



قوائم المحتويات متاحة على ASJP المنصة الجزائرية للمجلات العلمية
الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية
الصفحة الرئيسية للمجلة: www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/552



نظام الأجور وتمثلات العمال الاجتماعية بمؤسسة سوناطراك: أي علاقة؟ مقارنة سوسولوجية بحقل حمرة غرد النص

The Remuneration system and the social representations of workers at Sonatrach: What is the relationship ? A sociological approach at Hamra field – Rhourde Nouss

بن عامر محمد¹، مروفل مختار²

¹جامعة محمد بن أحمد وهران 2، مخبر فلسفة علوم وتنمية بالجزائر، الجزائر
²جامعة محمد بن أحمد وهران 2، مخبر فلسفة علوم وتنمية بالجزائر، الجزائر

Key words:

Representations

Remuneration

Field

Capital

Sonatrach.

Abstract

The objective of this research is to study the relationship between the representations of workers and their relationship with the application of the new remuneration system at Sonatrach, to do this, a questionnaire of 32 questions was designed and distributed on a sample of 107 workers under the Hamra Directorate – Regional Directorate of Rhourde-Nouss. This work has led to the following results : There is a positive correlation between the representations of workers towards the application of the new remuneration system and their representations towards the advantages of this system, The higher the degree of clarity, the greater the tendency for workers to accept and commit to the implementation of the new remuneration system. The existence of differences in the representations of workers towards the application of the new remuneration system linked to the variable socio-professional category. The existence of differences in the representations of workers towards the application of the new remuneration system linked to the seniority variable.

ملخص

معلومات المقال

تهدف هذه الدراسة إلى قياس تمثلات العمال وعلاقة ذلك بتطبيق نظام الأجور الجديد بمؤسسة سوناطراك. ومن أجل تحقيق هذا الغرض، عمدنا إلى تصميم استبيان مكون من 32 فقرة، علما أن العينة التي اشتغلنا عليها تتكون من 107 عامل كلهم تابعين لمديرية حمرة بالمديرية الجهوية لغرد النص. لقد أفضى هذا العمل إلى النتائج التالية: وجود علاقة ارتباطية طردية بين تمثلات عمال مديريةية الحمرة لتطبيق نظام الأجور الجديد وبين مدى الفهم الجيد لمزاياه، إذ اتضح لنا من خلال البحث أنه كلما زاد مستوى الفهم لسياسة الأجر الجديدة كلما ازداد معها ميل العمال لتقبل طريقة الأجر الجديدة. الدراسة اثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تمثلات العمال تجاه تطبيق نظام الأجر الجديد، وذلك راجع إلى متغير الوضعية المهنية، فعمال التحكم ليست لهم أي رغبة في المرافقة لنظام الأجر الجديد مقارنة مع العمال من صنف الإطارات. ثمة فروق أخرى سجلتها الدراسة، فالعمال ذوي الأقدمية لا يحبذون كثيرا نظام الأجر الجديد وذلك خلافا لعمال حديثي العهد بالمؤسسة.

تاريخ المقال:

الإرسال: 2022/05/16

القبول: 2022/06/15

الكلمات المفتاحية:

تمثلات

أجور

حقل

رأسمال

سوناطراك.

1- مقدمة

2. الاعتراف بالمساهمات الفردية ومكافأة أفضل المساهمين وإعادة ترمين الوظائف الأساسية والمهن القاعدية Fonction Cœur de Métier.

3. التركيز على الأداء: لمزيد من الكفاءة والفعالية، والاحترافية، لزيادة التحفيز والأولويات المتقاسمة، حيث اختارت المؤسسة لذلك أربع محاور استراتيجية للمساهمة الفردية في نجاح الشركة (les Axes de contribution):

التغيير Changement: تسعى المؤسسة من خلال هذا المحور تحديث أساليب وأنظمة العمل في عالم متغير وبيئة تنافسية.

الأداء Performance: لتمكين المؤسسة من تحسين مراتبها في مصاف كبريات شركات النفط

المشاركة والانخراط Implication: تسعى الشركة من خلال هذا المحور اسهام ومشاركة كل عمالها في سيوررة نجاحها.

الموثوقية والسلامة (العمل على نحو امن) Fiabilité et sécurité: تسعى المؤسسة الى العمل في إطار احترام معايير الأمن و سلامة و الحفاظ على البيئة. (رياض، 2015)

و لتحقيق هذه الأهداف قررت سوناطراك سنة 2009 تطبيق نظام أجور جديد قائم على مبدأ المساهمة / المكافئة R&C (Rétribution / Contribution)، ويستند على محورين رئيسيين:

وضع تصنيف على أساس الأدوار & المساهمات & Rôles Contributions: يمتاز بمرونة أكبر ويسمح بليوننة أفضل في تسيير المكافآت، الوظائف والهيكل التنظيمية، كما يتيح الفرصة لتثمين العمال الأكثر اسهاما من خلال زيادة رواتبهم.

نظام تسيير الأداء SMP Système de Management de la Performance: صمم هذا النظم بهدف نشر استراتيجية سوناطراك على مستويات مختلفة من المنظمة، حيث يقوم على مبدأ تحقيق الأهداف المسطرة والأنشطة الواجب القيام بها على مدار السنة، ويتيح إمكانية منح رواتب متغيرة فردية أو جماعية RVI / RVC للعمال الذين حققوا أهدافهم أو تجاوزوها. (بن حامد، 2016)

هذا المشروع قد قوبل بالرفض، من قبل نسبة كبيرة من العمال سنة 2009، هذا على الرغم من أنه يضمن للعامل أجره السابق ويتيح له في ذات الوقت، فرصة الزيادة في الراتب كل سنة وذلك في إطار ما يعرف بسياسة، "عقد رابح رابح" (contrat Gagnant/Gagnant) وهذا خلاف لما كان عليه الوضع من قبل، أين كان تقدم الأجور يتم خلال كل أربع أو خمس سنوات.

لقد دفع هذا الإحجام الشركة، نحو إعادة النظر في مشروع الأجور الأخير، ومراجعة بعض بنوده ومصطلحاته التي يبدو

في إطار عولمة اقتصاد السوق وفي سياق المنافسة الوطنية والدولية، فلقد بات على المؤسسة الجزائرية أن تبحث بنفسها على بدائل وأساليب تحفيزية جديدة، من شأنها أن تشارك وتدمج الموظفين والعمال في عملية العمل ذاتها. ولذلك فإن كل من المدراء والمسيرين بهذا الخصوص، هم مطالبون أكثر من غيرهم بتبني إدارة عقلانية لوسائل الإنتاج وبتتبع أساليب تسويقية فعالة وناجعة، سياسة الأجور بهذا الخصوص هي من دون شك "المفتاح السحري" المعول عليه في الدفع نحو تحسين أداء العمال ومن ثمة عجلة الإنتاج.

للتذكير فإن بنية الراتب الشهري الحالي في مؤسسة سوناطراك هي مكونة من الأجر القاعدي ومن الجزء المتغير وكذا مجموعة العلاوات والتعويضات، المتعلقة بظروف المعيشة والعمل. نظام الأجر الجديد قيد التطبيق في مؤسسة سوناطراك، قد أدخل على هذه المنظومة عناصر إضافية محفزة أخرى، نذكر منها على سبيل المثال، تعزيز ما يسمى بالإنصاف الداخلي (Equité Interne) المتمثل في الزيادة المالية وفي التعويضات المرصودة لموظفي المهن القاعدية، الذين يسهمون بشكل فعال في نجاح الشركة خصوصا في الاستكشاف والتنقيب، الإنتاج، الاستغلال والصيانة. وبالفعل فلقد بادرت إدارة شركة سوناطراك إلى زيادات في أجور هذه الفئة من العمال، تراوحت نسبتها ما بين 20% و 30%.

تأتي هذه الخطوة في إطار ما تشهده القطاعات الإستراتيجية كشركة سوناطراك من منافسة شديدة، على المستوى المحلي والدولي، خصوصا في مجال الاستقطاب والإغراء المركز على العامل البشري بالأخص الفنيين والإطارات والمدراء منهم، الذين يتطلعون للهجرة نحو دول الخليج أو العمل بالشركات الأجنبية مثل Schlumberger British Petroleum وذلك نظرا لنظام الأجور المرتفع وللتحيزات الجد مغرية التي تقدمها تلك الشركات، فمن أجل قطع الطريق على مثل هذه المخاطر وسد الباب أمام الاحتجاجات المطالبة أو "الهجرة الاقتصادية" فإن مؤسسة سوناطراك مضطرة لخوض غمار المنافسة ومعاودة النظر في منظومة الأجور، لذلك وفي سنة 2004، أسندت الشركة مشروع تطوير نظام أجورها إلى مكتب الدراسات الأمريكي Tower Perrin الذي اقترح نظام أجور جديد سعت من خلاله شركة سوناطراك تحقيق ثلاث اهداف رئيسية كتحسين النتائج في جميع مستويات النشاط وعلى جميع مستويات المنظمة، عصرنة عمل الشركة من خلال تحسين الممارسات المهنية للعمال وتقديم نظرة واضحة للعمال عن افاق التقدم في الراتب والتطور المهني. وذلك من خلال ثلاث مبادئ توجيهية: (Sonatrach DCG RH, 2013)

1. احقاق الانصاف الداخلي: من خلال مكافأة كل عامل حسب مستوى اسهامه واداءه في العمل،

مشروعية تقديم هذا الافتراض.

إن مسؤوليتنا على تنفيذ برنامج تطبيق نظام الأجور الجديد، منذ ما يقارب خمس سنوات جعلتنا في وضعية المشارك والملاحظ المباشر، الواعي بالمعوقات الحقيقية التي تعترض تطبيق ذلك النظام والذي بإمكاننا تحديد مجالاتها في ثلاث نقاط أساسية ألا وهي: العمال الدائمين من مختلف الفئات، التمثلات الاجتماعية أو النظرة السوسيو-ثقافية للعمال الدائمين ثم أخيرا نظام الأجور.

لقد كانت مديرية حمرة، التابعة للمديرية الجهوية لغرد النص وهي بالمناسبة ثالث أكبر مديرية في قسم الإنتاج لمؤسسة سوناطراك، بعد كل من المديريتين الجهويتين لحاسي مسعود وحاسي الرمل، هي محل عملنا ومحل تحقيقاتنا الميدانية، أين كثرنا الجهد وأنجزنا المطلوب بشكل كامل خلال شهري أكتوبر ونوفمبر من سنة 2018. ولتفصيل ما أجملناه حول هذه النقطة الأخيرة، فإننا ندعو القارئ لتتبع العنصر الموالي.

2. الإطار النظري للبحث

1.1.2. المفاهيم الأساسية للبحث

1.1.2. مفهوم التمثلات

التمثلات هي عمليات استرجاع ذهني لمواقف أو ظواهر مؤثرة في حياة الفرد من خلال صور، اور رموز أو علامات، حيث يعرفها جون كلود أبريك (Abric JC) على أنها نتاج أو مسار لنشاط ذهني يقوم الفرد من خلاله بإعادة بناء الواقع كما واجهه ويعطيه معناه الخاص (Seca, 2002, p. 11)، ويرجع الفضل في اكتشاف الأسس النظرية لهذا المفهوم إلى المفكر "موسكوفيسي" (Moscovici, 1961) الذي يعتبر التمثلات هي جزء من عائلة المفاهيم كالأيدولوجيا، الأفكار والعادات والأتوبييا.. الخ، التي ترجع كلها إلى تكوين نظري، وبالنسبة إليه فهذا المفهوم "عالم التصورات" التي تتشكل على أساسه الصور التي تصل إلى المستقبلين عن طريق وسائط مختلفة (مؤسسات، جماعات، تنظيمات الخ) وبالنسبة إلى موسكوفيسي، فالواقع لا يوجد إلا ممثلا، وكل تمثل لموضوع ما يشترك تمثل للفاعل، وفي هذا الإطار يتحدث عن عمليتين 1- الموضوعية: التي تعطي مقياس ملموس لكل ما هو مجرد، هذا يعني المرور من الواقع باتجاه الرمزي والتمثيلي، 2- الأرساء: وهي العملية التي تربط التمثلات بمواضيع أخرى، وهذا لإعطائها تفسيراً.

2.1.2. مفهوم الأجور

تعددت التعاريف التي عنيت بمفهوم الأجور، و اختلفت حسب وجهات نظر المنظرين و اختلافات مقارباتهم النظرية.

فقد عرفها هنري ماهي لاندا (Henri Mahi. D LANDELLE)، على أنها التعويض الذي يحصل عليه الأفراد مقابل أنشطة يعتمد مقدارها على الاتفاق بين الأطراف (الموظفين / الشركة)، مع مراعاة الأحكام القانونية

أنها كانت سبب في عدم استجابة العمال له، فغير مصطلح يكتسب (Acquiert) الذي تحول في النسخة الجديدة من المشروع إلى مصطلح يمتلك أو يتلاءم؟ (S'approprié) كما غير مصطلح ضعيف (Faible) إلى مصطلح (Minime)، لقد فسر ذلك بأنه يتلاءم أكثر مع ثقافة الأجير الجزائري.

لكن السؤال الذي يواجهنا هنا، هل يمكن إحداث انفراجة على مستوى الذهنيات والممارسات، بمجرد سن القوانين وإصدار التشريعات؟ في الحقيقة إن الحلول القانونية المشار إليها أعلاه لم تحدث التطوير والتغيير المأمول، فالمؤسسة الاقتصادية في الجزائر وذهنية النشاط بداخلها، لا يتجاوبون بشكل سلس وسهل مع النصوص القانونية، إذ لا يمكن مثلما يشير ميشل كروزيه "من تغيير المجتمع فقط بالمراسيم" (Crozier, 1979)، فالتغيير المنشود في الحقيقة، هو "بيد المغير وليس بيد المغير" على حد قول فيلب برنوه (Bernoux, 1985)

انطلاق من هذا التصور فإننا نتساءل: كيف يتمثل العمال نظام الأجور الجديد؟ ولماذا يحجمون عن قبول تصنيفاته وتقييماته المستحدثة، القائمة على مفهومي الدور والمساهمة، الملغين لنظام الدرجات، المعتاد والمألوف لديهم؟

1. إشكالات البحث وفروضه

إن هذا التصنيف الجديد قد أعاد في تقديرنا، إعادة توزيع الهويات المهنية وخرائط توزيع المواقع، داخل تراتبية الحقل التنظيمي، كما أعاد في نظرنا تحديد رأس المال النوعي المثلث في نظريتي الحقل ورأس المال، المعروفتان لدى عالم الاجتماع الفرنسي بيار بورديو (Bourdieu, 1980)،

إننا نتساءل ضمن هذا "البرادغم" النظري، هل توجد علاقة بين تمثلات العمال لنظام الأجور الجديد بتعثر تطبيقه؟ جوابا منا على هذا التساؤل والتساؤلات السابقة، فإننا نقدم الفروض التالية: إن تمثلات العمال هي على علاقة ارتباطية بنظام الأجور ومشروطة مسبقا بمدى فهمهم لتلك المنظومة وما توفره لهم من مزايا ومن تحفيز، إلا أنه يوجد فروق إحصائية لا يمكن تجاهلها بهذا الخصوص، من ذلك متغير الوضعية المهنية ومتغير الأقدمية، اللذان لهما التأثير الواضح على تمثلات العمال وتصورهم لتطبيق منظومة الأجور.

إننا نتوخى من وراء هذه الدراسة، تجاوز التصورات الكلاسيكية لأدبيات علوم التسيير والتنظيم (Management)، وإضافة عليها الأبعاد السوسيو-ثقافية والتمثيلية (Les représentations) الخاصة بالفاعلين، ونظرتهم لمنظومة الأجور، هذه المساهمة من وجهة نظرنا، التي تُعنى بنظريتي الحقل والرأس المال المشار إليهما أعلاه، لم يسبق وأن طرحت في التحليل الخاصة بمجال التنظيم، لقد أكد على ذات الشيء كل من جونسوركي وهيوالت (Golsorkhi & Huault, 2006)، ثم إن قربنا الميداني من الموضوع وذلك بصفتي "إطار عامل وباحث" في نفس الوقت بمؤسسة سوناطراك، قد منحنا

التي يمتلكها الفرد كمحصلة ونتاج للنظام المدرسي و الترتيبية الأسرية، و يمكن ان نجده على حالات ثلاثة حسب بورديو: الحالة المدمجة: état incorporé، الحالة الموضوعة état objectif، على شكل كتب، قواميس الات موسيقت و الحالة المؤسسته état institutionnalisé : شهادات و ألقاب (Bourdieu, 1979) رأس المال الاجتماعي: المتعارف عليه ب " العرف " أو المعريفة في العامية الجزائرية، أي مجموعة وشبكة العلاقات و المعارف التي ينسجها الفرد .

يضيف بورديو شكلا آخر سماه رأسمال الرمزي: وهو كل راس مال نال الاعتراف والشرعية وعاد على الفرد الذي حضي به بالشهرة البرستيغ والشرف.

5.1.2 الأبعاد السوسيوثقافية للأجور

الأجر كمورد مالي او كرأس مال اقتصادي يعمل على الاستثمار في أنواع أخرى من رؤوس الأموال كالرأس مال الاجتماعي (العلائقي)، كالرأسمال المال الرمزي والرأس مال الثقائي (Bourdieu, 1979) حسب النظرية البنوية البنائية لبيار بورديو، حيث يدفع الأجر النوعي ويشجع على اكتساب الرأسمال الثقائي الموضوع Capital culturel objectif عن طريق شراء و حيازة كتب و قواميس، حاسوب، الات موسيقية، لوحات فنية مما يساهم في متابعة كل جديد في مجال المعرفة والثقافة...الخ، كما يساهم الأجر كرأس مال نقدي في الاستثمار في الرأس مال الثقائي المأسس Capital culturel institutionnalisé من خلال التشجيع على التحصيل العلمي للأفراد و أبنائهم عن طريق الالتحاق بالمدارس والمعاهد النوعية، المدارس الخاصة...الخ. و كنتيجة لذلك يعمل كل من رأس المال الثقائي المأسس و الرأسمال الثقائي الموضوع ضمن ما يسميه بيار بورديو " استراتيجيات التحويل (Bourdieu, Boltanski, & de Saint-Martin, 1973) «stratégie de reconversion على إعادة انتاج راس المال الثقائي المدمج في الجسد (Bourdieu & Passeron, 1970) و ذلك هو الرأس الذي يظهر للوهلة الأولى عند أبناء الطبقات المثقفة على شكل هابيتوس Habitus طريقة الكلام، الأكل، الملابس، الذوق الفني...الخ.

3. المجال الجغرافي والبشري للدراسة

إن التنظيم الصناعي الذي جرت فيه هذه الدراسة، هو مديرية حقل حمرة التابعة للمديرية الجهوية لغرد النص(اليزي)، قسم الإنتاج لمؤسسة سوناطراك، أما عن العينة التي اشتغلنا عليها، فهي مختارة من وسط عمالي تابع لقطاع إنتاج الغاز والنفط، بحيث عملنا على ثلاثة فئات مهنية من العمال وهم: عمال التنفيذ (Les exécuteurs)، عمال التحكم (Les maitrises) والإطارات (Les Cadres) فقد اعتمدنا على نسبة 50% في عملنا الميداني، أي ضرب 50% 214 فحصلنا بذلك على نتيجة 107 عامل. والجدول رقم (01) يوضح لنا هذه العملية: تعليق:

وربما التقليدية (الاتفاقيات الجماعية، واتفاقيات الشركة) وقد تتخذ اشكالا متعددة، اجر ثابت، علاوات دائمة و أخرى استثنائية، وقد تكون اجرا فعليا نقديا أو عينا (Touami, 2013, p. 91)، و الأجور حسب لوتي هي الثمن الذي تدفعه الشركة للحصول على عامل الإنتاج الذي تحتاجه، تماما كما تدفع للحصول على عوامل الإنتاج الأخرى (المواد الخام والتقنيات والاحتياجات المالية والمعدات...) (Lautier, 1993, p. 14)

3.1.2. مفهوم الحقل

العالم الاجتماعي في تصور بيار بورديو، هو عبارة عن مجموعة من الحقول (حقل سياسي، حقل اقتصادي، حقل ادبي، حقل علمي، حقل تربوي...الخ) تتفرع بدورها و تنقسم الى حقول فرعية مثل المؤسسات كحقول فرعية تنتمي للحقل الاقتصادي و الجمعيات حقل فرعي ينتمي للحقل التربوي و هكذا، لكل منها منطوق خاص، قواعد و رهانات لعب و اليات ضبط تميزها عن غيرها، و كل حقل هو مجموعة فضاءات اجتماعية ذات استقلال نسبي لكن تنزوي كلها تحت حقل اكبر يسميه بورديو حقل السلطة.

و الحقل حسب بورديو "شبكة من العلاقات الاجتماعية، و نسق مهيكلي و مبني من المواقع الاجتماعية، تشكل حلبة للصراع بين الافراد للاستحواذ و تكديس راس المال و ربح الرهانات" (Bourdieu, 1994)

يمكن اعتبار الحقول كشبكة علاقات تتشكل بين مختلف الأفراد المتوقعون (مهيمون و مهيمن عليهم)، أساسها صراع قائم لغرض المحافظة أو الارتقاء في المواقع. تتحدد بنية و هيكل الحقل بواسطة علاقات القوة ما بين الافراد و الجماعات التي تسعى في ذلك لهيمنة على الحقل (Bourdieu, 1994) تحدد المواقع في الحقل انطلاقا من حجم راس المال الذي يحوزه الأفراد و بنيته و مدى ملائمة متطلبات الحقل، حيث يتبوء الممتلكون لقدرة كبير من راس المال النوعي مواقع عليا مهيمنة في تراتبية الفضاء الاجتماعي، بينما يكتفي المقترون بالبقاء في مواقع دنيا مهيمن عليها.

يمتلك الأفراد و الجماعات في كل مجال من مجالات الحياة، خصائص تشتغل في طبيعتها كراس مال خاص و نوعي، تمكن الأفراد من الدخول في اللعب و الرهانات التي يتيحها الحقل، و تعمل على تحديد و هيكلية التوقعات. و ينشئ التنافس- الذي قد يتحول لنزاع- ما بين الأفراد خلال رحلة البحث عن راس المال و تكديسه، و تبديله من شكل لآخر.

4.1.2. مفهوم رأس المال

لا يقتصر رأس المال عند بورديو على شكله الاقتصادي مثلما تصورته النظرية الماركسية، بل يتخذ على العكس أشكال عديدة و متنوعة، كراس المال الثقائي، راس المال الاجتماعي، راس المال الرمزي...الخ.

حيث يشير الراس المال الثقائي الى جملة المهارات و الكفاءات

جدول 1

توزيع أفراد عينة البحث حسب الوضع المهني

فئات العمال	قبل تقرب الأرقام		بعد تقرب الأرقام	
	تكرار	%	تكرار	%
عمال التنفيذ	3,21	3	3	3
عمال التحكم	56,76	53	57	53
الاطارات	47,08	44	47	44
المجموع	107	100	107	100

1.4 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

ثبات وصدق الاستبيان: بعد إفراغ المعطيات الخاصة بالعينة الاستطلاعية، على برنامج SPSS لاختبار ثبات الاستبيان عمدنا إلى استخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach فحصلنا على المعامل المشار إليه في الجدول رقم (2)

جدول 2

معاملات الثبات ألفا كرونباخ الخاصة بمحاور الاستبيان

المحور	معامل الثبات ألفا كرونباخ
تمثلات العمال لمعايير الترقية في النظام الحالي	0.904
تمثلات العمال وتقييمهم لنظام الأجور والتصنيف الحالي	0.870
تمثل العمال للدرجة المهنية	0.801
تمثل العمال للمزايا المتعلقة بنظام الأجور الجديد	0.835
تمثلات العمال لتطبيق نظام الأجور الجديد	0.786
المقياس ككل	0.848

حيث يتضح ، ارتفاع قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبيان، حيث بلغت نسبته 0.85%، في حين تراوحت قيم ألفا كرونباخ لكل محور بين 0.78% و 0.92% وهي في تقديرنا عبارة عن قيم جيدة، يكمن الاعتماد عليها للتأكد من ثبات استبيان الدراسة الموزع على أفراد العينة الاستطلاعية. إمعانا منا من صدق الاستبيان قمنا أيضا باستخدام طريقة الصدق الظاهري: بحيث عرضنا الاستبيان على أساتذة تعليم عالي في علم النفس، وكذا خبراء تسيير الموارد البشرية وذلك للتحقق من مدى فعالية الاستبيان ومن مدى تحقيقه للهدف المنشود من الدراسة، ثم مراعاة دقة القياس وقدرة الأدوات المستخدمة في البحث على قياس انجاز المطلوب.

5. نتائج التحليل الوصي لتغيرات البحث:

1.5. المحور الأول: تمثلات العمال وتقييمهم لنظام الأجور والتصنيف الحالي:

جدول 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتمثلات العمال وتقييمهم لنظام الأجور والتصنيف الحالي

الفقرات	تكرار/نسبة	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	الموسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
الراضي عن المعايير المعمول بها حاليا في الترقية	التكرار	35	44	15	10	2.00	0.93	2
	%	33.7	42.3	14.3	9.6			
مع نظام الاجر الحالي على السيادة	التكرار	32	44	14	10	2.13	1.07	1
	%	30.8	42.3	13.5	9.6			
نصف نظام الاجر الحالي بالانصاف	التكرار	30	48	24	1	1.99	0.80	3
	%	28.8	46.2	23.1	1			
الموسط الوزون و الانحراف المعياري للمحور ككل								
						2.44	0.56	

يلاحظ من الجدول رقم (01) أن نسبة عمال التحكم التي بلغت 55% هي ليست بالبعيدة عن نسبة الإطارات التي بلغت 45%، إذ يفترض أن تكون نسبة عمال التحكم، أكثر ارتفاعا من نسبة الإطارات وذلك لاعتماد نشاط الوحدات الإنتاجية في سوناطراك بشكل كبير، خصوصا في مجالات الاستغلال والصيانة، الإنتاج والأمن الصناعي، على فئة التقنيين أكثر منه على فئة الإطارات، يمكن إرجاع هذا الاختلال في تقديرنا، إلى ثلاثة أسباب رئيسية، يتعلق الأول منها بألية الترقية في النظام الحالي للأجور، الذي تسمح بتسلسل السلم المهني ووصول التقنيين لمصاف الإطارات في وقت قصير، ثانيا تسوية وضعية حاملي شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية DEUA ، ووضعهم على السلم 20 ، سنة 2011 ، الشيء الذي مكنهم من حرق المراحل واقتربهم من سلم 21 الخاص بفئة الإطارات، أما السبب الثالث فهو يعود إلى عملية التوظيف الأخيرة لسنة 2014 ، والتي ترتب عنها توجيه عدد كبير من المهندسين إلى الوحدات الإنتاجية، وهذا بدلا من إقحام التقنيين الساميين في ذلك.

4. حول العمل المنهجي

إن عملية تصميم الاستبيانات والتأكد من صدقيتها، قد مرت بمرحلتين أساسيتين، تمثلت الأولى في البحث الاستطلاعي الذي سبقه تحديد أسئلة الاستبيان وضبط محاوره، ثم بعد ذلك توزيعه على عينة عمال لم يتجاوز عددها 49 عامل قد اختيرت بطريقة عشوائية، وهذا بغرض الكشف عن مدى اتساق بنود الاستبيان وصدقه مع مؤشرات البحث وأغراضه. أما المرحلة الثانية فقد تمثلت في تطبيق الاستبيان المقنن الذي جاء بعد التعديلات وإعادة صياغة الأسئلة والإبقاء فقط على المهمة منها. ليوزع هذا الاستبيان بعد ذلك على 107 عامل (عينة مأخوذة من مديرية حقل حمرة)، ونتحصل نحن في الأخير على 104 استبيان صالح للمعالجة الإحصائية. عملنا الميداني لم يقتصر فقد على البعد الإحصائي والرقمي، إنما أيضا كان لدراسة الوثائق الرسمية وعلى ممارسة الملاحظة المباشرة والمشاركة في أن واحد.

لكن كيف يمكننا التأكد من ثبات ومن صدق الاستبيان الذي أجريناه على أرض الواقع؟

المهنية أفضل في تصورهم عن الزيادات الفردية التي يستند عليها نظام الأجر الجديد ، فالزيادة الفردية ليس لها قيمة و دلالة رمزية و ليس لها مظهر عدا الزيادة في الأجر القاعدي ، في حين أن الدرجات المهنية يراكمها و يوظفها العامل باعتباره فاعل اجتماعي في الصعود في التراتبية الاجتماعية داخل الحقل التنظيمي ، و من بين مظهرات الدرجة المهنية كذلك ، تغيير لون الشارة على البطاقة المهنية في المؤسسة كقيمة رمزية توظف كوسيلة للتمايز الاجتماعي ، و هذا ما سجلته الدراسة بخصوص إجابات افراد العينة المبحوثة حول ما اذا كانت الدرجة المهنية تتيح لهم تغيير لون الشارة على البطاقة المهنية، حيث مالت اجاباتهم الى الموافقة ، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الخاص بهذه الفقرة 3.47 بانحراف معياري قدره 1.08 ، و هذا مؤشر على تفضيل افراد العينة المبحوثة للدرجة المهنية كوسيلة لتغيير لون الشارة المهنية على البطاقة المهنية 50 مبحوث اجاب بموافق، و 13 اجاب بموافق بشدة و هي نسبة تمثل 62.5 % من العمال المستجوبين ، و الجدول الاتي يوضح توزيع إجابات افراد العينة عن هذه الفقرة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية :

جدول 5

توزيع إجابات أفراد العينة حول اذا ما كان الحصول على درجات (Catégories) يتيح لهم تغيير لون شارة الرتبة على البطاقة المهنية

الفقرات	الفئة المهنية	تكرار/ نسبة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الحصول على درجات (Catégories) يتيح لي تغيير لون شارة الرتبة على البطاقة المهنية	عمال التحكم	التكرار	0	1	1	43	12
	%	%	0	1	1	75	21
الإطارات	التكرار	6	16	15	9	1	1
	%	%	13	34	32	19	2

أكبر نسبة للموافقة كانت عند فئة عمال التحكم (75 % موافق، و 21 % موافق بشدة) وهذا خلاف لفئة الإطارات، الذين ترددت إجاباتهم بين المحايد والغير موافق والغير موافق بشدة، كيف يمكننا تفسير ذلك؟ بحسب ملاحظتنا الميدانية، فإن عزوف فئة الإطارات عن الموافقة مقارنة مع عمال التحكم، إنما يعود إلى شارة البطاقة، ففئة الإطارات هم غير متحمسين لتغيير لون شارة بطاقتهم المهنية، لأن الشارة الخاصة بفتهم المهنية (//) فهم قد حققوا أعلى المراتب في ذلك، بينما عمال التنفيذ هم يطمحون إلى تغيير لون شارة بطاقتهم المهنية من اللون الأصفر (//) إلى اللون الأحمر (//) فهذا سيسمح لهم في الترقية المهنية والوصول إلى مصاف فئة عمال التحكم (صنف 15 فأكثر)، بدورهم عمال التحكم يسعون إلى تغيير لون شارة بطاقتهم المهنية من اللون الأحمر (//) إلى اللون الأسود (//)، فهذا سيسمح لهم بالترقية إلى صنف الإطارات. بهذا تكون الدراسة قد توصلت إلى وجود فروق في تمثلات أفراد العينة المستجوبين، وأكدت على أن الدرجة المهنية هي من تحرك العمال في تغيير مواقفهم.

أجمع أفراد العينة المستجوبين عن عدم موافقتهم ولا رضاهم، على نظام الأجور والتصنيف المعمول به حالياً في المؤسسة، فلقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور الكلي نسبة 2.44%، من غير الموافقين، حيث كشفت الفئة المستجوبة عن عدم رضاها بالمعايير المعمول بها حالياً في نظام الترقية، قيمة المتوسط الحسابي بهذا الخصوص قد بلغت درجته 2.00 أي بانحراف معياري قدره 0.93، بينما بلغت قيمة متوسط تصوراتهم لنظام الأجر الحالي والتشجيع على المبادرة 2.17 و بانحراف معياري قدره 1.07، هذه القيمة أيضا تقع هي الأخرى في مجال الغير الموافقين، ما يعني أن نظام الأجور المعمول به في الوقت الحالي، داخل مؤسسة سوناطراك لا يشجع على المبادرة، تلي هذه القيمة مباشرة قيمة تمثل عمال العينة المستجوبة لنظام الأجر الحالي، إذ بلغت درجة متوسط حسابه 1.99 بانحراف معياري قدره 0.80، ضمن مجال الغير الموافقين، أي أن نظام الأجور وتصنيفاته الحالية أضحت منصفته. إن هذه المعطيات الثابتة، إنما جاءت إثر التحقيق الميداني الذي قامت به مؤسسة سوناطراك سنة 2004 والذي على أساسه تقر، تبني نظام أجري جديد يقوم على مبادئ أكثر موضوعية وإنصاف، في مجال التقدم المهني وفي توزيع المكافآت وتشجيع المساهمات والمبادرات الفردية، كمرجعية جوهرية في مراعاة الفوارق الأجرية، مثلما سبق ورأينا ذلك في الصفحات السابقة من هذه الدراسة.

2.5. المحور الثاني: تمثلات العمال للدرجة المهنية (La Catégorie)

جدول 4

أجوبة المبحوثين عن فقرات تمثلهم للدرجات المهنية

الفقرات	تكرار/ نسبة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الموسم/ الاعراف المعيارى	الانحراف المعياري	التقدير	الترتيب
الحصول على درجة (Catégories) يزيد من مكاني بين زملائي	التكرار	5	14	13	60	12	3.57	1.02	موافق	2
	%	4.8	13.5	12.5	57.7	11.5				
الحصول على درجة يتيح لي من تغيير لون شارة الرتبة على البطاقة المهنية	التكرار	6	17	16	52	13	3.47	1.08	موافق	3
	%	5.8	16.3	15.4	50	12.5				
الحصول على درجات catégories أفضل من الرتبة الفردية 6% AI	التكرار	3	9	13	58	21	3.81	0.95	موافق	1
	%	2.9	8.7	12.5	55.8	20.2				
الحصول على درجات يسمح لي بالتميز عن العمل الأقل مني القديمة	التكرار	11	16	22	40	15	3.30	1.2	محايد	4
	%	10.6	15.4	21.2	38.5	14.4				
المتوسط الوزني والانحراف المعياري للمحور ككل										
							3.54	0.8	موافق	

يلاحظ من خلال الجدول رقم 04، اتجاه إجابات المبحوثين عن الفقرة بخصوص ما اذا كانت بالدرجة المهنية تتيح زيادة المكانة بين الزملاء الى درجة الموافقة ، حيث سجلت الدراسة أعلى نسبة 57,7 % للموافقين ، و هو مؤشر على أن الدرجة المهنية في تمثل العمال وسيلة مهمة لزيادة المكانة الاجتماعية ما بين الزملاء في العمل. لذلك مالت اجابتهم عن السؤال المتعلق بأفضلية الدرجة المهنية (catégorie) عن الزيادة الفردية 06% AI حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي الخاص بهذه الفقرة بلغ 3.81 بانحراف معياري قدره 0.95 وهذا يعني أن هناك موافقة إجابيه لأفراد العينة المبحوثة على أن الدرجة

يتألف هذا المحور من ثلاثة أسئلة، وجهت للعمال بغرض قياس التمثلات المتعلقة بتطبيق نظام الأجور الجديد، فحسب الجدول رقم (07) فإن أفراد العينة، يبدون حياداً واضحاً تجاه الاقتناع بتطبيق نظام الأجور الجديد، بحيث تقاربت قيم متوسطات الإجابة في الفقرات الثلاثة، وصبت كلها في مجال الحياد، ذات الشيء يقال على قيمة المتوسط الحسابي للمقياس. لننتقل الآن إلى التعرف على توزيع متوسطات الإجابات وذلك مقارنة بالوضع المهني، لقد اعددنا لهذا الغرض الجدول رقم (08)

جدول 8

توزيع أجوبة المبحوثين عن محور تمثل تطبيق نظام الأجور حسب الوضع المهني

الترتيب	التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	تكرار / نسبة	الفئة المهنية
2	غير موافق	1.02	2.55	2	7	24	9	15	الكرار	عمال التحكم
				3.57	12.28	42.10	15.78	26.31	%	
1	محايد	0.72	3.07	3	9	26	7	2	الكرار	الإطارات المهني
				6.38	19.14	55.31	14.89	4.25	%	

حيث توزعت أجوبة عمال التحكم، بين المحايد) 42.1% وبين عدم الموافق (42.09%)، وهذا خلافاً لفئة الإطارات الذين بلغ حيادهم نسبة (55.31%) وموافقتهم بنسبة (25.52%)، أما غير الموافقين و غير الموافقين بشدة فإن نسبتهم لم تتجاوز حدود (19.14%)، ما يدل على وجود فروق في تمثل أفراد العينة، لتطبيق نظام الأجور، ولعل هذا يرجع إلى درج الفئة المهنية، تأكيداً منا على مدى صحة ما توصلنا إليه، فقد أجرينا الاختبار الإحصائي التالي: إذ تذكر قيمة المتوسطات الحسابية للأجوبة الخاصة بمحور تطبيق نظام الأجور عند عمال التحكم، أنها قد بلغت 2.55 بانحراف معياري 1.02، هذه القيمة سجلت في مجال عدم الموافقة، أما بخصوص الإطارات فإن تلك القيمة قد بلغت 3.07 بانحراف معياري قدر بـ 0.72، ما يؤكد مرة أخرى على التباين الموجود في تصورات العمال حسب الفئة المهنية، فعمال التحكم هم أكثر تردداً من حيث الانخراط في نظام الأجور الجديد مقارنة مع الإطارات. مرد هذا التباين من وجهة نظرنا مقارنة بنتائج المحور الثاني، إنما يعود إلى تمثلات العمال للدرجة المهنية، فعمال التحكم غالباً ما يسعون لمراكمة الدرجات المهنية للصعود في تراتبية الحقل التنظيمي، وبلوغ مصاف الإطارات وتغيير بذلك هويتهم السوسيو- المهنية، وما يتبع الأخيرة من امتيازات ومن "متاع رمزي" على حد تعبير بيار بورديو (Bourdieu & Wacquant, 1992) إن تطبيق نظام الأجور الجديد، الغير المعترف بالترقية على أساس الدرجات المهنية، هو لا يساعد من وجهة نظرهم على تحقيق ذلك الحلم، وتلك الامتيازات العينية والرمزية على حد سواء، لذلك فهو محل إجماع وعدم القبول به. كيف يمكن يمكننا قراءة هذه النتائج، على ضوء نظرية الحقل ورأس المال التي قال بها بيار بورديو؟ في اعتقادي أن نظام الأجور الجديد قد حاول المساس بقواعد اشتغال الحقل وإعادة صياغة الرأس

إن أهمية الدرجة المهنية في تصورهم، هي وسيلة لتحقيق المكانة الاجتماعية، الثابت دلالتها في تغير الشارة الخاصة بالبطاقة المهنية. إن هذا التصور هو عبارة عن مؤشر واضح يمكننا قراءته في الجدول رقم (04) للمتوسطات الحسابية. إن قيمة المتوسط الإجمالي للمحور، قد بلغت 3.54 بانحراف معياري قدره 0.80، وهو مؤشر على وجود الموافقة الإيجابية للعاملين على أهمية الدرجة المهنية.

3.5. المحور الثالث: تمثلات العمال لمزايا نظام الأجور الجديد

يتألف هذا المحور من خمس فقرات قياسية، تحسب تمثلات أفراد العينة المستجوبين حول سؤال مزايا نظام الأجور الجديد؟

جدول 6

أجوبة المبحوثين عن فقرات تمثلهم لمزايا نظام الأجور الجديد

الترتيب	التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	تكرار / نسبة	الفقرة
4	محايد	1.20	3.11	15	23	38	15	13	الكرار	نظام الأجر الجديد ملائم في المتوسطات الكثرة مثل سواتر الأجر
				14.4	22.1	36.5	14.4	12.5	%	
2	محايد	1.08	3.13	11	27	40	17	9	الكرار	سحق تطبيق نظام الأجر الجديد في سواتر الأجر مع الترفيق و الزيادات
				10.6	26	38.5	16.3	8.7	%	
5	محايد	1.20	2.91	11	23	30	26	14	الكرار	سأهم تطبيق نظام الأجر الجديد من وقف معاناة الكفاءات من المؤسسة
				10.6	22.1	28.8	25	13.5	%	
1	محايد	1.12	3.29	13	37	29	17	8	الكرار	استخدم مع المكافآت في نظام الأجر الجديد على مستوى مساهمة العمل و أدائه
				12.5	35.6	27.9	16.3	7.7	%	
3	محايد	1.05	3.12	7	35	35	18	9	الكرار	يجب تطبيق نظام الأجر الجديد من حل مشكلة السداد (blocage de carrière)
				6.7	33.7	33.7	17.3	8.7	%	
	محايد	0.7	3.14	المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمحور ككل						

يتضح من الجدول رقم (06) أن هناك توافق في تمثلات العمال لنظام الأجور الجديد وما يحمله من مزايا للعمال وللمؤسسة، لقد بلغت أعلى قيمة وسط حسابي 3.29 بانحراف معياري قدره 1.12، أما أدنى قيمة متوسط حسابي، فهي فقد بلغت 2.91 بانحراف معياري قدره 1.20، هذا يعني أن قيم المتوسطات الحسابية بما فيها قيمة المتوسط الحسابية الخاصة بالمحور، كلها جاءت متقاربة في مجال الحياد، بحيث بلغت 3.14 بانحراف معياري قدر بـ 0.7، وهذا مؤشر على عدم وضوح نظام الأجور الجديد بما فيه الكفاية، في تصور الأجراء، خصوصاً في الجانب الذي يتصل بالمزايا التي يحملها بالنسبة للعمال وللمؤسسة.

4.5. المحور الرابع: مدى تقبل العمال لنظام الأجور الجديد

جدول 7

أجوبة المبحوثين عن فقرات تمثلهم لتطبيق نظام الأجور الجديد

الترتيب	التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	تكرار / نسبة	الفقرة
3	محايد	1.17	2.71	7	29	31	19	18	الكرار	إننا نعتقد بضرورة تطبيق نظام الأجر الجديد
				6.7	27.9	29.8	18.3	17.3	%	
1	محايد	1.19	2.88	1	15	59	16	13	الكرار	رؤسائي المباشين مقتنعين بضرورة الاضطلاع إلى نظام الأجر الجديد
				1	14.4	56.7	15.4	12.5	%	
2	محايد	0.88	2.75	8	16	38	22	20	الكرار	إننا نعتقد في إعادة المؤسسة ومقدرتها على إنتاج تطبيق نظام الأجر الجديد
				7.7	15.4	36.5	21.2	19.2	%	
	محايد	0.93	2.78	المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمحور ككل						

أن نظام الأجور الجديد لا يتماشى مع القواعد التي يشغل عليها الحقل، كما يصطدم مع الرأس المال النوعي، المعمول به والمثمن داخل الحقل(التنظيمي)، الراض لاستبدال رأس المال الكفاءة والمساهمة برأس المال الأقدمية، وهذا في حد ذاته عائق أمام تمرير سياسة الأجور الجديدة، التي يرى فيها العمال المعنيين أنها تمس بمصالحهم الرمزية.

6. نتائج البحث: اختبار الفرضيات ونتائج الدراسة:

سنلجأ في هذا العنصر إلى اختبار فرضيات بحثنا، وذلك بالاعتماد على عدة اختبارات إحصائية، تتناسب وتتوافق مع نوع وطبيعة كل فرضية على حدة.

أما عن الفرضية الأولى التي تقول بوجود علاقة ارتباطية بين تمثلات العمال لتطبيق نظام الأجور الجديد، وبين تمثلاتهم لمزاياه، فإن الدلالة الإحصائية على وجود علاقة ارتباطية طردية بين المسألتين قد بلغت نسبتها 0.01 % (الجدول رقم 10)، ما يعني أن الفرضية صحيحة وكذلك هي منسجمة مع نتائج الدراسة الوصفية.

جدول 10

نتائج اختبار الفرضية الأولى باستخدام معامل سبيرمان على برنامج SPSS

Corrélations			
	تمثلات العمال لتطبيق نظام الأجور الجديد	تمثلات العمال لمزايا نظام الأجور الجديد	
Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	1	.506**	
N	104	104	
Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	.506**	1	
N	104	104	

** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

بخصوص الفرضية الثانية، حول ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في تمثلات العمال لتطبيق نظام الأجور الجديد حسب متغير الوضعية المهنية، سواء بالنفي (H0) أو بالتأكيد (H1)

فإننا قد استخدمنا لهذا الغرض، اختبار مان-ويتني اللامعلمي حيث أكدنا من خلاله، على أن قيمة متوسط الرتب لأجوبة الإطارات قد قدرت بـ 61.03 في مقابل 45.46 متوسط رتب أجوبة عمال التحكم (الجدول رقم 11)

جدول 11

نتائج اختبار مان - ويتني للفرضية الثانية

الفئات السوسيو مهنية	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة "ز" Z	مسوى الدلالة	القرار
عمال تحكم	57	45.46	2591.5	938,5	2,65-	0,008	دال يوجد فروق
إطارات	47	61,03	2868,5				

وهذا يدل دلالة قاطعة، على وجود فروق في تمثلات العينتين لتطبيق نظام الأجور الجديد، للعلم فإن قيمة "مان ويتني" المحسوبة والمقدرة بـ 938.500، والمطبقة بهذا الخصوص

المال النوعي ذو القيمة العالية داخل التنظيم(الحقل)، فهو قد استبدل رأس مال التقدم والدرجات المهنية، برأس المال الكفاءة والمساهمة، إنه يدفع "الأعوان الاجتماعيين" (العمال) بذلك، من ذوي الامتيازات الرمزية ورأس المال التقدم داخل الحقل، إلى عدم الانخراط في أي سياسة تغييرية من شأنها المساس بمصالحهم الرمزية، وهذا ما سنؤكد عند تحليل نتائج الجدول القادم، المتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بتمثلات العمال، حول تطبيق نظام الأجور الجديد وفق معيار التقدم.

إن مؤشر التقدم في العمل، هو مؤشر حيوي من حيث تكوين التمثلات والآراء لدى العمال، فالتباينات أتت واضحة في الجدول رقم (09)

جدول 9

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتمثلات العمال حول تطبيق نظام الأجور الجديد حسب الأقدمية

الإجابات عن الفترات الخاصة بتمثل العمال لتطبيق نظام الأجور الجديد حسب الأقدمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
4-0	3.03	0.61	مجدد
5-9	3.33	0.83	مجدد
10-14	2.93	0.94	مجدد
15-19	2.59	0.96	غير موافق
20 فأكثر	2.39	0.96	غير موافق

حيث اختلفت أجوبة العمال على حسب اختلافهم في الأقدمية في العمل، المتوسط الحسابي للإجابات يؤكد على ذلك. إن قيمة 3.33 وانحراف معياري قدره 0.83، هي أكبر قيمة وردت في هذا الخصوص، العمال القدامى الما بين الخمس والعشر سنين، جاءت أجوبتهم محايدة، القيمة الموائمة لمتوسط الحسابي 3.03 والانحراف المعياري 0.61 هي تعكس أجوبة العمال الذين تقل أقدميتهم في العمل عن الخمس سنوات، وهي أيضا محايدة، من حيث ترتيب القيم والأعداد، فإن عمال العشر والخمس عشرة سنة أقدمية في العمل، متوسط الحسابي لديهم هو 2.93 وانحراف معياري قدره 0.94 أجوبتهم كلها محايدة، الذين يلونهم هم أصحاب الخمس عشرة سنة والعشرون سنة من العمل، فإن قيمة متوسط الحساب لديهم بلغت 2.59 بانحراف معياري قدره 0.96، أجوبتهم بهذا الخصوص استقرت على عدم الموافقة، العمال الأقدمون الذين تجاوزت خبرتهم في العمل العشرين سنة، فقد بلغت قيمة متوسط حساب الأجوبة لديهم 2.39 وانحراف معياري قدره 0.96، إنها أضعف قيمة سجلتها الدراسة، ضمن مجال الراضين. الدالة عن عزوف العمال القدامى، في الانخراط في سياسة الأجر الجديدة وهذا مقارنة بالعمال الجدد، وهي بالمناسبة لا تخرج عن التفسير الذي سبق وأن قدمناه، ضمن نظرية الحقل ورأس المال عند بيار بورديو، إذ نؤكد مجددا

لقد سجلنا خلال الدراسة أيضا، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تمثلات العمال لتطبيق الأجور الجديد بناء على متغير الوضعية المهنية، حيث اتضح لنا أن عمال التحكم لا يرغبون في تطبيق نظام الأجور الجديد، وهذا مقارنة مع متوسطات أجوبة الإطارات، والذي كانت رغبتهم تتجه نحو الحياد أحيانا والموافقة أحيانا أخرى. تمثلات العمال لتطبيق نظام الأجور الجديد بناء على متغير الأقدمية، هي الأخرى لا تخلوا من وجود فروقات ذات دلالة إحصائية.

إن ميل العمال القدامى إلى عدم الموافقة على تطبيق نظام الأجور الجديد، هو يختلف عن متوسطات الأجوبة للعمال ذوي الأقدمية الصغيرة والمتوسطة، الذين غالب ما يفضلون الحياد والموافقة.

حول التمثلات الاجتماعية، التي ترسخت في أذهان العمال الخاصة بآليات الترقية في النظام القديم، إنما جاءت من تهمين الأخير للدرجة المهنية التي يشهد حولها التنافس في الحقل التنظيمي لا لأنها وسيلة لزيادة الأجر وحسب، وإنما لكونها أيضا تمثل الرأس المال الوحيد، المثلن والمعترف به ضمن قواعد الحقل فهو يتيح للأعوان الاجتماعيين تغيير مواقعهم داخل ترابيته (الحقل، من هنا يتضح مدى أهمية التمثلات الاجتماعية، فهي بمثابة البوصلة التي تعمل على توجيه سلوك العامل وتحدد اختياراته وأفضلياته، وبالفعل فقد أمدتنا دراستنا بالشواهد الكمية الدالة على هذا الطرح، مثاله ميل عمال التحكم لتفضيل مراكز الدرجات المهنية، كسبيل لتغيير الهوية المهنية ومحاولة تغيير مواقعهم في تراتبية الفضاء الاجتماعي الذي هو الحقل التنظيمي، أو مثال التمثلات التي تشكلت لدى العمال خاصة القدامى منهم، أخص بالذكر هنا النسق القيمي والسوسيوي- تاريخي، الذي تشكل داخل الحقل التنظيمي خلال المسار المهني، وكيف أسهم في بلورة المواقف إزاء تطبيق نظام الأجور الجديد في المؤسسة، كل تلك الأمثلة إنما هي عبارة عن براهين ملموسة، قد أثبتت الدراسة عن جدارتها وعن قطعيتها ثبوتها. وبناء على هذه النتائج المسجلة، هل لنا أن نقترح التوصيات التي نراها مهمة في هذا المجال، وتعمل على "تصويب القرارات وترشيد السياسات"؟

التوصيات والمقترحات

إنه بالإمكان من وجهة نظرنا، ومن أجل الارتقاء بشروط العمل والوصول بها إلى مصاف الشروط الدولية، أن نؤخذ بعين الاعتبار الاقتراحات التالية، التي نشملها باقتضاب في العناصر التالية: ضرورة التخلي عن نظام الأجور الحالي، لأنه غير منصف وغير مرغوب فيه من قبل العمال. شرح عناصر النظام الجديد والعمل على توضيحها وتبسيطها لجميع العمال، خصوصا منهم، عمال التحكم وعمال التنفيذ، وكذا العمال القدامى الذين جاءت موافقتهم لتطبيق النظام الجديد جد ضعيفة. مع ضرورة تقديم توضيحات لمختلف الفاعلين عما يحمله هذا النظام من مزايا للعمال وللمؤسسة، ومقدرته

أثناء تحويلها إلى القيمة المعيارية Z ، أصبحت تساوي 2.650 وبدلالة قدرها 0.008. إنها أصغر بذلك من مستوى معنوية الفرضية الصفرية ($\alpha=0.01$)، وبناء عليه فإن الفرض الصفري هنا يصير غير مقبول، ويستعاض بدلا منه بالفرضية التي تقول بوجود فروق ذات دلالة الإحصائية في تمثلات العمال لتطبيق نظام الأجور الجديد، بحسب متغير الوضعية المهنية، خصوصا وأن الدراسة الوصفية في ذلك تسند هذا الاتجاه وتؤكد.

أما الفرضية الثالثة إذا ما كانت تنفي (H_0) أو تؤكد (H_1) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تمثلات العمال لتطبيق نظام الأجور الجديد، على أساس متغير الأقدمية في العمل، فقد استخدمنا اختبار كروس كال واليس أنظر الجدول رقم 12

جدول 12

نتائج اختبار كروسكال واليس - للفرضية الثالثة

الأقدمية	متوسط الرتب	قيمة ك ²	درجات الحرية	مستوى الدلالة	القرار
0-4	60,12	763, 11	4	0,019	دال (توجد فروق)
5-9	67,35				
10-14	44,44				
15-19	60,1				
20+	41,25				

إذ لاحظنا بموجب ذلك أن قيم متوسطات الرتب لتمثلات العمال لتطبيق نظام الأجور كانت متباعدة نسبيا، نذكر أن عينة (حسب الجدول رقم 12) من بلغت أقدميتهم في العمل خمس سنوات، هي 60,12، والذين تراوحت ما بين الخمس إلى تسع سنين هي 67,35، أصحاب خبرة العمل ما بين عشرة إلى أربع عشرة سنة، هي 44,44، أما عينة العمال الذين تراوحت خبرة عملهم، ما بين الخمس عشرة والتسع عشرة سنة، فقد بلغ متوسط الترتب فيها إلى 60,10، آخر الفئات هي التي تزيد أقدميتها عن العشرين سنة، فقد بلغ متوسط الرتب لديها 41,25. إن هذا يؤكد على قيمة ك² المقدرة بـ 763, 11 والدلالة المقدرة بـ 0,019 (أصغر من 0,05). إن جميع تلك الأرقام والحسابات إنما تدعونا بشكل حاسم، إلى رفض الفرض الصفري وقبول بدلا منه الفرض البديل (H_1)، أي بمعنى أننا نقر بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في تمثلات العمال لتطبيق نظام الأجور الجديد بالاعتماد على متغير الأقدمية.

7. الخلاصة

لقد خلصت الدراسة بعد المعالجة الإحصائية لمعطيات التحقيق الميداني إلى النتائج التالية: لقد سجلنا وجود علاقة ارتباطية طردية بين تمثلات عمال مديرية الحمرة، لتطبيق نظام الأجور وتمثلاتهم لمزاياها، باعتبار أن عدم وضوح نظام الأجور الجديد في تصور الأجراء بما فيه الكفاية خصوصا عن المزايا التي يحملها بالنسبة للعمال وللمؤسسة ينعكس على درجة قبولهم له، فكلما زاد مستوى الوضوح زاد معه ميل العمال إلى الموافقة والانخراط في تطبيق نظام الأجور الجديد.

politique de rémunération . Thèse de Doctorat. Université de Tlemcen.

ريم بلال. (2015). أبعاد تمثلات العمل و علاقتها بالشعور بالانتماء الى المؤسسة. رسالة دكتوراه . جامعة وهران.

عبد الغاني بن حامد. (2016). دور التغيير التنظيمي و انعكاسه في تحسين السياسات الأجرية و الانظمة الأجرية ، دراسة حالة المديرية الجهوية لحاسي الرمل و حاسي مسعود. رسالة دكتوراه. جامعة ورقلة.

عبد القادر رياض. (2015). سياسة الأجور و دورها في المحافظة على الموارد البشرية ، حالة نظام الأجور لشركة سونطراك - نشاط المنع. مجلة المؤسسة، 14(1)، 194-208.

- كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA

بن عامر محمد، مروفل مختار (2022)، نظام الأجور وتمثلات العمال الاجتماعية بمؤسسة سونطراك: أي علاقة؟ مقارنة سوسيولوجية بحقل حمرة- غرد النص ، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 14، العدد 02، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، الصفحات : 157-166

على تحقي تطلعات العمال، كبديل عن نظام الأجور الحالي، خصوصا في إنصافه في توزيع المكافآت وتشجيع المساهمة الفردية.

العمل على بناء ثقافة جديد تقوم بالتمييز بين العمال، على أساس الكفاءة والمساهمة الفردية، لا على الدرجات المهنية والرموز والشارات، وأن يتم إلغاء الشارات من البطاقات المهنية، وتوحيد المطاعم بين الفئات العمالية في الوحدات الإنتاجية.

نقترح كذلك (بصفة عامل وباحث مشارك من نفس الدائرة) إلغاء العمل بنظام التصنيف على أساس الدرجات المهنية والمستويات les niveaux، وسحبها نهائيا من على كشوف الرواتب وشهادات العمل والبطاقات المهنية. أخيرا وليس آخرا نرى ضرورة الإسراع في تطبيق نظام الأجر الجديد، فالتأجيل المتكرر لتطبيقه، من شأنه أن يؤثر على مصداقيته في تصور العمال خاصة العمال الجدد، فلاقدمية لها تأثيرها على تمثلات العمال بخصوص تطبيق نظام الأجور الجديد، مثلما سبق وأن أشرنا.

تضارب المصالح

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

- المصادر والمراجع

- Bernoux, P. (1985). Sociologie des organisations. Paris: Seuil.
- Bourdieu, P., Boltanski, L., & de Saint-Martin, M. (1973). Les Stratégies de Reconversion: Les Classes Sociales et le Système D'Enseignement. Social Science Information, 61-113.
- Bourdieu, P. (1979). les trois états du capital culturel. Acte de la Recherche en sciences sociales, 30, 3-6.
- Bourdieu, P. (1980). Questions de Sociologie. Paris: Minuit.
- Bourdieu, P. (1994). Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action. Paris: Seuil.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-c. (1970). La reproduction : éléments pour une théorie du système d'enseignement . Paris : Minuit.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). Réponses. Pour une anthropologie réflexive. Paris: Seuil.
- Crozier, M. (1979). One ne change pas la société par décret. Paris: B.Grasset.
- Golsorkhi, D., & Huault, I. (2006). Pierre Bourdieu. Critique et réflexivité comme attitude analytique en sciences de gestion. "Revue Française de Gestion, 32(165), 15-35.
- Lautier, G. (1993). Les rémunérations. Paris: Maxima.
- Moscovici, S. (1961). La psychanalyse, son image et son public. Paris: PUF.
- Peretti, j.-m. (2003). Gestion des ressources humaines. Paris: Vuibert.
- Roman, B. (2006). Bâtir une stratégie de rémunération. Paris: Dunod.
- Seca, J.-M. (2002). Les représentations sociales. Paris: Armand colin.
- Sonatrach DCG RH. (2013). Formation des Relais & Task Force au nouveau Système de Rémunération. Support de cour non publié.
- Sonatrach DCG RH. (بلا تاريخ). Modèle Rôle et Contributions : Définition des Rôle et référentiels de contributions. Document Interne de l'entreprise non publié.
- Touami, S. (2013). Corrélation entre la stratégie de l'entreprise et la