

## إسهام المنظومة الجامعية في تجديد البنى المهنية المقاتلة كفئة مهنية

### معرفية

د. علي موسى رابح جامعة التكوين المتواصل - الجزائر

alimoussadz@yahoo.fr

#### ملخص:

التعلم، التكوين وتجديد المعارف هي أحد أهم أساليب التكيف مع المعايير الموضوعية والمحيطة داخل البنى الاجتماعية المختلفة، وفقا لاحتياجات حفاظ هذه البنى على استمرارية تأدية وظائفها. تحول البنى المهنية للبحث عن الفاعل المنتج للخدمة، بدلا عن الفاعل الأجير التقليدي، هي أحد أهم تلك التحولات المنظورة في سوق العمل، التي تقتضي التكيف الواعي من قبل الوافدين الجدد لهذه البنية المجتمعية.

هذا التحول في بنية سوق العمل لا بد أن يواكبه تحول بنيوي ووظيفي آخر على مستوى المؤسسات المسؤولة على إعطاء مناهج، وسائل وأساليب التكيف مع هذا المعطى الجديد، أين يكون على المؤسسة الجامعية مسؤولية مرافقة وإنجاح هذا التحول، باعتبارها أحد أهم مؤسسات التكيف الاجتماعي. الكلمات الدالة: الإصلاح الجامعي، ثقافة المقاتلة، التغيير الاجتماعي، الفئة الاجتماعية المهنية.

#### Abstract :

La capacité d'un acteur à mieux s'adapter, avec les règles de classification sociale actualisées, est un indicateur sur son aptitude à la bonne compréhension, mais le savoir reste la meilleure voie pour un procès d'adaptation.

Le passage de la notion salariale traditionnelle du travail à la notion de la production des services, adjacente à la notion de l'entrepreneuriat, est l'un des changements fondamentaux dans le monde professionnel, qui ne peut se produire sans effet d'entraînement sur les normes de classification sociale, ou la nécessité d'une adaptation savante à ce changement.

L'université, soit par sa qualité de productrice de la compétence scientifique et professionnelle, soit par sa qualité d'innovatrice des méthodes, ne peut être qu'un instrument de justice sociale à travers la dotation équitable de ses fideles par les meilleurs méthodes et outils d'adaptation au changement, on laissant ensuite la libre course pour les mérites.

Mots clés : Reformes universitaires, esprit entrepreneurial, restructuration sociale, catégorie socioprofessionnelle.

## مقدمة:

يؤخذ بالعامل المهني كأحد المحددات الحاسمة في موقعة الفرد داخل البنى الاجتماعية المختلفة، أما سعة المقام فتحدد بدرجة فهم الفرد لسلم القيم الذي يضعه المجتمع لترتيب درجة وأهمية الدور والمهنة. تكون قدرة الأفراد على التكيف مع التغيرات المحددة للمقام من أعلى درجات الفهم وتكون المعرفة العلمية أفضل سبل التكيف.

مهنياً، يعتبر الانتقال من المفهوم لأجري التقليدي للعمل إلى مفهوم إنتاج الخدمة، كأحد أهم التحولات المفهومية التي يرصدها لنا اقتصاد العمل على مدى منظور والتي لا يمكن تمر دون إحداث فعل الجر على منظومة القيم الاجتماعية المحددة للمقام، أين يستلزم على الفاعلين الاستجابة بالتكيف.

لعل أبرز صور هذا التحول، في فضاء سوق العمل، هو الميل لتعظيم صورة ودور المقاول كفاعل اجتماعي مبدع والترويج، عبر السياسات العمومية، لبرامج العمل الذاتي عبر التدخل المباشر للدولة، على مستوى طلبات العمل، للإجابة على العروض المتزايدة والغير مشبعة لقوى العمل، فضلاً على تسليم جميع أطراف عالم الشغل بفضايا البعد التعاقدى الظرفي لانجاز الكثير من المهام، مقابل تحول العمل النقابي من أدوار المطالبة الثورية إلى المهادنة والاكتفاء بتأدية أدوار المرافقة البيداغوجية.

هذا التحول الجوهرى لمفهوم العمل لا يمكن أن يحدث بدون أثر هيكلي على مستوى البنى الاجتماعية المهنية، فهو يعيد توزيع الأدوار المهنية ويراجع تنظيم المراتبية الاجتماعية، فتصعد فئات في السلم الاجتماعى نظير تمكنها من التكيف مع هذا التحول وبالمقابل تنزل فئات أخرى مقابل فقدانها لأدوات ووسائل التكيف مع هذه المتغيرات.

الجامعة، سواء لكونها المنتجة للكفاءات المهنية والعلمية أو لكونها المجددة للطرق والناشرة للمعرفة الواعية، لا يمكن أن تكون إلا وسيلة عدل اجتماعي، مسؤولة ومتحملة لمسئولياتها. أولاً، بإعطاء أدوات ووسائل التكيف لمريديها بالتساوي حتى يتمكنوا من فهم ومواكبة هذا التغير، ثم فسح المجال للتنافس الحر والعدل، للحصول على المقام، ليفعل فعله في مرحلة لاحقة.

نحاول التساؤل عبر محاور هذه المقاربة، في المستوى الأول، حول جملة التحولات الحاصلة على مفهوم العمل، كمحصلة لعولمة السوق، والتغيرات الهيكلية الاجتماعية المرافقة له، لتساءل في المستوى الثانى عن تجارب إصلاح التعليم العالى في الجزائر، عبر المحطتين التاريخيتين لسنتي 1971 و2003، هل شكلت فرص حقيقية لتمكين الجامعة من التأسس كمنتجة للمعرفة، مجددة للمناهج ومرسية لقيم العدل الاجتماعى؟ ثم ما مدى تجاوب تجربة الإصلاح الأخير، المندمج في منطق مسار "بولون Bologne"، أحد النواتج الفعلية للعولمة، مع منطق التحول في سوق العمل ومدى قدرتها على تجديد البنى المهنية وبعث فكر المقاتلة كمحور معرفى متجدد؟

نستعرض في الأخير نتائج تجربة مهنية حاولت مد الجسور بين العالم المهني والجامعة لغرس روح المبادرة لدى الطلبة والتنبية بوجود بديل مهني غير العمل المأجور، متمثلاً في المبادرة المقاولاتية، وذلك عبر التعاون بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وبعض المؤسسات الجامعية لمرافقة منشئى المؤسسات الصغيرة من بين الطلبة الجامعيين المستعدين للتخرج لسوق العمل.

**1. الكفاءة المهنية كمحدد للتفاوت الاجتماعي :**

عملية البحث عن قدرة العامل المهني كمحدد حاسم لإحداث التغيير الاجتماعي وإعادة تشكيل البنى المجتمعية لا يمكن أن تدعي لنفسها أي حق في السبق المعرفي، ذلك أن الموقع المهني، درجة الاجتهاد في الأداء والتواتر في الحراك المهني عموديا وأفقيا، شكلت منذ مدة أحد أهم مواضيع البحث في الحقل العلم اجتماعي، فضلا عن كونها أحد أهم الأدوات التفسيرية لظواهر ذات الصلة الوثيقة بالحقول الأبيستولوجية الأخرى كالاقتصاد والسياسة والتاريخ.

ففي جدلية أولوية الحاجة للحراك ام للاستقرار لدى العامل يمكن الإشارة للرؤيا الاستباقية لابن خلدون حين حاول معالجة مسألة المقام وتأكيد الذات، بقرون قبل ماكس فيبر، أبراهام ماسلو وغيرهم من الأوائل، من منظور الاستقرار و الحركة، فحالات الترحال و الثبوت في مهنة هي المولدة للوضعية الاجتماعية بدو/حضر: "إن اختلاف الناس في أحوالهم إنما هو اختلاف نحلتهم من المعاش (...)"، وكان حينئذ اجتماعهم يقصد البدو-وتعاونهم في حاجاتهم، و عمرانهم من القوت والسكن والدفع، إنما هو بالمقدار الذي يحفظ الحياة و يحصل بلغة العيش (...)، ثم إذا اتسعت أحوال هؤلاء المنتحلين للمعاش وحصل لهم ما فوق الحاجة من الغنى والرفه، دعاهم ذلك إلى السكون و الدعة (...). هؤلاء هم الحضر (...). و من هؤلاء من ينتحل التجارة، و تكون مكاسبهم أثنى وأرفه من أهل البدو، ولأن أحوالهم زائدة على الضروري...<sup>1</sup>. نسجل في هذا القول إقرار أن أسلوب اكتساب الفرد لأسباب العيش والمال له الدور الحاسم في الموقع الاجتماعي والاختلاف على الآخرين.

جل الأطر النظرية التقليدية أخذت نفس المنحى لما ألحت على متغير المهنة كمحدد حاسم للوضعية الاجتماعية للفرد، فمن "أغست كونت" وتساؤلاته عن مكانة الطبقة العاملة والطبقة البرجوازية في إحداث التطور إلى ماركس ودور وسائل العمل والإنتاج في سيادة من يملكها واعتراب الفرد الذي يفتقدها من جراء تحوله إلى قوة عمل في يد الرأسمالي المالك، إلى "ماو تسي تونغ" والطبقات الاجتماعية في الصين التي تبنى على أساس المادي الناتج عن الوضع المهني البحث.

إلا أن "سوركين" تميز، كأحد أوائل منظري الحراك الاجتماعي، من خلال وضعه لجملة من القواعد والمسلمات المتعلقة بالوضعية الاجتماعية وفقا لمتغير المهنة، فأكد أنه "كلما كانت المسافة التي يقطعها الشخص في حياته المهنية والاجتماعية طويلة كلما تقلص عدد الأشخاص من الأدنى إلى الأعلى" وهو ما يعني أن التغيير في التمايز الاقتصادي لا يحدث بصورة مفاجئة، فالمسافة الزمنية الضرورية لصعود أو الهبوط في السلم الاجتماعي قد تتعدى جيلين أو ثلاثة أجيال، باستثناء بعض الحالات التي تحدث فيها قفزات من طرف بعض الأشخاص والتي تبقى كحالات جد محدودة ديموغرافيا.<sup>2</sup>

حديثا، حاول تيار الحراك الجيلي تحت قيادة "ريمون بودون"، وعلى الخصوص من خلال أعمال "روجر جيروود"<sup>3</sup> تحليل الحراك على أساس التحقيية الزمنية الجيلية، سواء كان ذلك بالاهتمام بالحراك ما بين الأجيال أو داخل نفس الجيل الواحد، وذلك من منظور العلاقة بين المهنة السابقة في الماضي والمهنة الحالية ليصل إلى النتائج التالية:<sup>4</sup>

- إن بنية التشغيل تتجه اتجاها تصاعديا ونادرا ما تحدث الحراكات التنازلية والسبب في ذلك هو نمو فروع الاقتصاد والمكننة.

- يؤدي الدخول والملكية دورا هاما في إعادة الشخص إلى حضيرته الاجتماعية، رغم ظروفه الاجتماعية الأولى التي تبعد عنها، فابن المحامي الذي يبدأ كمستخدم سرعان ما يعود إلى حضيرته الاجتماعية.
- تعود الترقية الاجتماعية إلى الجهد الفردي أو الحظ أو التغيرات التي تحدث في فروع الاقتصاد، لكن هذه الحالات لا تتكرر ولا تحول البنية الاجتماعية تحويلا جذريا.
- يؤدي التصنيع إلى القطيعة في الروابط العائلية وإلى تغيير في البنى الاجتماعية المهنية.
- إن تغيير الفئة الاجتماعية يؤدي إلى تغيير الوضعية المهنية القاعدية، كأن ينتقل الشخص من تقني زراعي إلى تقني صناعي مثلا، وإلى تغيير مكان العمل، وإلى تغيير الترتيب السلمي، ويؤدي كذلك إلى تحويل النمط الاجتماعي.

يخلص هذا التيار الفكري إلى أن حالة عدم المساواة بين الأفراد مردها إلى عوامل كثيرة ومتشعبة، إلا أنها تبقى كلها مهملات أمام المحدد المهني، فهذا التيار ينفي الافتراضات التي كانت سائدة والتي تدعي أن الناس يرغبون في مهنة راقية كوسيلة أو غاية لبلوغ أهداف أخرى مثل الغنى والسلطة والسعادة، لأن البحث الميداني أثبت أن الناس لا يبحثون عن مهنة راقية لأنها تضمن بالضرورة السعادة أو الدخل المرتفع. فهل المهنة هي التي تحظى بالتقييم والامتنياز أم مردود هذه المهنة؟ ورغم الإقرار بعدم التوصل إلى نتائج محددة، إلا أنه يفترض أن حالة الرضا بالنسبة لفردها ما غالبا ما ترتبط بوضعيته المهنية، فيمكن الملاحظة أن المهن ذات الامتنياز هي خيار الأشخاص ذوي المستوى التربوي العالي، كما أن مهن أقل مردودية وربحية، كالتعليم والشؤون الدينية تجذب الأشخاص الذين تلقوا تربية أساسية محددة قيما وتمتع لديهم بامتنياز أكثر من المهن المريحة والأكثر ربحية التي تجذب أشخاصا غير متعلمين.

كما قاد الاقتناع بحتمية المهنة كمحدد للوضع الاجتماعي في مرحلة لاحقة إلى حد التقنين الإحصائي والرياضي لفرص المرور من طبقة إلى طبقة ونسب ذلك وفقا لمهنة الآباء والأبناء وهو ما يعرف بنمط "باط" "Path" ونموذج متغيرات المرور.

في باب تحديد المهنة للمقام يلخص "جيوفايني بيزينو" مقارنته حول مفهوم النخبة، بعد أن قاد جدلا نظريا حول محددات النخبة والنخبوية في التساؤل التالي: "هل تعني النخبة سوى وضعية طبقة أو جزء من طبقة تمارس مهنة قيادة فنية روحية أو اقتصادية؟"<sup>5</sup>

الاهتمام بربط مستوى الكفاءة المهنية وقدرة الأفراد على التكيف الدوري مع حاجات السوق المتجددة كأحد معايير الحصول على المقام الاجتماعي، يضع الباحث أمام مسؤولية رصد أهم التغيرات الحاصلة على المستوى البنوي لسوق العمل وفهم ميكانيزماته الوظيفية ثم تحديد كفاءات تمكين هؤلاء الأفراد من الاستجابة لمتطلبات هذا التغيير من خلال معرفة كيفية أداء أهم الفاعلين المؤسستين، المنوطين بتأدية أدوار التأهيل لهؤلاء الأفراد، متمثلة في هيئات التكوين والتعليم العالي.

## II. أهم التغيرات البنوية . الوظيفية في سوق العمل خلال الوضعيات الإصلاحية :

إن لجوء الباحث في حقل المعرفة العلم اجتماعية إلى أدوات التحليل الخاصة بالحقول الأبيستولوجية الأخرى، لاسيما الاقتصادية والإحصائية، عند محاولته لفهم جملة التغيرات الهيكلية و الوظيفية الطارئة على سوق العمل و الظواهر المترتبة عنها، يغدو أمرا لا مفر منه، وذلك أمام عدم وجود نظرية علم اجتماعية قائمة بذاتها تخص بالدراسة هذه الإشكالية من جهة، و من جهة أخرى بالنظر إلى خصوصية الظاهرة في حد ذاتها، حيث تظهر إبيستيمولوجيا على أنها محصلة وتابع لبعض المتغيرات

المستقلة ذات البعد الاقتصادي و الديمغرافي المحض كالتضخم، الأجور، الاستثمار، الإنفاق العمومي و النمو السكاني... الخ. حتى أن بعض الاتجاهات الاقتصادية تضع إشكاليات سوق العمل في أفق يجعل منها كنتيجة لبعض المؤثرات ذات الأبعاد الاقتصادية البحتة والقابلة للقياس، مثل التأكيد العددي أن تحقيق معدل نمو يقارب 3% يؤدي إلى انخفاض نسبة البطالة ب 1 %، وهو اتجاه يتحفظ عليه حتى بعض الاقتصاديين أنفسهم، فالفرنسي "كلود فيمون" مثلا، في مؤلفه "مستقبل الشغل"، يؤكد أنه لا يمكن على الإطلاق ارتكاز سياسة للتشغيل في بلد ما على بعد واحد لتفسير الظواهر السلبية لسوق العمل، كنقص التأهيل، البطالة و العمل الغير رسمي ومن ثمة محاولة التأثير في هذا العامل، وإن حدث وأن ارتكزت هذه السياسة على هذا العامل الفريد فإنها مغامرة حقيقية تقود حتما إلى توخي نتائج معاكسة لما يؤمل الحصول عليه، ولا يمكن حينها إلا انتظار معاودة بروز هذه الظاهرة من جديد ولو بعد حين<sup>6</sup>، وهو تاريخا شيء مثبت إذا ما نظرنا إلى ما بعد فترة "العشرينات الثلاث للزدهار في أمريكا" أين عاودت مشكلة البطالة للظهور بحدة، بعد ما ساد الاعتقاد، خلال تلك الفترة، بأن مفهوم التشغيل الكامل ممكن التحقيق بتطبيق إستراتيجية تحرير الاستهلاك، ثم السياسات النقدية المستوحاة من أطروحات مدرسة شيكاغو بقيادة "ميلتون فريدمان" الناجمة عن الرد على نظريات "كنز"، التي بدورها أوهمت الدول المتقدمة لمدة زمنية معتبرة بأن مشكلة البطالة، التي تفاقمت بعد أزمة 1929، قد حلت إلى الأبد.

لذلك فإن محاولة تحديد مسببات الظواهر السلبية في سوق العمل تبقى مهمة غاية في التعقيد، يباح معه استعمال جميع الوسائل المتاحة والممكنة ولو كان ذلك على حساب الصرامة المنهجية والأبستمولوجية في بعض الأحيان، التي تحبذ التقيد بوسائل التحليل النظرية المستتبطة من تراث العلم الاجتماعي. ما يزيد في تعقيد مهمة التحليل هو خصوصية الفضاء الزمني، متمثلا في المرحلة الإنتقالية، المراد تحديده لفهم تغيرات هذا السوق، أين يكون لزاما علينا الإشارة إلى بعض الملاحظات التي تقتضي جملة من التحفظات المنهجية ونظرية:

مقارنة موضوع في ظل سيرورة انتقالية، يجعلنا في موضع الباحث عن تثبيت الزئبق في موضع محدد، ذلك أن الفضاء الزمني للبحث يتسم بوتيرة جد متسارعة للتغير وبوقائع مضللة في غالب الأحيان، بمعنى أن الحلول التي تطرح لمواجهة التغيرات في سوق العمل عموما ما تكون تحت التجريب، أي أنها تحمل صفة المؤقتة حينها والشكلية أحيانا أخرى، لتحل محلها حلول أخرى ويكون الباحث فيها في موقع من تجاوزه الزمن بالنسبة لموضوع دراسته وهو ما يلزم اللجوء للاستناد بالتحليل التاريخي ثم تفعيل الخيال السوسولوجي على حد تعبير "رايت ميلز". كما أن وقع هذه الوتيرة المتسارعة للتغير الاجتماعي تطرح جملة من الصعوبات المفهومية الأخرى على عدة أصعدة، أول هذه المستويات هو مفهوم المرحلة الانتقالية في حد ذاتها، و هل يمكن حقا توقيف زمن ابتدائي ثم نهائي لمرحلة معينة في تاريخ بلد أو أمة ما ثم نحاول التعرف على الخصائص و القوانين التي تحكم هذه المرحلة، و هو ما ينفية "هنري مندراس" حين يؤكد أنه لا يمكن على الإطلاق إيجاد قانون للتغير الاجتماعي باعتبار أنه إذا أمكن ذلك فسوف يكون قانون عام للتاريخ<sup>7</sup>، أم نكون أمام حتمية المجازفة و التسليم الإجرائي على أن المرحلة الانتقالية ما هي إلا ذلك الحد الافتراضي الفاصل بين وضعية المجتمع في وضع البطء، اقتصاديا، اجتماعيا و سياسيا، التي تطبع التنظيم الممرز، و وضعيته في خضم مرحلة التغير المتسارع الذي يطبع المجتمعات في ظل النظام الرأسمالي، ثم نبحت عن مسببات الاستقرار، كفضيلة اجتماعية في ظل السيرورة الانتقالية لمرحلة الرخاء

المنشودة، و من ثم نشر في دراسة هذه المرحلة وفقا للأنماط الأربع في دراسة التغيير الاجتماعي وهي اتجاهات التغيير وقوانينه الشرطية والبنوية ثم شكله وأسبابه<sup>8</sup> إضافة إلى الاعتماد على الأسئلة التقليدية عند دراسة أي تغيير وهي:<sup>9</sup>

- لماذا يتعلق التغيير؟
  - كيف يحدث هذا التغيير وما المسار الذي يتخذه؟ هل هو مستمر؟ غير مستمر؟ منظم؟ غير منظم؟ هل يواجه مقاومة قوية؟ أين تتمحور هذه المقاومة؟ شكلها؟
  - سرعة هذا التطور ويطؤه؟ فجائيته وتدرجه؟
  - ما هي العوامل المحدثة لهذا التطور والشروط المناسبة أو الغير مناسبة له؟
  - من هم الأفراد الفاعلين الذين يدفعون بالتغيير للحدوث؟ ما هي غايتهم؟ ومن هم المقاومين لهذا التغيير؟
- انطلاقا من الأسئلة السابقة ما هو الشكل الذي يأخذه المجتمع في المستقبل القريب والبعيد؟ وأظن أن هذه التساؤلات وخصوصا آخرها هو ما يتوافق مع إشكاليتنا في البحث عن قدرة المحدد المهني في الحفاظ أو تغيير هيكله المجتمع.

يبقى لزاما، أيضا، الإشارة إلى أن سعة هذا التحول لا يمكن استيعابها وتقييمها إلا في مرحلة معتبرة من الزمن يمكن وصفه بعمق الزمن التاريخي، الذي يتيح لنا فهم الواقعة في مواقف زمنية مختلفة، وعلى هذا السلم الزمني فقط يمكن أن نكتشف إلى أي الرهانات يخضع محتوى العمل و من ثمة تحليل هذه الرهانات بشكل لا يمكن أن تغالطنا أو نخطأ في تفسيرها، وهو ما يزيد في صعوبة مهمة مقارنة موضوع التغيير وإعادة الإنتاج الاجتماعي في الفضاء الجزائري، حيث ندرة المقاربات المرجعية بالتحليل ذو العمق التاريخي، باعتبار أن جميع النقاشات السياسية والعلمية تغطي عليها تفسيرات قصيرة المدى توافقا وخضوعا للحدثة الزمنية للتاريخ التنموي الوطني فضلا عن تدبب المرجعيات الإيديولوجية التي حكمتها ومازالت تحكمه، ما يبرر عموما القصور في المقاربات التاريخية لإشكالية العمل و البطالة وانعدام أعمال مرجعية كبرى حول المحددات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يخضع لها سوق العمل في الجزائر، تاريخيا، ومن ثمة معرفة الرهانات المؤثرة عليه، حاضرا، و مدى قدرته على إعادة هيكله المجتمع، مستقبلا. أما على صعيد الأطر الوطنية فيمكن رصد جملة من التحولات التي خضعت لها المفاهيم الاجتماعية - المهنية في ظل ما سميها بالسيرورة الانتقالية، بدءا بما يحصل على المحتوى المفهمي للعمل، مع أزمة النموذج الصناعي الرأسمالي الغربي، من المفهوم الأجرى التقليدي إلى مفهوم إنتاج الخدمة، على عكس الصعيد المحلي أين لم يكن "العمل المنتج في الجزائر ولمدة طويلة في لب اهتمام تنظيم الإنتاج الاجتماعي"،<sup>10</sup> فكيف سيكون هذا المفهوم بعد أن ترسخ لحقبة زمنية على أنه واجب و شرف، وفق دليل الاقتصاد السياسي الرسمي للإيديولوجية الاشتراكية، وضرورة مزاجية هذا الواجب مع شروط الكفاءة، المردودية و العقلانية في ظل التنظيم الاقتصادي والاجتماعي الذي نحن متجهين نحوه؟ وإلى أي نوع من الرهانات في مجال محتوى العمل نحن بصدد المواجهة؟ وهو سؤال من الصعب جدا الإجابة عليه في "وضع تغيير بصدد الحدوث".<sup>11</sup>

وبالرغم من أن جل المدارس الوظيفية الفرنسية تنفي حدوث تغييرات جذرية منظورة على محتوى العمل، بغض النظر على ذلك التفتيت في المفهوم العام للعمل أو التطورات الجزئية والمحلية للمفهوم، على مستوى بعض الشرائح الاجتماعية أو بعض القطاعات الاقتصادية، الناتجة أساسا على رفض البعد الأجرى للعمل

وإدخال المزيد من المرونة في ساعات العمل؛<sup>12</sup> فإن مدرسة علم النفس الاجتماعي للتنظيمات الأمريكية في تلخيصها لمجمل إسهامات المختصين الأمريكيين،<sup>13</sup> تفران أن سبعة تغييرات جذرية قد طرأت على طبيعة ومحتوى العمل في الوقت الحاضر:

- التداخل بين العمل والتكنولوجيا: بالرغم من أن العلاقة بين العمل والآلة ليست بالجديدة إلا أن عدد متزايد من الناس أصبح يرى أن تدخل الآلة في أعمالهم بقدر غير ممكن معه التفريق بين ما هو من اختصاص الإنسان وما هو من اختصاص الآلة، بالخصوص بعد أن حل الكمبيوتر محل الشخص في آخر المهام التي احتفظ بها لنفسه وهي المراقبة واتخاذ القرار بشكل أكثر فعالية من الإنسان نفسه في بعض الأحيان.

- التغييرات في تحديد المهام: فالعمل التقليدي كان في السابق جد قار ويمكن شغله جماعيا من قبل عدد معتبر من الأشخاص، إلا أن إعطاء الأولوية في تنظيم العمل الحديث لمزيد من المرونة في المهام أحدث تحولا على مستوى توزيع المهام، هذا التحول الذي تدعم بدوره بفعل ظاهرتين: -التسيير التوقعي للمهارات؛ حيث تتطور التنظيمات وفقا لهذه المهارات المكتسبة. بالإضافة إلى إحداث بعض المهارات والمهن للاستثناء في فضاء سوق العمل، حيث يكثر الطلب على هذه المهارات بالرغم من الشح الملحوظ في العرض اعتياديا. - إدماج فئات جديدة من العمال؛ ويتعلق الأمر هنا بالمؤقتين والفصليين والعاملين بعقد عمل محدد المدة، ولا شك أن المؤسسة تستفيد كثيرا من هذا النوع من التشغيل ومن المرونة القانونية بصفة عامة، إلا أنه في الواقع يطرح هذا المشكل الجديد إشكالية كبيرة على مستوى تسيير الموارد البشرية على المدى البعيد فكيف يمكن تحسيس هذه الفئة بالانتماء والمشاركة داخل المؤسسة، وكيف يمكن لهذه المؤسسة كسب قوة عمل مستديمة تزداد فعاليتها مع الزمن.<sup>14</sup>

- الأهمية المتصاعدة للتكوين المتواصل: المفهوم التقليدي للعمل عموما ما يربط بين الفعالية والخبرة الماضية والمستمدة أصلا من التكوين الابتدائي للعامل وهو ما يتبلور من خلال منحة الأقدمية المتصاعدة مع السنوات، إلا أن التطور المذهل للمكننة يتطلب تطورا موازيا لمهارة العامل وهكذا تعيد التكنولوجيا النظر في أساليب التقييم التقليدية للمهارة وتصبح المهارة الفريدة المعتبرة هي قدرة تأقلم العامل مع محيطه المادي المتغير.

- مراقبة العمل من طرف المستهلك: مع التطور المذهل لعلوم التسويق في الآونة الأخيرة ترسخ مفهوم جديد لدى شريحة كبيرة من المستهلكين وهو إقبالهم على التفاوض لشراء خدمة ما بعد البيع قبل الانتباه إلى خصائص المنتج في حد ذاته، وهكذا دخل المستهلك في حسابان العامل وأصبح أكثر اتصالا به من اتصاله برب العمل، ذلك أن الضغط الذي يشكله المستهلك من جراء إلحاحه على نوعية خدمة ما بعد البيع ليس بالهين بل هو ضغط وتأثير مضاعف على مستوى نوعية العمل ثم على مستوى المهام حينما لا يتوافق تنظيم العمل مع رغبة المستهلك.

- التحول نحو التحديد من دور الزعيم والمراقب: تطور روح الجماعة في العمل، المراقبة من طرف الزبون، اختفاء الهيكل التصاعدي في تنظيم العمل، كلها عوامل تحد من دور الزعامة والمراقبة في العمل، كما لا ننسى دور التطور التكنولوجي والإعلامي في جعل العمل يسير من دون الحاجة إلى رقابة أو زعامة مباشرة، كما أن التوعية بأهداف العمل لفائدة العمال واستجابتهم المرجوة تجعل دور الرقيب يخفت، أو على الأقل يختزل في دور التوعية بأهداف العمل هذه.

- التحول من المقاربة الفردية للعمل إلى المقاربة الجماعية: تقليدياً العمل كان ينظم حول الفرد، فهو الذي يتعاقد وهو الذي يظهر في عملية تسيير الموارد البشرية من خلال أجره وخصائصه في الأداء، كما أن الثورة الصناعية عملت على ترسيخ التناهي في تقسيم الأدوار وجعل الفرد هو القاعدة الإدارية والتفاوضية للعمل. إلا أن التنظيم الحديث للعمل أصبح يركز أكثر فأكثر على المجموعة التي وحدها تملك القدرة على التغيير الجذري للعمل، وهو ما ينجر عليه تغيير موازي في أساليب تحديد الأهداف وتقييم النتائج، وأكثر من ذلك فالمطلوب تغيير معايير تقييم الأداء بشكل يأخذ في الحسبان مدى قدرة الفرد على الانسجام مع العمل في المجموعة.

ورغم اقتناعنا بعدم قابلية تعميم حجم التغييرات السابقة على جميع الفئات الاجتماعية، لارتباط مجمل التغييرات برهانات علمية وتكنولوجية في الفضاء الغربي، لم نتوصل إليها بعد في الجزائر وفي جميع الدول المتخلفة، إلا أن ذلك لا يعني أن المفهوم لم يعرف أي تغيير يذكر، بل خضع إلى تغييرات تنظيمية ناتجة بصفة خاصة محاولات التتميط للمرجعيات الفكرية السالفة الذكر ما نجم عنه من مراجعة للعلاقة التعاقدية للعمل الشيء الذي يضع المفهوم في خضم رهانات تنظيمية . معرفية جديدة لم يسبق وأن عرفها في فترة ما قبل التحول أهمها على الإطلاق:

. إقرار العمل المؤقت والفصلي.

. تعميم التسريح.

. المرونة المطلقة في تشريع العمل.

. التراجع على الحق في الترسيم.

. التحول إلى الشراكة والمناولة للتقريب بين العروض والطلبات لقوى العمل.

و لم يعد العمل كمفهوم لوحده داخل الجدول بل حتى تسييره وقع تحت طائلة التغيير، فطغيان البعد العددي في التسيير التقليدي للعمل لم يعد له محل في تنظيمات اليوم بشكل لم يعد معه مقبولاً استعمال مفهوم تسيير اليد العاملة، هذا المفهوم الذي غالباً ما يأخذ في الحسبان البعد العددي للعمال الأجراء أو عدد عروض العمل المتاحة والطلبات في حالة الانتظار، وبصيغة أخرى مجموع السكان النشطين، كما أن هذا التعريف عموماً ما لا يأخذ في الحسبان العاملين في البيوت والغير المصرح بهم و يستثني الأنشطة الغير رسمية، وحتى مفهوم تسيير الموارد البشرية الذي غالباً ما يحبذ خبراء الاقتصاد الجزئي وبعض مدارس التنظيم، على أساس التفريق بين الموارد المادية والموارد البشرية وأنه أشمل باعتباره يشير إلى الأشخاص ويشير إلى النشاط في نفس الوقت ويمدد ويعمق مفهوم النشاط حال حضور الأشخاص كفاعلين في تنظيمه ومتكفلين به بداخل إطار مؤسسي، ليصبح مفهوم التسيير هذا يمتد إلى كل السكان النشطين والمحتملين بمعنى الكامنين، إضافة إلى القادرين على العمل والذين لا يبحثون عنه، حتى هذا المفهوم غالباً ما يتحفظ عليه الكثير من المختصين سواء باعتبار أن الأشخاص ليسوا بمراد و إنما مالكي موارد،<sup>15</sup> أو باعتبار أن من الأليق الفصل أولاً في جدلية من هو أجدر بالتسيير الأشخاص أم ممارسات العمل حسب تأكيد مدارس التسيير المعرفي و الموازنة البشرية،<sup>16</sup> التي توجهنا إلى أن أهم شيء يجب القيام به داخل المؤسسة هو كيفية الربط بين هذه الممارسات وبين تسيير الأشخاص الصادرة عنهم بشكل يُقَادى فيه حدوث الاغتراب وذلك على ضوء ما يسمى بفن الإدارة الشامل بدل عن التسيير التقليدي.

جملة هذه التحولات تعطي إمكانية القراءة التوقعية للشكل البنوي الذي يأخذه سوق العمل وللمكنزات الوظيفية المتحكمة فيه، والتي يمكن اختصارها في التوجيهين التاليين:

التوجه الأول: تتعدد الأشكال التعاقدية للعمل بشكل تتسارع معه وثيرة الحراك الاجتماعي كنتيجة حتمية لعولمة التبادلات وإسهام التقنيات الجديدة للإعلام والاتصال في بروز عروض جديدة، تنمية اقتصاد المعرفة وتقريب العرض من الطلب وهو ما ينجم عنه توثيق علاقات رضائية جديدة بين العمال وأرباب العمل، الشيء الذي يحد من الأزمات المطلوبة وبالتالي تحول دور النقابات من الوظيفة المطالبة الثورية إلى وظائف المرافقة البيداغوجية.

التوجه الثاني: التطور في تنظيم العمل ليتحول شيئاً فشيئاً، من تفضيل الأشكال الأجرية المحددة قياساً بوحدة الزمن الساعية، إلى تفضيل الأشكال المبنية على تأدية المهمة الكلية بناءً على الالتزام المتبادل بين طالب الخدمة والمكلف بالمهمة وهو ما يرجح كفة المقولاتية كتنظيم متلائم مع هذا الشكل البنوي. الوظيفي الجديد لسوق العمل.

### III . ثقافة المقابلة كفاءة و محور معرفي وعلمي :

المقاولون فئة مهنية متجددة ومجددة في خضم هذه التغيرات، وهم غالباً ما شكلوا موضوع دراسة للعديد من الاختصاصات المعرفية، العلم الاجتماعية، العلم الاقتصادية، العلم نفسية وتاريخية، وذلك منذ نهاية القرن التاسع عشر إلى يومنا هذا.

كل المقاربات العلمية حاولت أن تعري جزء من وحشة هذا الموضوع المعرفي المترامي الأطراف، المتمثل في المقاولاتية والتي تبدو، بالنظر إلى كثرة هذه المقاربات، كميدان إبستمولوجي قائم بذاته.

حاولت مجمل هذه المقاربات فهم هذا الموضوع المعرفي من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية الثلاث، المتضمنة لمحاور البحث حول الظاهرة المقاولاتية:

ماذا يفعل المقاول؟ تضمنت المقاربات الوظيفية.

من هو المقاول ولماذا يفعل بشكل مغاير؟ تضمنت المقاربات السلوكية والنفسية.

كيف يفعل المقاول؟ تضمنت المقاربات الإجرائية والسياقية.

وإذا كانت التخصصات العلمية، التي أرادت إن تستحوذ على المقابلة كموضوع دراسة خاص بها كثيرة، فإن عدم قدرة أي من هذه العلوم على الانفرد به لنفسها هو الدليل على قيام هذا الموضوع بذاته كعلم مستقل وهو ما ذهب إليه بعض المؤلفات الجماعية نهاية الثمانينيات ومطلع التسعينيات.

وإذا كان هناك طموح لبعث هذا الموضوع كحقل معرفي مستقل فذلك ناتج في الأساس عن كون الظاهرة تتسم بتعدد أبعادها الفكرية التي تقع على مشارف حدود عدة علوم أخرى، بحيث تطل علم الاجتماع لكونها ظاهرة تفسر بعدة ظواهر اجتماعية أخرى كما يمكن أن تكون بدورها عنصر تفسير لظواهر اجتماعية عديدة؛ ويفسر كونها ظاهرة اقتصادية لما لها من تأثير على الوظائف الاقتصادية، فغالبا ما تفسر ظواهر نقص النمو وضعف الناتج الوطني الخام بنقص عدد المقاولات المنتجة للثروات.

وبدوره يستفيد علم النفس من كون المحفزات والبواعث على المقابلة هي من صميم دراسة الشخصية.

ولعل من أوائل من أعطى المقابلة دور حلقة الربط بين مجالين معرفيين هو "ماكس فيبر" حين ربط بين بعد ثقافي اجتماعي ممثلاً في القيم البروتستاننتية، بما تحمله من تقديس للعمل المضمني وتكريس للنفس في

سبيل تراكم الثروة، وعامل آخر اقتصادي وهو ظهور نمط الإنتاج الرأسمالي، وكانت الوساطة الرابطة بينهما هو فكر المقاتلة.

على خطى الطرح التأسيسي "ماكس فيبر" حاولت العديد من المقاربات النمطية الحديثة، الربط بين أكثر من مجالين معرفيين هذه المرة، فالمقاتلة هي ما يربط بين البعد السلوكي المتمثل في الرغبة الجامحة من قبل الفرد لتغيير وضعه وبين البعد الاجتماعي المتمثل الفعل القيمي المعياري وبين البعد الاقتصادي متمثلاً في جدوى ومردودية المشروع، ثم في الأخير البعد السيكولوجي ممثلاً في الرغبة والحاجة لإثبات الذات عبر التجاوب مع نشاط مقاولاتي.<sup>17</sup>

يتأكد هذا الطابع المتعدد الأبعاد المعرفية للمقاتلة، على الصعيد العملي، من خلال البحث عما يلزم المقاتل من مدارك للتمكن من فهم الحدث المقاولاتي، الذي يمر على خمس مراحل حسبهم: أخذ المبادرة بشكل انفرادي أو بشكل جماعي، رصد المصادر المادية الرمزية اللازمة، تسيير المنشأة، الاستقلالية في أخذ القرار ثم تحمل خطر الفشل كعنصر يجب أن يدخل في الحساب عبر كامل السيرورة المقاولاتية.

بالإضافة إلى هذا، فهناك العديد من المقاربات التي تدمج محددات معرفية أخرى، التي هي في تماس مع ميدان المقاتلة، كمستوى المنظومة التربوية وقدرتها على غرس ثقافة المقاتلة لدى الأفراد والتوزيع الديمغرافي الجيد في الفضاء الجغرافي كحاو لفرص الاستثمار الطبيعية، كما يوجد من قارب الفرد المقاتل ككائن حقوقي منشأ، مالك أو مسترجع لتنظيم وهو المؤسسة كوجه من أوجه الوجاهة وامتلاك السلطة السياسية.

مؤهلات الشخص المقاتل، هل هي فطرية أم مكتسبة؟ ما هي الخلفية المثالية للمقاتل؟ هي أهم التساؤلات للدراسات التي تحاول معرفة وتحديد خاصيات المقاتل السيكولوجية، السمات العريضة لشخصيته، محفزاته، سلوكه ثم أصوله الاجتماعية ومساره المهني.

في هذا الإطار، تظل محاولة "ماكس فيبر" من أوائل المحاولات التي أعطت السبق لمنظومة القيم في صقل الشخصية المقاتلة، فبالدراسة المقارنة للأديان استنتج وجود ألفة بين الأخلاق البروتستنتية وروح الرأسمالية، التي يحركها الفكر المقاتل المتمس بالصرامة مع النفس في سبيل الوصول إلى حالة من التراكم الرأسمالي، من خلال رصد المال لصناعة المال، وهو ما يوازي الاستثمار في القاموس الحديث، وهي الألفة التي أعطت ميلاد النهضة الحديثة.

جل الأعمال النظرية تصب في اتجاه أن فكر المقاتلة ليس بالقيمة القابلة للتوزيع الجماعي وأن بيئته هو التنظيم القائم على أساس التكامل وليس القائم على أساس التشابه وهو ما يعطي صفة الانتقائية له كحالة فكرية ولمجاله الحيوي التنظيمي كفعل تكاملي.

صحيح أن هذه الشروط الانتقائية المستوحاة من التراث السوسيولوجي الغربي، على اعتبار أن الفضاء الذي نمت و تطورت فيه مجمل العلاقات الجدلية المحددة لظروف نشأة الفكر النخبوي المقاتل، تعتبر شروط إقصائية مسبقاً لواقع سوسيولوجي مماثل للواقع الجزائري على اعتبار أن المعايير التي يفترضها التنظيم الاجتماعي للمجتمع الجزائري و التي تستمد من أصوله الزراعية، تنظر إلى العمل على حد تعبير "بيير بورديو"، على أنه متعلق بخصائص العامل الفيزيولوجية و مكانته داخل الجماعة التي يشتغل فيها، حيث يكون أحسن مكانة في حالة وجوده بين أفراد يشترك معهم في صفات كثيرة، وهو ما يبرز أن التضامن الاجتماعي قائم على أساس التشابه وليس على أساس التكامل كما تقتضيه البيئة المؤسساتية و الفكر

المقاول الخلاق و المنتج للفعل، إلا أن قراءة التباين في نتائج خلق المؤسسات و نوعيتها، حتى في إطار الفضاء الغربي نفسه، يعطي الانطباع أنها عملية من اختراع المجتمع الأمريكي لوحده، بالنظر للتنامي بنسبة 50 % في عدد المؤسسات وفي ظرف عشرية واحدة (الثمانينات) وهي نسبة لم تستطع أن تصل إليها لا العراقة الكوليجالية في التسيير و أخلاقها البروتستنتية في أوروبا، و لا الروح التضامنية بالمشاركة في التنظيم الياباني، فاستثنائيا استطاع التنظيم الأمريكي بلوغ رقم 20 مليون مؤسسة جديدة في عشرية واحدة لتصدق بذلك تسمية مشثلة الفكر المقاول على المجتمع الأمريكي المعاصر.

إن هذا البروز التاريخي، القياسي و الاستثنائي في المجتمع الأمريكي للفنّة المقاتلة بخصوصياتها الفريدة والمميزة، هي نتاج بالدرجة الأولى للتكوينة الشخصية للفرد الأمريكي و التي عرفت دوما بالمغامرة و تقبل هوامش الخطر، بدءا من عمليات الهجرة الأولى التي عمرت هذا القطر ثم توارثت هذه الشخصية لتصبح ميزة المجتمع الأمريكي ليتطور فيما بعد توازيا مع التطورات المصاحبة لحركات التصنيع و التي أعلنت على أشكال جديدة لتقسيم العمل الاجتماعي و بالتالي بروز مراتبية اجتماعية و طبقية محددة تقلت للأشكال الطبقيّة القديمة المشكّلة تقليديا من بنية فوقية تمثلها الطبقة الأرستقراطية و بنية تحتية غير قادرة في أكثر الحالات على المشاركة في صياغة مسار المجتمع .

هذه المراتبية الاجتماعية الجديدة ترتبط أكثر بالعلاقة بين الفرد ووسائل الإنتاج و السوق الاقتصادية وهو ما يعني واقعا حدوث انقلاب في موازين القوى وإحداث قطيعة جوهرية مع المنظومة الطبقيّة التقليدية أو بتحديد أدق تغيير شكل التوزيع الاجتماعي للمكانة بحيث أصبحت الفئات التي عملت على امتلاك رأس المال وتحقيق سبل استثماره وتحويله إلى رأس مال منتج، تحتل المكانة الريادية في المجتمع بعد تمكنها من احتلال آليات الحكم السياسي مقابل عجز الأرستقراطيات التقليدية على مواكبة التطور الفعال للنخب المغامرة الجديدة.

هذه الواقعة التاريخية بدورها توشك على الحسم في اتجاه نفي أي تقارب بين سوق الشغل و سوق المؤسسة في البعد المتعلق بالمؤهلات الشخصية للفاعلين في كلا الفضاءين. فبينما يكون الطلب في الأول على قوة عمل ذات خصوصيات محددة، في غالب الأحيان تقنية، من طرف الطالب لهذه القوة لإنجاز مهمة أو جملة من المهام، يتطلب الفضاء الثاني جملة من المؤهلات والخصوصيات الكامنة في شخصية خالقة للفعل المنظم ليسخرها في خدمة رب العمل، الذي هو نفسه العامل، لنتميز بذلك بكونها شخصية خالقة ومنفذة للفعل في آن واحد، كما أنها خصلة نخبوية تمتع أن تتوزع بشكل متساو على كل الفاعلين وفي كلا الفضاءين بالنظر لجملة من الشروط والظروف الموضوعية التي تعمل على البناء الاستثنائي للشخصية الخالقة.

مجمّل الشروط والظروف والمؤهلات الاستثنائية للفرد المقاول تختلف في تحديدها مختلف المدارس الأكاديمية تبعا لاختلاف خصوصيات البيئات التي تتواجد فيها هذه الشخصية وهذه المدارس نفسها. لكن جليا ذهب في اتجاه تأكيد الطابع الاستثنائي لشخصية المقاول، مع التأكيد على أنها نتاج لتربية خاصة، قاسية غالبا، ومحصلة لتجارب مهنية وعاطفية ماضية قادت كلها فيما بعد إلى صقل شخصية متحدية وغير قابلة للترويض والخضوع لإشراف سلطة تنظيمية أو قيادية أخرى.

مع وفرة الدراسات حول خلفية الفرد المقاول، اتضح انه من غير الممكن إعطاء نموذج مثالي له بالاعتماد فقط على الخصائص السيكولوجية أو السوسولوجية، ذلك أن كل فرد هو نتاج لبيئته وصورة على انتماءاته،

فالمحيط الاجتماعي، وحتى الطبيعي، له من التأثير بما يعيق بشكل واضح تحديد هذا الفضاء المعرفي المثالي وهو ما أدى إلى الانتقال من دراسة شخصية الفرد بشكل ثابت إلى شكل أكثر ديناميكية وهو رصد هذا الفرد خلال عملية الفعل أي خلق المؤسسة كتتظيم جديد ودراسة مخرجاتها كقيمة مضافة وكثروة.

الطرح الحديث، في دراسة السيرورة المقاتلانية بدل الفرد المقاتل، هو التفريق بين الفرد ومشروعه. تكون السيرورة المقاتلانية بذلك هي المسافة التي تفصل بين اللحظة التي يلتزم فيها الفرد المقاتل مع نفسه أولاً ثم مع محيطه، من خلال البدء في إنشاء مؤسسة، راصداً لذلك كل الموارد الشرعية المتاحة، مادية كانت، علاقته أم رمزية، وينتهي هذا المسار في اللحظة التي تجد فيه المؤسسة الجديدة توازنها من خلال قدرتها على الولوج في السوق الذي وجدت من أجله لتنتج قيم مضافة من سلع وخدمات.<sup>18</sup>

يشمل هذا التعريف عدة مراحل تتضمنها السيرورة الانتقالية، بدءاً بالنية والالتزام من طرف الفرد لخلق المؤسسة وصولاً إلى خلقه القيم المضافة والثروات مروراً بتأسيس كيان تنظيمي جديد.

أهم هذا المسار بين اللحظتين الكثير من الدارسين الذين راحوا يصفون كل مرحلة على حدة، واضعين مقاربات مفهومية للعناصر المحيطية لهذا المسار، معتبرين إياه كتفاعل إيجابي بين هذه العناصر، التي تارة تنتمي للفرد وتارة أخرى هي من صميم المحيط التنظيمي الذي نشأت فيه هذه المؤسسة.

يمكن تصنيف الدراسات حول السيرورة المقاتلانية وفق تيارين: الأول يدافع على الفكرة التي مفادها أن المقاتلة هي عملية خلق تنظيم جديد، فتبعاً للأسلوب الذي يعتمد لاستغلال فرصة أعمال، اختراع جديد، خلق مؤسسة أو استغلال تنظيم موجوداً سلفاً، يمكن الحكم أن المسار هو مسار مقاولتي أو غير ذلك، وفق هذا التصنيف نلاحظ أنه ليس شرطاً أن تقود عملية خلق المؤسسة إلى عملية تجديد مطلقة وفقاً لمفهوم "جوزيف شمبتير" بل يمكن أن تكون القيم المضافة الناتجة ضئيلة نظراً لخلق مؤسسة بالمحاكات أو إعادة الإنتاج أو إعادة إحياء فروع لنشاطات موجودة أصلاً.

أما التيار الثاني فيدافع على الفكرة التي مفادها أن المسار المعرفي الذي يضع المقاتلة، كنموذج اجتماعي ومهني جديد يعمل على اكتشاف الفرص ثم استغلالها بعد تقييمها وهو لب العملية المقاتلانية. نلاحظ هنا أن هذه المقاربة تعتمد على اعتبار عملية تحيين فرصة معينة ثم استغلالها هي عملية خلق نشاط اقتصادي لكنها ليست بالضرورة خلق تنظيم جديد. فالفرص موجودة في الطبيعة ويكفي التعرف عليها واكتشافها للاستحواذ عليها وتحويلها إلى حقيقة اقتصادية ملموسة ومجسدة في صورة ثروة كما تعتبر هذه المقاربة أيضاً على اعتبار هذه السيرورة كمسار للاستغلال والتحويل الفعلي للفرص وإلا فلا يمكن اعتبار هذا المسار مقاولتي أي تميل إلى إبعاد كل التجارب الغير مثمرة مادياً من حقل المقاتلة

ليس بالأمر المبتكر القول بأن كل المؤهلات و الصفات والخصائص التي تميز أي شخصية كانت، هي نتاج لتواجدها في فضاء زمني ومكاني مميز تدخل معه في علاقة تبادلية التأثير أي تأثر فيه وتتأثر به، فلقد سبق "دوركايم" أن أكد أن الفرد ابن بيئته فإذا تحرك فإن المجتمع هو من حركه وإذا نطق فمجتمعه هو الذي نطق فيه، إلا أن مهمتنا هنا هي محاولة معرفة حدود ومستويات العلاقة التنظيمية التي تربط الفرد المقاتل مع مختلف دوائر محيطه القريبة، متمثلة في مجمل التقاليد العائلية التي ينشأ فيها هذا الفرد و الوضعية المحلية التي تبرز فيها أنشطة تتلاءم مع خصوصياتها، ثم المتوسطة متمثلة في هيئات الدعم والتمويل و التموين للسوق الاقتصادية و مختلف الفرص و التهديدات المؤثرة على هذا الفرد في هذا

المستوى و أخيرا الكلية أو البعيدة و التي تشكل مجمل الأنظمة القانونية و التشريعية و الثقافة السائدة و المنظومة التربوية و السياسية و الاقتصادية للبلد بصفة عامة.

أ-الدوائر القريبة: من حيث التأثير تبدو العلاقة متبادلة بالضرورة حيث غالبا ما يؤثر مستوى الآباء الدراسي ووضعهم الاقتصادي ورتبتهم الاجتماعية على شخصية الأبناء ولذلك ففي معظم الحالات يحافظ هذا التأثير على منطوق إعادة الإنتاج الاجتماعي في اتجاه الحفاظ أو تدعيم المكانة والرتبة الأسرية داخل العائلة الكبيرة أو داخل الحي أو المدينة. من جهة أخرى تلعب التقاليد السائدة في العائلة أو حتى في القرية أو المدينة دورا بارزا من حيث منظومة الجزاء المتوارثة إن كانت تكن التقدير و تبجل العمل الحر أم أنها لا تعترف إلا بخريج المعاهد الكبرى المشتغل بالوظيفة العامة كنموذج للابن الناجح و المستقر، كما تشكل أقرب الدوائر المحيطة بحامل المشروع أهم مصادر التمويل والدعم اللوجستيكي لإنجاز المشروع الجديد ذلك أنه عموما ما لا تحضأ أفكار المشاريع الجديدة بقبول المؤسسات المالية نظرا لاحتواء هذا النوع من المشاريع على أخطار عالية من الناحية الحيوية والاستمرارية لذلك يلجأ حامل فكرة المشروع للدخار العائلي و مال الأقارب، وهي عملية تتال تقدير واعتراف الاقتصاد الأمريكي ويطلق عليها اصطلاحا " التمويل العائلي"، وحتى و إن لم يحصل على الدعم المالي الملموس من هذا الوسط فإن ضمان وصاية أحد أعيان العائلة أو المحيط على المشروع يعتبر رأس مال لا يقدر بثمن و هو يعرف برأس المال العلاقتي.

ب-الدوائر المتوسطة: قد لا يكون الفرد و ليد بيئة عائلية مشجعة لروح المقاتلة إلا أن رصده لفرصة محلية، قد تكون حاجة اجتماعية لمنتوج أو خدمة معينة، تنقله نوعيا إلى عالم المقاتلة حتى وإن كانت البداية ببيع السجائر أو السندوتشات أيام المباريات الرياضية المحلية أو في أسواق الألبسة الغير رسمية. كما تلعب السياسة المحلية للبلدية أو الولاية دور فعال في تنمية هذه الروح من خلال تشجيع الأسواق الأسبوعية أو الأعمال الموسمية أو إرساء ما يعرف بمشائل المؤسسات الصغيرة إضافة إلى دور الجمعيات والنوادي في إبراز فرص الاستثمار واكتشاف أسواق جديدة وأفكار مشاريع واعدة.

ج-المحيط التنظيمي العام: ليس من باب الصدفة أن يخلق المجتمع الأمريكي مليوني مؤسسة جديدة سنويا، ذلك أن المنظومة التربوية كانت قد أدرجت في المقرر الدراسي للصف الابتدائي مادة تربوية تعلم الطفل كيفية تسيير حقيبة في البورصة، كما أن الثقافة العامة في هذا المجتمع تجعل من خلق المؤسسة مغامرة مثيرة يشجع على خوضها.

في هذا المستوى الأعلى لا يمكن أن نلمس إلا نادرا تأثير الفرد على هذا المحيط والعكس هو الصحيح، فالسياسة الاقتصادية والمنظومة التربوية التي يصوغها المقررون في أعلى هرم السلطة لها كل التأثير على تشجيع أو خنق المبادرة الفردية لخلق المنشأة، كإجراءات تسهيل الاستفادة من القروض والدخول إلى السجل التجاري والإعفاء الجبائي والشبه جبائي وتوفير العقار الصناعي والتجاري لفائدة هذه الفئة بالامتياز.

مجممل هذه الإجراءات التحفيزية عموما ما ترد في إطار سياسات عمومية للتشجيع على خلق المؤسسات وفقا لاستراتيجيات مختلفة وأهداف هي بنفس القدر من الاختلاف، لكن الثابت في إطار السياسات العمومية هو الاعتماد على المنظومة التعليمية، التكوينية والجامعية كذراع رفع لبلوغ مستويين من الغايات الاجتماعية:

. باعتبار هذه المنظومة وسيلة تجديد للمناهج، تحديث للأساليب وضبط للتكيف مع كل موعد تغيير اجتماعي؛

. باعتبار هذه المنظومة وسيلة عدل اجتماعي من خلال تمكين الفاعلين الاجتماعيين، الراغبين في الاستجابة للتغيير، من أدوات التكيف مع هذا التغيير على قدم المساوات، ثم ترك المنافسة تخلق التميز .

#### IV . سياسة إصلاح المنظومة الجامعية والاستجابة لمتطلبات التغيير في سوق العمل :

فضلا عن مسؤولية المنظومة التعليمية -التكوينية، الجامعة بصفة خاصة، كفاعل مؤسساتي، في إرساء قيم العدل والمساوات، من خلال تمكين مريديها بالتساوي من وسائل التكيف مع متغيرات الواقع الاجتماعي ثم ترك التنافس الحر والعدل للحصول على المقام الاجتماعي يفعل فعله، فإن هذه المسؤولية تتعاطم عند كل موعد إصلاحي ذلك أن الفعل الإصلاحي هو قبل كل شيء فعل مسؤولية بجدارة.

فإلى أي الرهانات التنظيمية تخضع عملية إصلاح التعليم العالي في الجزائر، وهل تشكل هذه العملية الفرصة المثالية لتجديد البنى الاجتماعية المهنية بشكل يسمح ببروز الفئات المهنية المنتجة للقيم المضافة، المجددة لأساليب وطرائق العمل و المرتكزة على شرعية العمل المبدع المبني على الكفاءة الواعية والعارفة، من طراز النقابي النخبوي والمقاوم المبدع، أم أنها لا تغدو كونها مناورة لإعادة إنتاج البنى المهنية البالية والمتكئة على مختلف الشرعيات العقيمة و على القيم الريعية المهيمنة و المعيقة لكل عمليات التحديث و الإخصاب الفكري؟

هي جملة من التساؤلات التي حاول العديد من الباحثين الإجابة عنها، حال التطرق لدراسة الأثر الاجتماعي لمحاولتي إصلاح منظومة التعليم العالي عبر محطتي 1971 و 2003، وفق مقاربات علمية مختلفة ومتباينة.

فبعض الأطروحات تشير إلى وجود هوة حقيقية ومستمرة التردد بين المنظومة الانتاجية من جهة وعملية رصد الموارد البشرية، أين تتحمل الجامعة والمؤسسة المسؤولية العظمى للتقريب بين المتغيرين المنتجين للقيمة المضافة من جهة ثانية، لكن بفعل التباين الفاضح في الأهداف للفضائين المؤسساتيين نتجت تلك الهوة وبالتالي الاختلال الهيكلي الوظيفي المزمّن.<sup>19</sup>

فمن جهة أسندت المؤسسة الاقتصادية العمومية لنفسها مهمة رصد الموارد الطبيعية والمالية، الناتجة عن بيع تلك الموارد الخام، لتوزيعها على شكل أجور، كوظيفة حضارية مع ترك الاهتمام بتأهيل المورد البشري كأولوية ثانوية؛ أسندت مؤسسات التكوين العالي لنفسها مهمة مغايرة تماما وهي جزارة هيئة التدريس، تعريب لغة التلقين ودمقرطة الدخول إلى الجامعة.

نتيجة هذه الهوة بين الفضائين هو تضييع الفرصة لتجديد العلاقات الاجتماعية، السياسية والاقتصادية لمرحلة الجزائر المستقلة أين تشكل التكنولوجيا أحد أهم نواتج هذا التجديد. كما كان للمد التنظيمي للدولة بالانفراد بخلق، تسيير ومراقبة الوحدات الصناعية، الأثر السيئ على روح المبادرة وتثمين نتائج البحث العلمي الجامعي داخل الفضاء الاقتصادي.

كما لا يرى اتجاه آخر، في جملة الإصلاحات المدخلة دوريا على منظومة التكوين العالي إلا وسائل وأساليب من السلطة السياسية لإضفاء الشرعية على ممارساتها، المعاد إنتاجها دوريا، ثم تدعيم الشرعية التاريخية المتوارثة بشرعية أخرى أكثر مصداقية وذلك من خلال توظيف الجامعي النخبوي كمثل للسلطة داخل المجتمع، أين يتمتع المتعلم بحظوة خاصة هي نتاج للمقام المحفور في الذاكرة الجماعية لأصحاب العلم.<sup>20</sup>

لكن الخلل الناتج في وظيفة التعليم العالي، وفق هذا الطرح لم يكن ناتج عن التباين في الأهداف، وفق أطروحات الاتجاه الأول، وإنما هو نتاج للتباين في الوظيفة الحضارية المسندة للتعليم من قبل توجيهين أيديولوجيين داخل النظام؛ الأول يرى أن التعليم العالي هو وسيلة تحديث اقتصادي واجتماعي على الطريقة "السان سيمونية" الثاني يرى في التعليم الوسيلة المثلى للحفاظ على المقومات الوطنية. من حيث توزيع موازين القوة فإن الاختلاف في تحديد أهداف التعليم أفرز هيمنة النخبة السياسية المدافعة على الوظيفة الأولى على القطاع الحيوي الاقتصادي أما النخبة الثانية فهي التي بسطت اليد على البيداغوجي وهو، على المستوى البيوي، ما أفضى إلى بروز نسقين تنظيميين يعملان وفق منطق تلك النخبتين: الأول متمثل في الوزارات التقنية التي ترقب أكبر المؤسسات الاقتصادية بما فيها تلك القطاعات التي تملك امتدادا عبر وصايتها على بعض معاهد التعليم العالي، أما النسق الثاني فيتمثل في وزارات التربية، العدالة و التعليم العالي.

وعلى كثرة و اختلاف الأطروحات المحللة لوظيفة الإصلاح الجامعي في الجزائر، فإنه يمكن حصرها بين تلك الأطروحات الأكثر تشاؤما، التي تذهب إلى حد اقتراح الغلق الفوري للجامعة كنتيجة للتسيير الكارثي والنتائج المخيبة لتجارب الإصلاح المتعاقبة وتستدل باللا نجاعة الموصوفة في التأهيل لدى الجحافل المتخرجة سنويا من هذه الجامعة بدون آفاق تشغيل، وبين تلك الأطروحات الأقل تشاؤما والتي ترى أنه مهما تكن النعوت الواصفة لإصلاح الجامعة ومهما يكن مستوى التأهيل للطالب الجامعي الجزائري إلا أنها تلحظ تمتع هذا الطالب، حال التخرج، بامتيازات نسبية مقارنة بالفئات الأخرى للاندماج المهني في القطاع العمومي والقطاع الخاص مستدلة لذلك بالنتائج الإحصائية حول فرص التوظيف داخل مخططات التسيير لقطاع الوظيفة العمومية و نوعية الطلب على العمل في القطاع الخاص.<sup>21</sup>

وبالرغم من ندرة الدراسات الأكاديمية حول أثر إصلاح التعليم العالي الأخير في الجزائر، الذي يوحد المناهج والمسارات الدراسية ويحولها من النظام الكلاسيكي المعهود إلى نظام ال" ل م د" الحديث، بالنظر لكون التجربة مازالت "بصدد الحدوث"، بشكل يجعل من كل محاولة تقييم محاولة خاضعة للأحكام الذاتية المسبقة، إلا أن التجربة من حيث منطلقاتها الفكرية كنتاج لمسار "بولون" المستند في صياغته على الخصائص الاقتصادية والاجتماعية للفضاء الأوروبي يشجعنا على إبداء المحاذير المنهجية التالية:

أن مسار "بولون" أتى كحتمية حضارية و تاريخية للتطور السياسي والاجتماعي والاقتصادي الأوروبي من جراء عولمة السوق والعرض والطلب، زوال الحدود الجغرافية بين دول ذلك الفضاء وتبدد المفهوم المتعالي للدولة الوطنية، ثم التوجه نحو اقتصاد المعرفة وتعميم معايير الإنتاج المادي والمعرفي بالاستعانة بالتقنيات الحديثة للإعلام والاتصال الذي بلغ مستوى التحكم فيها أوجه في هذا الفضاء، نظير بقاء فضاؤنا رهين الانغلاق على الذات و الخضوع للحتميات الحضارية الكلاسيكية التي تتموقع تاريخيا في الفضاء الزماني الما قبل رأسمالي مع إقبال الموروث الثقافي القبلي لكل حركية تنموية حديثة.

ثم هل يمكن أن يستجيب الفضاء التشريعي الجزائري للدعوة الشرطية لمقاربة القانون الجزائري من القانون الأوروبي، وفق المادة 56 من اتفاق الشراكة الجزائري . الأوروبي، وما تتجم عنه من حتميات لمقاربة كل المعايير المحلية، بما فيها المنظومة التربوية والتعليمية، مع المعايير الأوروبية على رغم من إشكالية الشرعية التي تطرحها خطوة مماثلة فضلا عن المشكلات المادية والتقنية الناتجة عن احتضان تنظيم لا يزال يثير النقاش والجدل في موطن ميلاده.

## ٧. الشراكة بين الجامعة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لترسيخ روح المقاتلة لدى الطلبة الجامعيين :

انطلقت تجربة الشراكة ومد الجسور بين الجامعة والهيئة الحكومية المعنية بالتشجيع على خلق المؤسسات المصغرة لفائدة الشباب من ملاحظة العدد الضئيل للجامعيين المقبلين على خلق المؤسسات بالرغم من أهمية الامتيازات المادية والمعنوية التي تمنحها هذه الهيئة لتوفير البديل المهني للشكل الأجرى باللجوء للشكل المقاتلاتي.<sup>22</sup>

بنيت هذه الملاحظة على نتائج دراسة ميدانية لمعرفة لأثر هذه الآلية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي الكلي وكانت النتائج المتعلقة بمنشئي المؤسسات وفق المستوى التعليمي كما يلي:

أعلى نسبة هي تلك المتعلقة بالمقاتلين أصحاب المستوى التعليمي الثانوي والمتوسط وذلك بنسبة 36% لكليهما وهما نسبتان متطابقتان يشكلان مع بعضهما نسبة 73% من العدد الكلي.

أما الجامعيين من أصحاب الشهادات وهؤلاء الذين لم يحصلوا على الشهادات فنسبهم مجتمعين هي 15% أما أدنى نسبة فهي لفئة من يستطيعون القراءة والكتابة بنسبة 1,4% فقط.

لا تشكل النسبة العالية من الثانويين والمتوسطيين أي مفارقة مع الإحصائيات المتعلقة بالسكان في الجزائر، فالنسبة المقاربة لـ 70% لهاتين الفئتين مجتمعين في كلتا الدراستين توافق النسبة العالية للمتمدرسين سنوات السبعينات والذين يكونون قد بلغوا الفئة السنوية ما بين 25 و 35 سنة في تاريخ إجراء هذه الدراسة وهو ما يمكن التفسير به هذه النسب العالية للفئتين مجتمعين.

لكن ما يشكل المفارقة هو هذا التواجد الضعيف لفئة الجامعيين الذين بحكم المستوى العلمي يفترض أن يكونوا أكثر إقبالا على خيار المقاتلة كمسار معرفي واع، كما أن التواجد في هذا الفضاء المعرفي يفترض أن يوفر أكبر قدر من المعلومات حول وجود برامج وأجهزة من هذا القبيل تعمل على تشجيع الإقبال على خلق العمل الذاتي ومن ثمة خلق المؤسسات التي تعتبر أحد وسائل تنمية نتائج البحث التقني والعلمي.

إلا أن النظر في مجمل شروط الاستفادة من الجهاز تظهر لنا أن مسألة خلق المؤسسة المصغرة هي ليست قضية شاب مؤهل علميا بقدر ما تتطلبه من تمكين مادي ومن صقل ميداني، وبالخصوص القدرة على رصد القنوات والعلاقات اللازمة لافتتاح قرض البنك وتخطي مختلف العراقيل الإدارية التي تميز مسار خلق المؤسسة في الجزائر.

ما يمكن أن يجلب الانتباه أيضا هو ذلك التناسب الطردي بين المستوى التعليمي المتصاعد وعدد النساء المستفيدات من امتيازات هذا الجهاز وهو مؤشر يمكن أن يدلنا على الوعي المتنامي للمرأة المتعلمة وقدرتها على الاستجابة للفرص والحلول التي تطرحها الدولة للإدماج الاجتماعي حتى وإن هذه كانت الفرص هي الذهاب في مغامرة ومشقة خلق مؤسسة.

لكن يبقى هذا الإقبال الضعيف لخريجي الجامعات على خلق المؤسسة هو الحافز الأساسي الذي دفع مسؤولي هذه الوكالة إلى البحث عن علاقة تعاقدية تقرب بين مهام هذا الجهاز كمشجع للشباب على الاستثمار وبين الجامعة كخزان للشباب المؤهل وبالتالي الانتقال بعملية خلق المؤسسة في الجزائر إلى مستوى نوعي.

في هذا الإطار، ومنذ جانفي 2004 إلى أواخر 2007 تم إيماء 13 اتفاقية شراكة بين الوكالة ومختلف الجامعات ومعاهد التعليم العالي. هدف هذه الاتفاقيات هو غرس ثقافة المقاتلة عند الطالب الجامعي وذلك عبر مجموعة من الإجراءات:

- . خلق تخصص جامعي جديد يعنى بإمداد طلبته بتقنيات مرافقة منشئي المؤسسات.
- . تنظيم أيام إعلامية حول فرص خلق المؤسسات في إطار البرنامج الحكومي المشجع على خلق العمل الذاتي.
- . تنظيم أيام دراسية وجامعات صيفية حول المقاتلة كخيار للإدماج المهني وكأسلوب لتنمين نتائج البحوث العلمية.

تجدر الإشارة هنا إلى الطابع التطوعي الذي اكتسبه هذه المبادرة، أي عدم اكسابها الطابع المؤسساتي وترسيخها قانونيا، وهو ما تؤكد تقارير النشاط السنوية الأخيرة لهذا الجهاز، حيث تخلو من كل إشارة إلى تنمين العلاقة بينه وبين القطاع الجامعي، ما يعطي الانطباع على ظرفية العلاقة وهشاشة مرتكزاتها المؤسساتية.

### الاستخلاص:

ان التغييرات الجوهرية التي يشهدها عالم الشغل محليا كامتداد للتغييرات الكلية، منتوج عولمة السوق، ثم قياس قدرة الجامعة الجزائرية، من خلال برنامجها الإصلاحي، على تجديد البنى الاجتماعية المهنية عبر تمكين وإعداد الكفاءات المهنية، وعلى الخصوص بروز فئات مهنية جديدة منتجة، هو ما استهدفه هذا العمل البحثي.

فبغض النظر عن مسؤولية الجامعة، كفاعل مؤسساتي، على إرساء قم العدل والمساوات، من خلال تمكين مريديها، بالتساوي، من وسائل التكيف مع متغيرات الواقع الاجتماعي ثم ترك التنافس الحر والعدل، للحصول على المقام الاجتماعي، يفعل فعله، فإن هذه المسؤولية تتعاضم عند كل موعد إصلاحي ذلك أن الفعل الإصلاحي هو قبل كل شيء فعل مسؤولية بجدارة.

كما شكلت الرهانات التنظيمية، التي خضعت لها عملية إصلاح التعليم العالي في الجزائر، الفرصة المثالية لتجديد البنى الاجتماعية المهنية، بشكل يسمح ب بروز الفئات المهنية المنتجة للقيم المضافة، المجددة لأساليب و طرائق العمل و المرتكزة على شرعية العمل المبدع المبني على الكفاءة الواعية والعارفة، من طراز النقابي النخبوي والمقاوم المبدع، على عكس التجارب السابقة التي لم تغدو كونها محاولات لإعادة إنتاج البنى المهنية البالية والمنكئة على مختلف الشرعيات العقيمة وعلى القيم الريعية المهيمنة والمعيقة لكل عمليات التحديث والإخصاب الفكري.

- <sup>1</sup> - ابن خلدون عبد الرحمن: (بدون تاريخ) . المقدمة، مصر، طبعة محمد عاطف، ص 91.
- <sup>2</sup> رأس المال عبد العزيز (1993): كيف يتحرك المجتمع، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ص 26-34.
- <sup>3</sup> - Girod Roger (1977) : Inégalité - inégalités, Analyse de la mobilité sociale, Paris, PUF.
- <sup>4</sup> - Girod Roger (1981) : Politiques de l'éducation. L'illusoire et le possible, Paris, PUF.
- <sup>5</sup> - Busino Giovanni (1998) : Élités et élitismes, Alger, Edition Casbah, poste face.
- <sup>6</sup> . L'avenir de l'emploi, Paris, P U F, avant-propos: Vimont Claud (2002) <sup>7</sup> - Mendras Henri et Forse Michel (1983) tendances et , Le changement social: paradigmes Paris, Ed Armand Colin, P7.
- <sup>8</sup> - Boudon Raymond (1984) : La place de désordre Paris, PUF, P22.
- <sup>9</sup> - Rocher Guy (1979) : Changement social, Paris, Ed H M H, P 36
- <sup>10</sup> - Chikhi Saïd (1984) : Le travail en usine. Dans Les cahiers du CREAD n°4, Alger, : P05.
- <sup>11</sup> -Zarifian Phillipe (1999) : Productivité, logique de service et mutation du travail, in le retour du travail, Revue française de gestion. N° 126, P106.
- <sup>12</sup> - Tévenet Maurice (1999) Le retour du travail et la fin de la gestion de ressources : « humaines », in revue française de gestion, n° 126, P05.
- <sup>13</sup> - Ilgene D et Pulacos E (1999) : The changing nature of performance, implications for staffing, motivation and développement, in revue française de gestion, n° 126, P07.
- <sup>14</sup> -Hochschild, A.R. (1997): The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work, New York: Metropolitan Books.
- <sup>15</sup> - Peretti J-M (1997) : Tous DRH, Paris, Les éditions d'organisation, éditorial
- <sup>16</sup> - Pfeffer J (1998): The human equation building profits by putting people first, USA, Harvard business school press.
- <sup>17</sup> - Shapero .A ET sokol. L: (1982) the social dimension of entrepreneurship, in, encyclopaedia of entrepreneurship, Englewood diffs, hentic hall.
- <sup>18</sup> - Fayole Alain (2002) : Du champ de l'entrepreneuriat à l'étude de processus entrepreneurial : quelques idées et pistes de recherche, 6eme congrès international francophone sur le PME- HEC- Montréal.
- <sup>19</sup> - Henni Ahmed (1990) : L'Option scientifique et technique en Algérie, Alger, Office des publications universitaires, p 124.
- <sup>20</sup> - Khelfaoui Hocine (2003) : Le champ universitaire algérien entre pouvoirs politiques et champ économique, actes de la recherche en sciences sociales, Alger, Numéro 148, P34-46.
- <sup>21</sup> - Djeflat Abdelkader (1993) : Technologie et système éducatif, Alger, UNESCO- CREAD, Medina, P 154.
- <sup>22</sup> . علي موسى رابح (2008): السيرة الانتقالية ومنطق تجديد البنى الاجتماعية-المهنية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، ص352.