا توصلنا إلى ارتفاع الإناث بنسبة تقدر بـ 98% وهي تدل على قبول العنصر النسوي للعمل مهما كان الأجر ومهما كانت الظروف، في المقابل نجد 02% فقط من الذكور.

- السن:

يتركز سن أفراد العينة بين 30 و34 سنة بنسبة تقدر بـ 54% وهي نسبة مرتفعة تظهر كبر الباحثين تليها فئة ما بين 35 و38 سنة بنسبة تقدر بـ 43% و أخيرا الفئة من 39 إلى 40 سنة بنسبة بلغت 03%. نستنتج مما سبق كبر سن أفراد عينة الدراسة كون أن جلهم تجاوز سن الثلاثين، دون حصولهم على مناصب عمل دائمة.

- الحالة العائلية:

شملت الحالة العائلية مجموعتنا من متزوجون وعزاب عدد المتزوجون قدرت نسبتهم بـ 62% أما نسبة العزاب فقدت بـ 38%. مما سبق نستنتج أن أغلب أفراد عينة الدراسة متزوجون وأرباب عائلات وهو ما يزيد من تعميق الضغوط الاجتماعية والنفسية والمهنية لهذه الفئة.

5. تمثلات فئة ذوي العقود اتجاه الادماج المهني:

يمثل الإدماج مرحلة زمنية ومكانية الهدف منها تأهيل الأشخاص الذين يجدون صعوبات في ولوج عالم الشغل كما تمثل من الناحية الاجتماعية عملية تغيير في حياة الأفراد و سلوكياتهم وتصوراتهم و أدوارهم. فكل مسار مرتبط بتجربة اجتماعية خاصة منقوشة بطريقة متغيرة في ذاكرة الأشخاص المعنيين بها ، لذلك كان المسار عنصرا مهيكلًا للممارسات ، للتمثلات ، وللرابطة مع المستقبل (Lebaron, 2009، الصفحات 113-114).

ضمن هذا السياق حاولنا معرفة تصورات ذوي العقود لآليات الإدماج السوسيو-مهني، من خلال مسابقات التوظيف المعلنة والآليات المفضلة بالنسبة لهم، بالإضافة إلى معرفة تمثلاتهم حول الأمن الوظيفي والذي حاولنا اختباره بمؤشرين هما الأمن المادي والتهديد المدرك.

1.5. تمثلات الشباب لآليات الإدماج المهني:

- المشاركة في مسابقات التوظيف:

أظهرت النتائج الميدانية أنه تم فتح مسابقات للتوظيف على مستوى الجامعة ذلك ما صرح به كل الباحثين أي بنسبة 100% ، و كان نمط هذه المسابقات على أساس الشهادة.

جدول رقم (01) يوضح المشاركة في مسابقات التوظيف الدائم وسبب عدم النجاح

المجموع	لا أدري		نقص الخبرة		وساطة ومحسوبية		سبب عدم النجاح في المسابقات المعلنة		
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار			
	98%	36	03%	01	25%	09	72%	26	المشاركة في المسابقات
	02%	01	00	00	00	00	00	00	نعم
	100%	37	03	01	25	09	72	37	لا
المصدر: نتائج الدراسة الميدانية									

بين الجدول أن 98% من أفراد عينة الدراسة شاركوا في المسابقات المنظمة من طرف الجامعة، أما عن سبب عدم نجاحهم فأرجعته إلى:

- الوساطة والمحسوبية: بـ 72% بمعنى أن المعايير المعتمدة غير موضوعية أي تستند على "المعرفة" كما صرح لنا أحد الباحثين.

- نقص الخبرة: أرجع 25% من المستجوبين عدم نجاحهم إلى نقص الخبرة: "يكون حسب الدور فالأكثر خبرة هو الذي ينجح" ذلك ما صرح به أحد الباحثين.

- لا أدري: صرح 03% من عينة الدراسة أنهم لا يعلمون سبب عدم نجاحهم في هذه المسابقات. نستنتج من خلال ماسبق أن التمثل الذي يحمله الشباب ذوي العقود حول آليات الإدماج عن طريق المسابقات كانت سلبية و ذلك لأنها تعتمد على معايير غير موضوعية في عملية التوظيف.

2.5 آليات الإدماج المفضلة لدى عقود الإدماج المهني.

اقترحت العينة ثلاث احتمالات تراها المفضلة للحصول على عمل دائم، حيث صرح 60% من المستجوبين أنهم يفضلون احتساب الخبرة المهنية كآلية للإدماج أما 35% فإنها تفضل الإدماج المباشر، في حين عبر 05% من المبحوثين أنهم يفضلون الوساطة للحصول على منصب عمل دائم. نستنتج مما سبق أن تمثلات أفراد عينة الدراسة نحو آليات الإدماج المفضلة لديهم هي احتساب أقدمية العمل ضمن هذا البرنامج.

3.5. الأمن الوظيفي:

1.3.5 الأمن المادي:

يعد تأمين الجانب المادي للفرد في غاية الأهمية، وذلك لتحقيق الاستقرار المهني والاجتماعي، وقد أظهرت النتائج الميدانية أن نسبة 98% من المستجوبين عبروا عن عدم رضاهم على الأجر لأنه ضعيف خاصة إذا علمنا أن نسبة 62% من أفراد العينة متزوجون. وعن سؤالنا حول المدة التي يغطيها الأجر صرحت نسبة 63% من المستجوبين أن المدة التي يغطيها أقل من عشرة أيام، في حين صرح 35% أن المدة التي يغطيها من عشرة إلى عشرون يوم، أما 02% من المبحوثين فصرحوا بأن المدة التي يغطيها الأجر من عشرون إلى ثلاثون يوم. مما سبق نستنتج أن تمثلات أغلب المبحوثين عبرت عن عدم الرضا على الأجر الذي يتقاضونه، لأنه لا يلبى الحاجيات اليومية و هو مايدل على غياب الأمن المادي.

2.3.5. التهديد المدرك:

– الشعور بالاستقرار في منصب العمل:

الجدول رقم (02) يبين الشعور بالاستقرار

في حالة الإجابة بنعم:			النسبة %	التكرار	الاحتمالات
نعم	03	08 %			
لا	34	92 %	نفسى	00	00
المجموع	37	100 %	اجتماعى	00	00
			مضى	03	08 %
			المجموع	03	100 %
المصدر: نتائج الدراسة الميدانية					

لقد كانت تمثلات فئة عقود الإدماج المهني حول مدى شعورهم بالاستقرار في مناصب عملهم سلبية حيث أظهرت نتائج الدراسة أن 92% من المبحوثين عبروا عن عدم شعورهم بالاستقرار في مناصب عملهم بسبب العقود المحددة المدة، فيما عبرت نسبة ضئيلة تقدر بـ 08% عن شعورها بحالة من الاستقرار من الجانب المهني فقط.

مما سبق نستنتج أن تمثلات فئة ذوي العقود اتجاه الاستقرار المهني تؤثر لغياب الأمن الوظيفي نتيجة عدم حصولهم على مناصب عمل دائمة.

– الشعور بالتهديد من توقيف عقد العمل:

الجدول رقم (03) يبين الخوف من التهديد بتوقيف علاقة العمل

الإحتمالات	التكرار	النسبة %	في حالة الإجابة بنعم:	
			التكرار	النسبة %
نعم	35	95 %	37	67 %
لا	02	05 %	18	33 %
المجموع	37	100 %	55	100 %

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

عبرت نسبة 95% من المستجوبين عن شعورهم بالتهديد من توقيف عقد العمل، هذا الخوف يشعرون به:

- الخوف من المستقبل: عبر 67 % من الباحثين عن خوفهم من المستقبل و خاصة خوفهم من توقيف عقود عملهم كونها عقود مؤقتة و لاتعكس الديمومة في هذه المناصب.

- العجز: صرح 33% من الباحثين عن شعورهم بالعجز نتيجة عدم قدرتهم على تغيير وضعيتهم و هو مايمكن التعبير عنه بالأمن الوظيفي الإدراكي نتيجة إدراكهم لحالة التهديد و في نفس الوقت عجزهم عن إيجاد طريقة للخروج من هذه الحالة.

مما سبق نستنتج بأن تمثلات فئة ذوي العقود حول الخوف من توقيف عقود عملهم تعكس غياب الأمن الوظيفي نتيجة تمثلاتهم حول التهديدات المحتملة بفقدانهم لوظائفهم في أية لحظة و ذلك من دون شك ما يؤثر على تشكل هوياتهم السوسيو-مهنية. يرى **سارج بوجمان** أنه إذا كان هناك نموذج مثالي للإدماج المهني «Intégration sécurisée» فإنه يتمثل في تكوين صورة إيجابية عن الاستقرار في العمل و عدم التهديد بفقدانه و بالنسبة له هناك ثلاث صور رئيسية للإدماج و هي: الإدماج الغير أكيد، الإدماج الشاق، الإدماج الإقصائي (Paugman, 2000, p. 99).

4.5. عدم الإدماج والإقصاء الاجتماعي:

تقودنا تحليلات **سارج بوجمان** بالضرورة إلى طرح موضوع الإقصاء الاجتماعي، فكل فشل في الإدماج يرافقه إلى حد كبير شكل من اشكال الإستبعاد الاجتماعي، هذا الأخير اعتبرته الأمم المتحدة صورة من صور عدم الاعتراف بالحقوق الأساسية كالحق في الرعاية، الصحة، العمل، والرفاهية في التعليم (هيلز، 2007، صفحة 26).

كما جاءت تحليلات عالم الاجتماع الفرنسي **روبرت كاستل Robert Castel** لتبين بوضوح العلاقة التي تجمع بين مسألة العمل المحمي وعدم الأمن الاجتماعي بالنسبة لفئات اجتماعية معينة. حسب هذا العالم هناك شكلين من الحماية في المجتمعات الغربية المتقدمة: «الحمايات المدنية» وهي التي تؤمن للناس حماية الممتلكات والأشخاص، و«الحمايات الاجتماعية» وهي التي تحمي ضد المخاطر الرئيسية التي من الممكن أن تؤدي إلى تدهور وضع الأفراد، الحوادث، الشيخوخة، ... (Castel, 2003, p. 05).

إن هاته الاستجابة لمشكل الحماية الاجتماعية لم تكن لتدوم طويلا، فمند سنوات السبعينات سنشهد وفق ما يرى **روبرت كاستل** صعودا لعدم اليقين، الناجم من جهة عن تراجع دور الدولة الوطنية في حماية الوضع العمالي، وكذلك ضعف التنظيمات النقابية و المهنية القوية التي كانت تحمي بنضالها هذا المكسب، وذلك في ضوء متطلبات النمو الاقتصادي وتحولات العمل، الذي يعد عدم الأمان الوظيفي أحد مظاهره الرئيسية.

6. الهوية السوسيو-مهنية و مقارباتها النظرية:

1.6. الهوية الاجتماعية ضمن التفاعلية الرمزية

تعد التفاعلية الرمزية من بين أوائل المداخل السوسولوجية التي تعرضت إلى موضوع الهوية الاجتماعية ضمن لائحة مواضيع البحث السوسولوجي، وعليه كان من الضروري البدء بها. يرجع المنظور التفاعلي الرمزي بمجوره الأولى إلى **Georg Herbert Mead (1863-1931)**. يعد الإنسان حسب **جورج هربرت ميد** فاعل ديناميكي يتخذ من المعرفة التي يمتلكها أداة لحل المشاكل التي تواجهه، عن طريق السلوكات والمعاني الذاتية المشتركة أو الرموز ذات الدلالة (Angrosino, 2013, p. 846).

من جهته قدم لنا **Herbert Blumer (1900-1987)** بناء نظري متكامل حول الرموز ذات المعنى التي يتم تشاركها أثناء عملية التفاعل الاجتماعي القائم على قدرتنا على تأويل و تحديد موقف الآخرين. وعليه نحن لا نتفاعل مع هؤلاء بناء على رد فعل انعكاسي آلي كما يقترح علماء

النفس السلوكيين ولكن انطلاقاً من المعاني التي نربطها بسلوكهم (Angrosino, 2013, p. 864). في حين قدم عالم الاجتماع إفرنج جوفمان (1982-1922) مقاربة درامية للهوية الاجتماعية مهتمة بالبحث في التعابير المخرجة أي الغير لفظية والمسرحية الطابع (الإيماءات، الحركات، الوضعيات... الخ). إننا غالباً ما نعتد على هذه الأخيرة لتكون صورة عن الآخرين وعن ذاتنا «... فتعايير الوجه والإيماءات وسرعة ونوعية الأفعال يمكن أن تعبر عن المشاعر بدقة أكثر من إمكانية تعبير السلوك اللفظي عنها» (إيرفينج، 1989، صفحة 317). ولذلك تعد هذه المخرجات محل رهان حقيقي في عملية التفاعل الاجتماعي.

لقد قدمت التفاعلية الرمزية مساهمة مهمة في مقاربة الهويات الاجتماعية لكن هناك عدد من الانتقادات التي وجهت لها لعل أبرزها، إهمالها للبنى الاجتماعية المؤطرة للتفاعلات الاجتماعية، علاوة على صراعات القوة داخل المجتمع .

2.6. الهوية الاجتماعية عند Renaud Sainsaulieu :

تطرق سان سوليو لموضوع الهوية انطلاقاً من علاقات العمل في التنظيمات والمؤسسات، فهذه الأخيرة تعتبر أمكنة أو فضاءات للتنشئة، وتكوين الهويات، ليس بالمعنى الثقافي السائد بشكل كبير في أدبيات التسيير، أين المؤسسة تشبه المدرسة التي تنتقي، تربي، تعلم، إلى درجة إدماج أعضائها في نفس العالم الاجتماعي للأدوار المحددة والعادات المتوارثة، ولكن كفضاء اجتماعي مخترق باستراتيجيات أعضائه (Sainsaulieu, 1988, p. 161). إن التحليل كشف أن مجموعة العمل بالمعنى العام ليست مناخاً ولا حشداً، ولا عائلة منسجمة، أو مجموعة أصدقاء، فكلما كانت علاقات الإنتاج مستندة على علاقات إنسانية في العمل، كلما حدثت الرهانات المتبلورة عبرها إلى فاعلين مختلفي الهويات.

إن مصطلح الفاعل هنا يعبر عن حقيقة المجموعات البشرية التي تولد من الأفعال الجماعية الضرورية لنسق الترابطات المتبادلة. فكلما كان النظام الإنتاجي أقل نسقياً كلما كان في الإمكان إدارته وتنظيمه ببساطة. وعلى العكس كلما أصبح أكثر تعقيداً، وجدنا ارتباطات أكبر بين عناصره، وعندها تنشط ثقافة المؤسسة إلى ثقافات فرعية متعددة لمجموعات نشطة شغلها الشاغل هو تحديد هوياتها (Sainsaulieu, 1988, p. 162). وكما يعبر عن ذلك بشكل أوضح «إن حقيقة روابط الإنتاج تأتي ضمن سياق الروابط الغير رسمية التي تتحول بسرعة إلى لعبة استراتيجية و إلى روابط سلطة حول المشاكل التي ينبغي حلها .» (Sainsaulieu, 1988, p. 159).

على هذا النحو ومن هذا النسق التنافسي والصراعي للمؤسسات الحديثة يكون الرهان الهوياتي للفاعلين الاجتماعيين هو الحصول على الاعتراف من قبل الآخرين، وعليه تأكيد الذات المختلفة الذي يكون ضمن الصراع والمواجهة. وبهذه الطريقة يوسع سان سوليو الهوية ضمن التجربة العلائقية والاجتماعية للسلطة داخل المؤسسة، أي الرغبة والبحث عن الاعتراف من قبل فاعلين يتحركون ضمن سياق معقد لا يتيح فرص متساوية للوصول إلى السلطة (Dubar, 1999, p. 123). ومن خلال الأبحاث التي أجراها رونو سان سوليو عن تكوين الهويات وجد أربع أصناف هي: هوية التماهي، هوية الانسحاب، هوية التفاوض، هوية الحراك.

لقد كان لرونو سان سوليو دوراً بارزاً في تعميق البحث حول موضوع الهوية، إلا أنه تعرض لعدد من الانتقادات، من أهمها ما وجه إلى تصنيفه والذي يبدو بالنسبة للبعض غير عاكس لديناميكيات الواقع إن النمط الانسحابي على سبيل المثال يمكن أن يمس عمالاً من مستويات متنوعة مثل التقنيين الذين أصبح تأهيلهم العالي مهمل عقب تحولات تقنية جديدة.

3.6. الهوية الاجتماعية عند Claude Dubar :

تتطلب دراسة الهوية الاجتماعية حسب كلود دبار أن نبحث فيها انطلاقاً من تفصيل عمليتين للتسوية «Transactions»: تسوية داخلية خاصة بالفرد، وتسوية خارجية مع المؤسسات التي يدخل في تفاعل معها. يضاف إلى ذلك التركيز بشكل أكبر على العمليات الثقافية في تشكيل الهوية أكثر من التركيز على الاستراتيجيات ذات البعد الاقتصادي (Dubar, 1999, p. 109).

يرى كلود دبار أن هناك جدلية تصنعها هويتين لا يمكن الفصل بينهما بأي حال من الأحوال، هوية بالنسبة للذات «Identité pour Soi» و الهوية بالنسبة للآخر «Identité pour d Autrui»، على أن العلاقة بينهما تبقى إشكالية «لا يمكن الفصل بينهما بسبب أن الهوية الموجهة نحو الذات مستندة على الغير فأنا لا أعرف أبداً من أنا من دون نظيرة الآخر. و عليه فأنا مضطر للاعتماد على اتصالاتي للاستعلام عن الهوية التي يعطيها لي وبحكم أن هذا الاستعلام يبقى دائماً غير يقيني، فمن المستحيل التأكد بأن الهوية التي أحملها عن ذاتي متطابقة تماماً مع هويتي بالنسبة للآخر، وبموجبه تبقى الهوية نتاج لعملية بناء وإعادة بناء مستمرة» (Dubar, 1999, pp. 110-111).

تقترب نظرية كلود دوبار إلى حد بعيد من التفاعلية الرمزية، كونها تركز بشكل خاص على فكرة الذات وتفاعلها مع محيطها الاجتماعي، وهي من دون شك مهمة لفهم الصيرورات الداخلية للهوية في ضوء علاقتها مع السياق الاجتماعي، إلا أنها تعاني إلى حد كبير من نفس نقائص المنظور التفاعلي في ابتعادها عن رهانات عدم الإدماج الاجتماعي، وما يتبعه من إقصاء على مستوى المجتمعي الكلي.

7. تمثلات ذوي العقود المؤقتة اتجاه الهوية السوسيو-مهنية:

1.7. تحقيق الذات:

يندرج تحقيق الذات ضمن ما يعرف بالتطور الشخصي «**le développement personnel**» ولقد عرف بمعاني مختلفة، فبالنسبة للبعض هو يمثل حالة الثقة التي نعملها حيال أنفسنا، في حين للآخرين هو يشير إلى النجاح الذي نحققه في مشاريع حياتنا أو تحقيق وضعيات عيش جيد، انطلاقاً من هذا التحليل سنعمل في هذا العنصر على الكشف عن تمثلات فئة ذوي عقود العمل حول تحقيق ذواتهم، وذلك عبر مؤشرين هما: الحراك في المسار المهني و التجربة المهنية.

– الحراك في المسار المهني:

تم إختباره بمدى توافق المنصب الحالي مع توقعات المبحوث وقد تبين أن 76% من الفئة المستجوبة صرحت بأن مناصب عملها الحالية لا تتوافق وتوقعاتها قبل الاستفادة من عقد الإدماج، ولكن هناك في المقابل 24% من المبحوثين أكدوا أن مناصبهم الحالية متوافقة وتوقعاتهم قبل الحصول على عقد عملهم.

نستنتج من خلال ما سبق بأن تمثلات فئة ذوي العقود حول عملية الإدماج لم تحقق التوافق مع التوقعات المهنية قبل الحصول على العقد وهو ما يطرح عديد الأسئلة حول علاقة التكوين بالتوظيف.

أما عن سؤالنا عن تعطيل عقود الإدماج المهني للمسار المهني هؤلاء الشباب فقد أظهرت النتائج أن 98% من المستجوبين كانت تصوراتهم بأن العمل في إطار عقود الإدماج المهني عطل مسارهم المهني، وذلك لطول مدة العقد.

نستنتج أن تمثلات فئة ذوي العقود حول المسار المهني كانت سلبية فهو لم يمنحهم فرصة للتقدم في السلم الوظيفي.

– التجربة المهنية:

تعميقاً وتأكيدياً لما تم التوصل إليه فيما يخص تعطيل المسار المهني صرح 81% من المبحوثين أن العمل ضمن برنامج الإدماج المهني لم يحقق لهم ذاتهم، في حين عبر 07% من المستجوبين عن تحقيرهم لذاتهم.

نستنتج من خلال ما سبق بأن تمثلات فئة عقود الإدماج المهني حول التجربة المهنية أنها لم تسمح لهم بتحقيق ذاتهم، فالملاحظ على أغلب المبحوثين خلال مقابلاتنا معهم هو حالة من الإحباط واليأس كما صرحت لنا احدهن: "...قاربت الأربعين من عمري متى أحصل على منصب عمل دائم؟"، أحصل فيه على ترقية في الدرجة والرتبة تحسب في مساري المهني،... لقد ضاع عمري...".

ضمن نفس السياق عبرت عينة الدراسة عن تصورهما السلبي بخصوص حجم استفادتهم من تكوين رصيد من الخبرة المهنية في العمل، إذ يرى 57% من المبحوثين أن برنامج عقود الإدماج المهني لم يقدم لهم الكثير على صعيد التجربة المهنية، في حين عبر 38% عن اكتسابهم خبرة في مجال العلاقات المهنية، أما 05% فقدمدت لهم الخبرة في العمل. نستنتج مما سبق أن هذه التجربة كانت ضعيفة على مستوى إثراء الجانب المهني لهذه الهوية، في حين أن الجانب الاجتماعي كان أكثر ثراء.

2.7. الانتماء الهوياتي المهني:

لقد كان الانتماء في المجتمعات التقليدية مرتبط بالعائلة الطبقة الاجتماعية، المذهب الديني، ولكن نظراً للتحويلات التي عرفتها المجتمعات الغربية على وجه التحديد احتل الانتماء عبر العمل والجماعات المهنية المشهد. وكما يرى **Frédérique Alexandre-Bailly** فإن الهوية أصبحت في المجتمعات «... تمر وفي جزء كبير منها عبر المكانة المهنية. إذ أصبح العمل مصدراً للمكانة الاجتماعية، ولهذا نجد أن عدد كبير من العمال يحصلون على جزء كبير من افتخارهم من عملهم في مؤسسة كبيرة، حتى ولو لموقع ثانوي» (Frédérique & et d'autres, 2016, p. 157). و سوف نقوم بالكشف عن تمثلات فئة ذوي عقود الإدماج المهني للانتماء الهوياتي من خلال مؤشرين هما: تمثلات الانتماء للمؤسسة وجماعة العمل، التمثلات للمكانة السوسيو-مهنية.

– تمثلات الانتماء للمؤسسة وجماعة العمل المهنية:

الجدول رقم (04) يبين الشعور بالانتماء للمؤسسة

في حالة الإجابة بلا:		في حالة الإجابة بنعم:		النسبة %	التكرار	الإحتمالات
النسبة %	التكرار	الإحتمالات	النسبة %	التكرار	الإحتمالات	نعم
52 %	10	الحقيرة والتهميش	61 %	11	عمال المؤسسة بمختلف رتبهم	لا
43 %	08	عدم تساوي الحقوق مع الموظفين الدائمين	39 %	07	فئة عمال الإدماج المهني	المجموع
5 %	01	عدم ملائمة منصب العمل مع الشهادة	100 %	18	المجموع	
100 %	19	المجموع				

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

أظهرت نتائج الجدول السابق أن نسبة 51% من عينة الدراسة تشعر بأنها لا تنتمي إلى المؤسسة في حين يرى 49% من المبحوثين أنهم يشعرون بالانتماء للمؤسسة . ضمن متغيرات هي كالتالي:

– عدم الشعور بالانتماء: أرجع 52 % من المبحوثين عدم شعورهم بالانتماء لوجود "الحقيرة" والتهميش. في حين أرجع 43 % من المستجوبين السبب إلى عدم تساوي الحقوق و الواجبات مع الموظفين الدائمين، فيما أرجعت 05% عدم انتمائها إلى المؤسسة التي يشتغلون فيها، وذلك لعدم تطابق الشهادة المتحصل عليها مع منصب العمل المشغول.

– الشعور بالانتماء: تبين أن 61 % صرحوا بأنهم ينتمون إلى عمال المؤسسة بمختلف رتبهم، و 39 % عبروا عن انتمائهم إلى فئة عمال الإدماج المهني. نصل من خلال ما سبق إلى نتيجة غير واضحة فيما يخص تمثلات فئة ذوي عقود الإدماج المهني للانتماء للمؤسسة حيث تبدو الآراء منقسمة على نحو متقارب بين الشعور بالانتماء من عدمه، غير أن عدم الوضوح سيزول بشكل أكبر عند النظر في معطيات الجدول التالي.

جدول رقم (05) يوضح الشعور بالمصير المشترك لجماعة العمل المهنية

في حالة الإجابة بلا:		النسبة	التكرار	الإحتمالات
النسبة %	التكرار	%	ر	ت
33 %	09	27 %	10	نعم
63 %	17	73 %	27	لا
3 %	01	100 %	37	المجموع
100 %	27			المجموع

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

من خلال الجدول نلاحظ أن 73% من المبحوثين لا يشعرون بوجود مصير مشترك مع جماعة العمل، في حين يرى 23% فقط بوجود هذا المصير .

أما في ما يخص الفئة الأولى من المستجوبين ، فقد تبين أن سبب عدم وجود هكذا شعور مرتبط بغياب العديد من الامتيازات التي يتمتع بها العمال الدائمون، وذلك ما صرح به 63% من المستجوبين. في هذه الأثناء يرجع 33% ذلك لاختلاف الأهداف والطموحات بينهم وبين الموظفين الدائمين، في حين عبر 03 % بأنهم لا ينتمون إلى جماعة عملهم.

إن هذه النتيجة تجعلنا نتأمل بشكل أكبر في النتيجة السابقة ففي الوقت الذي أظهر فيه المبحوثون انتماء هوياتي نحو المؤسسة فإنهم لا يشعرون بوجود مصير مشترك ، وهكذا تناقض يدفنا إلى طرح سؤال ما إذا كان الانتماء المقصود لمؤسسة العمل هو انتماء اسمي وسطحي فقط؟. وهو ما يدفنا لاعتقاد ذلك لعدة اعتبارات:

- الشعور بالتهميش الكبير الموجود لدى هذه الفئة.
 - الوصاية الإدارية المزدوجة بين الجهة المانحة للعقد (الوكالات) و الجهة المستخدمة (الجامعة) و التي تدفع إلى تشظي الانتماء الرسمي.
 - حالات التناقض المسجلة في الجمل و التي تم تلففها من خلال عملية جمع معلومات الاستمارات كما عبرت لنا إحدى المبحوثات هي "تشعر بالفخر كونها تعمل في الجامعة عندما يسألها أحدهم أين تعملين [الانتماء الاسمي للمؤسسة الجامعية]؟ لكن نخجل من القول بأنها تعمل في الجامعة بعقود الإدماج".
- 3.7. المكانة السوسيو-مهنية:**

الجدول رقم (06) يبين تحقيق مكانة اجتماعية

النسبة %	التكرار	الفئات
02 %	01	نعم
98%	36	لا
100 %	37	المجموع
المصدر: نتائج الدراسة الميدانية		

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 98% من المبحوثين كانت تصوراتهم بأن هذه عقود الإدماج المهني لم تحقق لهم مكانة اجتماعية بينما عبر 02% أي مفردة (01) من المستجوبين فقط بأن العمل ضمن هذا البرنامج حقق لهم مكانة. نصل من خلال ما سبق أن العمل بصيغة عقود الإدماج لم يسمح بتكوين مكانة اجتماعية لهؤلاء الشباب ، ذلك أن الهوية الاجتماعية ترتبط دائما بالمكانة والوجاهة داخل المجتمع، وهته الأخيرة تعتمد في جملة ما تعتمد عليه ، على طبيعة المهنة التي تمارسها.

الخلاصة:

شكلت هذه الدراسة محاولة لمعرفة تمثلات فئة ذوي العقود للإدماج المهني والهوية السوسيو-مهنية وإجابة على السؤال الفرعي الأول المتعلق بتمثلات فئة ذوي العقود المؤقتة اتجاه الإدماج المهني توصلنا إلى:

- أن أغلب أفراد العينة يحملون تمثلات سلبية حول الآليات المتبعة في الإدماج لأن المسابقات المنظمة على مستوى الجامعة لا تراعي الموضوعية في عملية التوظيف.
- تعاني فئة ذوي العقود من غياب الأمان الوظيفي نتيجة انعدام الأمان المادي و التهديد بفقدان مناصبهم.
- أما السؤال الفرعي الثاني المتعلق بتمثلات ذوي العقود المؤقتة للهوية السوسيو-مهنية فقد توصلنا إلى مايلي:
- كانت تمثلاتهم حول هويتهم السوسيو-مهنية سلبية و ذلك نتيجة عدم تحقيقهم لذاتهم نتيجة تعطيل مسارهم المهني، وكذا ضعف الإنتماء للمؤسسة و كذلك غياب فرصة لإيجاد مكانة إجتماعية ذات وجاهة في المجتمع، مع العلم أن للإنتماء السوسيو-مهني دور كبير في تحديد طبيعة العلاقات التي نقيمها مع الغير. و عليه يمكن القول بأن برنامج الإدماج المهني عجز عن القيام بدوره الإدماج ، و عوضا عن ذلك عمل على تكريس ظاهرة الإقصاء الاجتماعي نتيجة كبح كل فرصة للحراك المهني المساعد و بالتالي تعطيل و تهميش قوة اجتماعية من المساهمة الفعالة في تنمية المجتمع.
- بعد إجراء الدراسة تغيرت الإجراءات الإدارية إذ تمكن ذوي عقود الإدماج المهني من الحصول على مناصب عمل دائمة.

الإحالات والمراجع:

باللغة الأجنبية:

- 1- Frédéric Lebaron .(2009) .*La sociologie de A-Z*. paris: Dunod.
- 2- Alexander Bailly Frédérique ، et d'autres .(2016) .*Comportements Humains et management* . FRANCE: Pearson France Immeuble Terra Nova II 74.rue de Lagny 93100 Montreuil.
- 3- Christian Goux .(2007) .*Le guide commenté des contrat de travail* .PARIS: Organisation groupe eyrolles.

- 4- Claude Dubar .(1999) .*La socialisation construction des identité sociales et professionnelles* . Paris FRANCE: Armand colin .23 BIS. rue de l'université.75007.
- 5- Michael Angrosino .(2013) .*Symbolic Interactionism theory in social and cultural anthropology :an encyclopedia* .California : R.jon McGee and Richard L.Warms.SAGE publications 2455 teller Road .thousand Oaks.
- 6- Pierre Asart .(1990) .*Sociologie Contemporaines* . FRANCE: Edition du Seuil.
- 7- Renaud Sainsaulieu .(1988) . Stratégies d'entreprise et communautés sociales de production .
- 8- Robert Castel .(2003) .*L'insécurité Sociales qu'est-ce qu'être prot eg e*.FRANCE: Seuil et la république des idées.
- 9- Serge Paugman .(2000) .*Le salarié de la précarité:Les nouvelle forme de l'intégration professionnelle* . PARIS: Presses universitaires de france . 06 rue reille 75017 paris.

باللغة العربية:

- 10- آلان توران. (1979). من أجل علم الاجتماع. (تيسير شيخ الأرض، المترجمون) دمشق سوريا: وزارة الثقافة والإرشاد القومي.
- 11- بيير بورديو. (2007). الرمز والسلطة. (عبد السلام بن عبد العالي، المترجمون) الدار البيضاء المغرب: دار توبقال.
- 12- جاري ديسلر. (بدون سنة نشر). إدارة الموارد البشرية. (مُجد سيد عبد المتعال، و عبد المحسن عبد المحسن جودة، المترجمون) المملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر.
- 13- جون سكوت. (2009). علم اجتماع - المفاهيم الأساسية-. (مُجد عثمان، المترجمون) بيروت لبنان: الشبكة العربية للأبحاث والنشر.
- 14- جون هيلز. (2007). الاستبعاد الاجتماعي (الإصدار بدون طبعة). (مُجد الجوهري، المترجمون) الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- 15- زايتلين إيفينج. (1989). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. (بدون طبعة، المحرر، مُجد عودة، و إبراهيم عثمان، المترجمون) الكويت: منشورات دات السلاسل.
- 16- عبد الله العسكري عبود. (2002). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. (الطبعة الأولى، المحرر) دمشق سوريا: دار النمر.
- 17- كلود دوبار. (2008). تفسير تحول أزمة الهويات. (زنده بعث، المترجمون) بيروت لبنان: المكتبة الشرقية.
- 18- مارشال جوردون. (2000). موسوعة علم الاجتماع (المجلد المجلد الثاني). (مُجد الجوهري، زايد أحمد، و و آخرون، المترجمون) المجلس الأعلى للثقافة المشروع القومي للترجمة.
- 19- مُجد عبيدات، مُجد أبونصار، و و آخرون. (1999). منهجية البحث العلمي - القواعد المراحل والتطبيقا - (الإصدار الطبعة الثانية). عمان الأردن: دار وائل للطباعة و النشر.