

الأثار المجتمعية غير المباشرة لمشاركة الشباب بالتطبيق على قطاعات العمل بمحافظة بني سويف

د. أحمد محمد عبد الغني محمد (*)

المخلص:

في ضوء أطروحة باتمان الوصفية، قد يكون لممارسات مشاركة الشباب العامل (٢٠-٣٥ عامًا) في قطاعات العمل بمدينة ومركز بني سويف مجموعة من الأثار المجتمعية غير المباشرة. ومن خلال المنهج المسحي عبر عينة الحصة (٤١٧) مفردة والملاحظات والمقابلات؛ أظهرت أن الأثار أو "مهارات الفعالية السياسية الثلاث" تجلت فيما يلي: (أ) إحداث الفارق في تنظيم بيئة العمل المدنية صوب التكافؤ، (ب) تحسين جودة بيئة العمل عبر احتواء العلاقات العامة والشخصية، (ج) تحقيق شروط التكامل الاجتماعي والسياسي؛ وهي: الطاعة والاحترام، والولاء، والتحفيز على السلوك الحضاري، وبناء الحكم الصالح. وخلصت الدراسة إلى أن المشاركة المباشرة بمثابة العلاج لعدم المساواة الشخصية والتنظيمية، وقهريات المهن اليومية، وبديل للمشاركة السياسية المتصلة وغير المتصلة بالإنترنت؛ مما يوسع أطروحة باتمان.

الكلمات المفتاحية:

الأثار المجتمعية غير المباشرة، باتمان، مكان العمل.

(*) أستاذ علم الاجتماع السياسي المساعد، كلية الآداب، جامعة بني سويف.

[المَقَالَاتُ وَالدِّرَاسَاتُ وَالْأَبْحَاثُ الْمَنْشُورَةُ بِالْمَجَلَّةِ، لَا تَعَكِسُ وُجْهَةَ نَظَرِ مَرْكَزِ
الْبُحُوثِ وَالدِّرَاسَاتِ الْإِجْتِمَاعِيَّةِ، وَإِنَّمَا تُعَبِّرُ عَنْ آرَاءِ مُؤَلِّفِيهَا].

The Spillover effects of youth participation

Applying to the work sectors in Beni Suef Governorate

Dr. Ahmed Mohamed Abdelghani Mohamed

Abstract:

In the light of Pateman's descriptive thesis, the practices of the participation of working youth (20-35 years) in the work sectors in the city and center of Beni Suef may have a set of indirect societal effects. And through the survey methodology through the sample of the class (417) items, observations and interviews; The results showed that the effects of the "three skills of political effectiveness" were manifested in the following: (a) making a difference in organizing the civil work environment towards equality,(b) improving the quality of the work environment by containing public and personal relations,(c)achieving the conditions for social and political integration ; They are: obedience and respect, loyalty, motivation for civilized behavior, and building good governance. The study concluded that direct participation is a remedy for personal and organizational inequality, daily occupation compulsions, and an alternative to offline and online political participation which expands the Batman thesis.

Keywords:

The Spillover effects, Pateman, workplace.

مقدمة في مشكلة البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مهارات الفعالية السياسية للشباب، وسط بيئات العمل الصناعية وغير الصناعية بمدينة ومركز بني سويف؛ لاستكشاف نباتات المشاركة لدى فئتين عند كارول باتمان Pateman؛ المشاركة المؤجلة إلى النضج، والمشاركة الأكثر نضجًا، للتغلب على ظاهرة التجاهل، والتوجه الإيجابي صوب النسقين السياسي والاجتماعي، والمساواة في القوة ونتائجها Agency في قطاعات العمل. وترجع الأهمية إلى تراجع مؤسسات عالم أسواق العمل في التعيين والحماية، والهشاشة النقابية، وتغير مواقف الشباب إزاء العمل والسياسة، خاصة التعبير الجماعي والفردى (Budd, J., 2018, Sluiter, R., 2020). وجدت باتمان "في" الآثار المجتمعية غير المباشرة "The Spillover" بمسمياتها: النيات، والعوامل غير المتوقعة على مستوى العمليات والأنشطة Webster's (Collegiate Dictionary, 1992)، دافعًا إلى مزيد من الفعالية السياسية في المجال العام. أو من بالموضوع لأسباب ثلاثة: سبب سياسي، وذلك لنقل من اختلال توازن القوى بين النخب والشباب "الانفتاح طويل الأمد"؛ وسبب نفسي، حتى نقرب من رأس المال النفسي وتجديده؛ وسبب إداري، لتحقيق الاستقرار المجتمعي. من السهل المشاركة للشباب في بيئات عملهم، ولكن آثارها لم ترصد، والنقاش مع زملاء العمل قريب من فهم الشباب للمعارضة اليومية، ومحاكاة للمناقشات المتصلة بالإنترنت، وما يدفع للتوافد السياسي (Geurkink, B., 2020: p.247). لقد اتسع مفهوم العمل "عالم الوقت الحالي"، إلا أن البحوث نادرة عن ذخيرة المشاركة في أماكن العمل مقارنة بالأسرة وغيرها (Pennington, & Winfrey, 2020), Santini, & Carvalho, 2019). ولهذا أنحو منحى (باتمان) لإثبات حضور المشاركة في أبنية قطاعات العمل؛ لتشكل سياق سؤالنا البحثي ثم فرضياتنا:

- نفاذ الصبر من السياسة في مصر، وخيبة الأمل من الالتزام السياسي، والفردنة في عصر تهيمن عليه الشركات غير النقابية التي أنتجت مواقف سلبية تجاه الشباب "الغرباء" في المجتمع الكبير (Dundon, & Rafferty, 2018: p.378). يتعامل الشباب مع المشاركة في أماكن العمل عبر ثلاثة أنماط: (أ) نمط المشاركة التمثيلية، حيث يُسمع صوت الشاب من خلال مندوبي النقابات وزملاء العمل، مما يوفر فرصة مناقشة الخطط المستقبلية، (ب) نمط المشاركة المباشرة الوظيفية كالاكتفاءات، ولجان حل المشكلات، واستطلاعات الرأي، والاقتراحات، والمدونات. (ج) نمط المشاركة غير الرسمية بوصفها بديلاً رسمياً لتغيير الظروف الراهنة (Marchington, 2015: p.3). وقد تم اختيار المشاركة المباشرة الوظيفية العفوية عن كتابة المظالم، والمشاركة المالية، والملكية لحصة من العمل، لأنها تهب المرونة والحرية للجماعات المهنية المتدنية، ولا تترك مكاناً للمشاركة التقليدية وغير التقليدية، والأيدولوجيين الأقوياء لصالح أنماط من المجتمع المدني. وتم اختيار الشباب العامل لأنه يستحوذ عن الشباب العاطل على رأس المال الثقافي، الذي يمنحه النجاح والانتباه، ورشحته باتمان لأن لديه الاستعدادات "رأس المال البشري اليوم" لتحسين شروط العمل السياسي في المجتمع الكبير (Lee & Brudney, 2015: p.108). فضلا عن الهدر في بيانات المشاركة غير المسجلة، واحتياجات المجتمع للعمل السياسي، مما قد ينتج القلق والشكوك عن الفئة (١٥-٣٥ عاماً) (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢٠)، ولهذا نحن في حاجة لمواجهة نقص فرص التقدم السياسي في مكان العمل.

- تُعد المشاركة في مكان العمل -التنشئة الثالثة - ركناً للمهارات السياسية كالأسرة، وهي تشبه المؤسسات السياسية؛ ولكن دورها تعليمي وتدريبى محدود لثلاثة أسباب؛ أولاً، اهتمام باتمان بالأبنية المغمورة؛ مثل تعاونيات العمال، والاستقلال الوظيفي فقط، وثانياً: قوة نموذج المحاكاة الليبرالي، وثالثاً، البيانات الثانوية، الأمر الذي يعني حاجة ميكائزيم باتمان إلى الفهم في السياق المصري واختبار

أطروحتها، وعقد ارتباطات بين ممارسات المشاركة ومهارات التفاعل السياسي، وإعادة دراسة رأس المال النفسي الذي تحدى تراجع الرفاه، وحمل الشباب المسؤولية (Furlong, 2011: p.361). إن باتمان لا تحل مسألة الشباب عن طريق المؤسسات القومية؛ لأنها لا تدرك قيم الحرية والمساواة، وتستبعدهم، وتؤدبهم، وتسكتهم تاريخياً، بحجة عدم النضج. وهذا ما أشارت إليه إحدى الدراسات لمرحلة النضج المبكر والمتأخر كفارق لتعلم المشاركة المباشرة (١٨-٢٦ عاماً)، وغير المباشرة من (٢٧-٣٥ عاماً) (Terriquez, 2015)، وتعود أهمية فترة الشباب في إيقاظ الضمير الجمعي مبكراً، لا بوصفهم طبقة عاملة، وإنما لأنهم يمارسون التعلم والتثقيف السياسي من الكبار، مما يمنع الشرور في فرضية باتمان عن "سنوات التأثير" *Impressionable years*، وما ي صاحبها من خبرات سيكولوجية تتمثل في؛ أولاً: الأولوية، حيث يواجه الشباب الحياة السياسية بوصفها لقاءً جديداً، نادراً ما يتكرر مرة أخرى، وثانياً: تتدفق المعلومات بانتظام مع تقدم العمر، وثالثاً: الانفتاح الواعي عن العالم الاجتماعي والسياسي أثناء البحث عن الذات والهوية. وقد قدم كارل مانهايم هذا في انفتاح الجماعات الفرعية النفسي عن التجارب المثيرة سياسياً، وتعكس المشاركة هنا المأثور الفرنسي: "من ليس ثورياً في سن العشرين ليس له قلب؛ ومن هو ثوري في الأربعين من عمره لا يملك رأساً" (Sears, & Brown, 2013: p.90).

- والمتصفح للأدبيات يمكنه حصر الآثار المجتمعية غير المباشرة في مركب مهارات الفاعلية السياسية عند باتمان في ظل الصمت البحثي العربي، وقد ركزت الدراسات على ما يلي: (أ) بيئة العمل بوصفها بوابة للتكافؤ في العلاقات (Vissers, 2012)، وتوسيع المشاركة المجتمعية غير المؤسسية بالبحث عن المعلومات والتواصل (Johnson & Roberto, 2018)؛ والمشاركة المتصلة بالإنترنت وغير المتصلة؛ والفروق النوعية، والأجر غير المتكافئ (Macdonald & Charlesworth, 2018)، وذهبت إلى استغلال الإمكانيات السياسية (Ayala, 2000)؛ العضوية (Krueger, 2006)، والتطلع لشغل

المناصب السياسية والتشريعية (Sojourner, 2013)، واتجهت إلى الفوائد المعيارية في إنعاش الخطاب السياسي والوعي بالأسباب المنطقية للأشياء (Skipper, 2015)، والتعلم غير الرسمي (Budd, 2018)، وحل الشكاوى بعيداً عن النقابة (Lup, 2022); (Timming & Summers, 2020). (ب) واتجهت أخرى إلى جودة مكان العمل النوعية، وإمكانية إحداث الفارق؛ مثل السلامة المدنية، والحرية والرفاه النفسي والاجتماعي بعيداً عن المشاركة الأسرية والطبقية (Bryman, 2005; Daniel & Reuben, 2006; Gonzalez, 2010; Knudsen, 2013, Velasquez & LaRose, 2015). (ج) ورصدت أخرى النتائج السياسية في إسقاط مورد رد الفعل "المشاركة تجلب المشاركة" في المجالات المؤسسية وغير المؤسسية، لدمج الشباب دون وساطات سياسية؛ والتعويض عن متطلبات العمل والأنشطة الخارجية (Poutsm, 2003; Lavelle, 2010; Menendez, 2011; Markey, 2013; Mellizo, 2014).

وبناءً على ما سبق يمكن للباحث ملاحظة ما يلي:

(أ) لم تغط المشاركة ونتائجها في بيانات العمل المحلية، والقومية، والعربية، وإنما ظلت محصورة في تصورات النخبة أو الدولة، والإدراك الحسي، ولا تزال الفوائد غير مستكشفة نسبيًا.

(ب) عناية البحوث السابقة بالبيانات الموثقة، وحرية الوصول إليها، وهذه الأمور يفتقدها السياق المصري والدراسة، وانعكس منهجياً في الاقتصار على العينات العشوائية الصغيرة على خلاف الدراسة الحالية المدعومة بالبيانات لأكثر من ١٠٠ مكان للعمل. وتسعى هذه الدراسة إلى توسيع نطاق أدبيات المشاركة بوصفها بديلاً للمشاركة التقليدية وغير التقليدية، وتوضيح إمكانات للشباب في فعل كل شيء، وفيما يفعله؛ وذلك أن الاستعدادات أهم من النتائج؛ كما تسعى الدراسة إلى توضيح أنماط من المشاركة بوصفها جزءاً من ممارسة العدالة الاجتماعية.

إننا أمام إطار نظري داعم للشباب، ومن هنا ولدت القناعة بأهمية المشاركة المباشرة في إعادة تدوير الأخطاء الهيكلية، وتعلم الشباب العامل أنماطاً من سلوك الراشدين، وذلك من خلال تسييس مكان العمل والنزوع نحو المشاركة المجتمعية، إضافة إلى قبول القرارات الجماعية بطريقة تجبر الفرد على احترام النظام الاجتماعي، فبم تخبرنا به عينتنا؟ وكيف تتشكل قضية المشاركة في عالم الوقت الحالي للشباب؟ هذا سؤال الإشكالي، وتنبثق منه عدة أسئلة تفصل إشكالية البحث نحو: ما خصائص السياق الشخصي والوظيفي بوصفها سياقات مثالية؟ وهل تبوح ممارسات المشاركة عن أنماط لمعالجة أخطاء تلافيف السياقات السابقة؟ وما مركب مهارات الفعالية السياسية، وكيف تميز حياة المستجيبين؟ وإعادة تصميم بيئة العمل المدنية " غير القهرية" وتنظيمها وجودتها، وإحداث الفارق في النتائج السياسية؟

- الأهمية النظرية والعملية:

تتمثل الأهمية النظرية والعملية للدراسة الحالية فيما يلي:

- ندرة الدراسات عن الشباب غير النقبين في ظل خطاب واستعارات تتركنا للتكهنات حول الرغبة في القيادة في سياق المصفوفة المؤسسية الوطنية الحالية، وبديل عن المشاركة غير المتصلة والمتصلة بالإنترنت في سياق الأيديولوجية الغربية والتنافس غير المتكافئ مع النخب، وبناء " المجال العام المصري الجديد". إذ يملك الشباب نموذجاً للفاعلية تشابك الأنشطة السياسية مع أنشطة العمل تدريجياً، وينخرطون في مختلف التغيرات الديموغرافية والاجتماعية، وفي التفاوض مع النظام الاجتماعي القائم، مما يقلل الارتقاء المستمر من الفروق المعرفية بين المواطن العادي والمطلع سياسياً، وذروة إنتاج رأس المال النفسي لمن أعمارهم أقل من ٣٥ عاماً (Bakker, & de Vreese, H., 2011: p.452).

- تقليل التفاوتات السوسيواقتصادية في الوظائف غير اللائقة، مما قد يقطع شوطاً نحو ضمان النشاط الاجتماعي لحوالي ٢٣,٥٪ غير مسجلين مشاركتهم (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٠)، ويجدد خطاب النخب عن سوق الشخصية "أماكن العمل"، وهذا أمر مرغوب عند صانعي السياسات؛ لتقييم إدارة الموارد البشرية، ومشكلات البيئة السياسية، مما يفيد في التحضير السياسي الجيد لأصحاب العمل، والمنظمات المدنية، وصانعي السياسات في الاحتفاظ بالعمالة.
- تحفز المشاركة المباشرة معايير الاختيار للمرشحين المحتملين للوظائف، وتثبيط الاحترام الرسمي المطلق، والإنصات والاستجابة لمطالبهم المهذرة. وهذا انتصار للقطاعات الراغبة في المشاركة عن غيرها، وعلامة مائية تعيد إنتاج الأخلاقيات العمومية المستدامة التي تنعش الإصلاحات التشريعية والاجتماعية.

- "إعادة كتابة" قواعد صناعة الحياة من وجهة نظر جيل يوجه المسار السياسي إلى ما صاغه صمويل بيكيت ببلاغة: " هل حاولت وفشلت؟ لا يهم حاول مرة أخرى، وافشل مجدداً، وافشل بصورة أفضل".

أولاً- الإجراءات المنهجية للدراسة:

يرجع اختيار مدينة ومركز بني سويف لما شهدته من تفاوضات جماعية في ظل غياب النقابات، وبدت أشكال المشاركة المباشرة في شعارات واحتجاجات مختلفة (٣١-٦١) أغلبها من الشباب (المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، ٢٠٢١). وتسمح المكانة التاريخية للحركة العمالية، والماضي الصناعي التقليدي (الغزل والنسيج، والحرف، والمحاجر) في المدينة بتحليل سيناريوهات باتمان. وفي هذا خروج عن التحيز للمجتمعات الصناعية الكبرى إلى مجتمعات الحد الأدنى تشاركياً، والغائب عنها الدعم القانوني للديمقراطية (مجالس العمل)؛ والشراكة الطوعية (مكتب الاتصال النقابي بني سويف، ٢٠١٣).

وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، فيظهر الأول من عرض الجانب النظري، والمشاهدات الواقعية والتراث البحثي، وتحليل وضع المشاركة، وتوثيقها، بينما يظهر الثاني من سياق الإشكالية. وقد حدد الإطار النظري مجتمع الدراسة بعينة من قطاعات العمل بالمدينة ومركزها بعيداً عن تحكم الإدارة أو أصحاب العمل والنقابات، حيث تشكل أماكن العمل أبنية سياسية تفصح عن العلاقات بين الموظفين وأصحاب المصالح الآخرين، وقد خضع اختيارها إلى التوازن بين العمل المدفوع بالأجر (المجال العام)، والعمل غير المدفوع بالأجر (المجال الخاص)، والأنشطة الاجتماعية (المجال التطوعي)، وتسميها باتمان بأبنية صنع القرار السياسي العام للوصول بالناس إلى القدرات الفكرية، والعاطفية، والمعرفية الكاملة، واختراق القيود البيروقراطية للعمل. واختيرت القطاعات بناء على هياكلها؛ وريادة مجالها، وتعاملها مع التغييرات البيئية غير المتوقعة، وحضور فكرة المجتمع التشاركي (التجانس المهني، وقدر من علاقات الوجه بالوجه)، لا يقل عمرها عن سنة، وعدد العاملين عشرة فأكثر، وتناسب الأنشطة الإنتاجية. وحرصت الدراسة على تنوع الأنشطة (١٢ نشاطاً)؛ مثل البنوك، والفنادق، والشركات الخاصة، والمستشفيات، ومعامل التحليل، والمصانع، والتدريب والتعليم في المدارس الحكومية، والورش الصناعية، والمطاعم، والمحلات التجارية. وقد جمعت تلك البيانات على مرحلتين؛ الأولى بين أبريل ومايو، بمشاركة ٢٠٠ شاب، أما الثانية بين أكتوبر ونوفمبر ٢٠٢١ بمشاركة ٢١٧ شاباً لظروف جائحة كورونا، دون الإفصاح عن هوية أماكن العمل، وسجلت بعض الملاحظات الميدانية بوصفها جزءاً من عملية جدلية لإنتاج أنماط للمشاركة تكون بناء اجتماعياً للواقع. وكان القطاع الخاص الصناعي أكثر حظاً مقارنة بخرائط أشكال العمل الليبرالي المصري، ونافذة البحث عن فرص للدخل في البيئة الحضرية والريفية، خاصة المتخرجين حديثاً. وقد تم توزيعها وفقاً للأنشطة المزاولة على النحو التالي:

جدول رقم (١-٢): توزيع مفردات الدراسة وفقاً للمهن ومختلف القطاعات

م	القطاعات	الجماعات المهنية		إجمالي	
		ك	%	ك	%
١	القطاع الخاص الصناعي	34	8.2	183	43.9
		16	3.8		
		47	11.3		
٢	القطاع الخاص التجاري	95	22.8	105	25.2
		37	8.9		
٣	القطاع الخاص الخدمي	25	6.0	102	24.5
		80	19.2		
٤	القطاع الحكومي	83	19.9	27	6.5
		إجمالي		417	100

يكشف الجدول عن مؤشرات للعلاقات الاقتصادية في الأنشطة الإنتاجية المتفاوتة وفقاً لاقتراح باتمان، وإن لم تجرب. فضلاً عن مد فكرة المجتمع التشاركي خارج الدوائر الحكومية - الصناديق السوداء الصغيرة لصالح النشاط الخاص الصناعي "المهن الأسرع نموًا". وانحصرت مصادر جمع البيانات في الاستبيان والمقابلات، والملاحظات الميدانية والإخباريين لاختيار أماكن العمل وترشيحها. الهدف من الاستبيان معرفة مدى شيوع المشاركة، وإجراء المقارنة، وربط أشكال المشاركة بالنتائج السياسية. وقد وجهت الاستبيان إلى مجموعات من العاملين الشباب في المدارس (المعلمين فقط)، وفي المصانع إلى العاملين في الإنتاج والتوزيع دون كبار المديرين. وتفاوتت الاستجابة من ٥١ إلى ٧٩٪؛ لذا قرر الباحث تطوير الاستبيان بثلاث نسخ: نسخة مطولة للاستخدام البحثي، ونسخة متوسطة المدى لدى المتخصصين، ونسخة مصغرة لأماكن العمل. وتمثل الهدف في الاقتراب من العوامل النفسية والاجتماعية لعقد المقارنات، وتسهيل الملاحظة، والتواصل مع الباحث. وطورت الاستبيان ليختبر فرضيات باتمان، فكانت ممارسات المشاركة هي المستقلة، وتغطي التغذية الراجعة "التعليقات"،

وانتهيت إلى ٩٢ سؤالاً وفقاً للبند التالية:

جدول (٣-١): يوضح محاور الاستبيان الأربعة وعدد القياس ومستوياته

م	بنود الاستبيان	العدد	عدد المقاييس	مستوى المقياس	فئات القياس
١	بيانات عن الخصائص الشخصية والتنظيمية	١٩	-	-	-
٢	تنظيم بيئة العمل: الفعالية السياسية الداخلية	١٢	٢	ترتيبي	مرتفع، متوسط، منخفض
٣	جودة مكان العمل النوعية	٢٧	٥	ترتيبي	دائمًا، أحيانًا، نادرًا
٤	النتائج السياسية داخل مكان العمل	٣٤	٤	ترتيبي	دائمًا، أحيانًا، نادرًا
	إجمالي	٩٢	١١		

قام الباحث بحساب الثبات الداخلي للاستمارة ليكون فوق ٧٠٪، وأدت تحليلات الارتباط في النهاية إلى ١١ مقياسًا بناءً على ٩٢ عنصرًا. وتم تقدير الاتساق الداخلي لمعامل ألفا ٨٢٪، مما يفي بالغرض. ثم عمد الباحث إلى تجميعات كلية للمحاور لاختيار نماذج مثالية للمشاركة. وتم التأكد من صدق الاستبيان عبر المحكمين (أ.د. طلعت لطفي، وأ.د. هشام عبد الحميد "علم النفس"). ومن ثم، كان هدفنا معياريًا، يبدو أن المقابلات - المصدر الثاني- هي الطريقة الأفضل لتزود الدراسة بتلميحات حول ما يجب تجنبه، وجمع ردود تفصيلية حول موضوعات الاستبيان، ومدى توافقها مع الظرف الحالي وتعميمها، وأجريت المقابلات مع من هم أكثر تنظيمًا في الرأي بقدر المستطاع، وتمت المقابلات في أماكن العمل والمنازل، ولا ينكر الباحث حضور الأيكولوجيا السياسية مثل: مخاوف التقشف الاقتصادي، وزيادة الرسوم، والقيود على السفر للعمل. وقد تمت مراحل العمل الميداني بين يونيو ٢٠٢٠ إلى فبراير ٢٠٢١ بمعدل استجابة ٦٥٪. وتناولت المقابلات موضوعات الأنشطة العفوية، نحو مستوى المشاركة، ودوافع

المشاركة، والقواعد الحاكمة لجودة المشاركة، والآثار السياسية الناتجة والمتوقعة في بيئة العمل. وقد أجريت ١٢ مقابلة مع ٦ فتيات و ٦ ذكور؛ ٥ من المدينة، و ٦ من مركز بني سويف، وواحدة من القرية. استخدمت استراتيجيات العينات **الغرضية**، بتقسيم العينة حسب العمر، وعرف المستجيبين المجيدين أنفسهم ممن لديهم فيض من الردود "التغذية المرتدة"، ومن خلفيات تنظيمية متنوعة، والخبرة في القيادة وصنع القرار، والمشاركة في تنمية / الشراكات مع المجتمع، ونشطاء في قضاياهم الخاصة / التغيير الاجتماعي. وساعدني أرشيف الإخباريين في اختيار عينة الاستبيان والمقابلات.

تمثل العينة مفردات الفترة من (٢٠-٣٥ عامًا)، وثمة أسباب لاختيار الشباب العامل؛ حيث تؤمن باتمان بأهمية التحولات في مسارات الحياة صوب التعلم، بدءًا من أول وظيفة إلى الاستقلال، تجريبياً تعبر عن تسارع النضج والتحول من موقع العجز إلى المسؤوليات المتوقعة؛ ومن ثم نهتم بالشباب بوصفهم خروجًا عن الهرمية التقليدية في دراسات مكان العمل، ودليلاً على الفعالية، حتى ولو لم تتوفر في الواقع (Adman, 2008: p.118). الشباب نتاج للتنشئة الاجتماعية لأهل الخبرة إلى المشاركة نفسها، وتم قياس شروط المشاركة المباشرة: دون نشاط نقابي، وصنفت إلى فئتين: الأولى من ٢٠-٢٧ عامًا (المشاركة المؤجلة إلى النضج، أوقات التعليم القصير) والأخرى: ٢٨-٣٥ عامًا (المشاركة الأكثر نضجًا، أوقات العمل الطويل غير المباشر). وفقا للإطار النظري، حددت الدراسة حجم العينة بخمسة أسئلة تستلزم الإجابة بنعم أم لا: (أ) هل إبداء الرأي جزء من عملك؟، (ب) هل أخبرت شخصًا بأن أداءه سيئ؟، (ج) هل تعطيك الإدارة حق المشاركة؟ (د) هل تسمح الإدارة لفريق عملك بالحرية؟، (و) هل حاورت زملاءك حول قضايا العمل وغيرها؟ وقد ساعدت الباحث الإجابة بنعم في تحديد ممارسات المشاركة لغياب السجلات، والتجانس، الأمر الذي جعله يلجأ إلى عينة **الحصة العمدية غير الاحتمالية** كعينة متوازنة، تتطلب معرفة مسبقة بالممارسات. وراعى الباحث نصائح باتمان في اختيارها: كبر حجم العينة، لاستكشاف

التداعيات المكونة بغض النظر على المستوى السوسيواقتصادي، وتقسيم العينة علامة على نمط الحياة الجديد، وهذا لا يعبر عن خلل وظيفي، والتميز بين عدد من ممارسات المشاركة، وألا يكونوا من الكوادر النقابية للاقتراب من فكرة المجتمع التشاركي ولو ضمناً. وفي المجمل، قد بلغت العينة ٤١٧ مفردة.

تختتم دائرة المنهج دوماً بتحليل البيانات وتفسيرها لأجل استخراج أنماط وعلاقات قد تطور نظرية ما. استخدمت الأساليب الكمية في تحديد العلاقة بين العناصر، لكنها لا توفر معلومات حول الكيفيات. بدأت التحليل الكمي عن طريق التكرارات والنسب المئوية، واختبار T، واختبار الأنوفا، ومعاملات الارتباط لأن المتغيرات ترتيبية، واستكمل البيانات الكمية بدليل المقابلات على وتيرة الأسئلة الإحصائية نفسها دون عرضها بشكل منفصل، واعتمد في التفسير على تحليلات باتمان في ضوء السياق المصري.

ثانياً- الأدبيات النظرية:

يتصدر عنوان البحث مفاهيم المشاركة والشباب، تبدأ باتمان بتعريف المشاركة المباشرة/ الشخصية بأنها نسق اجتماعي مركب في القطاعات الصناعية وغير الصناعية، وتصوغها في "الدرجة الكلية - بقليل أو بكثير- في بنية صنع القرار للإدارة فقط" (Knudsen, 2011: p.381). ويميزها بعض الباحثين بأنها أشكال الاتصال المباشر، حل المشكلات المتصاعدة، المشاركة التمثيلية (النقابية وغير النقابية)، أو رأي الفاعلين الاجتماعيين في القرارات جنباً إلى جنب مع الجهات الفاعلة الأخرى بغض النظر عن نتائجها (Haipeter, 2019: p.149). وهي نوعان: المشاركة الاستشارية؛ كاستطلاعات الرأي، والاقتراحات، والمشاركة التوفيقية؛ كمرقبة الإجراءات (Cabrerá, 2001: p.3). تميل مشاركة العامل "موارد القوة الكامنة" إلى قيم الطبقات الصناعية، والنضال لاتخاذ القرار، وتعديل قرارات الإدارة، واستدامة تنمية القدرات الاجتماعية والسياسية. وقد انتهت باتمان إلى أنواع ثلاثة للمشاركة: "الزائفة"، و"الجزئية"، و"الكاملة"؛

حيث تشير الزائفة إلى تقنيات الإدارة بقبول القرارات، بينما تحدث الجزئية في مواقف لا يملك الموظفون قوة الإدارة، وتتم الكاملة إذا تساوت السلطة بين الأشخاص (Lansbury & Wailes, 2010: p.434). لكننا نحتاج إلى إطار لتحليل المشاركة يُكون للشباب رأياً، وتفرغ التأثير اللاحق، ولهذا استخدم البعض إطاراً رباعي الأبعاد: "العمق"، و"المستوى"، و"المجال"، و"الشكل"؛ حيث يعبر "العمق" عن الرأي في القرارات التنظيمية، و"المستوى" عن جماعات العمل، و"المجال" عن الموضوعات البسيطة؛ كأماكن وقوف السيارات إلى الاستثمار المستقبلي، و"الشكل" بدوائر الجودة (Strauss, 2006: p.778). وتعرف المشاركة نظرياً بمجموعة متنوعة من الاستعدادات، والفرص، والعمليات، تدفع الشباب لإحداث الفارق في النتائج السياسية في المجتمع الكبير. وتُعرف إجرائياً بأنها: "عمليات تبادلية صغيرة مقصودة من الممارسات - المعلوماتية، الاستشارية، المشاركة - من شأنها إحداث تحول في مهارات الفاعلية السياسية تدريجياً داخل مختلف قطاعات العمل".

يلي مفهوم المشاركة مفهوم الشباب، فسرت أطروحة "إنجلترا" المفهوم السياسي للشباب - فالناس الأفضل مالياً، ينتقلون من حب البقاء الاقتصادي إلى الاهتمام بمحن الآخرين. بمراجعة الأدبيات، اكتشفت أربعة مفاهيم مكررة، هي: تأثير التحولات (باتمان)، وتأثير الفترة، وتأثير الأجيال (الفوج)، وتصويت الشباب. وتعادل هذه المفاهيم "المسار المهني" عند باتمان في التعبير عن قوة الظروف أثناء الانتقال من التبعية إلى الرشد في أسواق العمل، و"الخروج" من قيود أسواق العمل والعائلات "المسار السكني". ويلفت الاهتمام السوسولوجي الانتباه إلى دور التحولات في مسارات الهروب المهني للطبقة الوسطى؛ إذ تتمتع بحرية التجول في سوق العمل، والالتحاق ببرامج التدريب؛ مثل: التمريض، وتقديم الطعام، وطقوس المقاومة، والتمرد، والارتجال. الأمر الذي يشبه لعبة السلم والثعبان، فالتحولات هي السلم نحو مكانات البالغين، بينما يحظر على الطبقات الدنيا "الثعابين" التحرك نحو مكانات الكبار. وقد ربطت باتمان عمق

التحولات بمحكات الوقت، والدخل، وحجم العمالة، وعبرت بفكرة الوقت عن روح العصر، وإيقاعه وسط الأحداث الاجتماعية، وتقترب من مفهوم مانهايم عن "الجيل الاجتماعي" في عدة أمور، منها: (أ) مكانة الجيل (القوة السياسية الواقعية)، (ب) الاستعدادات بوصفها قوة سياسية واقعية، (ج) وحدات الأجيال (جماعات التعارف) أو (التنافر مع الآخرين) (Woodman, 2013: p.4). وأنتجت ظروف الحياة المعاصرة فنتين سوسولوجيتين من الشباب، الأولى: «مرحلة ما بعد المراهقة» ممن لا يعتمدون على عائلاتهم، ولم يؤسسوا أسرةً بعد، وتتراوح أعمارهم من (١٨ إلى ٢٧ عامًا)، وتتعدد الخبرات الوظيفية قصيرة الأجل، والمشاركة في ترتيبات المعيشة الوسيطة (العُزاب)، والعيش في منتصف الطريق. ونتجت الثانية (لشباب الراشد) عن توسيع المسارات التعليمية، وتوقعات كبيرة إزاء الحياة المهنية، وتجربة فترة انتظار طويلة، وأعمارهم من (٢٨-٣٥ عامًا)، يجربون وظائف، وترتيبات معيشية مختلفة، أو لديهم وظيفة، ويعيشون مع أسرهم (Bendit, 2006: p.62). يتبنى الباحث تعريف باتمان للشباب: "المواطن الجيد المُجيد، الذي يملك الحافز؛ والقدرة على المشاركة اليومية الروتينية في مكان العمل" (Zittel & Fuchs, 2007: p.17).

على صعيد آخر، لم يناقش التراث النظري كافة الآثار المجتمعية غير المباشرة، لكننا نتذكر فقط "دع الرجال يعرفون كرامة الحرية، والتعبير عن الذات في حياتهم اليومية، ولن يرضخوا أبدًا للاستبداد في أي شبر من حياتهم الوطنية". وكذلك قول ماركس: "يغير تنظيم العمل في "عقول الناس"، لأن البيئة السياسية جزء من شغل الناس لوظائفهم العادية". ولهذا سيطر تياران في ربط مكان العمل بالسلوك السياسي؛ الأول من أطروحة باتمان عن المشاركة السيكولوجية في المؤسسات غير السياسية، والفعالية في بناء القدرات السياسية منذ سن النضج (حقل التدريب)، وما بعد النضج إلى (الشخصية واسعة النطاق)، ولا تعول على المشاركة المجتمعية المتصلة أو غير المتصلة بالإنترنت والأنشطة الحزبية لمعالجة المخاوف المجتمعية (Jian & Jeffres, 2008: p.38). وتمثل الثاني في

نموذج "الموند وفيربا" عن "المهارات المدنية"، ولا يزال الاختلاف بينهما سطحيًا، حيث ترى باتمان أن مكان العمل جزءٌ من الدائرة الفاعلة النفسية للتذوق؛ والاندماج في سوق الستينيات، ويحد من سلبية التنشئة الأولى: "الناس ليسوا مجبرين، ولكن تُغير المشاركة العلاقات بين الناس من الفردنة إلى الجماعية؛ واستخدام القوة [على الآخرين]، وتنمي الحقوق والحريات (Lansbury and Wailes, 2010: p.434). وتعرض فرضيتها "direct participatory democracy" فقد تُنجب المشاركة في أماكن العمل المساواة، وتغيير البنى التنظيمية الهرمية أحادية الجانب، وتمتد إلى السياقات غير الصناعية". تقول: "يعمم الناس آليات حل المشكلات والمهارات المدنية في مكان العمل إلى مجالات الحياة السياسية" (Kitschelt & Rehm, 2014: p.12). وتفرق بين الفعالية الداخلية والخارجية، الأمر الذي يعني أن الأولى تشير إلى الثقة في المهارات الشخصية، والتعبير عن الرأي؛ بينما تستجيب الثانية لرغبات الفاعلين واحتياجات المواطنين (Geurkink, 2020: p.4).

تتجه باتمان صوب الحد الأقصى من المشاركة لتخفف من الاختلالات الهرمية للقوة، والخلل الطبقي والنوعي في دائرة المشاركة، وقرارات النخبة العشوائية. وتعالج مشكلتين؛ الأولى: ظاهرة التجاهل Tuning out؛ لأنها توسع مستوى "الدعوة للعمل"، والاحترام بين من يهتمون بالمشاكل الجماعية، واتخاذ مواقف إزاء الشؤون الحكومية، حيث لا تهدد فوائد المشاركة التعليمية استقرار النظام السياسي، بل ترفع من درجة المهارات المدنية كالشكاوى (Ledet, 2016: p. 6)، والثانية: غياب التكامل السياسي؛ لأنها تزيد المشاركة العمومية في النظام السياسي الكبير، بحكم أن الغالبية تقضي جزءًا كبيرًا من حياتها اليومية في مكان العمل والمنظمات البيروقراطية. مجمل القول، ستتحول بيئة العمل إلى فضاء للاستقلال، والأمن الاقتصادي الضروريين للمشاركة في النظام السياسي العريض، حينئذ نصل إلى "عقلانية المجتمع" داخل المؤسسات الاجتماعية (Carter, 2006: p.411). وبهذا تكون عالجت تراجع المشاركة العامة، وما خلفه النظام السياسي من الشعور

بالإحباط برفض التصويت "الحفلات المغلقة"؛ لذا نقول: نحن لا نتعلم القراءة، من أجل القراءة، ولكن نتعلم المشاركة وكيف نشارك، كما عالجت الفهریات السياقية لقناعاتها بأن المشاركة والجدارة ستزيد الفوائد النفسية بربط الخصائص الفردية والوظيفية بتنمية مهارات الفعالية السياسية، والمشاركة السياسية العريضة، مثل الثقة في الحياة والبيئة لذوي الدخل المتوسط والمنخفض (Pateman, 2012: p.14) من ثم تطبق نظريتها عبر نموذج تسييس المشاركة الثلاثي: تنظيم بيئة مكان العمل المدنية، وجودة مكان العمل النوعية، والنتائج السياسية. وتثير بهذا شغلة تجمع بين جوهر الديمقراطية، والمبادئ الاجتماعية الثورية.

تشير باتمان إلى تنظيم بيئة مكان العمل المدنية بدءًا من جهود المرؤوسين للعودة إلى القوة على حساب رؤسائهم، ولا نفترض مكانًا للعمل بعينه، ولكن أي موقع يمكن أن يكون ساحة للتدريب على المشاركة اليومية، ولو مخرجاتها سلبية، لتعمم التجربة سياسيًا. وتحتوي المشاركة على النشاط السياسي "الاستقلال الوظيفي" بسيطرة الفرد على وظيفته؛ المشاركة وجهًا لوجه في القضايا اليومية؛ "المشاركة في صنع القرار المؤسسي، وتعول على الأول والثاني لارتباطهما بالقضايا اليومية للعامل بوصفه مواطنًا عموميًا. وتحرص على الارتقاء بمشاركة البسطاء بوصفهم بديلًا عن النخب، وهذا ليس وهمًا لأن دور الجمهور العامل اتخاذ القرار لا قبول عطايا المرشحين (Kim, 2021: p. 146)، وتنتقل بذكاء إلى احتواء موارد المشاركة فعليًا لأحداث الفارق عمديًا. وتعني بالجودة آنذاك شكلًا من أشكال المعارضة الذكية، والمسؤولية في رفع الإحساس بالفعالية، وقبول نتائج القرارات، والالتزام بتدابير السلامة بما لا يتعارض مع مطالب الآخرين، ومساءلة النظام السياسي بفضل "التعلم السياسي"، ومن ثم يشعر المواطن بأنه داعمٌ، ومطلعٌ، ومخلصٌ وراضٍ "العامل الكامل". وبتعبير ستيورات ميل، لا يهمني كثيرًا إذا لم يحقق العمال أهدافهم، لأنه بمجرد المشاركة سيكون إنسانًا غير راضٍ بدلًا من خنزير مُرضٍ (Briggs, 2017: p.40). إن جودة العمل نتاج للمساواة في الظروف والقدرات، واعتراف بالجماعات العامة، وإخراج الناس إلى نور

الإطلاع على القضايا السياسية. وتصر على عدم كفاية المؤسسات الوطنية لإقامة نموذجها، لضالة تأثير الناس، لكن ستصعد المشاركة إلى ما وراء بوابة المصنع إلى المؤسسات المدنية والسياسية. وتؤثر النتائج السياسية لمكان العمل إلى منع الشرور الاجتماعية والسياسية الناجمة عن "مخرجات السياسة السلبية"؛ كالدخل، والقطاع المهني، والتعليم. إن ما يدفع الشرور بعض السلوكيات مثل: الطاعة واحترام الأبنية، والولاء، وبناء الحكم الصالح، وتصير سنوات التأثير "استقرار المواقف" بدلاً عن سنوات التكوين (١٤ - ٢٠ عاماً)، ومعرفة الدروس المستفادة، وأي مرحلة أكثر تأثيراً، وهل لونت الشباب بلون مختلف عن الأجيال السابقة "الهابيتوس السياسي الجديد"؟.

ما علاقة الإطار النظري بإشكالية البحث؟ إن غاية أطروحة باتمان تعليمية ضد نقص التمثيل النقابي؛ وغياب المهارات الديمقراطية في المؤسسات الاجتماعية. وجذبي مدخلها لعدة أسباب: (أ) ندرة نتائج المشاركة بسبب ميكانيزم الصمت. (ب) أنها تحي حق العلانية في المجالات غير السياسية، بالرغم من عدم اعتراف السياق المصري بديمقراطية هذه المجالات السابقة؛ لأنها عملية شاقة ومكلفة، وتعبر عن وجهات النظر المتطرفة سياسياً. (ج) أنها تصور الشباب يقفون وسط شبكة من "التأثيرات الاجتماعية" مثل: الأسرة، والأقران. والتجارب السياسية تتجاوز مشاركتهم في أماكن العمل. ومن وجهة نظرها، أن الديمقراطية تشيد من التفاعل المباشر التحتي بين المواطن ومشكلاته، وليست بديلاً للديمقراطية التمثيلية، إنما تبغي العدالة بإنكار الذات، وزيادة التقدير، والغيرية البعيدة عن الأضواء. وإن ذابت القهريات السياقية، تنتهي ممارسات النخبة؛ والوعود السياسية، ومن يمول التجربة في المجال العام. وقد تعرضت للنقد، ذلك أنها لم تعط اهتماماً كافياً لعوامل العرض والطلب، وجعلت جميع الأعمار يتعلمون بالقدر نفسه من الفوائد العامة، وهذه نقطة تحليلي، لأن المشاركة المباشرة في سياقنا مقيدة بالقرارات الاستراتيجية للدولة، وامتداد سنوات التأثير الأسري. أعالج الاعترابات العمرية لأنها الأقر بالنسبة لجماعات المكانة داخل الأنشطة السياسية،

وليس جزءًا من الظروف المادية والثقافية المعاصرة للشباب، أو تحدي قوة الشركات والدولة. وأخيرًا، وعلى خلفية عقدين من الضجيج الأكاديمي حول المشاركة المباشرة والتغيير، تقدم مصر حالة مثيرة للاهتمام بسبب غياب توثيق المشاركة، والمقاومة التقليدية للابتكار. وهنا أ طرح سؤالاً: لماذا تُخلق الآثار المجتمعية، وتضيق مشاعر الفعالية؟ قد يكون مرد ذلك أن السياق المصري ما زال يكتسب شرعيته من "موافقة الجميع"، وتبني استراتيجيتين للحيد، الأولى: الانقلاب على النظام الافتراضي بعد ثورة يناير، والأخرى: استبعاد الشباب من العقد الاجتماعي "السكوت" Consent الذي أبرمه بالإنابة أسرهم، والعمل في غير التخصص. ويكشف مجتمع المشاركة في مصر عن مسافة القوة؛ ومدى تقبل أعضاء المجتمع لاحترام الخلاف مع السلطة، والشعور بالتهديد بربط القواعد (الرواتب، والحوافز) بالنتائج (ترك الوظيفة). ما زالت أحادية المشاركة قائمة، لأن المصالح لأجل النخبة، وليست التي لا تهئ الظروف لمشاركة الشباب. أيضاً سياقنا سياق غليظ من القواعد De-relaxation، وفريد في التنشئة، حيث تجرى المناقشات في الشبكات الاجتماعية الموثقة، وربط العمل بالمشاركة السياسية، فمثلاً التصويت مرتبط بسلطة العمل الرسمي. كما أُضيف بعد بنوي عن سياسة قطاعات العمل في البلاد النامية: دول تشجع على تنمية سوق العمل "دول الرعاية الإنتاجية"، ودول تحمي المختارين من سوق العمل "دول الرعاية المتحفظة"، ودول تجمع بينهما، وتنتمي مصر للنمط الثاني؛ لأن نظامها التعليمي العالي مجاني، وصار التعليم للشباب مكاناً للراحة parking place، ومن ثم سيطرت الوظائف الدائمة؛ وتعاضم الاقتصاد غير الرسمي، وازداد التحفظ على الخدمة المدنية. وبالتالي أصبحت الدولة المصرية هي الراعي الوحيد لسوق العمل، والعلاقات المجتمعية، والشبكات العصبانية، والجهات الدينية، وقطاع المساعدات غير المرئي، وشبكات الأمان، والاستثمار الاجتماعي في التعبئة السياسية (Barsoum, G., 2017: p.170). الأمر الذي يؤثر سلبيًا في الطلب طويل الأجل مما جعل الحراك ضعيفًا، وفرص العمل الحرة نادرة. ويتفق هذا مع فرضيات

المؤسسية عائقًا فقط للنتائج، ولكن أيضًا للمشاركة السياسية، ومن ثم تستنفد السلوكيات غير المتحضرة داخل المجالات غير السياسية وقت الأداء السياسي، ولهذا ترتبط ممارسات المشاركة العالية بالأقدمية في الترقية وآليات الإنصاف سلبيًا بالاستياء السياسي، وهكذا تنبئ معايير جودة الوظيفة بتكثيف العمل دون المشاركة السياسية.

ثالثًا- النتائج الميدانية ومناقشتها:

عرضت الدراسة النماذج المثالية عن الأثار المجتمعية من خلال الخط المرجعي لباتمان على النحو التالي:

٣,١ الخصائص الشخصية " سنوات التكوين ":

تصب الخصائص الشخصية للمستجيبين في سياقات التنشئة الاجتماعية - الحد الأدنى للمشاركة المباشرة، والأقصى من تنمية القدرات، والتحول في علاقات القوة من المنزل إلى المجتمع. وتعتقد باتمان ضرورة أن تسبق الخصائص الشخصية "عوامل الطلب" المشاركة المباشرة لتخفي التمايزات، والإرث المعرفي السياسي الراهن "تضاريس مكان العمل الفعلية". وتبدأ المعلومات البيوجرافية بتفوق الذكور على الإناث بثلاثي العينة ٦٣٪، والإناث ٣٦٪، ومرد ذلك إلى علاقات القوة، والتمثيل السياسي عن الأنثى، وهذا عيب للحدثة عند باتمان، لأنها تخدم مصالح النخب، ولا يمكن تجاوزه لأنه راسخ في سلوكيات الناس "التبعية البنيوية للمرأة"، على خلاف دراسة Melkonian-Hoover(2008) عن التكافؤ بين الرجال والنساء في الأنشطة السياسية غير الرسمية، لأن تجربة المصنع وراء المساواة في التعبئة والحوافز، وقد تكون عدم المساواة بوابة للتدخل السياسي السريع، كما عند Macdonald & Charlesworth (2018). ويسكن الغالبية في المناطق الحضرية ٦٥٪، مقابل ٣٥٪ في القرى. ولا تبالى باتمان لأن خطة الإنفاق التشاركي سوف تدمج الجماعات المهمشة تاريخيًا كالقرى، وتوصف "دورة حياة المواطن" بالتذبذب

حيث يعيش أكثر من النصف مع الوالدين ٥٩٪، بوصفه إحدى حقائق التغيير الاجتماعي الذي ذكرته باتمان " زعزعة الزمن"، "استمرار فترات النمو". وما زال المجتمع القائم على الإنتاج والاستهلاك مقياساً للقيمة الإنسانية؛ مما يحرمهم من الاستقرار الأسري، ويمتد نموذج التنشئة إلى الأولويات عن الأحداث والأشياء: "نعيش في هذه الأوقات بأفاق محدودة... ليس لدينا خبرة في العمل... وأيضاً، تثبط عزيمتنا لأننا لا نملك القدرة على تغيير الأشياء (أنثي، ٢٨ عاماً، القطاع الخاص التجاري)". وتصنف ملكية المنزل والدخل بوصفهما مؤشرين عن الهوية المهنية، والإنجاز الاقتصادي، فقد أفاد ثلثا المستجيبين ٥٩٪ بالملكية الأسرية، بينما اعترف ٢٨٪ بالملكية الخاصة في ظل تراجع الإيجارات الجديدة والقديمة. توزع المستجيبون على مرحلتين؛ الأولى "فترة المشاركة المؤجلة للنضج" المباشرة تبدأ من (٢٠-٢٧ عاماً) بنسبة ٥٨٪، وباستكمال المهام التنموية جاءت الثانية "المشاركة الأكثر نضجاً غير المباشرة (٢٨-٣٥ عاماً) ٤٢٪. ونفس الفروق إلى جهد العينة الغرضية، والفائدة النظرية – رأس المال الوتقي – فمع تقدم العمر، تُصاغ سلوكيات المواطنة. وبالإشارة إلى الحالة الاجتماعية كان ثلثا العينة من المتزوجين، ويعيشون في ترتيبات معيشية مستقلة عن الأسرة ٣٣٪، أو في كنفها ٢٧٪، والبقية في ترتيبات وسيطة كالغراب، وفي منتصف الطريق كالحاطبين. يشير ذلك إلى غلبة الخبرات الوظيفية القصيرة والضعيفة عن الاستقلال، فلم يعيش الشباب مع الوالدين والأسر الجديدة، ومدّ جنورهم الاجتماعية، لأن ضمانات عقود رعاية الدولة ضعيفة عن جيل لا يستطيع الاختيار العقلاني، فقد تؤدي السرعة إلى الزواج، والعيش مع الآباء أو استنفاد إمكانيات الحياة والعيش عزباً.

ونفهم من الحالة الاجتماعية الكثير عن متوسط الدخل الأسري، أشار الثلثان إلى الدخل المتوسط، وبعدها جاء أصحاب الدخل الأدنى، لتقوي حجة باتمان، بأن الدخل الشامل يعادل حق الاقتراع العام، ويعيد المكانة العادلة. أما دورة حياة المواطن، لا تصلح فيها الأجور بوصفها مصدرًا للدخل، لأننا أعدنا تشكيل العقد الاجتماعي عن الدخول والاستمرارية في سوق العمل، ومناقسة من هو أكبر منا.

وتشير تدابير الدخل " نمط عمل الجماعة المهنية" إلى تأمين العامل على نفسه، وحاجته للحماية الاجتماعية. وتُظهر البيانات الميدانية أن معاش الغالبية مرهون بفرص سوق العمل، ومدة التوظيف، والهولة نحو القطاع الخاص بأجر ثابت ٤٣٪، أو غير ثابت ٢٣٪، أو حتى غير منتظم ١٠٪، وهكذا أضحي القطاع الخاص ملاذًا لترتيباتها، واحتياجاتها، والارتقاء بالتنافسية، وصارت الأسرة ساحة درامية للمصالح في العمل غير الرسمي بأجر غير ثابت ١٥٪، أو غير مدفوع الأجر ٣٪. وتقرر الدراسة حقيقة تواجد الجماعة المهنية، وبقاء العمل غير مدفوع الأجر اختياريًا إستراتيجيًا لإثبات الذات. ويعني هذا أن التوظيف " سجلات العمل الذاتية "مرهون بإرث عبودية الأجر - التأثير المميت للأعمال الصناعية، والحرية والإبداع، ويبقى انخفاض الدخل فرصة للناس في إعادة التدريب على المهن الجديدة، والانفتاح على العمل الحر بعيدًا عن الإطار الحاكم للضمان الاجتماعي. ويصرح "كولينز" بأن التعليم أوراق ثبوتية فقط، يستقدم أصحاب العمل الدرجات العلمية العليا "يانصيب سبق تجهيزه"، ولا يحررنا التعليم، لهذا حصرته باتمان في النتائج الإنسانية للمشاركة بعيدًا عن المصالح الخاصة، آنذاك نستشعر الآخرين، ولا ننكر قيادته؛ أنه إحساس تسكنه العدالة (Goatcher, 2005: p. 223). وكان ثلثا المستجيبين من أصحاب التعليم العالي ٥٥٪، ثم المتوسط ٢٦٪، وفوق المتوسط ١٩٪. ومن نتائج الهروب من حدود الطبقة: (لقد جئت من خلفية الطبقة العاملة لكنني درست بجد... واستفدت من كل فرصة تعليمية، والآن سأصبح محاميًا وأنا على وشك أن أكون محامي مؤهل " (نكر، ٢٢ عامًا، القطاع الخاص الخدمي). وتجسد سنوات التعليم "فترة التثبيت" الخيارات العقلانية لتأمين المناصب مستقبلاً من (١٦-١٨ عامًا) ٨٢٪، أما من فوق ١٨ عامًا بلغ ١٦٪، وتُبرر باتمان الارتفاع بزيادة الاستقطاب بين الأغنياء والفقراء.

٢,٣ الخصائص التنظيمية:

تضم الخصائص التنظيمية أو الوظيفية واجبات إنجاز المهام، وتكاليف مكان

العمل وما حوله، وتعادل التنشئة الاجتماعية الثالثة، وأنشطة التعلم المقصودة، والمشاركة بعيدة المدى "عوامل العرض". ولهذا لا تميز باتمان بين الوظائف وقطاعات العمل، ولكن تعتمد على التفاعل بين الخصائص الشخصية والتنظيمية؛ ومدى التزام العامل، وتقبله ورضاه عن الظروف المحيطة. وقد وفرت البيانات الكمية أساساً للأمن والتنبؤ للأجيال القادمة، إذ أقرت ثلثا العينة أن نشأة مكان العمل تعود إلى ما قبل الثمانينيات بنسبة ٥٩٪ عما بعدها ٤١٪، وفي هذا تراجع للأمان في المؤسسات الاجتماعية المستقرة على أثر العولمة، وإعادة هيكلة الاقتصادات الوطنية، والطابع المؤقت لسوق العمل. ويؤطر التاريخ بمواقف الجهات الفعالة في التغيير، والخطط الجماعية في المستقبل. لم تصنع باتمان المسمى الوظيفي بوصفه معياراً للدرجة الاجتماعية، لكن وفقاً للحوازر بين القطاعات والطبقات، حيث تُقاس الدرجة الاجتماعية بالإسهام في النشاط الاقتصادي، ورأس المال البشري، الأمر الذي يعني أن النصف يعمل تقريباً في الوظائف الإدارية المتوسطة ٤٠٪ (الطبقة الوسطى الوسطى)، وتليها الوظائف الفنية بنسبة ٢٥٪ (الطبقة العاملة شبه المهرة)، وتتبعها الوظائف الإدارية العليا بنسبة ١٤٪ (الطبقة الوسطى العليا)، ثم الوظائف الإدارية الكتابية ١٢٪ (الطبقة العاملة الماهرة اليدوية المهرة)، وأخيراً الوظائف الإشرافية (الطبقة الوسطى الدنيا). ويدل ذلك على حضور للطبقة الوسطى المتوسطة التي تبدئ حياتها بالوظائف الإدارية، وسرعان ما تصعد متأثراً بالقرارات الاقتصادية؛ كالدعم والضرائب.

ومن أهم الدلالات على ما سبق انتهاء زمن التلمذة المهنية، وانحصرت المهنة في الوظائف الكتابية، والمطاعم والمقاهي "الكافيهات"، وتصنيف الشعر، وخدمات التنظيف والفنادق، ومجالات البناء والتشييد، وكلها مهن غير خطية. أخرج هذا نمط "الشباب المجرأ مهنيًا" غير المكثرت بالمؤسسات الحكومية، والنخب الرأسيّة، مما يمنحه درجة من التحكم والثقة الشخصية. وقد أجاب النصف تقريباً عن اختيار المهنة حسب التخصص والتدريب بنسبة ٤٤٪، بينما ردّ الربع بالحظوظ بنسبة ٢٥٪، واقترب الباقي من الشك في التخصص بنسبة ١٩٪، والتدريب على أي مهنة

بنسبة ١٠٪. ويلخص هذا (إن الوصول إلى التعلم والوقت ضروريان: هناك الكثير من التعلم في مهنتنا أو ينبغي أن يكون هنا. لذلك، من الأهمية بمكان أن يكون هناك وقت كافٍ لشخص ما لمراقبتك (نكر، ٢٥ عامًا، القطاع الخاص الصناعي). ويذكرني هذا بمخاوف سميث، وماركس من أن تقسيم العمل وفقدان الاستقلالية يؤديان إلى تخدير الذهن، وتنفير الموظف من تخصصه. وقد أشارت إحدى المقابلات لهذا ببلاغة " عندما تنضم إلى هنا، يجب أن تكون قادرًا على ما تفعله؛ لست بحاجة إلى تدريب إضافي.. هكذا توظيف الناس". فقد نتج عن ذلك ضياع التقدير " الجهد غير المفيد"، "ولن يتغير شيء". مما أزعج الجميع: أن تكون أحد هؤلاء الشباب وأن تكون عاطلاً عن العمل هو أزمة... لن نعود مرة أخرى إلى عالم تتوفر فيه أعداد كبيرة من الوظائف للعمال الشباب غير المهرة" (نكر، ٢٩ عامًا، القطاع الخاص التجاري). لم يذكر الكثير مهنته الأساسية لهيمنة البناء الطبقي غير المهني، وتحولات "الملكية المسبقة للتخصص"، وهذا ما أدركته باتمان " إذا لم توجه خصائص التفكير العقلاني نحو نشاط ما سيمارس في مكان آخر بوصفه رد فعل على عبودية العقل والظرف" (Goatcher, 2005: p.223).

على صعيد آخر بينت النتائج الميدانية آثارًا للتنشئة الاجتماعية الثانوية (رأس المال الاجتماعي)، وتفاهات الناس في العالم المعيش، حيث اختار ثلثا العينة المهنة الأقرب لتخصصها بنسبة ٥٨٪، بينما من لم يجدوا غيرها بنسبة ٢٩٪ أو بترشيحات الآخرين بنسبة ١٣٪. ترى باتمان امتداد الرضا في مجالات الحياة، يؤثر في الأسرة، والترفيه، والأمور المالية والصحية، فلا يمكن العمل دون الحب، وجلبه إلى العمل. ويجرنا هذا إلى حقيقة رأس المال الاجتماعي في اختيار الوظائف من الأهل، والأقارب، والمعارف، والفوز بمهنة ذات "أفاق" حقيقية مستقبلاً، مما يعيد بناء الأخطاء الهيكلية، والمزايا المسبقة، والهروب المهني، ويفقر إدارة الموارد البشرية درجة الاحتواء. وهنا تضع التنشئة الاجتماعية الثالثة دمغتها التعليمية، ليس مرة واحدة في العمر، ولكن كلما طالت مدة الخدمة زاد التنقيف للشعب بأكملها. وتتبع باتمان سنوات الخدمة بوصفها معيارًا للمهنة، فقد

حددها المستجيبين بين أوقات التعلم القصيرة (١-٦ سنوات) ٤٨٪، والطويلة نسبياً (٧ سنوات فأكثر) ٥٢٪. وتدل النتيجة على صدق موقف باتمان من مرونة العثور على العمل، و"أيام التواجد / حالة التوظيف"، ذ تنتظم الغالبية طوال خمسة أيام ٤٧٪ (دوام مقنن)، بينما ٣٧٪ أسبوعياً (دوام غير مقنن)، وأقل من خمسة أيام ١٦٪ تعبيراً عن تحمل أعباء المسؤولية. وبالنظر إلى آخر مؤشر للمرونة الوظيفية، فإن مقدار التحكم في ساعات العمل وظروفه، أظهرت النتائج نمطين من درجات التكامل المهني؛ الأول المرن (دوام جزئي) ما بين (٤١-٥٠ ساعة) وأقل من ٤٠ ساعة معاً ٥٩٪، والثاني عن الساعات غير المرنة (دوام كلي) ما فوق (٥٠ - ٦٠ ساعة) ٤١٪. وتدل النتيجة على مثالية التكامل المهني الأول عن الثاني في "آفاق المهنة". هكذا تمس الظروف المادية الراهنة جانباً تفاعلياً من زاويتين، إذ إن عدد الساعات مرهون بمقدار الأجر، وقهريات الحياة اليومية، وتكون العضوية في الشبكات السوسيو مهنية والسياسية أداة كاشفة لشرعية الفعل السياسي، فقد وضعنا المستجيبون أمام أنماط من "ذخيرة المشاركة"، مثل الضيقة (فريق العمل)، والوفد الجماعي، وحظيرة العمال، والصوت الطوعي بنسبة ٤٠٪، بوصفها استمراراً للهيكل الرسمي المباشر للاتصالات الأكثر اتساعاً، وضم أشكال التشاور؛ كعضوية النقابة المهنية ٣٧٪، والوساطة في التشاور بين العضوية الخيرية ١٦٪، والتمثيل الحزبي ٦٪. تُشيد العضوية هوية أدوار العمل عن المنديات الصغرى، والمناقشة النقابية القريبة من مركز التغيير. فاذا تأملنا فريق العمل بوصفه بديلاً عن التنوع الرأسمالي في مصر " تكاليف المشاركة"، ومفاهيم العشرة، قد نكتشف كثافة قضايا الجماعات المهنية، ولولاها ما تشكلت ما عنونته باتمان بالمشاركة الكاملة". إن تراجع الصوت النقابي الزائف "الالتزام المفروض دون قصد" علامة على قوة الصوت غير النقابي، والمشاركة الجزئية والكاملة "العضوية الحزبية والخيرية" خارج عقود العمل القانونية بما يتفق مع دراسة (Jian, & Jeffres, 2008: p.38). وأياً كان الأمر، فقد دلت الإجابات على استبدال السياسات التمثيلية التقليدية بالفردية والاستهلاكية، والتدرج في اتخاذ

القرار. وبإمكاني القول: إن حجم العمالة قد ارتبط ارتباطاً إيجابياً بتقليل تكاليف المشاركة المباشرة، حتى أن ثلاثة أرباع المستجيبين يعملون (أقل من ٥٠ موظفاً) بنسبة ٧٣٪، بينما يمثل (أكثر من ٥٠ موظفاً) بنسبة ٢٦٪. وإذا تأملنا مؤشرات العلاقات الاقتصادية والتوظيفية، نكتشف أنه كلما زاد حجم العاملين، ارتفع مستوى عضوية مجتمع العمل، وعلاقات المعاملة بالمثل "المجتمع التشاركي". فهل تتفق المعايير التنظيمية المجتمعية في مكان العمل مع حركة الناس في الحياة، وفقاً لعلاقات القوة في الثقافة الغربية؟!.

تصنف باتمان التوجه الأيديولوجي حسب الفوائد "المواقف المؤيدة أو المعارضة". وقد طُلب من المستجيبين الإفراز بما يحدث مؤسسياً، فأقروا بثلاث فوائد ذاتية القيمة: الأولى: سياسة عدم التدخل للشركات الكبرى (الطبقة المعادية أيديولوجياً لسيطرة رأس المال) في سياق الحياة المصرية بنسبة ٨٧٪، لأنها تحقق مصالحها على حساب العمال والمستهلكين بنسبة ٦٥٪. وتجيء الثانية سياسة الشراكة الاجتماعية (الطبقة المؤيدة أيديولوجياً لإضرابات العمال) في حظر استبدال العمال المضربين بأخرين بنسبة ٥٥٪، لأن إضراباتهم مبررة بنسبة ٧٧٪؛ وأخيراً؛ اللوم على أخطاء النظام الاجتماعي لعدم التصدي لمشاكل التعليم بنسبة ٨٤٪، وتغيير ثقافة الفقر بنسبة ٧٧٪. وهكذا تعول باتمان على المواقف الأيديولوجية في إعادة بناء الوجود الإنساني الكامل، فلا ينبغي أن يشتري الغني شخصاً غير مستقر يبيع نفسه، حتى ولو افترنا إلى إمكانات التغيير.

٣,٣ ممارسات المشاركة:

إن ممارسات المشاركة المباشرة فرصة لمعالجة الأخطاء الشخصية والتنظيمية، وصنع القرار والعمليات التعاونية الصغيرة، وتتمثل عند باتمان فيما يلي: (أ) البحث عن المعلومات، (ب) المشاركة المستنيرة، (ج) الاستشارة ضد مخاوف العمل. ويعتمد وصفها على ما هو متوفر، وطريقة استغلال الفرصة بعيداً عن الأشكال الأخرى؛ كالتظلمات، وملكية الأسهم، والرقابة المتبادلة. وصنفت

الممارسة حسبما يثري صلاحيات الوظيفة دون تكرار، بطرح سبعة أسئلة، أنتجت ثلاث فئات درامية، وهي: البحث عن المعلومات لتحسين الممارسة الشخصية والتنظيمية ($M= 2.45$ ، $SD= .521$)، والمشاركة المستنيرة (المناقشة المفتوحة) ($M= 1.97$ ، $SD= .600$)، والاستشارة بوصفها تعبيرًا عن مخاوف العمل ($M= 1.87$ ، $SD= .650$). وقد يسرت هذه الأنماط تبيان مقدار التعلم في مواجهة الأخطاء الهيكلية، لأنها تعبر عن مدى تلبية احتياجات العمل والنتائج السياسية. وتوصف المشاركة الإدارية مكتملة الجوانب بـ "مشاركة الخبز والزبدة"، وتضمنت ثلاثة قرارات تعليمية: الشراكة الشخصية التي مارسها المستجيبون في فرق العمل، ولجان الجودة، والصحة والسلامة والأمان ٨٨٪، والتأثير في تنظيم العمل ٨٥٪، وأهدافه ٨٢٪؛ حيث يتاح للموظف فرصة معرفة متطلبات وأدوات الوظيفة من الفرق واللجان، وخفض التكاليف. وقد أقرت المقابلات ذلك: "المشاركة...، إلى حد ما، أثرت علينا... ليس بطريقة كاملة، ولكن نعم... كانت عمليًا حاضرة في كل مرة، ولكن كان هناك دائمًا شخص مفقود... إما أنهم ليسوا هنا... لا يسجلون الدخول في لجان، أو لا يمكنهم... هذا النوع من التواصل... إذا لم تكن قريبًا.... "كان البعض (يعملون) في المنزل، وعلى الرغم من وجود المحمول، إلا أنه ليس هو نفسه" "لم أكن في الموقع: ربما أكون هناك لاتخاذ قرارات... اجتماعات عبر سكايب... الكثير من رسائل البريد الإلكتروني" (نكر، ٢٣ عامًا، القطاع الخاص التجاري). تصف المقابلة إشكاليًا للمشاركة المتصلة بالإنترنت لم تتناولها باتمان، مما جعل الباحث يستعير تعبير باتمان باكتمال المعلومات حول إنتاجية الشركة، وأوضاع السوق، وسياسة الأسعار، كما جاء في دراسة (Vissers 2012) عن حضور التعبئة المتصلة بالإنترنت مكان الأشكال التقليدية للتوافد. وهذا ما يلخصه التعليق التالي: "إنتاج منتج يمكنني أن أفخر به؛ خاصة عندما أكون مسؤولًا بالكامل عن المنتج". "عندما يتعين على التركيز حقًا على المنتج، فأنا أميل إلى المشاركة بشكل أكبر (إشارة إلى المشاركة متصل بالإنترنت)" (نكر، ٢٤ عامًا، القطاع الخاص التجاري). ونجد صده عند

Johnson & Roberto (2018) في أن البحث عن المعلومات المتصلة بالإنترنت أو غير المتصلة، واستبدال المشاركة المباشرة بغير المباشرة، هو سر قوة هذه الفئة في الاجتماعات الشهرية. ولنتأمل التعليق التالي: *الحقيقة أننا لا نتلقى معلومات، "هناك بعض المعلومات، ولكن بالمقارنة مع ما سبق، هناك نقص حقيقي في المعلومات " إذا كانت هناك معلومات، فلن تصل إلينا" - "المعلومات غير كاملة؛ نتلقى مستندًا يحتوي على أهم النقاط، والتي تتعلق عادةً بنتائج القرارات ... على المستوى الاجتماعي، كان هناك من قبل معلومات أكثر شمولًا بكثير مما يمكنك إرساله الآن في مستند" (أنثي، ٢٦ عامًا، القطاع الخاص الصناعي).*

ضمت الفئة الثانية "ممارسات المشاركة المستنيرة" قرارين عن التعلم والارتقاء، حيث جاءت عدد مرات المشاركة في اتخاذ القرارات أولاً (٨٠٪)، وتلاها بناء الاتصال بين الموظفين (٤٠٪). وحسب باتمان فهذه الفئة هي الأضعف "الزائفة"؛ لأنها تسمح بتكرارها، والقرار في يد الإدارة، وأطلقت عليها "المشاركة الاستراتيجية التكتيكية". ويمكن استشعارها في الاجتماعات المكررة: "... نعم، يجب أن نعقد الاجتماع الشهري، أنا وقسمي، ونحن لا نفعل ذلك. يمكنك أن ترى أن... شخصًا ما سيقول، يا رجالة، نحن بحاجة إلى الكلام (نكر، ٢٧ عامًا، القطاع الخاص الصناعي). ولا ترتبط بالمصالح المادية مباشرة، ولكن بالمزايا المادية في الترقية، وفي الأجور والمكافآت، وتأمين الوظيفة. ويجب على العمال استيفاء معايير الحضور في القرارات والآراء، بوصفها جزءًا من وظيفتهم دون الاستقلالية الكاملة. أشير إلى القرارات الاستراتيجية "البعيدة" بالتغييرات المستمدة من الجائحة: "كل جانب من جوانب الاستثمار... ما كان مخطط له تم تأجيله"؛ "حتى خطة الإدارة، تم تغييرها بعد الموافقة عليها في الأول من يناير... (نكر، ٢٣ عامًا، القطاع الخاص الصناعي). وأسميها المشاركة المنسجمة مع النظام، حيث يمثل العمال لمعايير الإدارة الأخلاقية. وتجمعت المشاركة التكتيكية في بناء الاتصال مع الموظفين من أعلى إلى أسفل، بينما يرغب الموظفون عمومًا في سماع معلومات تكتيكية خاصة بالوظيفة من مشرفهم المباشر، والاستراتيجية

من الرئيس التنفيذي. وتؤيد الدراسة ما وجده هاريسون (2013) Harrison في أن مشاركة الموظفين تتأثر إيجابياً بالعلاقات الجيدة مع المنظمة؛ والسمعة الداخلية الإيجابية، وتحليل (2022) Aitziber كيف سرَّع COVID-19 من تنفيذ أطر العمل الجديدة (الرقمنة، والعمل عن بُعد) مما أدى إلى تعديل إدارة الموظفين وثقافتهم من أعلى إلى أسفل، وأبنية المشاركة، وتصورات ذوي الياقات الزرقاء والبيضاء عن آليات صنع القرار.

وقد اشتملت الفئة الثالثة على ممارسة الاستشارة ضد مخاوف التغيير، وضمت قرارين: سهولة التغيير في قرارات المؤسسة بشكل عام، مثل إدخال تقنية أو منتج أو خدمة جديدة؛ وتنشيط عضوية فرق العمل، ودوائر الجودة، والاتصال المكثف بالمؤسسة. وقد أنصفت النتائج التأثير في قرارات المؤسسة عامة بنسبة ٧٦٪، ثم أسباب التغيير بنسبة ٦٦٪، وتدل هذه النتيجة على الحاجة إلى مزيد من الاهتمام بإدارة المخاوف/ المخاطر، لإحداث التغيير الآمن "الاتصال ثنائي الاتجاه". ويوضح الاقتباس ذلك: (أود أن أقول، إنه منتصف نوفمبر قبل أسابيع قليلة، كان من المفترض أن نحصل على سبع ممرضات جدد فقط. لأن أعيد تقييمها، وحصلنا أخيراً على الاثنتي عشرة التي نريدها. لذا عملت بجد لتحقيق ذلك... ورفضت التخلي عن هذا الأمر. أنا شخصياً سعيدة لأننا حصلنا على الاثنتي عشرة. (أنتي، ٢٨ سنة، القطاع الخدمي). يعبر النص عن "المشاركة الجزئية" في ظل الدعم الإداري، ولكن قد نجد العكس في قطاع آخر: إنه غالباً ما يتم استبعاده من الاجتماعات والقرارات، حيث شعر أنه كان يجب أن يكون لديه مداخلات: أعتقد أحياناً أنني لا أعمل في [نفس] القسم [مثل زملائي]. هناك أنشطة تتعلق بعملتي، لكنها لا تسمح لي بالمشاركة... هم ببساطة يتجاهلونني (أنتي، ٢٨ عاماً، القطاع الخدمي). وقد يكون الدعم الذاتي من الأفراد أنفسهم: "على سبيل المثال، في مجالي... كان لا بد من اتخاذ قرارات حتى الآن لم يتم اتخاذها عملياً مطلقاً... كانت هناك بعض الأشياء التي لم نفعلمها كقاعدة" "لقد أصيب الكثير من المشاريع بالشلل بسبب كورونا، خاصة المحاجر، وما إلى ذلك، أصيبت عمليات العمل

بالشلل. في قسمنا، كان علينا إعادة توزيع المناصب والأدوار لمواجهة الأزمة (نكر، ٣٢ عامًا، القطاع الحكومي). وهكذا تبدأ الاستشارة قصيرة الأجل في أوقات الأزمات؛ والتعديلات في طريقة العمل، ونقص الجانب الفني مع عالم العمل المتغير: (أعتقد أن مكان عملي بحاجة إلى الاستماع إلى الآراء المختلفة، وتنمية فرص الاستشارة للأفراد [الموظفين] لمناقشة ... هناك بعض الآراء الفنية التي يجب مناقشتها [معنا] كما هي واجبات للوظيفة" (نكر، ٣١ عامًا، القطاع الخاص). ونجد صداه عند Godard (2007) عن إضفاء الطابع المؤسسي على الحقوق والواجبات داخل كل قطاع، مما يزيد من الامتيازات، والمكانة غير الرسمية، واستثمار نواتج المشاركة الثانوية كمورد لنجاح المشاركة في قطاع العمل وخارجه، والمرونة مع الشركاء، والشعور بالتقدير. وهذه الممارسات في نظر باتمان مستقلة وتعبوية، وتتحدى النخبة الهيكلية الإرثية، ولكن يمكن تنظيمها وفقا لمبدأي الاحتواء والتكافؤ. وتبدو نيات المستجيبين في تلبية متطلبات التعبئة والتوافد السياسي كافيًا كما في المثال التالي. (هنا لدينا الفرصة لتقديم اتصالات طويلة الأمد، وأعتقد أن هذا هو المطلوب لهذه المجموعة ... من الصعب [للشباب] أن يثقوا بأشخاص آخرين، ومن الصعب ... بناء هذه العلاقة، الأمر يستغرق وقتًا وربما لا تنجح لكن هنا لدينا [هذه] الفرصة). (نكر، ٢٩ عامًا، القطاع الخاص).

٣، ٤ مركب مهارات الفعالية السياسية:

إلى أي مدى تغيرت مشاركة المستجيبين إلى الإحساس بالفعالية، وأعدت تصميم بيئة العمل المدنية؟ تلقي هذه الأسئلة بالتبعية على أمل باتمان في أن سلوكيات الناس في المهن اليومية ستتحول صوب المسؤولية الاجتماعية، والجدارة في توفير الرفاه الاجتماعي والنفسي، ومشاركة الاهتمامات فيما يلي:

أ- تنظيم بيئة مكان العمل المدنية:

يؤدي تنظيم بيئة العمل المدنية إلى إنتاج نموذج من الفعالية السياسية الداخلية، رفاهية العمال، وتنويع الأهداف، وتعزيز الثقة، ورعاية الفئات المحرومة. وتعالج

أماكن العمل عدم المساواة، وتنمي الذكاء الاجتماعي، وهذا ما أشارت النتائج الميدانية إليه بالتكافؤ في العلاقات عبر الآليتين التاليتين:

الآلية الأولى- بناء الثقة في المهارات الشخصية:

ضمت هذه الآلية معاني؛ كالاتزام المدني والسياسي، والثقة بالنفس، والأمان الاجتماعي، والتعاون مع الآخرين. وأشار المستجيبون إلى ثقتنا في الفعالية السياسية-الاستقرار المجتمعي-في امتلاك موارد "الذوق"، بمعنى صنع منتج ثقافي غير استهلاكي مع الآخرين لبدء حياة بعيدة عن المشاكل الروتينية اليومية ٨٥٪، والقرب من هموم الناس ٧٢٪، والتواصل مع الآخرين ٥٥٪، والاعتماد على أشخاص ثقات أثناء المشكلات قصيرة الأجل ٥٢٪، وسهولة إيجاد أهل الثقة ٥٠٪، وهذا من حيث مبدأ باتمان عن التكافؤ. وقد دارت الإجابات أنفا عن تعلم حل المشكلات التنظيمية اليومية، بما يتفق مع لوب Lup (٢٠٢٢) عن أن أنشطة العمال المدنية وسيلة لحل مشكلات عدم الرضا، وصعوبة الإنجاز، والتميز، وتوصف بالمشاركة غير الميكافيلية، عالية الإيثار أو الذوق، كما جاء في دراسة Budd (2018) ، حيث يتقاسم المستجيبون الهموم اليومية، وليس التسلسل الهرمي بوصفها أحد مبادئ الإدارة التشاركية عن " التكافؤ في العلاقات" مما يقوي شوكة المجتمع المدني وفرص التنمية حسب Krueger (2006) في وصفه لاستعدادات النشطاء المدنيين في استغلال الإمكانيات السياسية في مكان العمل في التخفيف من الطحن اليومي للشباب.

ولعل ما سبق يعدّ راسبًا من رواسب التعلم على مستوى ظروف تنشئة مكان العمل، حيث المشاركة في الأنشطة السياسية، وقبول الغرباء على الأعراف الاجتماعية. واقترح تصنيفه لشريحتين وجوديتين؛ المجيدون في الأخلاقيات المهنية، والمنفتحون على الآخر في النص التالي: في هذا البلد هناك فروق كبيرة.. بين الناس.. حتى العامة. إما أن تكون غنيًا وتبقى مع الأغنياء. أم أنك فقير وتستمر مع الفقراء، فأنت مذلول، لأنك هذا (...). لكن في رأيي، من الغباء التظاهر بأنك

شخص مختلف... صحيح هناك أشخاص قادرين على فعل شيء لشخص ما. وبالرغم من ذلك لدي حياتي ومشاكلي، إلا أنني أحاول مساعدة الآخرين والمشاركة في حياة الآخرين. واستمرت "بالفعل في موقف تواجه فيه هذه الصعوبات، الرغبة في تقديم يد المساعدة" ..نعم، الالتزام بمساعدة بعضنا البعض... في الأوقات الصعبة مثل هذه الأمور يمكنك رؤيته (أنثي، ٣١ عامًا، القطاع الخاص التجاري). على النقيض، ذكر بعضهم: "أعترف أنني فعلت ذلك (المساعدة والدعم)... لكن العائلات التي تعيش في فقر، وشدة ناجمة عن نقص العمالة، لدغتها الحياة، جعلني أشعر بأنه لا توجد قواعد أخلاقية عليا في التعامل مع الناس... الأمر صعب أن يصفه قلم" (نكر، ٢٩ عامًا، القطاع الخاص). إن الشعور بالتأثير التكاملي -التسييس - ذو صلة بقبول القرارات الجماعية، والاعتراف بمواهب المستجيبين وخبراتهم الفردية، وتقدير المنتديات الخارجية، والجماعات غير السياسية التطوعية، كما ذكر (Ayala (2000). ويظهر ذلك نصًا: "يعجبني التواصل بثقة مع الآخرين؛ لأنه يقلل من كل الروتين. لسنا بحاجة إلى اجتماعات لنقرر ما إذا كنت بحاجة إلى شيء، هناك وكل شيء. نقول فقط الحق، واحد يذهب هناك، هذا يفعل ذلك وتتخذ القرارات أعني أن أكون صادقًا، أعني أن تنال المزيد من ثقة الناس بك لما تفعله وأعتقد أنه يشجعك على التفكير باحترام في نفسك بدلًا من أن تكون مثل الروبوت، افعل ذلك (نكر، ٣١ عامًا، القطاع الخيري). توحى النتيجة بالاتساق مع المعايير التي تقدر الشعور بالفرق، والتعاون، وهذا ما أكدته (Schieman (2009 عن وجود روابط بين تجارب الموظفين والأنشطة المدنية. وقد وجدت الدراسة أن المستوى العالي من التأثير "التكاملي"، يخلق مزيدًا من الحماس المدني، وتداعياته على أصحاب العمل، وصانعي السياسات. وتتفق الدراسة مع (Sojourner (2013 في أن الأنشطة المدنية للعاملين تُكسب روح التطلع لشغل المناصب السياسية والتشريعية. وكذلك مع (Krasnopolskaya (2015 في ارتباط المعايير المدنية في مكان العمل إيجابيًا بخارجه، خاصة طلب أرباب العمل إشراك عمالهم في العملية السياسية لمصلحة

الشركات، وكذلك أيضًا ربط الوظيفة بالسلوك الانتخابي بوصفه مصدرًا للسلطة السياسية عند (Hertel-Fernandez 2017).

وعلى طريقة باتمان عن التجارب الحية، حددت الدراسة الشريحة الثانية "المجيدون لأجل السلامة المدنية"، وعرض الباحث في المقابلات السؤال التالي؛ في حالة اتخاذ قرار ما، هل ستصوت لصالح الثقة والأمان أم لصالح إجراءات السلامة المدنية؟. وقد اختارت الغالبية الثقة والأمان: لقد قمت بالتصويت لصالح الثقة، لأن الوضع يخلق عدم الثقة وانعدام الأمن، ليس فقط في العمل... ٢٤ ساعة في اليوم"، "لقد قمت بالتصويت لصالح الثقة، ويرجع ذلك جزئيًا إلى عدم اليقين من عدم معرفة ما إذا كان الشخص الذي بجانبك سيكون على ما يرام، وإذا كنت ستكون على ما يرام، فهذا الخوف، قليل. واختار آخرون الأمان..". اخترت الأمان، بسبب الوضع الحالي، بسبب التهديد الصحي... الاقتصادي وغيره أيضًا، ولكن بسبب الصحة أكثر". وذكرت (Mutz 2006) تفوق أصحاب الرأي الضعيف ممن يقضون ساعات طوال في تنظيم مكان العمل المدني بالاتصال المتكرر والمنتظم، ولم يحدد أحد الالتزام السياسي، لم يحدد المبحوثون الالتزام السياسي، ولكن أشاروا إلى الالتزام العاطفي بأن احترمو النظام الاجتماعي الحالي في أداء مهامهم مع تحدي الروتين؛ واستمرار الأداء للمهام؛ وتحدي الروتين اليومي "اللوائح التنظيمية"، وهذا ما ذكره (Skipper 2015). توه بذلك كافيًا: "لقد شعرت بالحافز للمجيء إلى العمل كل يوم مع زملائي، كلما استطعنا أن نأتي، حقيقة أننا ما زلنا نملك وظيفة... هذا دافع جيد". أعتقد أننا تمكنا من رؤية التزام الموظفين (المشاركة عن بعد) والثقة المتبادلة بينهم، كفريق عمل كبير (نكر، ٣١ عامًا، القطاع الخاص الصناعي). ويمكننا الاطمئنان إلى قول باتمان ليس بناء الثقة في الخصائص الشخصية، ولكن في الأنشطة المدنية البسيطة.

- بناء القدرات السياسية:

وعلى طريقة إحساسنا بال طول، تدرج الشريحة الثالثة "المجيدون في بناء الأرصدة المجتمعية - رأي أصحاب المهارات الجماعية". إن مغزى باتمان أن

يشعر الموظفون بأن لديهم فائضاً في الأرصدة في مواجهة تحديات بلدنا بنسبة ٣٧٪، والفهم للسياسة، والدراية بالحكومة أكثر من الآخرين بنسبة ٥٢٪؛ والتأهيل الجيد بنسبة ٥١٪، وفي بناء الحجج السياسية بنسبة ٥٠٪، والكتابة عنها بنسبة ٤٩٪، وإن تضاعلت بسبب قلة اهتمام المسؤولين العموميين بمعتقدات الناس ٥١٪. ويمكن وصف التحديات بالضغوط التي تعزز الصمود في بلدنا، وما يتعلق بتآكل أداء الموظفين العموميين. وترتمي هذه النتيجة في دراسة بود Budd (٢٠١٨) على أن ممارسات المشاركة في مكان العمل ساحة للتحضير السياسي لمواجهة التحديات، وفرضية (Summers & Timming 2020) عن التحديات في الساحة السياسية الأوسع، وفرضية (Paluck & Wu 2020) عن التحديات من استبعاد العمال، وكثرة انتقادهم للسلطة المجتمعية، ونظام العدالة، وفرضية (Turner & Ryan 2021) في تأثير بيئات العمل على المشاركة السياسية والانفتاح على الغرباء. من الواضح أن الرصيد العمومي دوماً ضعيف عند التحديات أمام البلاد، والانجذاب للحكومة، ويرتفع شيئاً فشيئاً عند الإفصاح عن الذات. هنا، يمكن إدراك كمية كافية من الاتصالات بخصوص النظام السياسي والأدوار المنوطة بشاغليها، ومدخلاته ومخرجاته، وعلى دراية بما يصدره الأفراد عنه، ومشاعرهم صوبه، وهذه بيئة اتصال آمنة نفسياً مواتية للتعلم وسط أحداث التغيير السياسي الراهن. وتعكس هذه التوجهات مستقبل "السلوك التواصلي" للشباب، وخياراته من التحديات، والوصول إلى المسؤولين والنخب. وكذلك أيضاً تعبر عن حالة الهدوء السياسي، فالأمور تسير على ما يرام. ويتضح مما سبق أن تلك القدرات في المستوى الأدنى من المشاركة لغياب التغييرات البنائية، وهذا ما ذكره النص التالي: *أعتقد أن لدينا الكثير من الفقر في قريتي، بالتأكيد، لا يمكنك إخفاء ذلك. رأيت ذلك و.. إنه لأمر مؤسف أن الأمر على هذا النحو، لأنني أعتقد أن هؤلاء الأشخاص، إذا أرادوا، أن يكونوا مواطنين نشطين، يمكنهم تعويض ذلك. إما أنهم لا يريدون أو لا أعرف. أنا لا أفهم ذلك، لأنه إذا كنت ترغب في ذلك، مثلاً في العثور على حلول للتحديات، كما أعرف، فإن غالبية هذه التحديات عادة ما تحل*

بشكل مرضٍ (نكر، ٣٢ عامًا، القطاع الطوعي). إن تجارب الأنشطة المدنية البسيطة المرغوبة؛ كالرضا، والإنجاز، وغير المرغوبة؛ مثل المخاوف، تحسن فكرة الاحتفاظ بالعمالة، كما أوضحته (Lup (2022).

يقترح تنظيم بيئة مكان العمل المدنية من المشاركة الزائفة " لأننا نملك قاعدة للتدريب والتحصير، وتعبئة الآخرين، والتفاوض ولكن دون أرصدة حقيقية، وتلك الفجوة بين عالم مؤسسات "الناس" و(الدولة)، هي سمة ثابتة للوعي الاجتماعي المصري "الفراغ الاجتماعي"، وسرُّ تراجع المشاركة لباتمان. إن المستجيبين على معرفة بالفارق بين الالتزام الحقيقي والعاطفي، فالمشاركة ليست واقعا دائما وثابتا يتقاسمه الجميع، ولكنه شيء ينتج عنه تباين في كيفية تجربته من فرد إلى آخر. وهذا ما جاء في النص التالي: تخيل أنك عامل بناء في شركة كبيرة غير نقابية. في أحد الأيام، يخبرك رئيسك في العمل أنه لمدة شهرين قبل الانتخابات...، ستعمل أنت والعديد من الموظفين الآخرين بدوام كامل... مما يساعد على الخروج للتصويت لمرشحيه المفضلين. معذرة، أخبرت رئيسك في العمل أنك لا تدعمهما. وأنهما ليسا المفضلين، ولا ترغب في المشاركة في أي من هذا. يجب بأنه يفهم وجهة نظرك، لكن هذه الأنشطة هي الآن متطلبات وظيفتك، وأي موظف يرفض المشاركة سيتم طرده (نكر، ٢٨ عامًا، قطاع خاص). وهكذا، تنظم مجالات الحياة بما فيها أماكن العمل المدنية بطريقة هرمية في أذهان الناس "يانصيب"، والشعور بفرض رقابة على نفسك هو الحد الأدنى من التسييس.

ب- جودة مكان العمل النوعية " سلطة الاحتواء":

بُنيت أطروحة باتمان النوعية عن تأثير موارد المشاركة المجتمعية في رفاهية العمال، واحتواء المعارضة آنذاك. وببساطة، يمكن القول: إنه كلما اتجهت المهارات السياسية "التوجهات النفسية" في الوفاء بالمسؤوليات والواجبات للنظام الاجتماعي، ذابت القهريات الشخصية والوظيفية التالية:

- **السياق الشخصي:** في ظل الظروف السياسية الصعبة، فإن جودة مكان العمل تعزز موارد المرونة والحرية، ودعم الرفاه العام والشخصي "التسييس"، حيث تنسجم مهارة الشباب مع سياسات الرفاه. وقد أظهرت المعطيات الميدانية تمتع المستجيبين بمرونة إنجاز الرفاه أكثر من التمثيل السياسي، والاستجابة لاحتياجات الآخرين ومخاوفهم بنسبة ٨٠٪؛ وحرية الاسترخاء خلال الأسابيع الماضية بنسبة ٧٦٪، والتفكير بشفافية بنسبة ٧٢٪، وتراجع الشعور بالترقب والخوف بنسبة ٤٩٪. وهكذا فالهدف من الخير العام ضمان السلامة والرضا "المكافأة"، والمعاملة بالمثل، واحتواء المعارضة، ورفع سقف "رأس المال النفسي"، الذي يشير إلى الإيجابية، ومعرفة الحلول عند ظهور المعارضة بسبب تكرار مشكلات الناس اليومية ٥٥٪، والتعاملات اليومية ٤٣٪، والتأقلم ٤٢٪، وإيجاد الحلول ٣٨٪. ويمكن تفسير هذه النتيجة عند (Bryman 2005)؛ (Wood De Menezes & 2011) عن جودة مكان العمل في احتواء المواقف.

- **السياق الوظيفي:** حددت باتمان احتواء احتياجات العمل والعامل بوصفها دلالة على جودة السياق الوظيفي المدني فيما يلي: نمط الإنتاج، وتقدير إنجاز المهام المتنوعة، وتنظيم محتوى الوظيفة، والعلاقات العامة والشخصية، وسقف العلاقة بين الفرد والعمل. وقد سُئل المستجيبون عن مدى المشاركة في قرارات تنظيم إجراءات العمل، فأقر الثلثان بتنظيم مهام العمل اليومي بنسبة ٦٠٪، وتذكر الكثير من الأشياء بنسبة ٥١٪، وسرعة الاستجابة الانفعالية بنسبة ٤٠٪، بعيدًا عن "المعارضة" بنسبة ٤٢٪؛ ويعني ذلك الاحتواء في صورة سمته باتمان "قدر من وقت التعلم في متناول اليد"، ما يعوضهم عن المعارضة. وأكدت دراسة (Daniel & Reuben 2006) على أن التنشئة المدنية للناضجين بوابة التحول إلى المواطنة الكاملة في مكان العمل، بغض النظر عن المكانة والأنشطة غير التقليدية؛ كالجمعيات والمنشآت العامة. وتستمر الفوائد في حدود صلاحيات محتوى الوظيفة من: التعاطف الإيجابي، والاستيعاب، والتفاني، والمشاركة الحيوية، والحماس والإثارة، وراء ما

يقومون به بنسبة ٥٧٪، وتحمل أعباء ما يستجد بنسبة ٥٤٪، والتعايش مع نتائج الوظيفة بنسبة ٤٤٪، والفخر بها بنسبة ٤٠٪، والاسترخاء بنسبة ٤٣٪، وهذا ما بينه (Gonzalez 2010) من أن الصلاحيات السابقة وراء احتواء صوت العمال مباشرة، والوساطة في العلاقات الصناعية والإنتاجية، ويدعم هذا الراي قول أحدهم: "هناك الكثير من الأشياء عند الحديث عن عمالك مثل آخر جريدة قرأتها، لذا فأنت تمر على بعض الوظائف التي كنت تعمل بها في الماضي . تقول على سبيل المثال إن لديك "أصدقاء في ذلك المنزل" و"قد فعلت ذلك" و"فعلت ذلك قليلاً" وتفتخر بأنواع مختلفة من العمل (نكر، ٣١ عامًا، القطاع الخاص التجاري).

وإذا قلبنا الصفحة، أوضح المستجيبون أن هناك قدرًا كبيرًا من الإحساس بالكفاءة الذاتية، والجدوى الاجتماعية، وجودة المشاركة اللاحقة، تمثل في معرفة التوقيت المناسب فيما تقوله بنسبة ٤٩٪، ووفرة المناخ المناسب للحديث بنسبة ٤٨٪، وتكرار مرات الكلام مع الرئيس المباشر بنسبة ٤٢٪، وهذا ما أكده (Velasquez and LaRose 2015)، وظهر صده في: "نعم، أنا بخير لأنني أعرف فقط إلى أي مدى يمكن أن يذهب كلامي، وإذا لم أتمكن من تجاوز الخط، فأنا آسف لأنني لن أفعل ذلك يجب أن أذهب إلى من هو أعلى مني" (نكر، ٢٨ عامًا، القطاع الخاص الصناعي). تيقنت الدراسة مما سبق أن السيطرة على المواقف غير المتوقعة تحقق الاحتياجات النفسية؛ كالدعم والمساندة من زملاء العمل بنسبة ٥٢٪؛ ومن الرئيس المباشر في تخطيط العمل بنسبة ٤٦٪، الإعلام بالقرارات وخطط المستقبل بنسبة ٤٢٪، والتماثل مع الزملاء بنسبة ٣٧٪. ولهذا فإن تلك الإجابات توحى بوجود نوع من التغذية المرتدة بين العلاقات العامة والشخصية، وقد أوردها النص التالي: "لقد شعرت بالاستماع"، "في حالتي، مع رئيسي، لأنه إنسان، فالأمر سهل، ولكن عندما يكون فريقيًا أعتقد أنه سيكون أكثر صعوبة.."، "كان هناك المزيد من التواصل مع الرئيس المباشر" "أنا أفعل ذلك دائمًا، لأن لدي علاقة جيدة... نعمل جنبًا إلى جنب كل يوم". مع ذلك لا يمنع من

وجود تصورات سلبية "في الإنتاج، هذا بسبب ضيق الوقت.... لأننا لا نستطيع ترك وظيفة عملنا، لا أنا ولا هو" (نكر، ٢٦ عامًا، القطاع الخاص). ولا يمنع ذلك وجود تكلفة: بالفعل، مرة أخرى، هم فقط يعرفون أنه يمكنك القيام بعمل ما، لذلك يترونك، حال مثل بعض الوظائف، سيكون هناك مشرف أو رئيس للعمال يقف فوق رأسك طوال اليوم يراقبك، كما تعلم، لا يمكن الوثوق به، من هنا لا تلقي المساندة سوى المضي في عملك (نكر، ٢٨ عامًا، القطاع الخاص الصناعي). وقد أكد (Men 2015) هذا في مشاركة الموظفين نتاج العلاقات الداخلية طيبة السمعة، والسياق التنظيمي للقيادة الفعلية.

ونصل في نهاية الصفحة إلى سقف العلاقة بين الفرد والعمل، لا يملك الأفراد سوى الخيارات القليلة أمام "الحوازر الزجاجية". وتوضح النتائج وجود درجة من الاسترضاء؛ كعدم الخوف من البطالة بنسبة ٦٦٪، والرضا في التعامل بنسبة ٥٧٪؛ مما يعني أن جودة مكان العمل علاج للظلم في سوق العمل الخارجي، وفي المؤسسات القومية التي تشيد المشاركة بطريقة الوجبات الجاهزة، كما أفاد Forde (2006) على أن هناك ارتباطاً بين المشاركة والبطالة العالية نسبياً، وذلك بسبب "الخوف" في المؤسسات القومية. إذا يؤثر على الثقة في المؤسسات المجتمعية، والمشاركة في الأنشطة السياسية، والانفتاح على الغرباء. ولا تغيب مكاسب زيادة كثافة العمل عن مجرد زيادة مستويات الالتزام الانفعالي فقط، بل تمتد إلى الوفاء في قول بعضهم: *لقد ألغوا عقد العديد من الموظفين المؤقتين والتزموا بالتعاقد معهم مرة أخرى وفعّلوا ذلك؛ التزمت الشركة بسلسلة من الأشخاص الذين سيصبحون أعضاء مؤقتين في وقت لاحق، وقد فعلوا ذلك أيضاً... لذلك، من جانب الشركة، تم التعهد بسلسلة من الالتزامات والوفاء بها* (نكر، ٢٨ عامًا، القطاع الخاص). *"تعكس الإجابة تغيير العقد الاجتماعي مما يسمح بالاحتواء، وفقاً لملاحظاتي، فالموظفون الحكوميون والتطوعيون يمارسون الاحتواء أكثر من موظفي القطاع الخاص، مما يدل على الاعتدال السياسي في محادثاتهم.*

ج- نتائج المشاركة سياسياً:

يُقال إن التسييس نتيجة لتزايد سلطة الدولة وأصحاب العمل، وبيئة العمل انعكاس لما في الحياة العامة "الفعالية السياسية الخارجية"، وقد حرصت باتمان على بلوغ مشروعها التحرري الطموح في مواجهة السلطة الهرمية "الشروع الاجتماعية والسياسية". واستلهمت أربع منافع معيارية من رأس المال النفسي، هي: الطاعة والاحترام، والولاء في العمل، والتعبير المتحضر عن الذات، والمشاركة في بناء الحكم الصالح. وأوضحت البيانات الميدانية أن سلوكيات الطاعة والاحترام، تعادل عند باتمان الكفاءة الذاتية والتفاني بنسبة ٨٧٪، والتغلب على ما يعوق طاعة القوانين بنسبة ٨٥٪، لتتغير المشاركة الزائفة، وتتجه المشاركة الجزئية إلى أهداف العمل، والنتائج المرجوة للتكامل. وقد ظهر ذلك في قول أحدهم: "كما لو كنت أعمل مع رجل أكبر سنًا من المقرر أن يتقاعد، فإنه يقوم بعمل ما، لكن يمكنني أن أتوصل إلى فكرة قد تكون أسهل كثيرًا، وأكثر حيوية، وسبقها، وسيكون شعور جيد أن أفكر في القيام بذلك، بهذه الطريقة (نكر، ٢٩ عامًا، القطاع الخاص). يدل الاقتباس على فوائد التشاركية، مثلما أشارت المقابلات "لقد عملت في بعض أماكن للعمل مختلفة.. في كل مرة أرى فيها قائدًا؛ ثم في آخر مرة تعاملت مع مدير يخبرك بما يجب عليك القيام به وأنت تفعل ذلك لأن هناك مواعيد وأشياء يجب القيام بها. لكنني أعني أنني عملت في بعض الصناعات الأخرى في مجال المطاعم أيضًا، وكان هناك بالتأكيد مالك للمطعم مختلف في أسلوبه... ليس مثل هذا المدير أو القائد. هناك بعض الفوائد للقيادة ربما تكون زاوية أفضل قليلاً في بعض الأحيان... نعم، سيصل إليك هناك ويساعدك، ولكن ليس كل شيء يعمل بطريقة القائد أيضًا - فقط بعض الأشياء متشابهة ولكن يجب الطاعة والاحترام للكل لإنجاز العمل (نكر ٣٢ عامًا، القطاع الخاص الخدمي).

إذاً ترتبط الطاعة والاحترام بمخالفة السلطة الهرمية، والاستمتاع بمعرفة التجارب الناجحة. بيد أن ما يفسدها هو شكوك تدخل النظام السياسي. وبالرغم

مما قيل عن أن المشاركة في مكان العمل قطيعة مع الجيش والهجرة، فإن المستجيبين أقرّوا باحترام واجبات المواطنة؛ كدفع الضرائب وأداء الخدمة العسكرية بنسبة ٨٣٪، وقضاء بعض الوقت مع الآخرين بنسبة ٨٧٪، وعدم التمييز في العمل بنسبة ٧٤٪، والعدالة في "الترقّي" بنسبة ٧٠٪. وكلها أساليب للديمقراطية التشاركية، والتعبئة لقوة العمل، والمكانة النفسية والسياسية. واتفق Rice & Coil (2004) على أن التمييز "أنماط التبعية" تفسد المعاملة بالمثّل على مستوى الدولة والوظيفة والمسؤولية الاجتماعية، واقترحا زيادة النشاط السياسي والاجتماعي للموظفين بعد العمل؛ مما يؤكد على أن الناشطين سياسياً في مكان العمل هم أيضاً الناشطون خارجه. لقد أعجبنى تعليق أحدهم: نحن نظهر كل الاحترام الواجب للدولة والمؤسسات، ولا يزالون يعاملوننا على أننا غرباء. ويمكن فهم ارتفاع معدل البطالة بين الشباب في ضوء التمييز إذا لم تكن هناك بطالة، فلن يكون الناس حاقدين... لا أحد يريد ذلك، ولكن الظروف تدفع الناس لبلوغ هذا الإحساس" (نكر، ٢٦ عاماً، القطاع الخاص الصناعي). بهذا تعادل الطاعة والاحترام مفهوم المصلحة عند باتمان بتغيير ممارسات النقابات، والبنية الاقتصادية لكي نفهم "التأثير الماكرو تكاملي".

وإذا وصفنا التوجه الثاني: الولاء والانتماء (الالتزام التنظيمي)، نجده يعبر عن وضع يرفضه الشباب في المجتمع والسياسية. وقد حدد المستجيبون شروطاً لمواجهة التحديات إزاء الدولة بنسبة ٨٧٪، وقيم الدولة بنسبة ٨٥٪ بتوجيه الإسهامات بمجرد الطلب بنسبة ٧٥٪، وتعزيز سيرة الدولة بنسبة ٧٣٪، دون طلب المجانية بنسبة ٧٠٪، والإعالة بنسبة ٥٥٪، وتلك الإجابات توحى بالهوية الوطنية العالية، كما، أشارت (Markey 2013) عن محددات تعزيز الهوية في مكان العمل. وقد اقتبستها باتمان من كانط في أننا قد ولدنا في عالم يسبقنا ويقيدنا، ولكن يجب أن ننظر إلى كوننا كفاعلين سياسيين يسنون التغيير بالرغم مما قد يحدث، وهذا يتماشى مع قانون مايلز "يعتمد المكان الذي تقف فيه على مكان جلوسك". ومن مهارات التوجه الثالث مهارة تعلم السلوكيات المتحضرة - كيف

تجلس. يشير إلى تلبية المرء للمعايير المتوقعة بوصفها جزءًا من مهارات التخفيف "التقليل المهني"؛ مثل التمر، وحدة المناقشات العمومية. وقد حرصت الغالبية بنسبة ٧٥٪ على المساعدة في النقاش السياسي، ورفع مهارات الحوار بنسبة ٦٨٪، والتحفيز السياسي بنسبة ٦٥٪، والاندماج اليومي بنسبة ٦٣٪، ومناقشة الخطاب السياسي بنسبة ٥٩٪، مع التحفظ على مناقشة البرامج السياسية بنسبة ٤٦٪، مما يعني وجود ارتباط بين الرضا عن الاحتياجات الأساسية "العرض والطلب" والمشاركة في الأداء؛ مما يحسن العلاقة بين عرض العمل، وطلب المواطن. واتفق (Ando (2022) في أن هذا التحفيز يخفض من ضحايا السلوكيات غير المتحضرة ويسوي النزاعات.

وحين نسأل من أين أنت الفعالية؟ يذكر أكثر من ثلثي المستجيبين أنها نتاج الحياة، والحق في مناقشة المسائل اليومية بنسبة ٧٥٪، والوعود بزيادتها بنسبة ٦٣٪ بالرغم من حظر السياسة في مكان العمل مع بعض الاستثناءات بنسبة ٥٣٪. وهكذا يظل سياق مكان العمل ساحة لترويج الخطابات السياسية، حسب Mutz (2006) & Mondak لما يحتويه على عدد كبير من المتناقشين أكثر من سياقات الأسرة. وفي هذا تحدٍ يفجر الخطاب السياسي المدني بكافة ممارساته حسب (Hirsch (2018) ضد الخطاب السياسي الفوضوي، ويمكن أصحاب العمل في التعامل معه دون تعريض المؤسسة للخطر. وتباعًا لرأي باتمان، فإنه قد تنجم الخلافات الأيديولوجية، إلا أن روح التوجه الرابع التوجهات نحو الحكم الصالح، كفيلة بمعالجتها. وعلى خلاف العادة، يفضل المستجيبون مساعدة الحكام في تنفيذ القانون بنسبة ٨٧٪، والانتخاب للمناصب التنفيذية بنسبة ٧٠٪، والفصل في المنازعات بنسبة ٦٥٪. وهذه مخرجات شرعية للحكومة "التخطيط والبناء" في التأثير على الأداء العمومي بتغيير القوانين ووفقًا للحقائق الجديدة بنسبة ٧٥٪. ويأتي سلوك المستجيبين سلوكًا مدنيًا على الترتيب التالي؛ أولاً: تكريس الوقت والجهد لمسؤوليات الحكم بنسبة ٨٣٪، وثانيًا: البقاء على الاطلاع الجيد، وتبادل المعلومات والأفكار بنسبة ٨١٪، وثالثًا: المشاركة في المناقشات الخلافية بنسبة

٧٦٪، ورابعًا: التصويت القانوني بنسبة ٧١٪، وحث الآخرين على فعل الشيء نفسه بنسبة ٧٤٪. الأمر الذي يوحي بكيفية المشاركة الاجتماعية؛ ودور رأس المال الاجتماعي داخل الحدود التنظيمية أو خارجها. وتدعم (Boase Ikeda & 2010) نتائجنا عن مشاركة الجماعات السياسية المتنوعة. وقد ترتفع وتيرة الالتزام التنظيمي (اليقين) كذلك كافيًا، "هناك الكثير من الشك... فيما يتعلق بكل شيء، اقتصاديًا وشخصيًا" .. ربما غدًا سنعود جميعًا إلى الحكم الصالح، وعلينا الانتظار لنرى ما سيحدث (نكر، ٢٩ عامًا، القطاع الخاص الصناعي).

وعند طرح سؤال كافي عن تفضيلات المستجيبين لتطبيق القواعد أو خرقها في العمل، نجد غالبًا ما يستشهد بأخلاق الحكم الصالح. دعونا نطرح موقفين، الأول طرحه Hحد المهنيين بضرورة إطلاق صافرة الإنذار عن الخلل الوظيفي دون خوف: "هذا هو الشيء الوحيد الذي يجب فعله... لقد كان هناك انتهاك خطير لمعايير مهنتي... لقد كان هناك تحرر من الكثير من القواعد التي كنت حريصًا على احترامها بشدة في حياتي" (نكر، ٢٩ عامًا، القطاع الخاص التجاري). أما الموقف الثاني الأكثر غرابة؛ هو التماهي واللعب بقواعد الكبار "نخب عالم العمل" حسب وصف أحد المحامين: أنت في بيئة مختلفة، عليك أن تتعلم كيف تتصرف في مثل هذه البيئة. إنه درس قيم. هذه هي الطريقة التي يعمل بها العالم وهكذا تنجح... إلى حد ما، عليك أن تلعبها - إنها لعبة، وإما أنك جاهز للعب اللعبة أو لا تكون كذلك... لن يتغير بين عشية وضحاها وسوف يتغير في النهاية، لكنه ما هو عليه. عليك فقط أن تعرف اللعبة التي تلعبها وأن تلعبها بنجاح (نكر، ٣٣ عامًا، القطاع الخاص الخدمي). وتبعًا لما سبق، فإن للموقفين بُعدًا مجتمعيًا؛ حيث إن الأول يحمي المصلحة العمومية "هاكر" لمن يتحدى المعايير الأخلاقية المهنية، والآخر يحمي بيئة الإجراءات الرسمية المكتوبة "خيار من لا خيار له". ومن أجل فهم ديناميكية الابتكار المؤسسي، أوضحت النتائج تطلع المستجيبين إلى مزيد من توافد الناشطين القلائل بنسبة ٦٨٪، والانضمام إلى الأحزاب للرد على الشكاوى بنسبة ٥٩٪، وتحفيز العمال الأقل تعليمًا سياسيًا بنسبة ٥٤٪، وتقليل

التناقضات في الأهداف بنسبة ٥١٪. وهكذا استخدموا خطابين في الدفاع، والأولوية لغير الناشطين، أما الثاني، فيؤيد التقريب بين الأفكار المتناقضة سياسياً.

٣، ٤ نتائج التحليل الاستدلالي:

حان وقت اختبار الفروض في فرضيات باتمان عن نجاح الشباب في فعل كل شيء، طرحت الدراسة ثلاث فرضيات، واستعانت بالأساليب الإحصائية التالية لاختبارها، وعلى رأسها "اختبار "ت"، حيث اختبرت فرضية باتمان "توجد فروق دالة إحصائية بين المشاركة المؤجلة للنضج، والمشاركة الأكثر نضجاً ومهارات الفعالية السياسية". لم تظهر باتمان تأثير الفروق الجيلية حتى بين الجيل الواحد، ولكن هناك فروق في الفعالية السياسية، كما أوضح وجود فروق عمرية في تنظيم بيئة العمل المدنية، وجودة بيئة العمل، ولم تظهر في النتائج السياسية، إضافة إلى وجود فروق دالة في القدرات السياسية وفقاً لمعادلة (T=2,584, df=414, p<.01) لصالح فئة المشاركة المؤجلة للنضج (M=11,36, SD=2,373) عن الأكثر نضجاً (M=10, 72, SD=2,676). وتعود إلى اقتراب المشاركة المؤجلة للنضج إلى المشاركة المباشرة " مرحلة الإنبات السياسي"، وسرعة الاستجابة للضغوط البيئية، والنتائج التنموية السريعة؛ مما يخفف من حدة الشك، بعكس الثانية تحافظ على تماسكها من خلال التنافس على المناصب والموارد والمكانة. وفيما يخص جودة بيئة العمل النوعية، ظهرت الفروق في تنظيم العمل وسياق الوظيفة، (T=5,870, df=414, p<.01) لصالح المشاركة المؤجلة للنضج (M=12,77, SD=3,675) عن المشاركة الأكثر نضجاً (M=13,01, SD = 4,156)، لأن التحكم في حدود صلاحيات الوظيفة، وآلية الرضا عن الظروف السيئة المحيطة بالوظيفة غالباً ما تتجه لصالح الفئة الصغيرة، وذلك بسبب قيود الحريات الجماعية. ولم يختلف الفارق كثيراً على مستوى الإنتاج وتقدير المهام، فقد كانت الفروق دالة (T=4,416, df=414, p<.03)، ومالت للفئة نفسها (M=10, 88, SD=2,184) عن الثانية (M=10, 55, SD=2,800). يعني

هذا أن سياق العمل سياق مثالي للتعلم، ومعرفة الإنجازات والتحسين لكل فئة نحو الفعالية السياسية. الأمر الذي يؤيد قول باتمان "فعالية الفئات السوسولوجية الجديدة في أماكن العمل تعادل النشاط النقابي الغائب".

وأجريت تحليلات الارتباط وفقا لمعامل بيرسون r ، على فرضية باتمان الثانية، وهي: "تجسد ممارسات المشاركة في مكان العمل سياقاً للتدريب والتحضير على مهارات "الفعالية السياسية"؛ حيث قسمت الفرضية إلى فرضيات صغرى، الأولى: "هناك علاقة بين ممارسات المشاركة وتنظيم بيئة العمل المدنية"، وأظهرت النتيجة وجود علاقة دالة بين ممارسات المشاركة والثقة في القدرات ($r = .18, p < 0.01$)، وتنظيم العمل ($r = .33, p < 0.01$)، والقدرات السياسية ($r = .53, p < 0.01$)، وهو ارتباط معتدل يتجه بقوة إلى بناء القدرات السياسية، مما يعني امتداد ممارسات المشاركة غير المباشرة إلى بناء الأرصدة المجتمعية. وفيما يخص الفرضية الثانية "هناك علاقة بين ممارسات المشاركة وجودة بيئة العمل النوعية"، وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً ($r = .21, p < 0.01$) معتدلة طردياً، فكلما زاد الدعم العام "الإداري" تحسنت نوعية العلاقات الشخصية في بيئة العمل. وكشفت الفرضية الثالثة عن وجود ارتباط بين ممارسات المشاركة، وبلوغ النتائج السياسية المكونة، وهكذا بينت النتائج دلالة إيجابية مع الطاعة والاحترام ($r = .16, p < 0.01$)، والولاء في العمل ($r = .13, p < 0.01$)، والتحفيز على السلوك الحضاري ($r = .12, p < 0.01$)، والحكم الصالح ($r = .11, p < 0.01$). وكان الارتباط قوياً جزئياً، مما يعني أن ممارسات المشاركة لها أدوار تربوية مكتسبة، بتعبير باتمان، درجات التنشئة الاجتماعية السياسية اللاحقة في الحياة.

وأرشد تحليل الأنوفا في اختبار فرضية باتمان: "من المتوقع أن يفرق نوعية القطاع المهني في مهارات الفعالية السياسية مقارنة بباقي أنشطة القطاعات الأخرى".

جدول (٢-٣): نتائج تحليل الأنوفا للفروق بين نوعية الأنشطة والمقارنة مع مهارات الفاعلية

م	الدرجة الكلية	المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
١	بناء القدرات السياسية	ما بين المجموعات	226.525	3	75.508	5.165	.002
		داخل المجموعات	6038.127	413	14.620		
		إجمالي	6264.652	416			
٢	نمط الإنتاج وأداء المهام	ما بين المجموعات	52.959	3	17.653	2.962	.003
		داخل المجموعات	2461.070	413	5.959		
		إجمالي	2514.029	416			
٣	تنظيم العمل ومحتوى الوظيفة	ما بين المجموعات	128.043	3	42.681	6.985	.000
		داخل المجموعات	2523.674	413	6.111		
		إجمالي	2651.717	416			
٤	الطاعة والاحترام	ما بين المجموعات	133.268	3	44.423	5.443	.001
		داخل المجموعات	3370.444	413	8.161		
		إجمالي	3503.712	416			
٥	الولاء في العمل	ما بين المجموعات	137.748	3	45.916	5.904	.001
		داخل المجموعات	3212.065	413	7.777		
		إجمالي	3349.813	416			
٦	ممارسات المشاركة	ما بين المجموعات	52.207	3	17.402	2.990	.001
		داخل المجموعات	2403.783	413	5.820		
		إجمالي	2455.990	416			

يوضح الجدول السابق وجود فروق دالة بين متوسط الدرجة الكلية لممارسات المشاركة ومتوسط الدرجة الكلية لمهارات الفاعلية السياسية، وقد برزت الفروق في تنظيم بيئة العمل المدنية (بناء القدرات السياسية)، وجودة بيئة العمل النوعية (نمط الإنتاج وتنظيم العمل)، والنتائج السياسية (الطاعة والاحترام والولاء).

الأمر الذي يعني وجود عدم تجانس بين الأنشطة المزاولة ومهارات الفعالية السياسية. وكان لزامًا إجراء اختبارات بعدية لمعرفة ما النشاط المسؤول؟ واتضح أن النشاط الصناعي هو المسؤول عن عدم التجانس بين الأنشطة، خاصة العاملين في الورش الصناعية، ويدل ذلك على صحة طرح باتمان عن النتائج السياسية الموجهة داخل الصناعة الذي يمتد إلى المشاركة في التدابير السياسية، والخدمات المالية، والقوى العاملة الماهرة، والاستثمار الأجنبي، وحوافز التصدير عالميًا. وتتفق معها (Williams & Hurtz 2009) في أن الأنشطة الصناعية تبنى على ردود فعل المشاركة السابقة، ودعم البيئة الاجتماعية والتنظيمية المسبق.

مجمّل القول: كان هدف الدراسة اختبار مفاهيم باتمان لدمج الشباب في النظام الاجتماعي القائم، لتكون الأولى في فتح النوافذ للشباب الجيد المُجيد على خلاف الدراسات السابقة، والخروج بالاستنتاجات التالية:

- كشفت الدراسة أن "سنوات التكوين" إلى "سنوات التأثير" شروط للتوظيف، لتراجع الأمان في المؤسسات الاجتماعية القومية. لم أعالج الخصائص بوصفها متغيرات مستقلة وسياقات مثالية لنطلق يد "الدعوة للعمل". وصفها بعض المستجيبين: "أعطتني التجارب السيئة في النظام صورة سيئة للذات. إذ طُلب مني أن أصف نفسي من قبل، سأقول "أنا حزين [ليس اسمها الحقيقي] وقد حبست هذا مرات عديدة. ساعد العمل هنا، أنا أعيد بناء من أكون أنا حتى أتمكن من التحدث ولا أخاف من الناس. يمكنني مناقشة الأفكار وعدم الخوف على نفسي "... "لدي نظرة مختلفة تمامًا عن مجتمعي. قبل أن أفكر، ماذا يمكنني أن أفعل؟ لماذا يريد الكبار الاستماع إليّ؟ لكن العمل هنا أظهر لي أن الكبار على استعداد للاستماع، ويأخذك على محمل الجد. قبل أن أظن أنه لم يكن هناك شيء هنا سوى المدرسة والوظائف، لكنني الآن أكثر وعيًا سياسيًا بما يجري".

- بينت الدراسة تشابهًا بين عوامل الطلب والعرض مع عقود الهيمنة الوهمية للعمل. فما زالت حجابًا في "دورة حياة المواطن"، ومركب الترتيبات المعيشية،

مما يؤخر التغيير في الأبنية الداخلية: ترتفع مستوى الإعالة، وبتراجع عمل الجماعات المهنية (مدة التوظيف ودرجته) لتبقى طبقة مأجورة وتبرز الطبقة الوسطى - الاستقلال بوصفه أحد موارد تعبئتها- الساعية إلى مكانتها العادلة الصامتة في محيطها الاجتماعي بتواضع، تمنح الشباب الأضعف قوة المساومة، فكلما ارتفع عدد "المحرومين"، زاد التوظيف، والتغيير المؤسسي، والأشكال الإبداعية التطوعية، والاهتمامات السياسية في أوقات الفراغ.

- ما زالت القواعد الاجتماعية الحاكمة لمجالات الحياة، مثل الأجور، وحجم القطاع، والاستقرار السكني، والدخل الجيلي، ليبقى مكان العمل حكومة خاصة، بتعبير باتمان، تفتقد التفاعلات الديمقراطية، ويكون نوع الأجر مرتبطاً بالمزيد من القرارات الإدارية (الأجور الثابتة)، مما يقلل من نمط التكامل المهني (ساعات العمل)، وينخفض الإحساس بالفعالية الداخلية السياسية. وبالمثل، حجم الشركة، فالعمال في القطاعات الكبيرة مجهزون بقدرة المساومة عن القطاعات الصغيرة، وعلى طريقة "الهابيتوس"، ما زال الشباب يعتادون العيش، والتصرف، والواجبات تجاه عائلاتهم؛ مما قد يؤخر تغيير الأبنية الداخلية.

- أظهرت دراستنا استعداد الشباب في بناء تحالفات قوية "رأس المال الاجتماعي" للمشاركة المهنية. ولكن تظل ذخيرة المشاركة "فرق العمل" ضيقة ليستمر الاتصال الرسمي "الالتزام المفروض دون قصد"، وهنا برزت عوامل للتعبئة خارج مكان العمل؛ مثل: *العوامل العقلانية* كمدة الخبرة بالقطاع، نوعية الوظيفة، مزايا مكان العمل (الصناعي أو غير الصناعي)، وكذلك *العوامل البنائية*؛ مثل الإقامة، أو منطقة النشاط، إلى جانب *العوامل الثقافية* (تشنتت التعليم خاص أو حكومي). وهكذا صحت وجهة نظر باتمان حول توسيع مفهوم التعليم اعتماداً على سنواته لا طبيعة المؤهل حتى لا يكون أحد مخرجات السلبية للنظام السياسي، ويزيد الفائض في العمل أكثر من ميدانه.

- حصرت الدراسة ممارسات المشاركة وفرصها في المشاركة الإدارية، وممارسات المشاركة المستنيرة، وممارسة الاستشارة ضد مخاوف التغيير. وقد تغيرت هذه الممارسات، وأعدت تصميم بيئة العمل المدنية "غير القهرية"، وحوّلت سلوكيات الشباب في المهن اليومية صوب المسؤولية الاجتماعية؛ حيث الجدارة، والتكافؤ في العلاقات المدنية، وكذلك صوب الفعالية السياسية الداخلية؛ حيث رفاهية العمال، وتنويع الأهداف، وتعزيز الثقة، ورعاية الفئات المحرومة، وبناء القدرات السياسية، وضخ موارد المرونة، والحرية الغائبة، واحتواء المعارضة - احتياجات العامل والعمل. وأخيرًا، ركزت مهارة النتائج السياسية للتكامل الاجتماعي ضد الشرور الاجتماعية والسياسية في الطاعة والاحترام، والولاء والانتماء، وتعلم السلوكيات المتحضرة، والتوجه نحو الحكم الصالح. وتعهد النتائج الاستدلالية النتائج السياسية الأربع، مما يعني - عند باتمان - الإيمان بشراكة أعلى في الأنشطة، وتغيير النتائج الإنسانية للعمل في: ما نقول واللحظة الحالية، وتربية المواطن على تفضيل الحياة العامة.

- على الرغم من تركيز الدراسة على مكنون الفروق العمرية وإيمانها بأنها هوية جديدة، وأنها مرحلة لم تتلون بمنطق السلطة، فإن الفروق النوعية نادرة استدلالياً. وترجع باتمان هذا إلى تغير العقد الاجتماعي للعمل، والتحول من السلوكيات السياسية السهلة إلى السلوكيات الأكثر صعوبة عن العدالة والكفاءة التنظيمية. فقد تميز جيل المشاركة المؤجلة للنضج بالتعايش مع تلافيف السياق الاجتماعي والسياسي والتنظيمي، بشكل عضوي وشبكي، ومع أصحاب المصالح، والحلول الجزئية "أحرار في التجربة"، وليسوا موالين للوضع الراهن.

- أضافت الدراسة معنى جديدًا عن التداخل بين خبرة العمل المبكرة والمشاركة السياسية، حيث يدلل توظيف الشباب على التحرك نحو المشاركة الأكثر نضجًا حسب دراسة (Mortimer & Staff, 2004)؛ إذ تؤدي المشاركة -الجزئية والزائفة- إلى معرفة تآكل الأشكال الأخرى للتعبير، والموارد البشرية. وتشيد

مفهوماً يعادل مفهوم سنوات الانطباع (الهابيتوس الجيلي) تسمية لوصف التشابهات العائلية بين أفراد القطاع، ولتفسير المظالم الاجتماعية في الوحدات المدروسة. فقد ينشأ الجيل الحالي نتيجة التناقضات بين العمل والسياسة، في عالم غرسه الوعي وشكله بالتغيير السريع، وأوجب استعدادهم (باتمان) في التفاعل في الحقول المعقدة كمكان العمل. ويتطلب المفهوم مقارنة أجزاء من أرصدة هذا الجيل من رأس المال، وكيفية التمكين، والتركيز على خصائص الوظيفة لا محتواها، فلا نلوم جذور التنشئة الاجتماعية، ولا بيئة العمل، فكل جيل معنى بالمشاركة في سياق ظروفه، وإعادة تفسيرها، وإعادة تدوير رأس المال النفسي.

- استنبطت الدراسة أربعة طرازات من المقابلات وفقاً لجيدنز، بأن تأخذ المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية هذه الطرازات عند "اختيار" المسار المهني "للشباب، وهي (أ) درجة تحكم المستجيبين في القرار، (ب) القضايا الرقابية، و(ج) المستوى التنظيمي. يبدو الأول في المشاركة التنظيمية داخل القطاع الصناعي القائم على المهمة، على الرغم من هزالة الإنتاج، وعدم الرضا فإن المشاركة تتشابه مع بنائه. والثاني: المشاركة المهنية في القطاع الصناعي التجاري، وضعف النقابية، والصحة والسلامة، وزيادة ساعات العمل، والأجر غير المنتظم. الثالث: المشاركة الجزئية في قطاع البنوك، المعنية بالمظالم من ممثلي النقابات، ومبذوها ما دمت ناجحاً فعليك أن تقرر بنفسك، والأداء حسب المكافأة. والرابع: المشاركة الحماسية في المدارس والمستشفيات، لأن هناك امتعاضاً من البنى الرسمية، التي تتدخل في التخطيط والتطوير عبر رفع الشكاوى، وتعديل الدرجات والأوضاع المهنية، وأحياناً مدفوعاً من الإدارة، وقراراتها توافقية.

- كشفت التحليلات صحة فروض باتمان عن وجود فروق دالة بين نمطي المشاركة المؤجلة للنضج، والأكثر نضجاً ومهارات الفعالية السياسية. ونستنتج من الفرضيات أبعاداً ثلاثة للفعالية، وهي: البعد التقييمي أو المعياري (قيمة المشاركة

السياسية)، والبعد النفسي (الشعور بالفعالية الداخلية)، والبعد الإدراكي (المعرفة بعمل الأبنية السياسية القائمة). وتتفق هذه الأبعاد مع معالجة باتمان للقهرات عبر غرس معايير الفعالية المدنية، وكيفية إعمال السياسة، وتجنيذ ذوي الدخل المتوسط والمنخفض من قطاعات أخرى (Pateman, 2012: 14). مع ذلك يبقى القطاع الصناعي الأقوى في نظر باتمان، لأنه يحوي "الإرادة العامة للشعب"، و"النتائج العادلة والسوية للجميع"، و"التفاهات البعيدة عن النخبة الخاصة".

ومجمل القول: فإن هذه الأطروحة نتاج شغف شخصي بالعدالة، وخطواتي الأولى نحو من علموني قيمة العلوم الاجتماعية في خلق مجتمع أفضل، وأن تعمل الدولة المصرية بالتزاماتها السياسية Spillover نحو فكرة الأثار المجتمعية المتوازية Equal spillover، بتحويل مركب المهارات السياسية للشباب الجيد المجيد نحو الجمهورية الجديدة، وسيكون من المثير للدراسات المستقبلية أن تستكشف المزيد، وترجمتها إلى سلوكيات تشاركية مع عينات أكبر. أضافت الدراسة وزناً تجريبياً لباتمان جعلتني مع دريدا بوصفها وعدًا آتياً ولا يتعين علينا انتظارها، بل علينا أن نُفعلها في كل القطاعات. إذا كانت تكلفة تحسين مشاركة الشباب، هي وجود بعض الطائرات دون طيار، فأنا أؤكد أنها تكلفة تستحق الدفع.

المراجع

- (١) الجمعية العامة للأمم المتحدة، ٢٠١٢، دور التعاونيات في التنمية الاجتماعية، العدد ٦٨، جنيف.
- (٢) المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، ٢٠٢١.
- (٣) مكتب الاتصال النقابي بني سويف، ٢٠١٣.
- (٤) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (٢٠١٦)، تقريرُ التنمية الإنسانية العربية لعام 2016: الشبابُ في المنطقة العربية: آفاقُ التنمية الإنسانية في واقعٍ متغيّر.
- (5) Adman, P., (2008), Does Workplace Experience Enhance Political Participation? *Political Behavior*, 30 (1): 115–138.
- (6) Aitziber, A., et al., (2022), Employee Perceptions About Participation in Decision-Making in the COVID Era and Its Impact on the Psychological Outcomes, *Front. Psychol.*, 14 February.
- (7) Andrew F. Johnson, Katherine J. Roberto, (2018), Right versus left: , *Journal of Organizational Behavior*, vol 39, issue 8: 911-1043
- (8) Ayala, Louis J., (2000), Trained for democracy, *Political Research Quarterly*, 53(1): 99–115.
- (9) Bakker, T.P and de Vreese, C.H., (2011), Good News for the Future? *Communication Research*, Vol. 38(4), 451-470.
- (10) Barsoum ,G., (2017), Youth-focused active labour market programmers, *International Journal of Social Welfare*, 26: 168–176
- (11) Bendit, R., (2006), Youth Sociology and Comparative Analysis in the European Union Member States, *Papers: revista de sociologia*, [en línia], Núm. 79, p. 49-76.
- (12) Briggs, J., (2017), *Young People and Political Participation*, London: Palgrave Macmillan.
- (13) Bryman, A., et al., (2005), Employee perceptions of empowerment, *Employee Relations*, Vol. 27 No. 4, pp. 354-368.
- (14) Budd, J.W., et al., (2018), learning about democracy at work, *ILR Review*, 71(4), 956–985.

- (15) Cabrera, E., et al., (2001), Employee Participation in Europe, *Business Economics Series*, 2, Working Paper 01-6.
- (16) Carter, N., (2006), Political Participation and the Workplace, *British Journal of Politics and International Relations*, VOL 8, issue 3.
- (17) Coil III, J. H., & Rice, C. M., (2004), When off-duty conduct becomes off limits, *Employment Relations Today*, 31(3), 75–84.
- (18) Cotton, J. L., et al., (1988), Employee participation: Diverse forms and different outcomes, *Academy of Management Review*, 13(1), 8–22.
- (19) Daniel, A., & Reuben J., (2006), Bowling Young, *American Sociological Review*, Vol. 71 (June: 401–425)
- (20) D'Art, D., & Turner, T., (2007), Trade unions and political participation in the European Union: Still providing a democratic dividend? *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 103–126.
- (21) Dundon, T., & Rafferty, A., (2018), The (potential) demise of HRM? *Human Resource Management Journal*, 28(3), 377–391.
- (22) Forde, C., et al., (2006), It's the Taking Part that Counts? *Relations Industrielles*, 61(2), 296.
- (23) Furlong, A., et al., (2011), Changing times, changing perspectives: Reconciling 'transition' and 'cultural' perspectives on youth and young adulthood, *Journal of Sociology*, Volume 47(4): 355–370
- (24) Geurkink B, et al., (2020), Populist Attitudes, Political Trust, and External Political Efficacy, *Political Studies*, 68 (1): 247–267.
- (25) Goatcher, J, (2005), Carole Pateman and the nature of a participatory society, *Contemporary Politics*, 11(4), 217–234.
- (26) Godard, J., (2007), Is Good Work Good for Democracy? *British Journal of Industrial Relations*, Vol 45, Issue 4, Pages: 659-883
- (27) Gonzalez, M. C., (2010), Workers' direct participation at the workplace, *Journal of European Social Policy*, 20(2).
- (28) Haipeter, T., et al., Employee Representation in Multinational Companies, Switzerland: Palgrave Macmillan.

- (29) Harrison, A., (2013), Engagement ring: Building connections between employees, *Public relations tactics*, Vol. 20, Issue 5.
- (30) Hertel-Fernandez, A., (2017), American Employers as Political Machines, *The Journal of Politics*, 79(1), 105–117.
- (31) Hirsch, P. B., (2018), Trolls in the cafeteria: managing political speech in the workplace, *Journal of Business Strategy*, Vol. 39, No. 6.
- (32) Hurtz, G. M., & Williams, K. J., (2009), Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities, *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 635–653.
- (33) Ikeda, K., & Boase, J., (2010), Multiple Discussion Networks and Their Consequence for Political Participation, *Communication Research*, 38(5).
- (34) Jian, G., & Jeffres, L., (2008), Spanning the boundaries of work, *Communication Studies*, 59(1), 35–50.
- (35) Kim, J. (2021), "Democratic Spillover from Workplace into Politics, Lewin, D. and Gollan, P.J., (Ed.), *Advances in Industrial & Labor Relations*, Vol. 26), Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 145-176.
- (36) Kitschelt, H., and Rehm, P., (2014), Occupations as a Site of Political Preference Formation, *Comparative Political Studies*, 47 (12).
- (37) Knudsen H, et al., (2011), Work environment quality, *Work, Employment and Society*, 25(3): 379–396.
- (38) Krueger, B.S, (2006), A comparison of conventional and internet political mobilization, *American Politics Research*, 34(6): 759–776.
- (39) Knudsen, H., et al., (2013), Influence at work and the desire for more influence, *J. Ind. Relat.*, 55, 507–526.
- (40) Krasnopolskaya, I., et al., (2015), The Relationship between Corporate Volunteering and Employee Civic Engagement Outside the Workplace in Russia, *VOLUNTAS*, 27(2), 640–672.
- (41) Lamare, J. R., (2016), Union experience and worker policy: Legislative behavior in California, 1999–2012, *ILR review*, 69(1).

- (42) Lansbury, R., and Wailes, N., (2010), Employee Involvement and Direct *Participation*, Wilkinson, A., et al., *The oxford handbook of participation in Organizations*, N.y: Oxford University Press.
- (43) Lavelle, J., et al., (2010), Patterning employee voice in multinational companies, *human relations*, 63(3) 395–418.
- (44) Ledet, R., (2016), Studying the quality of democracy, *Education, Citizenship and Social Justice*, Vol. 11(1) 3–18
- (45) Lee, Young-joo & Brudney, Jeffrey L., (2015), Work-to-Society Spillover?, *Nonprofit Management & Leadership*, vol. 26, no. 1.
- (46) Lup, D., (2022), What makes an active citizen? *BJIR*, Vol 60, Iss 3.
- (47) Macdonald, F., & Charlesworth, S., (2018), failing to live up to the promise, *Australian Journal of Political Science*, 1–17
- (48) Marchington, M., (2015), The role of institutional and intermediary forces in shaping patterns of employee involvement and participation, *The International Journal of Human Resource Management*, 26(20),
- (49) Markey, R., et al., (2013), Influence at work and the desire for more influence, *Journal of Industrial Relations*, 55(4), 507–526.
- (50) Mellizo, P., et al., (2014), Workplace democracy in the lab, *Industrial Relations Journal*, 45: 4, 313–328
- (51) Melkonian-Hoover, R., (2008), Gendered Pathways to the Political, *Social Science Quarterly*, 89(2), 351–371.
- (52) Men, L. R., (2015), Employee Engagement in Relation to Employee–Organization Relationships, *Public Relations Journal*, 9(2).
- (53) Menendez, M., (2011), The determinants of workplace direct participation, *Work, Employment and Society*, 25(3) 397–416.
- (54) Mortimer, J. T., & Staff, J., (2004), Early work as a source of developmental discontinuity during the transition to adulthood, *Development and Psychopathology*, 16(4), 1047–1070.
- (55) Mutz, D. C., & Mondak, J. J., (2006), The Workplace as a Context for Cross-Cutting Political Discourse, *The Journal of Politics*, 68 (1),

- (56) Pateman, C., (2012), Participatory Democracy Revisited, *Perspectives on Politics*, 10(01), 7–19.
- (57) Pennington, N., & Winfrey, K., (2020), Engaging in Political Talk on Facebook: Investigating the Role of Interpersonal Goals and Cognitive Engagement, *Communication Studies*.
- (58) Piasna, A., et al., (2019), Job quality in European employment policy: one step forward, two steps back? *Transfer*, 25(2): 165-180.
- (59) Poutsma, E., et al., (2003), Employee participation in Europe, *Economic and industrial Democracy*, Vol 24, (1): 45-76.
- (60) Ryan, L., & Turner., (2021), Does work Socialisation matter? *Industrial Relations* ,52: 125–144
- (61) Santini, M., and Carvalho, H., (2019), The rise of participatory despotism, *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, Vol. 17 No. 4, pp. 422-437.
- (62) Schieman, S., et al., (2009), When Work Interferes with Life, *American Sociological Review*, 74(6): 966-988
- (63) Sears, D., and Brown, C., (2013), Childhood and adult political development, Huddy L, Sears. D, and Levy, JS. (eds) *The Oxford Handbook of Political Psychology*, ed. N.Y: Oxford University Press.
- (64) Skipper, M., et al., (2015), Organization of workplace learning, *Advances in Health Sciences Education*, 21(3), 677–694.
- (65) Sluiter, R., et al., (2020), Atypical Work, Worker Voice and Supervisor Responses, *Socio-Economic Review*, Epub ahead of print 1 May.
- (66) Sojourner, A., (2013), Do unions promote members' electoral office holding?, *ILR Review*, 66(2): 467–86.
- (67) Strauss, G., (2006), Worker Participation—Some Under-Considered Issues, *Industrial Relations*, Vol. 45, No. 4.: 778- 803.
- (68) Terriquez, V., (2015), Training Young Activists, *Sociological Perspectives*, Vol. 58(2) 223– 242.

- (69) Timming, A., & Summers, J., (2020), Is workplace democracy associated with wider pro-democracy affect? , *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 41(3) 709–726.
- (70) Velasquez, A., & LaRose, R., (2015), Youth collective activism through social media, *New Media & Society*, 17(6), 899–918.
- (71) Vissers, S., & Stolle, D., (2014), Spill-Over Effects between Facebook and On/Offline Political Participation? *Journal of Information Technology & Politics*, 11(3), 259–275.
- (72) Webster's Collegiate Dictionary, (1992), N.Y: Random House, Inc
- (73) Woodman, D., (2013), “Researching ‘Ordinary’ Young People in a Changing World, *Sociological Research Online*, 18 (1): 7.
- (74) Wu, S. J., and Paluck, E. L., (2020), Participatory practices at work, *Nat. Commun.*, 11, 1–8.
- (75) Zittel, T., and Fuchs, D., (2007) ,Participatory Democracy and Political Participation, London: Routledge.