

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Université Abou Bekr Belkaid
Tlemcen Algérie



جامعة أبي بكر بلقايد

تلمسان الجزائر

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

ثقافة الأجير الشاب واستراتيجيات تحقيق حاجاته

حالة المديرية الجهوية نفظال تلمسان

رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه - ل.م.د- تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية

تحت إشراف:

الأستاذ الدكتور محمد بشير

إعداد الطالبة:

بن مهرة ليندة لطيفة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. سعدي محمد
مشرفا ومقررا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بشير محمد
عضوا مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بشلاغم يحي
عضوا مناقشا	جامعة وهران	أستاذ محاضر (أ)	د. الزاوي مصطفى
عضوا مناقشا	جامعة وهران	أستاذ محاضر (أ)	د. مرضي مصطفى
عضوا مناقشا	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ محاضر (أ)	د. بلعربي منور

السنة الجامعية 2015/2014

كلمة شكر

بداية أحمد الله على توفيقه لي في انجاز هذا العمل اذ أتقدم بالشكر الجزيل الى المشرف الاستاذ الدكتور محمد بشير الذي لم ييخل علي بنصائحه و توجيهاته السديدة ،فكان لي خير العون و نعم الناصح الامين ،كما اتقدم بخالص التشكرات الى كل من زوجي بوريش محمد وزميلي بدرابي سفيان الذان ساعداني في انجاز هذه الرسالة العلمية.

مقدمة عامة

تمهيد:

يعد الشباب تاريخيا القوة المحركة للامم تتوقف عليه المشاريع العظيمة، لما يتميز به من سمات الارادة والحيوية و القدرة على انجاز المهام .

و تعتبر مرحلة الشباب المرحلة التي تتوقف عليها المراحل اللاحقة من حياة الانسان، و عليها يتأسس استقراره الاجتماعي، هذا ما يجعله يتميز بروح اندفاعية نحو المستقبل و الرغبة الشديدة في انجاز الاهداف المسطرة، وتحقيق الطموحات التي يسمو اليها.

وازداد الاهتمام بالشباب أكثر في مجتمعنا الجزائري، علاوة على وزنه الديمغرافي، إثر الهزة الاجتماعية التي عرفتها الجزائر، مع احداث اكتوبر 1988، والتي سمحت ببروز هذه الفئة في بعض الدراسات الاكاديمية و البحوث الجامعية، امثال كمال راريو في كتابه "الجزائر مع شبابها".

و تعد مسألة الشباب من المسائل المتشعبة ، ومدخل من مداخل التنمية البشرية وأهمها طرحاً من حيث حدثته، فهم أفراد صانعين للتنمية ومستفيدين منها ،من خلال إشباعها لحاجاتهم الأساسية والمتنامية ، فهي تعمل على إشراكهم في تنمية مؤهلاتهم ومواردهم حتى تسمح لهم بالشعور بوجودهم وتعزيز ثقتهم بنفسهم.

وتعتبر هذه الفئة من الفئات الحساسة في المجتمع التي تحتاج إلى عناية خاصة ،لكونها ظاهرة اجتماعية معاصرة فرضتها الاوضاع و المعطيات الاجتماعية الاقتصادية ، السياسية، و الثقافية للجزائر ، و تتباين عن باقي الفئات الاخرى بسبب تنوع و اختلاف التكوين الاجتماعي لها و كذا بسبب المسارات المختلفة التي سلكها هؤلاء خلال فترة اللااستقرار التي عرفتها الجزائر.

خصوصية المرحلة العمرية هؤلاء الشباب بما تحمله من متغيرات وديناميكية في جوانب الشخصية ، الطباع والسلوك، التنامي الكبير لتكنولوجيات الإعلام و الاتصال أدت بهم إلى بناء طموحات عديدة، والتطلع بشغف إلى كل ما هو جديد.

فالإسهام في تلبية حاجاتهم يزيد من فرص الاستفادة من طاقاتهم المنتجة، أما التهميش و انعدام العدالة فتعد أسباباً لتعدد وتعقد الظواهر السلبية المتعلقة بهم. و لذا فكل التحولات في طرق عيشتهم و أساليب تفكيرهم و أنماط سلوكهم تعكس ما هو تقليدي تارة و ما هو حديث تارة اخرى على صعيد العلاقات الاجتماعية أو الثقافية و القيم السائدة.

ومن بين مظاهر التفاعل بين الشباب ومؤسسات المجتمع الشغل أو العمل، فهو عالم يبحث فيه الشباب عن تواجدهم ويعتبرونه ملجأ لتحقيق حاجاتهم.

أولاً: الدراسات السابقة

من بين أهم الدراسات التي اعتمدنا عليها نجد: "الشباب الجزائري: بين قيم جماعوية وطموحات إجتماعوية"¹. وهي دراسة للباحث عبد القادر لقجع ألقيت في الملتقى الدولي المتعدد التخصصات "المدينة والهامشية لدى الشباب" بسكيكدة أيام 21-22 ماي 2007.

يعالج الباحث في هذه الورقة من خلال دراسة ميدانية إشكالية علاقة الشباب الجزائري مع مختلف المؤسسات في المجتمع وهذا من خلال أنماط التفكير السائدة والمهيمنة لديهم ، وذلك في ظل مفارقة (Paradoxe) تتمثل في تحسن نسبي في شروط الحياة ، وسرعة الحراك الاجتماعي وتحسن

¹LAKJAA (A) "la jeunesse Algérienne entre valeurs communautaires et aspirations sociétaires" Colloque Internationale Pluridisciplinaire: Ville et marginalité chez les jeunes, Skikda les 21-22 mai 2007 (Organisé par l'Université Mentouri de Constantine, l'Université du 20 Aout 1955 de Skikda et l'Université Paris X Nanterre.

أو نمو في المستوى الدراسي، هذا من جهة ، لكن في المقابل بروز أو تنامي ظواهر مرضية كالضغوط النفسية الاضطرابات الصحية والنفسية (المخدرات، الانتحار....) و من خلال تحقيق ميداني بمدينة وهران على عينة تتكون من 496 شاب، حاول البحث في العلاقة بين الشباب الجزائري والعائلة، الدين، الدراسة، العمل، الجمعيات، ووقت الفراغ.

ولعل أهم نتيجة توصل إليها الباحث هي أنه هناك علاقة لا نقاش فيها بين الشباب ومؤسستي العائلة و الدين، لكن هناك إشكالية في عملية التحديث بمختلف مظاهرها (التصنيع، التحضر، التمدن...) وهذا ما أدى إلى أزمة في التنشئة الاجتماعية وإعادة التنشئة الاجتماعية.

-دراسة جابي عبد الناصر حول الشباب و العمل الصناعي في الجزائر²، حيث يسعى الى دراسة علاقة الشباب بالعمل الصناعي، تحديدا من خلال التجربة الجزائرية في ميدان التصنيع خلال فترة السبعينات و الثمانينات و معرفة هذه الممارسات الاجتماعية الخاصة التي قد تميز العامل الشاب معرفة للطبقة العاملة، والمصنع والعلاقات الاجتماعية التي ظهرت في القطاع الصناعي.

واهم ما تناولته الدراسة هو التأثيرات التي تعاضمت أكثر في غياب الحوار مع الجيل الكبير من العمال الذي يملك رؤية مختلفة عن تلك التي يملكها العامل الشاب، فالعامل الكبير في السن يبدو وكأنه غير معني بالوضع العالي ولا يطمح في الاستفادة من فترة الازدهار الاقتصادي التي عرفتها الجزائر مثل العامل الشاب، وكأنه قد حقق كل طموحاته في ماضيه على عكس العامل الشاب الذي يرفض واقعه مكانة العامل المعطاة له في المجتمع الجديد ويطمح لمستقبل ليراه صعب المنال.

² جابي عبد الناصر، الشباب و العمل الصناعي في الجزائر ، دفاثر مركز بحوث الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية، العدد 26 الثلاثي الثاني، 1991، ص 195-214 .

- دراسة حول مقدمات لسوسيولوجيا الشباب للدكتور المنجي الزيدي ، التي تستعرض بعض المفاهيم الاساسية المستخدمة غالبا في الدراسات و البحوث العلمية و تتناول موضوع الشباب و قضاياها،اذ تدرج في اطار سوسيولوجي يسعى الى التخصص في دراسة هذه الفئة الاجتماعية المهمة³.

تسعى هذه الدراسة الى مقارنة بعض الجوانب المفهومية من وجهة نظر سوسيولوجية بتركيزها على مفاهيم أساسية هي البلوغ و المراهقة و الجيل ، و تتجه في نفس اتجاه المقاربة السوسيولوجية التي تعتبر ان السن نتاج اجتماعي يتطور عبر التاريخ و يتخذ اشكالا متنوعة حسب الحالات الاجتماعية.

وقد خلصت الدراسة الى ان الشباب كواقع اجتماعي يحدده المجتمع بجيل يضم فئات متقاربة في السن و مختلفة من حيث الجنس و الانتماء الاجتماعي .

- الفضاء الاجتماعي كجهاز تحليل الشرط الشبابي في الجزائر لمحمد صايب ميزات⁴، باحث سوسيولوجي بمركز الابحاث في الاقتصاد التطبيقي للتنمية (CREAD) الذي اقترح رؤية مبنية أساسا على القراءة السوسيولوجية للشباب في الجزائر بتحديد مفهوم الشباب الجزائري سمحت له هذه الدراسة بتطوير مفاهيم متعددة مثل الشباب كظاهرة اجتماعية الشباب كقوة اجتماعية ، الشباب كأنتاج ثقافي ، الشباب كفئة عمرية و محاولته تحديد مجتمع الشباب الجزائري، ما اتاح لي من خلال اطلاعي على هذه الدراسة الوصول الى فكرة مفادها أن تنشئة الشباب مشروطة بميكلة الفضاء الاجتماعي ، ما يعني ان الفضاء الحضري ينتج عنه اسلوب حياة و نمط سلوك متميز خاص بالشباب فقط.

³د.المنجي الزيدي، مقدمات لسوسيولوجيا الشباب، عالم الفكر، العدد الثالث، المجلد الثلاثون، يناير/ مارس، 2002 ص 27-54.

⁴MUSETTE .Mohmed Saib, l'espace social comme instrument d'analyse de la condition juvénile en Algérie, les cahiers du CREAD, jeunesse et société, N° 26-2^{eme} trimestre, 1991, p 25-47.

- دراسة اخرى لمحمد واعلي موترفي تحت عنوان : بعض خصائص الشبيبة الجزائرية⁵، باحث سوسيوولوجي في مركز الابحاث في الاقتصاد التطبيقي للتنمية (CREAD) عالج موضوع الشبيبة الذي يطرح اشكال في تحديد مفهوما و تضمنت قراءة سوسيوولوجية لبعض خصائصها من خلال بعض المؤشرات مثل التربية ، الوضعية الفردية (الشغل البطالة) والحالة العائلية . لنا من هذه الدراسة انه تم امانة اللثام عن طموحات و امال الشباب ، البحث عن التكوين المهني مثلا، و رفضهم لاطار العمل الرسمي و تفضيلهم للممارسات الاقتصادية كالعامل في السرية المضاربة ، المهن الصغيرة ، يطلق بالعمل غير الرسمي .

- دراسة اخرى بعنوان الجزائر و شبيبتها ، التهميش الاجتماعي الاضطراب الثقافي لكمال راربو الذي يعتبر ان الشباب ليس مجموعة من افراد متجانسة في فضاء حيادي بدون صراعات و اختلافات اجتماعية.⁶

ارتكزت مقارنته التحليلية على تحقيق ميداني للشباب الحضري في الجزائر و التي ادرجت في الجزء الاول ، تحليل العلاقات بين السلطة ، الدولة الجزائرية و أجيال الشباب ، علاقات تعتمد على فرض نموذج ثقافي في مقابل السيورة التاريخية المستمرة للشبيبة في المجتمع . المقاربة التاريخية المتبنية من طرف هذا الباحث في دراسته افرزت أن الشباب هو ظاهرة معاصرة و هي رهان السلطة في نفس الوقت . اما الجزء الثاني عالج تأطير الدولة للشباب من خلال المدرسة و النشاطات التي تشغل بها الشباب ، البطالة ، المخدرات ، الانحراف هي كلها وضعيات خطيرة يعيشها شباب اليوم .

⁵ MOUTERFI Mohand Ouali, quelques caractéristiques de la jeunesse Algérienne, les cahiers du CREAD, jeunesse et société, N° 26-2^{eme} trimestre, 1991, p 49-62.

⁶ RARBO. Kamel, l'Algérie et sa jeunesse, marginalisation sociale et désarroi culturel, Editions l'Harmattan 5-7, rue de l'école polytechnique, Paris.

والجزء الأخير من الدراسة تمثل في التمثلات الثقافية و المرجعيات و الهويات ، الثقافية اللغوية و الدينية و كذا التنشئة الاجتماعية المحلية للشباب .

ما لاحظته في هذه الدراسة انها قد قامت بتقديم بعض المعطيات حول الممارسات الثقافية والترفيهية التي تؤكد بجدية بروز خلل و اضطراب ثقافي لدى الشباب الجزائري .

- و دراسة بعنوان "استراتيجيات الشباب حيال التشكيل الهوياتي في المجتمع الجزائري"⁷ عالجت على ضوءها الباحثة نوال حمادوش موضوع تحليل آثار التغير في المنظومة القيمية الهوياتية و التي لا يمكنها إلا أن تتعلق بصورة أو بأخرى بمختلف صور اللاراتياح و التبعية الثقافية في المجتمع الجزائري .

ذلك بالانطلاق من كون أنه إذا وجد ميدان قادر على تجسيد مختلف الأوجه الرمزية و الفعلية ذات الطبيعة السوسولوجية للتغير الاجتماعي ، فسيكون على الأغلب الميدان الهوياتي . وأرادت من خلال هذا المقال محاولة الاجابة على التساؤلات التالية: كيف تحددت ولا تزال تتحدد الهوية في المجتمع الجزائري، و ماهي بالخصوص الاستراتيجيات الهوياتية المطورة من خلال الشريحة الشبانية في مواجهة هذه التحديات .

- و في الاخير دراسة مفهوم الشباب و عملية بناء الرباط الاجتماعي: عناصر للنقاش مع محاولة بناء نمطية للشباب في المجتمع الجزائري للدكتور رشيد حمدوش⁸ ، و التي تعد مساهمة علمية تعالج مفهوم الشباب في المجتمع الجزائري المعاصر و مسألة الرباط الاجتماعي فيه ، محاولا بذلك توضيح ان مفهوم الشباب مرتبط ايضا بمفهوم اخر لا يقل عنه اهمية الا و هو مفهوم الجيل . و قد اكد

⁷ نوال حمادوش ، استراتيجيات الشباب حيال التشكيل الهوياتي في المجتمع الجزائري، مجلة العلوم الاجتماعية العدد 15 جويلية 2012، جامعة سطيف .

⁸ رشيد حمدوش ، مفهوم الشباب و عملية بناء الرباط الاجتماعي :عناصر للنقاش مع محاولة بناء نمطية للشباب في المجتمع الجزائري المعاصر، مجلة علوم الانسان و المجتمع ، العدد 05 مارس ، 2013.ص 221-247.

في محاولته البحثية طرح اشكال تتمثل في: هل حقيقة مفهوم الشباب مجرد كلمة على حد تعبير بورديو؟

و هل يجوز التفكير في مجتمع بدون أعمار، كما انه حاول من خلالها دراسة عملية نسج العلاقات الاجتماعية عند فئة الشباب و بناء نمطية للشباب الجزائري.

أهم ما يميز كل هذه الدراسات و البحوث التي ذكرت سلفا هو تطرقها لواقع الشباب و التحديات التي تواجههم و تواجه طموحاتهم، محاولة التعرف على تصوراتهم و على كثير من القضايا التي تمهمهم الا انها لم ترق الى مستوى تطوير حقل علمي سوسيولوجي بمفاهيم و نظريات خاصة بجيل الشباب الجديد الذي يتميز أكثر باحتكاكه بالعالم الخارجي و أكثر مهارة و تحكم في الوسائل العصرية مما نمى لديه تطلعات و احتياجات نوعية على خلاف آبائه و أجداده، في ظل التحولات و التغيرات المحلية السريعة و العميقة المتمثلة في التحول الريفي، الحضري و التحول نحو اقتصاد السوق و تداعياته على ميادين الحياة، يضاف الى ذلك التحولات العالمية و العولمة و ما تركته من اثار عن حياته بصفة مباشرة و غير مباشرة فكيف عساه يواجه هذا الواقع الجديد و بأي استراتيجية و آلية؟

هذه الفئة ولا سيما الأجراء منها، هي بحاجة ماسة الى دراسات تتناول الاستراتيجيات و الميكانيزمات التي يتبعونها في سبيل تحقيق تلك الطموحات المتنامية و المتمثلة في تحقيق النجاح و كذا المسالك المهنية التي يتبعها الشباب الاجير و يفضلها و ما لديه من استعدادات من اجل انتهاز الفرص و تحقيق الحاجات الانية و تنظر الى مشكلات الشباب من زاوية العلاقة التفاعلية بين ثلاثة ابعاد اساسية هي: المرجعيات التربوية و الاحتياجات الاجتماعية المتزايدة و الموارد الشبابية في علاقتها بالتغيرات و التحولات التي تطرأ على المجتمع.

ثانيا: الإشكالية

ينتمي الشباب الاجير في اصله الاجتماعي الى مجتمع له ثقافته الخاصة التي قد تشعب بها عبر مراحل حياته الاولى حيث تشكل هذه الفئة الشريحة الاكثر حساسية على المستوى الاجتماعي من

حيث وضعها ، مسارها و مصيرها المهني في المؤسسة. و تتبع قيم هؤلاء الشباب من قيم المجتمع التي تعتبر من اهم المحددات للسلوك الاجتماعي للأفراد، الذي ما هو الا نتيجة لتراكم مجموعة من الافكار و المعارف و الخبرات التي تساعد هؤلاء على فهم و ادراك ما يدور حولهم.

ولقد تعددت الاطروحات و المقاربات في مختلف ميادين العلوم الإنسانية والاجتماعية و لا سيما الحقل الثقافي السوسولوجي و الانثربولوجي، نذكر منها المقاربة الثقافية التي تعالج الظاهرة من الداخل وفي العمق .

لا يمكن تحقيق التنمية من خلال تطبيق وصفات تنموية جاهزة، او الأخذ بمبدأ المقايسة او المماثلة و المشابهة بتقليد نماذج تنموية معينة ، حققت ، بشكل من الاشكال ، نوعا من التقدم و الازدهار.

فلكل مجتمع خصوصياته الثقافية، و موارده الاقتصادية الخاصة به، كما تتشابه، في التنمية، المعطيات المادية و المعنوية، و تتداخل فيها العوامل الاقتصادية و الدينية. لذا ينبغي مراعاة مجموعة من الخصائص التي يمتاز بها مجتمع معين، و تقديرها استراتيجيا أثناء الاخذ بسبل التنمية ، و العمل بألياتها التنفيذية، فلا يمكن استيراد نظريات تنموية جاهزة، بغية تطبيقها بشكل الي على مجتمعات مختلفة، تتنافى خصوصياتها الحضارية و الثقافية مع مبادئ تلك النظريات و التصورات جملة و تفصيلا.

إن بروز الشباب كفئة اجتماعية مستقلة رهين بنشوء ثقافة خاصة بهذه الفئة الاجتماعية ، مما يجعل مفهوم الثقافة الشبابية عنصرا اساسيا في تعريف فئة الشباب ككل فثقافة الشباب في عناصرها و بنيتها ليست ساكنة بل ديناميكية، و هي تؤثر في سلوك الشباب و تتأثر به⁹.

⁹ شبكة النبا المعلوماتية " ثقافة الشباب ، ثقافة الأجيال " 2010/11/23، الساعة، 11:45، ص2.

(www.annaba.org/ubanews/65/330/htm)

وهو ما يشير اليه ايضا الكثير من الباحثين في علم الاجتماع مثل فيليب ديريارن وألان توران عندما يؤكدان على اهمية المقاربة " الثقافية " L'approche Culturaliste و دورها في نشأة مفهوم الشباب كموضوع خاص للدراسات السوسيولوجية ويقلص من اهمية المقاربات الاحصائية القائمة على تعريف الشباب على اساس الانتماء او غيرها. من أهم رواد هذه الاخيرة " روجيه باستد" الذي درس علم الاجتماع و الانتروبولوجيا و إنطلق من فكرة أنه لا يمكن دراسة الوضع الثقافي بمعزل عن الوضع الاجتماعي و فليب ديرري بارن الذي قدم إسهامات علمية في مجال المقاربة الثقافية في دراسة المنظمات و تطرق الى كيف يمكن للعادات و التقاليد الوطنية أن تؤثر في تسيير المؤسسة.

و سليمان مظهر الذي قدم تعريفا للثقافة التقليدية على انها " عجز الاشخاص و الشبكات العلاقاتية و الجماعات على التحكم في وسائل معيشتهم و تنظيم مصيرهم حسب اهوائهم و حاجاتهم و طموحاتهم".

و يظهر هذا العجز حتى و ان اقبل الاشخاص على التحديد فهم معاكسون في تحقيق ذلك نظرا لثقل تلك الثقافة ، الثقافة المتميزة ببعدين متمثلين في انتهاز الفرص و المساواة بين الناس¹⁰ . يشير البعد الاول الى تحقيق الافراد المصالح الانية بوسائل مختلفة مهما كانت طبيعتها مع الابتعاد عن كل اشكال الحداثة في ممارساتهم اليومية . اما البعد الثاني فيشير الى منطق المساواتية الذي يساوي بين الافراد مهما كانت اختلافاتهم .

و توصل الى فكرة مفادها ان النظام الاجتماعي التقليدي و نظام الحكم اتفقا على تخريب المحيط الخارجي المادي و الاجتماعي بهدف استمرارية كل واحد منهما و عدم مشاركتها السلطة من خلال بروز قيم مواطنة هادفة الى التغيير .

¹⁰ د. سليمان مظهر، علم النفس الاجتماعي ، نظرية المواجهة النفسية الاجتماعية مصدر المجاهدة ، دار النشر ثالة ، الابيار ، الجزائر 2010 ، ص 41.

وهي نفسها المقاربة التي تبنيها في دراستنا لموضوع ثقافة الشباب الاجير في المؤسسة . وموقفنا من كل هذا يتمثل في محاولة دراسة الشباب الأجير من أجل فهم ومعرفة الإستراتيجيات المتبناة من قبلهم لضمان بقائهم وتحقيق مختلف حاجاتهم، ضمن نسق نشاطاتهم المختلفة في ظل ما ينتجه التفاعل بين العملية التحولية بواسطة المؤسسات بهدف تغيير ادوارهم من حيث الابتعاد عن القيم الثقافية و اكتسابهم للقيم الثقافية العصرية ، خاصة في حضم البرامج و الاليات التي تضعها الدولة الجزائرية للشباب كبرامج الدعم الاجتماعي و الادماج المهني في المؤسسات و ذلك بغية ابعادهم من شبح البطالة و غرس لديهم ثقافة الابداع و الانجاز، فسلوكات هؤلاء الشباب داخل المنظمة ليست اجابة الية للوضعية المهنية التي يعيشونها داخل المنظمة و انما هو فعل واع نابع من اختياراتهم.

وعلى ضوء كل ما سبق يمكن صياغة التساؤل التالي: الى اي درجة يمكن ان يعتمد الشاب الاجير على المرجعية الثقافية المحلية في تحقيق حاجاته؟

ثالثا: الفرضيات:

ان التكلم عن الشباب و كيفية تحقيق احتياجاته يجعلنا نفترض بأن هذه الاخيرة تلعب دورا مهما في تبنيه لاستراتيجيات مصدرها الوحيد التنشئة الاجتماعية ومرجعيتها الثقافة السائدة في البيئة التي ينتمي اليها هؤلاء تساهم في تلبية رغباتهم و احتياجاتهم الضرورية ما يسمح بضمان استمراريتهم و يحقق اهدافهم ، اذ يغلب عليها طابع الانانية و انتهاز الفرص ، و عليه يمكننا صياغة فرضية البحث على النحو التالي :

- ❖ يتبنى الشباب الأجير استراتيجيات ذات مرجعية ثقافية محلية من أجل ضمان بقائه و استمراره داخل المؤسسة.
- ❖ تعد حاجات البقاء و الأمن و الانتماء أهم أهداف الشباب الأجير.
- ❖ يغلب طابع الانانية و انتهاز الفرص على الشباب الاجير الجزائري في تحقيق حاجاته.

رابعاً: المفاهيم الاجرائية:

الثقافة التقليدية:

تتركب الثقافة التقليدية من سلسلة التجارب الاجتماعية التي يعيشها الاشخاص و الجماعات في محيط عدواني حر التصرف .

و تتميز هذه التجارب الاجتماعية بالخطر و عدم الامن و عدم الاستقرار وعدم التحكم في وسائل المعيشة¹¹.

تشكل من مجموعة من التجارب الاجتماعية التي يعيشها الافراد في المجتمع والتي تواجهه و ترفض أي تحديد أو تطور اجتماعي. حيث يستجيبون لها بصفة تلقائية لاشعورية.

اذ تمثل هذه التجارب الاجتماعية في عدم القدرة على تلبية رغباتهم حاجاتهم وفق تقلبات المحيط الخارجي.

الثقافة التنظيمية:

هي مجموعة القيم و العادات و المعايير و المعتقدات و الافتراضات المشتركة التي تحكم الطريقة التي يفكر بها اعضاء المنظمة و طريقة اتخاذ القرارات و اسلوب تعاملهم مع المتغيرات البيئية و كيفية تعاملهم مع المعلومات و الاستفادة منها لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة¹².

هي منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة والفلسفة التي تحكم سياساتها اتجاه العمال و الطريقة التي يتم بها انجاز المهام والافتراضات و المعتقدات التي يتشارك في الالتفاف حولها أعضاء التنظيم و تعني مجموعة القيم المبادئ المشتركة بين العاملين والتي توجه سلوكهم بطريقة معينة في بيئة العمل و هي مجموعة القيم و المعتقدات و المفاهيم و طرق التفكير المشتركة بين أفراد المنظمة

¹¹ د. سليمان مظهر، علم النفس الاجتماعي "نظرية المواجهة النفسية الاجتماعية" مصدر الجاهة ،الايار الجزائر، السنة 2010، ص 43.

¹² مصطفى محمد ابو بكر ، الموارد البشرية ، مدخل تحقيق الميزة التنافسية ، الاسكندرية الدار الجامعية ، 2007، ص 76.

و التي قد تكون غير مكتوبة يتم الشعور بها و يشارك كل فرد في تكوينها و يتم تعليمها للأفراد الجدد في المنظمة.

الاستراتيجيات:

ان كلمة الاستراتيجية ذات الاصل اليوناني (Stratos- Agos) ومنشأ عسكري فهي مركبة من كلمتين: Stratos وتعني الجيش و Agos وتعني فن القيادة و هي بذلك تعني فن قيادة الجيش. يعرف درويكر Drucker الاستراتيجية بانها تحليل الموقف الحاضر و تغييره اذا تطلب الامر، و يدخل في ذلك تحديد ماهية و مقدار الموارد¹³.

و يعرف شاندرل الاستراتيجية بانها تحديد الاهداف طويلة المدى ، و تخصيص الموارد لتحقيقه الاهداف¹⁴.

حسب ميشال كروزيه هي تلك الأفعال المتناسكة و المترابطة للسلوكات التي يتبناها الفاعل خاصة به و توجه هذه الاستراتيجيات حسب نوعية الرهانات و الأهداف، و عليه فيمكن أن نقول أن تصورات الفاعلين لتحقيق أهدافهم عبر هامش الحرية ومدى تحكمهم في منطقة الشك ضمن عقلانية محدودة هي التي تدفعهم إلى تطوير عدة استراتيجيات في ظل العلاقات غير المتكافئة وضمن نسق علائقي يحرك هذه الاستراتيجيات وهو ما يسمى بنسق الفعل الملموس، ففي التنظيمات غير الرسمية تنتج ألعاب و رهانات بين الفاعلين على شكل علاقات المصلحة و التنافر والصراع... الخ، و كل هذا في ظل ضبط اجتماعي في إطار النسق.

اذا هي تلك الاهداف و الغايات التي يرسمها الشباب لنفسه النابعة من ادراكه للواقع و قدراته الخاصة ، اما بالنسبة للأليات فهي تلك الوسائل التي يوظفها و المسالك التي يتبعها من اجل بلوغ تلك الاهداف.

¹³ كاظم نزار الركابي ، الادارة الاستراتيجية: العولمة و المنافسة ، دار وا تل للنشر، عمان 2004 ، ص 25 .

¹⁴ عايدة سيد خطاب ، الادارة الاستراتيجية ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، 1997 ، ص 13.

الحاجات الانسانية:

الحاجات هي الرغبة الكامنة في نفسية العامل للعمل وهي الموجه الرئيسي لسلوك الفرد العامل لتحقيق أهدافه و الدوافع تمثل عوامل هامة تتفاعل مع قدرات الفرد لتؤثر على سلوكه وأدائه في العمل.

ينبغي ان نفهم بان حاجات الانسان ليست كلها ذات طبيعة مادية، فنحن بحاجة للغذاء ولكن بمعنى مختلف، نحن بحاجة كذلك الى اقتراننا كمتعاونين و كشركاء جنسيين يعترف روسو بذلك.¹⁵

إذن هي مختلف الرغبات التي تدفع الفاعلين إلى تبني استراتيجيات مختلفة لأجل إشباعها ويتفق الكثير من علماء النفس الاجتماعي على أن تصنيف الحاجات الإنسانية يكون بين الحاجات الأولية (الغذاء ، السكن ، الأمن) والحاجات الثانوية (الانتماء الاجتماعي، التقدير و الاحترام) ومن بينهم Maslow, Herzberg, A. McIllland....الخ.

الأمن الاجتماعي:

يبدو أن الأمن كمفهوم مركب من كلمتي: الأولى: أمن والثانية: اجتماعي، والأمن لغويا: "الطمأنينة-السلام-الوثوق، ويقال: الأمن هو الوثائق المطمئن"¹⁶، وأبرز معاني الأمن بالمفهوم العام هو ما ورد في القاموس العالمي الجديد بأنه: «التحرر من الخطر، ويعني التحرر من الخوف والقلق، وعدم اليقين أو الشك أو الثقة أو الضمان والحماية ضد التقلبات المختلفة وأهمها الاقتصادية... أما الثانية فتشير إلى مجتمع سياسي¹⁷ وعلى ذلك فإن الأمن الاجتماعي يشير ضمنيا إلى تحرر المجتمع من كل ما سبق.

¹⁵ بورديو و ف. بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع الطبعة الاولى، 1986، ص 259 .

¹⁶ غالب: كنز اللغة العربية، مكتبة لبنان، ط1، 2003 .

¹⁷ حمد سيد فهمي: الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، 2002- ص233.

أما الأمن الاجتماعي كمصطلح ضمن مصطلحات العلوم الاجتماعية فهو: «يستخدم للدلالة على مجموعة متنوعة من أنساق دعم الدخل، وفي المملكة المتحدة يعطي الأمن الاجتماعي معاش التقاعد والمرض وتعويض الإصابة والأمومة، كما يشمل المزايا الأخرى مثل تعويض العجز وتعويض البطالة والمزايا الإضافية وتعويض الطفل، وتعويض دخل الأسرة¹⁸. إذا فهو يشمل كل النواحي الحياتية التي تم الانسان، فهو يشمل الاكتفاء المعيشي و الاقتصادي و الاستقرار فلا يشعر الانسان بالحاجة.

الشباب:

يعرف قاموس لاروس الصغير (Petit Larousse) حيث انه يركز اكثر على الخصائص التي تميز هذه المرحلة، فكون الشخص شابا معناه "التمتع بمجموعة من الخصائص الفيزيائية "الجسمية" غير متوفرة عند غيره من الاشخاص المتسبين لمراحل عمرية اخرى، او هي كما يضيف نفس القاموس "مرحلة تطور و نمو لحالة او خاصية الاشياء الناشئة او المقامة "المؤسسة" حيث و التي تبلغ بعد كمالها او تمامها"¹⁹.

و نجد بعض الباحثين أمثال بورديو يعتبر الشباب مجرد كلمة تحمل معاني إديولوجية²⁰. في حين يرى البعض الاخر امثال م. ميد ان الشباب يشكل لنفسه "عالما" وواقعا بسلوكه الخاصة، بثقافته، خطاب هو "وعيه"²¹ اذا فهو واقع اجتماعي يحدده المجتمع لجيل يضم فئات متقاربة في

¹⁸ ميشيل مان: موسوعة العلوم الاجتماعية، ترجمة: عادل مختار الهواري وسعيد عبد العزيز مصلوح، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999.

¹⁹Petit Larousse Illustré, 1991, p 545.

²⁰Bourdieu, P, " La jeunesse n'est qu'un mot". Question de sociologie, Paris, 1984, p p 143 - 154 .

²¹Mead, M, "Le fosse des gèneration .Les nouvelles relation entre les gèneration dans les années 1970-1971, p 79.

السن و مختلفة من حيث الجنس و الانتماء الاجتماعي ، تشترك في كونها تمر بمؤسسات التنشئة و بمرحلة اعداد او انتظار للدخول الى الحياة الاجتماعية .

انتهاز الفرص:

ان انتهاز الفرص لدى الشباب يتمثل في الحصول على ما يبتغيه بدون جهد و بدون مراعاة اي شرط اجتماعي من اجل تحقيق حاجاتهم و اهدافهم.

الأناية:

الإنسان الأناني يعاني من عدم الاتزان، يهتم بنفسه بشكل مُطلق أو مُبالغ فيه، بحيث يركز على مصلحته و رغباته الخاصة دون أي اعتبار لمصلحة الآخرين والمجتمع. الأناية هي شكل من اشكال الفردانية التي ترفض المرجعية الجماعية حيث تجعل الفرد يكتفي بوحده و بفردانيته، و يظن نفسه هو وحده الموجود، مُحدد في كل شيء، في تصرفاته مع نفسه ومع الآخرين، ، يظن نفسه هو الوحيد القادر على توجيه الآخرين.

خامسا: منهج وتقنيات الدراسة

تفرض طبيعة الموضوع و الاشكالية المطروحة في هذا البحث تبني منهجية علم الاجتماع الديناميكي بهدف ابراز المستجدات التي تبتكر و المتمثلة في الافعال و الممارسات الاجتماعية الجديدة في المؤسسة الصناعية حين تتفاعل بل تتزواج الثقافتان مع بعضهما البعض . اذن تبيننا هذه المنهجية كما حددها "جورج بلاندي" في ميدان الانتروبولوجيا من الابحاث التي دارت جلها حول المجتمعات المتخلفة و "ألان توران" في الميدان السوسولوجي بخصوص المجتمعات المتطورة²².

فهذه الاخيرة تبحث بصفة جوهرية في التغيرات و الحركات الاجتماعية في جانبها المستقبلي توظف هذه المقاربة مفهوم الانساق الاجتماعية، لها طابع مؤقت. بمعنى انها تتميز بالطابع اللامتناهي

²² بشير محمد، الثقافة و التسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، 2007، ص 15 .

لاي تنسيق اجتماعي.و ذلك يعني انها نتاج لممارسات سابقة ستتحوّل من خلال ممارسات مستقبلية تفرض تحديد الديناميكيات الداخلية و الخارجية .بمعنى اخر يتساؤل علم الاجتماع الديناميكي اساسا حول كيفية تطور النظام الاجتماعي و الثقافي²³ كما تم الاستعانة في الدراسة الميدانية، التي تهدف من خلالها إلى التحقق من المعطيات النظرية المتعلقة بالإجابة على الاشكالية العامة للبحث بأداة الاستمارة.

سادسا: أهداف الدراسة وأهميتها

مما لا شك فيه أن أي دراسة علمية تسعى في نهاية الأمر إلى تحقيق أهداف محددة سواء كانت أهداف نظرية لمحاولة فهم أو تفسير ظاهرة إجتماعية أو كانت أهداف تطبيقية كمحاولة إيجاد حلول لمشكلات ميدانية ترتبط بتطبيقات معينة أو اجراءات محددة، و عليه فإن دراستنا هذه تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- فهم السلوك الإنساني في المنظمة انطلاقا من متغير الحاجات الإنسانية من جهة و المرجعيات الثقافية من جهة أخرى، حيث أننا نتطلع إلى محاولة ادراج ظاهرة الحاجات الإنسانية لدى الشباب الأجير ضمن حقل التنمية البشرية من خلال تحليل سوسيولوجي و حتى سوسيو-أنثروبولوجي، و كذا مدى تحقيق حاجاته الانسانية داخل المؤسسة.
- التعرف على حاجات الشباب الأجير في حقل العمل وذلك ضمن الديناميكية والحراك الاجتماعيين الذي تعرفه هذه الفئة في العشريتين الأخيرتين.
- التعرف على تأثير الثقافة المحلية على إحتياجات الشباب في المنظمة.
- الرغبة في التقرب اكثر من المؤسسة و التعرف على مدى تحقيق الشباب حاجاته الانسانية التي يطمح لها.

²³ نفس المرجع السابق، ص 16 .

سابعاً: أسباب اختيار الموضوع:

من القضايا التي لا تقبل الجدل في مجال البحوث العلمية أن اختيار الباحث لموضوع بحثه و دراسته لا يخضع على وجه الاطلاق لأي ضرب من ضروب الصدفة أو التلقائية أو العفوية بقدر ما يكون وثيق الصلة بظروف الباحث ذاته و ظروف المجتمع و حاجاته المتعددة و المتجددة. فقد يكون لاختيار الموضوع دوافع ترتبط مباشرة بميول و دوافع الباحث ذاته كما قد تعود مبررات الاختيار إلى شروط موضوعية تتجاوز المبررات الشخصية و الذاتية له لكن الأكد أن وقوع الاختيار على دراسة مشكلة ما يتأثر بمدى شعور الباحث بها، أو بمدى انشغاله بها إلى درجة الاحساس بوجود الدافع الداخلي القوي لتناول هذه المشكلة بالدراسة و البحث الميداني و كلما كان ضغط و إلحاح المشكلة على الباحث قويا ، كلما ازداد حماسه لسبر أغوارها و فهم حثياتها فالاختيار لا ينبع من فراغ.

حيث تعتبر الأحداث الأخيرة على المستوى المحلي و الإقليمي و حتى الدولي و التي أعادت طرح موضوع الفئة الشبابية من جديد من بين الأسباب التي جعلتنا نهتم بدراسة هذا الموضوع، فالشباب و في مختلف مجالات الحياة هم فئة مهمة و مؤثرة و فيما يخص ميدان العمل فسبب اختياره يرجع بالدرجة الأولى للاهتمام الشخصي بهذه الظاهرة بالخصوص على مستوى البحث الأكاديمي حيث سبق و قمنا بدراسة على مستوى الماستر حول موضوع حاجات الشباب في العمل غير الرسمي و مع الاهتمامات الدولة بهذه الفئة و محاولة دمجها في العمل الرسمي مؤخرا زاد من إهتمامي و تعلقني بالموضوع.

ثامناً: محاور البحث

مما لا شك فيه أن أي دراسة علمية تتطلب من الباحث تنظيم دراسته بطريقة منهجية واضحة المعالم مترابطة الأجزاء، وهو ما تمنا في هذه الدراسة ، حيث قمنا بتوزيع مضامين البحث على عدة فصول موزعة على قسمين، أحدهما مخصص للجانب النظري من الدراسة والآخر مخصص للجانب الميداني التطبيقي ، كما جرت العادة في مثل هذه الدراسات. وضمن هذا السياق فقد رأينا

أن نقسم الدراسة الراهنة إلى مقدمة عامة و أربع فصول حيث تحتوي مقدمة عامة الجانب النظري و التصوري للدراسة و تعرضنا فيه لتمهيد ،دراسات السابقة، المشكلة البحثية و فروضها ثم تحديد مفاهيم الدراسة، الأسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، و توضيح الأسلوب الفني المتبع في الدراسة، أما الفصول فهي موزعة على النحو التالي:

الفصل الأول تناولنا فيه المداخل النظرية ذات العلاقة بموضوع الدراسة الراهنة، حيث حددنا مفهوم للثقافة.

أما الفصل الثاني فشمّل كل ما له علاقة بموضوع ثقافة الشباب الأجير و كذا الأجر. و الفصل الثالث فيحتوي على موضوع التنمية البشرية و استراتيجية تحقيق الحاجات الانسانية حيث حاولنا إبراز أهم النظريات التي إهتمت بالحاجات.

الفصل الرابع: تمثلات العمل

الفصل الخامس: الاجراءات المنهجية للدراسة.

الفصل السادس: يتضمن ثقافة الشباب الاجير و حاجة البقاء و الاستمرار.

الفصل السابع: يشير الى الحاجات الاجتماعية و تحقيق المصالح الانية.

الفصل الثامن: يعالج الانانية و انتهاز الفرص في تحقيق الحاجات.

الفصل التاسع: مناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الأول

مفهوم الثقافة

تمهيد:

تعد المؤسسة بنية يتفاعل فيها الأفراد ويتبادلون الأفكار والآراء والخبرات، والفرد بإنضمامه إليها لن يتجرد من قيمه واتجاهاته، وإنما يحملها إليها، كما أنه لن يجد تلك المؤسسة مجرد كيان مهيكّل وفارغ، وإنما يشتركون في مجموعة من العادات والقيم والمعايير التنظيمية التي توجّه سلوكياتهم وتفكيرهم وتطبعهم بطابعها المتميز.

وكلما تعمقنا في هذا الاتجاه، نجد أن لكل مؤسسة عوامل خاصة بها. فليس هناك قواعد أو طرق عامة تسمح بالوصول إلى الامتياز ومنه إلى النجاح، وإنما لكل مؤسسة محيط، مهنة، طموحات خاصة بها ومن ثمّ إرث متقاسم يتجسد في ثقافة المؤسسة.

1- الثقافة:

إن الثقافة لوحدها من المفاهيم الأكثر تعقيدا في مجال العلوم الانسانية والاجتماعية رغم انها الأكثر تداولاً كموضوع للبحث و الدراسة من طرف تخصصات عدة ، فالعالمان الانثروبولوجيان الامريكانيان كلوكهون و كروير²⁴ قد قاما بإحصاء و فحص في منتصف القرن الماضي بما يزيد عن مائة و ستين تعريفاً، صاغها علماء الانثروبولوجيا للثقافة لم يجدا من بينها تعريفاً شاملاً و مانعاً لهذا المفهوم و نظراً لتعدد هذه التعاريف قاما هذين العالمين بتصنيفهما الى ستة أصناف²⁵:

- تعاريف وصفية: ويتضمن هذا النوع من التعاريف عنصري الثقافة المادية وغير المادية وتنظر للثقافة من زاوية المظاهر التي تشكلها.
- تعاريف تاريخية: وهذه التعاريف تنظر للثقافة على أنها إرث تاريخي تورثه الأجيال اللاحقة من الأجيال السابقة ويتضمن هذا الإرث الجوانب الفكرية والاجتماعية من عادات وقيم وتقاليد، والجوانب المادية من صنائع و بضائع و تكنولوجيا.
- تعاريف نفسية: هذا النوع من التعاريف يركز على الجوانب السلوكية كالتعليم والعادة التي تمكن الفرد بصفته كذلك أن يتكيف مع البيئة الخارجي
- تعاريف معيارية: ويشتمل هذا الصنف على التعاريف التي تهتم بالمعايير والقيم التي تميز مجموعة بشرية عن مجموعة أخرى.
- تعاريف بنيوية: وهي التعاريف التي تنظر للثقافة على أنساق و بنيات تتكون من مكونات فرعية أو جزئية.
- تعاريف تطورية: وهي التعاريف التي تركز على الجانب التراكمي التطوري للثقافة الإنسانية.

²⁴ محمد السويدي ، مفاهيم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الدار التونسية للنشر ط 1، تونس 1991، ص 44.

²⁵ نفس المرجع، ص 43 - 45.

هذه التصنيفات الستة التي أعطيت للثقافة تسمح لنا ان نحدد نوعين من التعاريف الاولى تدخل ضمن منظور علم الأنثروبولوجيا و الاخرى تدخل ضمن تعاريف علم الاجتماع.

التعاريف الأنثروبولوجية:

كما هو معلوم أن الأنثروبولوجيا نظريا هي دراسة الإنسان ،وهي علم الإنسان بصفة عامة لكنها عمليا اهتمت بدراسة المجتمعات البشرية على أساس وظائفها ،تاريخها و الفروق الموجودة بينها للوصول إلى صيغ ونماذج تفسيرية لتطور المجتمعات البشرية ولذا كان اهتمامها بالمجتمعات والأقوام البدائية من حيث قيمها وعاداتها وظروفها المعاشية... الخ وبالتالي إن التعاريف التي قدمت من طرف الباحثين وعلماء هذا التخصص العلمي لا تخرج عن هذا النطاق.

تعريف مالينفسكي: B.Malinowski

يعتبر مالينفسكي من أبرز علماء الأنثروبولوجيا الذين أسهموا في تحليل وتعميق هذا المفهوم بحيث يرى أن الثقافة تشتمل على الحرف الموروثة والسلع و العمليات التكنولوجية والأفكار والعادات والقيم... أو أن الثقافة «هي الكل المتكامل الذي يشتمل قيما تشتمل على سلع المستهلكين ،المواثيق التي تتعاهد عليه الجماعات المختلفة والأفكار والحرف الإنسانية والمعتقدات والأعراف»²⁶.

نلاحظ من هذا التعريف أنه قسم الثقافة إلى قسمين منها جانب مادي يتمثل في البضائع و السلع ، و جانب معنوي يتمثل في العادات و القيم التي ورثها الإنسان من سابقه.

²⁶ نفس المرجع السابق ،ص50.

أما تعريف رالف لينتون R.Linton للثقافة «هي ذلك المجموع الكلي للأفكار و الاستجابات العاطفية المشروطة ونماذج السلوك المتعود عليه الذي اكتسبه أعضاء المجتمع من خلال التوجيه والمحاكاة الذي يشتركون فيه بدرجة كبيرة أو قليلة»²⁷.

نلاحظ أن هذا التعريف اهتم فقط بالجوانب غير المادية للثقافة من أفكار و استجابات وسلوكيات.. الخ و الذي حصل عليها الفرد عن طريق التنشئة الإجتماعية و التعليم، أما أشهر تعريف و الأكثر تداول عند العامة والخاصة هو التعريف الذي ظهر في سنة 1871 والذي صاغه العالم الأنثروبولوجي الإنكليزي إدوارد تايلور Edward Taylor في كتابه الثقافة البدائية «إن الثقافة أو الحضارة بالمعنى اللاتنوغرافي الواسع هي ذلك الكل المعقد أو المركب الذي يشمل المعارف والمعتقدات و الفن و القانون والأخلاق وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان من حيث هو عضو في المجتمع» و يتفق كثير من الباحثين المهتمين بالثقافة أنه تعريف شامل لمناحي عديدة مما أكسبه الاستمرارية كما يقول د. محمد السويدي ويشتمل على خمسة عناصر وهي:

ربط الثقافة بالمجتمع: بحيث لا يمكن اكتسابها و الحصول عليها إلا إذا كان الفرد عضو في مجتمع أو جماعة معينة أما أنه في نفس الوقت ميز بين الثقافة من جهة و المجتمع من جهة ثانية، لكن لهم وجود متلازم.

الثقافة و العقيدة: نلاحظ كذلك من التعريف السابق أنه أضاف مكونات جديدة للثقافة وهي المعتقد وبهذه الميزة فرق بين المجتمعات الإنسانية و غير الإنسانية التي لا تتضمن ثقافتها عقائد كالمجتمع الحيواني.

²⁷مصطفى الباهي، القيم و تأثيرها على عمال المؤسسة، دراسة ميدانية (...). رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 1995-1996، ص7.

الكل المركب : إن تعريف تايلور ينظر كذلك للثقافة على أنها بناء مركب من مكونات جزئية أو فرعية لكن في نطاق الكل المنسجم.

إن الثقافة تكتسب: وهذا يعني أن الثقافة محصلة حدث وهي محصلة عمل ونشاط فلكي تكتسب شيئا عليك أنتبذل نوعا من الجهد.

إن الثقافة تتضمن الأخلاق: يعني أن الثقافة تهتم بالقيم. بمعنى أن النسق الثقافي يتمتع بنوع من التقدير والاحترام والتقدير حسب الحالات والظروف والمواضيع.

لكن حسب اعتقادنا أن الشمولية التي يتميز بها هذا التعريف لا يعتبر على أنه هناك نقلة نوعية فيما يتعلق بتحديد مفهوم الثقافة بل آل ما هنالك أنه استطاع أن يعطي أو يصوغ جميع العناصر التي تضمنتها التعاريف السابقة له والتعاريف المعاصرة له أي أنه تعريف مركب.

كما أن هذه التعاريف في مجملها تعاريف ستاتيكية تصور الثقافة على أنها إرث اجتماعي توارثه جيل عن جيل أو أنها بقايا تميز أقوام ومجتمعات عن بعضها البعض ويقول طاهر لبيب في هذا الصدد « بصفة عامة أصبح نقد الأنثروبولوجيا موضوعا، بل موقفا كلاسيكيا ألحقت منها أعمال كثيرة بالأعمال الأنتوغرافية والأنتروبولوجية..... وانتقدت كذلك أهم التيارات فيها على أنها سكونية الرؤية والمنهج لا تفسر السيرورة التاريخية وبالتالي عاجزة عن تفسير التغير الاجتماعي»²⁸ وبالتالي لا نجد تعريفا واحداً من هذه التعاريف ينظر للثقافة نظرة ديناميكية مرتبطة بالسيرورة التاريخية في صراع الإنسان الدائم بالجمال المكاني الذي يعيش فيه ويصبح بذلك مبدع ومنتج للثقافة و ليس فقط مندمج و منفعل بثقافة الأجيال السابقة.

²⁸ طاهر لبيب، سوسيولوجيا الثقافة، دار محمد علي المحامي، الطبعة الخامسة، صفاقس تونس، ص 161.

➤ التعاريفالسيولوجية:

إن علماء الاجتماع وخاصة الرواد منهم لم يهتموا بموضوع الثقافة بصورة مباشرة، لكن اهتموا بها من خلال دراستهم للمجتمع رغم ذلك قدموا لنا تعاريف عديدة لهذا المفهوم نقدم منها مايلي:

➤ تعريف ألفريد فيبر Alfred Weber :

وهو الأخ الأصغر لماكس فيبر وصاحب مدرسة خاصة به في علم الاجتماع الثقافي قد ميز بين المجتمع والحضارة والثقافة، فالحضارة بالنسبة إليه تشتمل على المعرفة الوضعية والعلم و التكنولوجيا والتي تتكون من معلومات يمكن تمريرها من جيل إلى جيل وتمثل بدرجة عالية من الدقة والضبط، أما الثقافة بالنسبة إليه «هي أشكال روحية تقوم على العواطف، وتتضمن قيم، معايير، عادات، أفكار وانطباعات لا يمكن القول عنها بأنها صحيحة أو غير صحيحة وذلك لمرورتها و نسبيتها واختلافها من مجتمع إلى آخر ومنفرد إلى آخر ومن فترة زمنية إلى أخرى»²⁹.

و يرى كذلك أن الثقافة كظاهرة روحية إبداعية أو أنها المجموعة الحية في البنية الاجتماعية أما الحضارة هي ظاهرة عقلية من نتاج الإنسان للسيطرة على الوسط الطبيعي والثقافي باستخدام الذكاء والعلم والصناعة.

نلاحظ من هذا التصور لمفهوم الثقافة أنه هناك تطور واضح وجوهري مقارنة بالتعاريف السابقة و هذا التطور نوجزه في النقاط التالية:

1. هناك تميز بين المجتمع، والثقافة، والحضارة.
2. أن الثقافة لم تعد فقط تلك الأنماط العقلية و السلوكية التي يتبعها الإنسان من أجل العيش و التكيف الاجتماعي مع المجموعة التي ينتمي إليها هي قدرة إبداعية كذلك.

²⁹ محمد السويدي، علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته، المرجع سبق ذكره، ص 54.

- كما أن الحضارة بالمفهوم الذي أعطاها إياها لم تعد مجرد موروثات لأساليب وأدوات وتقنيات معينة بل هي القدرة العقلية على إنتاج وسائل السيطرة والتأثير في المحيط الطبيعي من أجل تغييره بما يشبع حاجاته ويُلبي رغباته المتزايدة والديناميكية، إذ لم تعد الثقافة تشير فقط إلى استدماج Intériorisation الأنماط والأساليب الموروثة للتكيف مع الطبيعة .
- كما أن هذا التعريف يختلف عن التعاريف الأنثروبولوجية في كونه أدخل المحيط الطبيعي كعنصر من عناصر السيرورة الثقافية.

تعريف غي روشر: **Guy Rocher**

إن تعريف غي روشر للثقافة يشبه في صياغته وتكوينه الطريقة التي اعتمدها أ. تايلور أي أنه استعمل عملية تحليل وتركيب لعدد من التعاريف السابقة لمفهوم الثقافة وشكّلها في التعريف التالي: «الثقافة هي مجموعة مترابطة من أساليب التفكير و الإحساس والعمل ذات التشكيل المتباين والتي تتعلمها وتشتتر كفيها جماعة من الأشخاص مما يعطيها صفة الجماعة الخاصة والنوعية»³⁰

نلاحظ أن التعريف يماثل تعريف دوركايم للظاهرة الاجتماعية، وأنه من حيث العناصر والمكونات التي يحتوي عليها نجد أنه رجع بنا إلى تعاريف الثقافة التي وضعتها المدرسة الأنثروبولوجية والثقافة بهذا المعنى هي أداة يكمن دورها في إعطاء الأفراد المنتمين تحت لوائها طرق التصرف والعيش مع بعضهم البعض كمجموعة بشرية نوعية وخاصة أي غياب كلي للمحيط الطبيعي ودور الإنسان فيه.

³⁰Guy Rocher, Introduction à la sociologie générale, Tome1, l'action sociale, Bibliotheque Quebecoise, 2012 ,paris,P88.

تعريف بتريم سوروكين: P.Sorokin³¹

فقد عرف الثقافة « بأنها مجموع كل شيء يخلقه أو يعدله النشاط الشعوري أو اللاشعوري لإثنين أو أكثر من الأفراد المتفاعلين مع بعضهم أو الذين يؤثر أحدهم في تحديد سلوك الآخرين». نلاحظ أن هذا التعريف لم ينظر للثقافة من زاوية الإرث الإجتماعي بل نظر لها من زاوية ديناميكية لكونها:

❖ وليدة النشاط والخلق والإبداع في تفاعل الإنسان مع محيطه،

❖ وليدة العلاقة الإجتماعية والتفاعلية لفردين أو أكثر .

إن ما يمكن أن نأخذه من هذا التعريف كيف لنشاط اللاشعور و غير واعى يؤمن لعلاقة تفاعلين لفردين أو أكثر؟

تعريف الثقافة من منظور مالك بن نبي:

يعتبر مالك بن نبي من المفكرين الإجتماعيين القليلين الذين كرسوا جهودهم الفكرية لدراسة و تحليل هذا المفهوم و له إسهامات كبيرة و قيمة في هذا المجال إذ يعرف الثقافة في كتابه مشكلة الثقافة « هي مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الإجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته لتصبح لاشعوريا تلك العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه فهي على هذا الأساس المحيط الذي شكل فيه الفرد طباعه وشخصيته و يستطرد قائلاً (...و حين تتكون ثقافة مجتمع ما بهذا الشكل فإنها تخلق تاريخه حيث تولد العلاقة بين الثقافة والتاريخ وليس ثمة تاريخ بلا ثقافة، فإن الشعب الذي يفقد ثقافته يفقد حتما تاريخ هو يقول كذلك في كتابه مشكلة الأفكار

³¹ محمد السويدي، علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته، المرجع سبق ذكره، ص 64.

في العالم الإسلامي " إن الثقافة هيا لطريقة التي يعتمدها الفرد والإنسان في شغل الزمان وملاً المكان³²

نلاحظ من المفهوم الذي أعطاه مالك بن نبي للثقافة جعل منها عملية تاريخية مستمرة لا تربط الفرد فقط بحاضره وماضيه و إنما بمصيره ومستقبله بما تمده في إرادة وقدرة على الفعل والتأثير في المكان من أجل صناعة الزمان أي صناعة تاريخه بالفرد، و بهذا المعنى لم يعد مجرد موضوع للثقافة منفعلاً بها يستمد منها طرق التفكير و العمل للتكيف مع محيطه الإجتماعي بل عليه أن يستمد منها القدرة على التأثير والفعل من تحقيق التغيير والتقدم فالثقافة بهذا المعنى كذلك لم تعد مادة للإستغلال و إنما وسيلة و أداة تمكن الفرد والمجتمع في صناعة المستقبل الذي يتضمن كذلك إنتاج للثقافة والحضارة .

فالثقافة الفاعلة الصانعة المنتجة الحية هي التي يكون أفرادها غير خاضعين لسيطرة قيم و معتقدات أفكار الماضي بل التي يكون أفرادها يعيشون حالة توازن مستمر وديناميكي بين عالم الأفكار و عالم الأشياء وعالم الأشخاص فقطع التوازن بين العوامل الثلاثة هذه يؤدي إما إلى هيمنة الأفكار و يصبح عالمه الثقافي تحكمه الأخلاقيات والمثاليات والأفكار الغيبية والميتافيزيقية إما إلى هيمنة الأشياء يصبح الفرد يعيش تحت سيطرة المادة و الأشياء وما يسميه بعض علماء الإجتماع بالنشوء Chosification أو يهيمن عليه عالم الأشخاص يصبح الفرد و الخطوة أو الكريزما التي يتمتع بها هذا الشخص هي كل عالمه الثقافي الذي يستمد منه أفكاره وقيمه ومعتقداته وحتى سلوكاته اليومية.

³²مالك بن نبي، مشكلة الأفكار في العالم الإسلامي، ترجمة بسام بركة وأحمد شعيبو. دارالفكر، دمشق، ط 1، 1992ص

A.Touraine: مفهوم الثقافة عند آلان توران

نجد عند عالم الإجتماعي المعاصر الفرنسي آلان توران نفس التوجه الذي ذهب إليه مالك بن نبي لمفهوم الثقافة بحيث لا يرى فيها بأنها بنية ثقافية تتمثل جزئياتها في الأفكار والمعتقدات والقيم، يستدجها الفرد ثم يعيد انتاجها بل الثقافة بالنسبة إليه فهي حركة تاريخية ومستمرة أو ما يسمى بالتاريخانية Historicité التي لها ثلاثة مكونات أساسية وهي:

✓ أسلوب المعرفة: Mode de connaissance

و يقصد الطريقة التي تمكن الفرد أو المجتمعات الفاعلين Les acteurs قراءة واقعهم وعالمهم الطبيعي وتكوين صورة و فكرة عليه أي الطريقة التي يحددون ويتعرفون بها على عالمهم الخارجي بواسطة المعرفة ويتعرفون على علاقتهم الإجتماعية والطبيعية.

✓ نمط التراكم وسيرورة التراكم: processus d'accumulation³³

ويقصد بها الوسائل والطرق والمناهج التي يضعها أو يحددها المجتمع أو الفرد فيه من اجل تحديد توجهاته الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية أي الطرق و المناهج التي يصيغها الفاعل التاريخي في رسم و اختيار التوجهات الاقتصادية و تنظم السلطة و الحكم و التنظيم الاجتماعي و ذلك انطلاقا من الصورة التي كونها على العالم الطبيعي بواسطة أسلوب المعرفة.

1-1 النموذج الثقافي: Le Modèle culturel

ويشتمل على التصور الذي اختاره المجتمع من تمثيلات و قيم Representations و أفكار و معايير في تفاعله مع هذا الواقع و تشمل مستوى القدرة على الخلق أو الطريقة التي فهم بها المجتمع قدرته على الفعل و الانجاز.

فعندما نقارن مفهوم الثقافة بالمنظور الأنثروبولوجي و مفهوم الثقافة بالمنظور السوسولوجي نلاحظ أنه هناك قفزة نوعية فلم تعد تنظر للثقافة على أنها مجرد طائفة منظمة من الاستجابات

³³ Alain Touraine, pour la sociologie, Edition du seuil, Paris , 1974, P 94.95.96.

المكتسبة يتميز بها مجتمع معين دون غيره كما يقول رالف لينتون R.Lintone³⁴ بل هي قدرة على التأثير والفعل من أجل أنتاجها كذلك كما أن الثقافة ليس عبارة عن بناء من المعتقدات و القيم و المعايير يخضع لها الإنسان و تحدد سلوكاته أزاء الآخرين و لا يمكن أن يتجاوزها بل هي قيمة نهائية في مجمل و المكونات العقائدية والفكرية و المادية التي يفهم بها الفاعل سواء كان أفراد أو جماعة عالمه الطبيعي و الاجتماعي و الامكانيات التي يضعها و يسخرها كوسائل من أجل التأثير في هذا العالم حتى يحقق التقدم و التنمية أي من أجل ملاءة الزمان و المكان بالعمل و الفعل كما يرى مالك بن نبي و ألان توران كذلك.

و لكي نفهم الآن العلاقة بين الفعل الاجتماعي و الثقافي سنعمد في ذلك على التمييز الذي وضعه براءة رالف لينتون R.Lintone بين الفرد و المجتمع و الثقافة نظرا لتداخل كبير بينهما و لكثرة الخلط لدى الباحثين و لهذا يقول « أن كل كلمة من هذه الكلمات الثلاث تمثل اسما لكيان مختلف كما أن لكل منها خصائصه المميزة، و دوره الخاص به في الصورة الديناميكية التي تتكون من الكلمات الثلاث»³⁵

1. فالمجتمع هو مجموعة منظمة من الأفراد أي هناك تشكل بنائي للأفراد المتواجدين في كيانات و أشكال نوعية و خاصة تفوق وجودهم الفردي.
2. الفرد هو كائن له القدرة على الشعور و التقدير و الفعل بذاته.
3. الثقافة كما يعرفها هو، و كما رأينا سابقا هي مجمل الاستجابات و ردود الأفعال المكتسبة التي يتميز بها مجتمع معين عن غيره.

ففي الحقيقة عندما نتكلم على الفعل الاجتماعي فأنا نتكلم على نقطة التقاء لكل هذه المكونات الثلاثة نتكلم على الفرد ككائن حي يقوم بالفعل انطلاقا من الشعور و ادراك للواقع و

³⁴ محمد السويدي، علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته، المرجع سبق ذكره، ص32.

³⁵ المرجع السابق، ص64.

نتكلم على المجتمع كإطار للفعل و العلاقة التفاعلية بين الأفراد الذين يشكلونه و نتكلم على الثقافة كون أنها تمد الفرد الفاعل الاجتماعي بالعوامل التالية:

1. بالطرق و الوسائل التي تمكنه من اشباع حاجاته البيولوجية و النفسية و الاقتصادية و الاجتماعية.

2. طرق التعامل مع الوسط الطبيعي بواسطة اكتشافه و استغلاله للوسائل التكنولوجية بفاعلية حتى يستطيع أن يؤثر في الطبيعة، يحقق رغباته و يشبع حاجاته.

3. تمده بالقيم و المعايير، التكيف مع الوسط الاجتماعي و التفاعل معه حتى يبقى المجتمع، مجتمع و ليس مجرد مجموعة من الأفراد.

4. تعطي الثقافة للفاعل القدرة و الكفاءة على الفعل و التصرف في المواقف المستجدة و غير مألوفة أي تمده طريقة التعامل معها التي تعطي له ميزة خاصة عن الأفراد الآخرين و المجتمعات الأخرى.

5. تعطي الثقافة للفاعل القدرة على الخلق و الابداع بدرجات متفاوتة.

6. تعطي الثقافة للفاعل او الفرد القدرة على فهم الأشياء المحيطة به سواء المتعلقة بالطبيعة كالزلازل و الأمطار... الخ، و المتعلقة بالمجتمع.

7. تعطي الثقافة للأفراد اليات التماسك و النزاع و الصراع أي اليات التفاعل الاجتماعي التي تحدد اتجاهاته و نظرتة للبناء الاجتماعي و التنظيم الاجتماعي او الاقتصادي القائم و تحدد نظرتة كذلك لدوره التاريخي.

8. تمد الثقافة للأفراد طرق الاتصال و التواصل و الرموز المشتركة.

فالثقافة بهذا المعنى إطار يستمد منه الفاعل الاجتماعي معرفته و دوره الاجتماعي و التاريخي تعتبر موجهها لسلوكاته و افعاله مما يجعلها متناغمة مع توقعات الفاعلين الآخرين المنتمين لنفس الثقافة الخاصة او الكلية.

1- 2 النسق الفرعي للثقافة:

+ كيف تطور الاهتمام بهذا النسق؟:

كانت كل التصورات والنظريات التطبيقية تعتقد سابقا بأن المنظمة وليدة تكنولوجيايتها ثم تغيرت هذه النظرة فيما بعد إلى اعتبار أن البنية التنظيمية من تقسيم للعمل وتوزيع للسلطات والمسؤوليات هي المحددة للسلوكات و الأفعال داخل المنظمة ، ثم انتقل هذا التصور في السبعينيات على اعتبار أن الإستراتيجية أو المنهجية الإستراتيجية Modélisation هي التي تتحكم في القرارات التسييرية و السلوكات الفردية لدرجة مؤلفي كتاب³⁶ Le manager à l'écoute du sociologue يقولان عن كتابهما " لو ظهر في السبعينيات لقدمنا فيه المنظمة على أنها نسق كلي يتكون من ثلاث أنساق فرعية فقط ،وهي النسق الفرعي التقني ،النسق الفرعي للهيكل التنظيمي والنسق الفرعي للأهداف." فهذا يعني أن النسق الفرعي للثقافة حديث العهد بالفكر التنظيمي وليس بالمنظمة لأن تأثير الثقافة على المنظمة كان موجود حتى ولم تكن هذه الأخيرة موضوع للبحث و التحليل من طرف المختصين ،فكيف تطور الاهتمام بهذا النسق الفرعي داخل المنظمة؟ . و ما معنى أن للمنظمة ثقافة؟ و ماهو مضمونها؟ و ماهي وظائفها؟ فالإجابة على هذه الأسئلة وغيرها سيؤدي بنا في النهاية إلى فهم هذا النسق الفرعي وعلاقته بالأنساق الفرعية الأخرى . كان قبل بداية الثمانينيات مباشرة يعتقد أن القرارات التسييرية والسلوكات الفردية والجماعية داخل المنظمة تحددها وتوجهها القرارات الإستراتيجية التي تتبناها الهيئة المديرة في المنظمة كإجابة منها على تقلبات وتعقيدات البيئة المحيطة فهذه المقاربة الإستراتيجية كانت تتكون من مرحلتين متتاليتين وهما:

³⁶ Pierre MORIN et Eric DELAVALEE, Le Manager à L'écoute du Sociologue, Ed Organisation, Paris, 2000 , P16.

المرحلة الأولى:

وهي مرحلة تشكيل أو بناء القرار الإستراتيجي و الذي كان من مهام الهيئة المديرة والذي يتضمن الخطوات الثلاث التالية³⁷ :

- تحديد و تشخيص الفرص و العوائق التي هي موجودة في البيئة المحيطة بالمؤسسة.

- تقييم مواطن القوى و الضعف للمؤسسة أو للمنظمة.

- أخذ القرار الإستراتيجي الذي يأخذ بعين الاعتبار القيم الشخصية للهيئة المقررة والتي بيدها القرار.

المرحلة الثانية:

وهي مرحلة تطبيق هذا القرار الإستراتيجي المختار وذلك على مستوى جميع هياكل المنظمة، وعلى جميع السلوكات والعمليات التنظيمية والتسييرية أي أن القرار الإستراتيجي هذا يصبح محدد لشكل البنية التنظيمية وموجه لجميع السلوكات الفردية والجماعية، وعلى أساسه يتم تبين الطرق والمناهج التنظيمية و التسييرية.

فهذا النمط التفكيري كان مسيطرا حتى على الأوساط العلمية والجامعية والمدارس المتخصصة في علوم التسيير في الولايات المتحدة الأمريكية وخاصة في Harvard school busines

لكن في بداية الثمانينات بدأ هذا الاعتقاد الفكري تلاشى تحت ضغط الأزمة الإقتصادية العالمية واحتدام المنافسة بين المؤسسات الأمريكية و اليابانية وبدأ عدد كبير من المؤسسات الأمريكية العملاقة خاصة تعترف صراحة بأن أحسن تشكيلا ستراتيجي الذي يمكن أن تقوم به المؤسسة لا يضمن لها دائما النتائج المرجوة على مستوى القاعدة أو على مستوى التطبيق هذا يعني

³⁷Marc Boshe, «Corporate culture», La culture sans histoire, Revue Française de gestion n° 47-48 Octobre / Novembre ,1984 , p29 .

أن هذا الشكل يكمن في المرحلة الثانية المتمثلة في تطبيق الإستراتيجية المختارة وليس في بناءها أي أنه هناك علاقة مستقلة بين المرحلة الأولى المتعلقة بتشكيل الإستراتيجية وفق معطيات المحيط وبين المرحلة الثانية المتمثلة في تطبيق هذه الإستراتيجية. و هذا ما تؤكدته كذلك دراسة قام بها كل من Burns et Stalker³⁸ عن مجموعة من المؤسسات في علاقتها بالمحيط الخارجي والتهديدات المتأتية عنه، وجدا أن رد فعل هذه المؤسسات إزاء هذه التهديدات يتمثل في تدعيم وتقوية المقومات التنظيمية القائمة، رغم أن هذه المقومات لم تعد مطابقة أو متجاوبة مع متطلبات المحيط أي أن السلوكات كانت عكس ما يفرضه الإستراتيجية الميدانية المتبناة انطلاقاً من معطيات المحيط، هذه الدراسة تبين إذن البناء الإجتماعي القائم داخل المؤسسة.

ليس منتج ميكانيكي لإستراتيجية أو للعوائق الموضوعية والخاصة بالسياق الذي تعيش فيه المنظمة بل هو بناء إجتماعي منتج لثقافته الخاصة التي يستمد منها قدرته على الفعل وعلى التأقلم مع المحيط، انطلاقاً من هذه ظهرت فئات سواء على المستوى التطبيقي والعملي أو على المستوى النظري وهي³⁹ :

1- فعلى المستوى التطبيقي ظهرت الحاجة لتغيير النمط التنظيمي و التسييري القائم على الفصلين مهام اتخاذ القرار ومهام تنفيذه إلى شكل تنظيمي آخر يقوم على إعطاء أكثر استقلالية وأكثر سلطة للفئات التنفيذية في اتخاذ القرارات التي تخصها بنفسها، أي القيام بعملية الجمع بين مهام صنع القرار و مسؤولية تنفيذه.

2- على المستوى النظر يبدأ يتضاءل الاهتمام أو الاعتقاد بدور الإستراتيجية في توجيه جميع سلوكات الأفراد داخل المنظمة ويتعاضم الاهتمام بدور نسق فرعي آخر داخل المنظمة وهو النسق الفرعي للثقافة الذي أصبح يطلق عليه بثقافة المنظمة أو ثقافة المؤسسة

³⁸ Michel Crozier et Friedberg Erhard ,L'acteur et le système ,Editions du Seuil ,Paris,p186.

³⁹ Marc Bosche , «Corporate culture» et la culture sans histoire, Op-CIT, P30.

Cultured'entreprise أو باللغة الإنجليزية Corporat culture الذي عليه أن يضمن حل الإشكال يتين الأساسيتين التاليتين:

1. إشكالية الهوة التباعد الذي أصبحت تعاني منه جميع المؤسسات بين تشكيل القرار أو بناءه من جهة و تطبيقه من جهة ثانية.

2. القدرة على ضمان التغير والتحكم فيه ،بضمان التأقلم الدائم مع المحيط دون الإخلاب الانسجام والتناسق الداخلي سواء على مستوى البنية الكلية Microstructure أو البنية الجزئية Macrostructure

فهذا الانتقال من الاعتقاد بدور نسق الأهداف أو النسق الإستراتيجي إلى الاهتمام بالنسق الثقافي ليس فقط استبدال تقنية تسييرية بأخرى بل أن العملية أعمق من ذلك تتمثل بالاعتراف العلمي بأهمية ودور النسق الإجتماعي بما يتضمنه من علاقات إجتماعية و ماينتجه من قيم و معايير و أنماط للسلوك في حياة المنظمة ،بل أكثر من ذلك أن كفاءة المنظمة في مواجهة مشاكلها مع المحيط الخارجي أو المحيط الداخلي لايتوقف على حداثة تكنولوجيتها وعلى دقة بنيتها التنظيمية أو حسن اختياره الاستراتيجيتها بل يتوقف على قدرة هذا النسق الإجتماعي على إنتاج ثقافة تؤهله في خلق الاندماج والانسجام و تعبئة الموارد التي تتوفر عليها من أجل حل المشاكل التي يتواجه المنظمة و عليه فإن م. كروزيه ، و .فريدبارق يقولان في ظل الحياة الجماعية أن الأدوات الثقافية هي التي تسمح للفريق أن يشكل وأن يعمل ليس فقط على معالجة القضايا التي تتعلق بالاندماج و الانسجام ولكن كذلك أن يجد الحلول لكيفية تعبئة الموارد والمعارف والكفاءات و توحيد المصالح المختلفة أو حتى المتضاربة من أجل استمرار هذه المجموعة و بقائها⁴⁰.

⁴⁰Michel Crozier et Friedberg.E, L'acteur et le système , Op-CIT,P 184.

فانطلاقاً من هذا كله أصبحت الثقافة تشكل بالنسبة لعالم المنظمات:

- طريقة أخرى في التفكير: هذه الطريقة لا تقوم على البحث عن المناهج الإستراتيجية التي تعبر بها عن نفسها بل تبحث عن كيفية تحافظ بها على شخصيتها من خلال تدعيم ما يميزها عن غيرها وما يحقق لها تضامنها وانسجامها وهذا ما بينه Etienne Normand إذ يقول "أصبحت المؤسسة لا تبني قراراتها التسييرية على البحث والسعي وراء كسب المكانة التنافسية أو الميزة السوقية إنما ترجع ذلك و تحكمه لقيمتها الأساسية و القاعدية المرتبطة بمعايير مهنتها الأساسية بحيث تصبح القيم المهنية هي التي تحدد بشكل أو بآخر تصورهما للمحيط أو للعالم بصفة عامة"⁴¹

2- ثقافة المؤسسة:

كما قلنا سابقاً أن المؤسسة ليست مرآة عاكسة لمحيطها لدرجة أنها تصبح مجرد إطار لثقافة هذا المحيط، بل أن للمؤسسة كيانها الخاص بما يحكم الممارسات الفردية و الجماعية و يتفاعل معها و يؤثر فيها و يؤثر فيه ، و لذا عندما نتكلم على ثقافة المؤسسة فإننا لا نتكلم على ثقافة المجتمع في المؤسسة بل نتكلم على ثقافة المؤسسة كنتاج للكيان الإجتماعي المتفاعل داخلها و بصفتها منظمة تتميز بالإستقلالية النسبية عن المحيط المتواجدة فيه ،فكل التعاريف التي تناولت موضوع ثقافة المؤسسة بالبحث و الدراسة متفقة على هذه النقطة الأساسية و الجوهرية .غير أنه هناك بعض الكتاب و الباحثين ⁴² في الجزائر عندما يتناولون هذا الموضوع بالبحث ينطلقون من أطروحة مناقضة لهذا التصور بحيث نجد أنهم يتكلمون على ثقافة المجتمع في المؤسسة، فالدكتور بوفلحة غياث في كتابه "القيم الثقافية و التسيير" لا نجد تعريفاً واحداً للثقافة المؤسسة من المنظور الذي ذكرناه بالرغم من أنه يتكلم عن القيم الثقافية و علاقتها بالتسيير داخل المؤسسة ،فكل ما قدمه لنا

⁴¹Etienne Normand, Les enchaînements du temps de l'entreprise in Revue Française de gestion n°47-48Sep/Oct 1984, P: 40-50

⁴² بوفلحة غياث، القيم الثقافية و التسييرية، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران ، الجزائر ، الطبعة الثانية، 2003، ص 60.

مجموعة من التعاريف للثقافة لكلمن Wallance و⁴³ Taylor وكما نعرف أن هذه التعاريف ليست لثقافة المؤسسة بالتحديد بل هي تعاريف و مفاهيم للثقافة بصفة عامة .

أما عن تعريف ثقافة المؤسسة فسندم تعريف E.H.Schein و هو من أكثر التعاريف تداولاً والتي يعرفها " على أنها مجمل الاختيارات و الافتراضات القاعدية التي اكتسبتها أو أنتجتها أو طورتها مجموعة معينة في محاولته الإيجاد للحلول لمشاكل التأقلم الخارجي والاندماج الداخلي والتي أثبتت نجاعتها وفعاليتها بالنسبة لهم فاعتمدوها من جهة وأصبحوا بذلك يتداولونها على أنها الطريقة الصحيحة و الجيدة في إدراك ومعالجة هذه المشاكل⁴⁴ "

نستنتج من هذا التعريف الملاحظات التالية:

1- كل مجموعة بشرية مرتبطة ببعضها البعض على أنها كيان قائم بذاته ، نجد لها ثقافتها الخاصة بها.

2- هذه الثقافة وليدة اختياراتها للحلول التي تعتقد أنها صحيحة و مثلى في مواجهة المحيط الخارجي و من أجل تحقيق الانسجام والضبط الداخلي.

3- إن هذه الثقافة بهذا المعنى لها وظيفتان أساسيتان وهما تحقيق الدمج الداخلي والتأقلم الخارجي.

4- إن آليات الدمج و التأقلم في هذه الحالة هي كفاءة جماعية و ليست فردية كما أنها ضرورية من أجل بقاء الجماعة و استمرارها.

أما مارك بوش M.BOSCHE وآخرون في تعريفهم لثقافة المؤسسة يقدمون تعريف لثقافة المؤسسة يقدمون تعريف M.Theverent الذي يرى أن ثقافة المؤسسة تتمثل في كلما يشكل

⁴³ نفس المرجع السابق، ص 07 .

⁴⁴ Schein E.H, «Coming to a new awareness of organizational culture» in sloow management, Review, Hiver1984.

هويتها ويميزها عن غيرها أو ما يسمى بالسّمات الثقافية لها انطلاقاً من هذا المنظور ويقدم التعريف التالي:

"ثقافة المؤسسة هي كلما يوحد المؤسسة في ممارساتها وكذا كلما يميزها عن الآخرين" فمن هذا التعريف المختصر نلاحظ أن ثقافة المؤسسة لها شقين:

الشق الأول: يتمثل في العوامل و المكونات الداخلية لها التي تجعل السلوكيات الفردية والجماعية منسجمة مع بعضها البعض و متشابهة، فثقافة المؤسسة بهذا المعنى تحدد السلوك و توجهه.

الشق الثاني: هو المظهر الخارجي لهذه الثقافة على مستوى باقي الأنساق الفرعية الأخرى أي نسق الأهداف، النسق التقني و نسق الهياكل على اعتبار أن هذه الأنساق الأربعة هي التي تشكل النسق الكلي للمنظمة و عليه تصبح الثقافة محددة ليس فقط للسلوكيات الفردية و الجماعية بل حتى الأنساق الفرعية الأخرى.

فكما يقول ان مؤلفي كتاب "Le manager à l'écoute du sociologue" أن الثقافة تكيف وتشترط نسبة كبيرة من القرارات التي تتم بداخلها من أدنى قرار عملي إلى أعلى قرار استراتيجي⁴⁵ وكل منا على علم بعدد من المؤسسات التي تواجه صعوبات كبيرة من جراء عدم التطابق بين ثقافتها ومتطلبات بيئتها المحيطة.

معنى هذا أن ثقافة المؤسسة لها تأثير بشكل أو بآخر و بدرجات متفاوتة على أدنى قرار عمل على المستوى الفردي إلى أعلى قرار يتعلق بعلاقة المؤسسة بمحيطها الذي يدخل ضمن الاختصاصات الوظيفية لهيئتها المديرة.

أما الباحث الأمريكي Bro.Uttal في تعريفه لثقافة المؤسسة أو ما يسمى باللغة الإنجليزية "The corporate culture" هي نسق القيم المشتركة و المعتقدات المتفاعلة مع البنية التنظيمية و أشكال الرقابة الداخلية و المجموعة البشرية المتواجدة في المنظمة من أجل إنتاج المعايير السلوكية "

⁴⁵ Pierre Morin, Eric delavallée, Op.CIT, P41.

⁴⁶ فنلاحظ من هذا التعريف أن ثقافة المؤسسة المتمثلة في نسق القيم والمعتقدات المشتركة هي نسق فرعي إلى جانب نسق الرقابة ونسق البنية الهيكلية للمنظمة وهي تتفاعل معهم من أجل إنتاج معايير السلوك أي أن إنتاج الضوابط التي تحكم السلوكات وتوجهها حتى لا تكون هذه السلوكات عشوائية و غير مضبوطة و الأهداف التي تكونت من أجلها هذه المنظمة.

أما P.Morin و Eric delavallée⁴⁷ يري ان أن مفهوم الثقافة مناقض لمفهوم الطبيعة La nature سواء كانت هذه الطبيعة بشرية أو طبيعة فيزيائية، و هذان المفهومان يغديان النقاش الفكري في العلوم الإجتماعية حول مقدار و نصيب كل منهما في تحديد وتوجيه السلوك البشري في المجتمع وفي تنظيماته، ويتوصلان في النهاية من خلال تحليلهم لمجموعة من التعاريف حول ثقافة المؤسسة إلى أن هذه التعاريف تتفق جميعا في الخمس نقاط التالية:

1. أن الثقافة بصفة عامة تضع نماذج ومعايير للسلوك ولنمط الحياة بكاملها و نمط كذلك الحلول المختارة للمشاكل.
2. أن الثقافة في أغلب الأحيان هي شيء ضمني وخفي Implicite.
3. أن الثقافة تشكل القاسم المشترك الذي يوحد أفراد مجموعة معينة.
4. أن الثقافة هي منتج تاريخي و يتم تناقلها عبر الأجيال.
5. أن الثقافة تتمظهر في أشكال رمزية كما سنرى في تكوينات الثقافة.

2-1 ثقافة المؤسسة أو ثقافات المؤسسة:

كنا قد بينا في البداية أنه عندما نتكلم على ثقافة المؤسسة فإننا نتكلم على ثقافة لكيان إجتماعي أو نسق اجتماعي قائم بذاته لكن هذا معناه كذلك أنه هناك ثقافة خارجية أو محيطية تتأثر بها المؤسسة و تؤثر فيها، لأن المؤسسة تعيش أو تنشط في مناخ ثقافي و إجتماعي له هو

⁴⁶ Bro. Uttal, «The corporate culture, in Fortune, Octobre n°17, 1983, PP 60-71.

⁴⁷ Pierre Morin et Eric delavallée, Le manager à l'écoute du sociologue, Op-CIT, P38.

كذلك خصوصياته و من هذا المنطلق تعمل المنظمة على إنتاج قيم و معايير ثقافية تميزها عن خصوصيات هذا الطرف الآخر و لذا نجد أن عدد كبير من المختصين يرون أن المتغيرات الثقافية الخارجية التي لها تأثير على ثقافة المؤسسة تتمثل في مستويين وهما:

-الثقافة الوطنية :

فالخصوصيات الثقافية التي تميز مجتمع ما عن مجتمع آخر لها أثرها الكبير على تحديد آليات الدمج الداخلي و التأقلم الخارجي التي تتبناها كل منظمة في تفاعلها مع هذه الثقافة الخارجية التي تميز المجتمع الذي هي موجودة فيه ،فثقافة المجتمع الأمريكي تختلف عن ثقافة المجتمع الياباني أو المجتمع الجزائري، إلى غير ذلك من المجتمعات الأخرى. فW.Ouchi يبين جليا في نظريته حول النموذج أو الطابع التسييري Managérial للمؤسسة اليابانية الذي أطلق عليها لنظرية(Z) كيف أن هذا النموذج التسييري ينطلق في مبادئه وآلياته من السمات الثقافية التي تطبع المجتمع الياباني من جهة تأثير ذلك على ثقافة المؤسسة فيها⁴⁸ من جهة ثانية. ونفس الشيء نستطيع أن نقوله كذلك على المؤسسة الأمريكية التي تستمد هويتها من الميزات الثقافية العامة للمجتمع الأمريكي كذلك هذا الجانب يظهر جليا في التنوع الموجود بين الشركات المتعددة الجنسيات التي تنشط في بلدا، منبعه في الأساس ثقافات وطنية مختلفة تركت بصماتها عليها.

-الثقافة الجهوية Régionale:

إن المتغيرات الثقافية التي تطبع منطقة جهوية معينة بما تتضمنه من تكوينات ثقافية تميز الجهة التي تنشط فيها المؤسسة و تشكل بالنسبة إليها محيط خارجي يمكن أنت ترك بصمتها على ثقافة المؤسسة، فهنا كدراسات وبحوث في فرنسا بينت أن الاختلاف الجهوي له آثاره على ثقافة المنظمة و على نمطها التسييري.⁴⁹ فمن هذين المستويين اللذين يشكلان المحيط الثقافي الخارجي لأي منظمة

⁴⁸ Maurice Thevenet, La culture en neuf questions in, R.F.G. n°47-49 s/o 1984, P 11.

⁴⁹Ibid ,P11

و يترك بذلك أثره على النسق الثقافي ، نستنتج أن للمنظمة في نفس الوقت هوية واستقلالية نسبية عن محيطها تتفاوت حسب درجة قوة هذه المتغيرات الثقافية الخارجية منجهة وحسب درجة تشكل وقوة هذا النسق الثقافي ذاته.

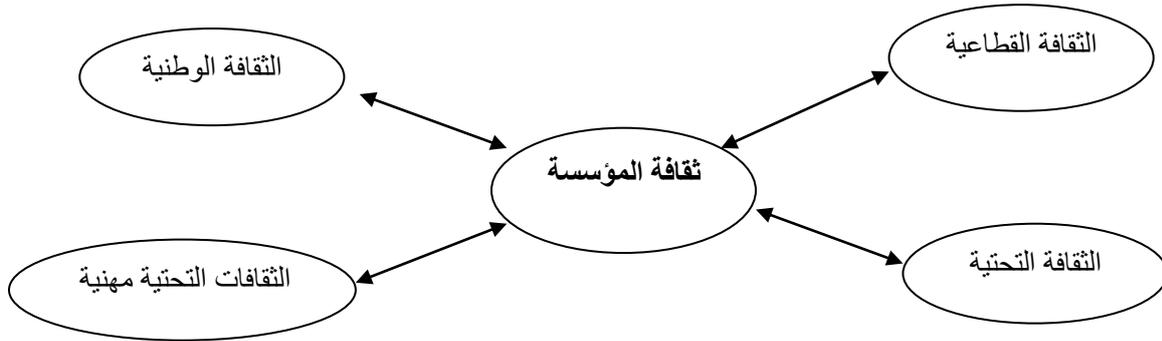
بعدها تعرفنا على أن ثقافة المؤسسة بأنها ثقافة تتميز بهويتها الخاصة المرتبطة بالبناء الاجتماعي المشكل للمنظمة و بأنها في استقلالية نسبية على المحيط الثقافي الخارجي ، أيب معنى أن هذه الهوية الثقافية الخاصة ليست في طبيعة كلية و تامة مع المحيط بل تتأثر به وتؤثر فيه . يبقى لنا أن نطرح السؤال هل ثقافة المؤسسة هي ثقافة شمولية في علاقتها بأفرادها والجماعات المشكلة لهذا البناء الاجتماعي للمنظمة ؟ أم أنها ثقافة مرنة تعددية تترك مجالات للاستقلالية النسبية عنها ؟ وبذلك يكون هذ النسق الثقافي منطوي بداخله على أنساق فرعية أخرى مشكلة له وهنا نصبح أمام الصناديق الصينية التي شبه بها غيروشر Guy Rocher طبيعة النسق الاجتماعي عند بارستر وكنا قد أشرنا إليه في الفصل الثاني .

في الحقيقة من خلال تتبعنا لعدد من الدراسات تبين لنا أن ثقافة المؤسسة ما هي إلا شبكة من الثقافات الفرعية لمجموعات عمل متنوعة كونت لنفسها هويات ثقافية متباينة ومتكاملة في نفس الوقت لأن القاعدة التي بنيت عليها هذه الكيانات الثقافية المختلفة مرتبطة بالنشاط الاجتماعي للمنظمة وما يترتب عليه من مهن مختلفة Métiers spécifiques وقطاعات نشاط متعددة أي أن هذه الكيانات الثقافية منبعها ومصدرها النشاط الداخلي للمؤسسة والهيئات الرسمية مترتبة عنه وليست كيانات تستقي وجودها من منابع سياسية و إجتماعية و حتى ثقافية خارجة عن المؤسسة بالتالي لا بد أن نفرق بين الثقافات التحتية لثقافة المؤسسة وبين ثقافة الأفراد داخل المؤسسة التي يمكن أن يكون لها منابع ومشارب ثقافية أخرى خارجية .

وفي هذا الصدد يقول "M.Thevenet" هذه الثقافات التحتية للتنسيق الثقافي تكون غالبا متفرعة من التنوع المهني أو المهن الخاصة والنوعية التي تشكل النشاط الإنتاجي للمؤسسة⁵⁰ وهذا ما أكد عليه كذلك Sainsaulieu في مؤلفه "الهوية في العمل" بحيث يبين الدور الكبير لهذه الثقافات التحتية للمنظمة ودورها في تحقيق الدمج أو الشعور بالانتماء إليها كما أشرنا له لأن الشعور بالانتماء للمهنة أو التخصص المهني أو قطاع النشاط للمنظمة يصبح من العوامل المساعدة على تشريب ثقافة المؤسسة التي من وظائفه تحقيق الانسجام الداخلي. غير أنه هناك عدد من المؤلفين يرون أن هذه الثقافة التحتية يمكن أن تكون مصدر تشتيت النزاع والخلاف وعدم الشعور بالانتماء كما أشار إلى ذلك Gaston Jauffry في مقال يعبر فيه عن رأيه حول الكفاءة والهوية⁵¹ وأثر ذلك على الاندماج الداخلي للأفراد في المؤسسة.

و مما تقدم نستطيع القول أن ثقافة المؤسسة هي ثقافة تتميز بالاستقلال النسبي عن الثقافة الوطنية والمحلية و حتى القطاعية و أنها منتجة في نفس الوقت لثقافات تحتية تتميز بالاستقلال النسبي عنها لكن في تفاعل دائم و مستمر معها و الشكل الموالي يبين هذه العلاقة التفاعلية :

الشكل رقم 25 يبين العلاقة التفاعلية بين ثقافة المؤسسة والثقافات الأخرى



مصدر Pierre Morin Eric delavallée P: 46

⁵⁰ M. Thevenet, La culture en neuf questions, Op.CIT P12.

⁵¹ Gaston Jauffry, Savoir-faire, compétences, identité, in R.F.G, n°47-48, 1984, PP: 149-152.

فلاحظ أن ثقافة المؤسسة ليست فقط نسق منفتح على الأنساق الفرعية الثلاث الأخرى المشكلة للمنظمة بل هي نسق منفتح كذلك على المحيط الداخلي و الخارجي ، و لكن رغم ذلك تبقى تتميز بهويتها وقوتها بل في بعض الأحيان تأثيرها على الثقافات الأخرى الوطنية والمحلية يكون كبيرا جدا وهذا ما تبينه الدراسة المعمقة التي قام بها كل من الباحثين Sirota et Greenwood⁵² من جامعة Harvard business school حول ثقافة الشركات المتعددة الجنسيات في علاقتها بالثقافات المحلية و الوطنية. شملت هذه الدراسة عينة من العمال لهم انتماءات قومية مختلفة ويعملون في شركة I.B.M الأمريكية ، فوجدا هذان الباحثان أن سلوكيات هؤلاء العمال وردود أفعالهم مرتبطة بانتماءاتهم المهنية والوظيفية لشركة I.B.M أكثر من ارتباطهم بثقافتهم الوطنية أو القومية، هذا ما بين أن النسق الثقافي للمؤسسة إذا كان قويا يستطيع أن يتجاوز كل الانتماءات الثقافية الأخرى.

2-2 مكونات ثقافة المؤسسة:

بعدما تعرفنا عن الكيفية التي تطور بها الاهتمام بالثقافة كموجه و محدد للسلوك في المنظمة، و عن ما المقصود بثقافة المؤسسة ،الذي كما أشرنا إليه انه مجمل القيم والمعتقدات التي تشكل القاسم المشترك لأعضاء المنظمة و التي هي في تفاعل دائم مع الأشكال التنظيمية التي اختاروها، و طرق الضبط و الرقابة التي تبناها من أجل تسيير علاقاتهم التي هي أساس البناء التنظيمي القائم . من هنا نرى أن الثقافة لها تأثير مباشر على سلوكيات أعضائها و على الطريقة التي يسيرون بها أنفسهم من أجل المحافظة على الكيان التنظيمي الذي يتجاوز كياناتهم الفردية . الآن لم يبقى لنا سوى أن نعرف مكونات هذا النسق الكلي الذي يتكون من مكونات فرعية لكل منها تأثيرها على السلوكيات والأفعال .

⁵²Sirota. D. et Gree Wood J.M, Understand your workforce in business review, n°24, 1981, P 45-46.

فثقافة المؤسسة كما يرى كل من P.Morin و E.delavallée "تتكون من القيم والمعتقدات و الضوابط Normes التي توجه سلوك الأفراد داخل المنظمة و التي لها جميعا ميزة واحدة أنها بديهية في اعتقاد أصحابها"⁵³ فهذه البداهة تجعل من الأفراد يقومون بأفعال وسلوكات بصورة آلية و ميكانيكية دون أن يطرحوا على أنفسهم لماذا يقومون بهذا السلوك؟ وكيف يمارسونه أو ينفذونه؟ فالمهندس أو التقني أو أي عامل داخل المؤسسة لا يطرح على نفسه أبدا لماذا يقوم بعمله هذا لأنه يعتقد أن ذلك واجب عليه أو من واجباته المهنية، ولا يطرح على نفسه لماذا يقوم بهذا العمل بهذه الكيفية المهنية لأن إجابته التنظيمية تتكون من قواعد و ضوابط مهنية تفرض أن العمل لابد أن يتم بهذه الطريقة إذ أن الثقافة بمكوناتها حتى يكون لها تأثير على أصحابها لابد أن تكون بديهية لديهم بقدر تأثيرها عليهم.

إذن فثقافة المؤسسة تتكون من:

-القيم: إن القيم تشكل التكوين الأساسية لأي ثقافة و لا نستطيع أن نفهم أي سلوك إلا إذا فهمنا القيم التي تحتكم إليه هذه السلوكات فالقيم كما يعرفها مصطفى الباهي "⁵⁴هي عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد بالتفصيل أو عدم التفصيل للموضوعات و الأشياء، وذلك في ضوء تقديره لهذه الموضوعات أو الأشياء، و تتم هذه من خلال تفاعل بين معارف الفرد وخبراته من جهة و بين الأطر الحضارية التي يعيش فيها واكتسب من خلالها هذه الخبرات و المعارف من جهة ثانية" نستنتج من هذا التعريف مايلي:

⁵³ P. Morin et E. delavallée, Le manager à l'écoute du sociologue, Op.CIT,P50.

⁵⁴ مصطفى الباهي، "القيم و تأثيرها على عمال المؤسسة"، دراسة ميدانية لمركب البطاريات الجافة والمدحرجات المؤسسة الوطنية للصناعات الكهروميكانيكية بسطيف. رسالة ماجستير غير منشورة في إطار العلوم الاقتصادية تسيير مؤسسات جامعة سطيف السنة الجامعية 1995-1996، ص 17.

-القيم هي المحك أو الإطار المرجعي الذي يحتكم إليه شخص ما أثناء القيام بالمفاضلة بين الموضوعات والبدائل المطروحة عليه.

-هذه المفاضلة تفي في النهاية إلى تحديد ما هو جيد مرغوب فيه و ما هو سيء وغير مرغوب فيه.

-أن هذا المحك أو الإطار المرجعي الذي هو القيم لايمكن أن يكون كذلك إذا كان هناك اعتقاد راسخ في صدقيته أي بدايته.

-هذا الاعتقاد في بدايته وهذه الأطر المرجعية وليدة خبرة تاريخية و حضارية رسخت هذه القناعة التي تكون فردية و جماعية.

-من هذا المنطلق إن القيم تشكل موجه Guide للسلوكات أو الأفعال.

أما عن القيم كمكونة من مكونات ثقافة المؤسسة لابد أن تشكل قناعاته ليس لفرد فقط بل لابد أن تكون قناعة مشتركة للجزء الأكبر إن لم نقل لكل أفراد المنظمة حتى يكون هناك اتساق والتحام في أفعالهم وسلوكاتهم أو فيما يعتبره واجبا أو مالا يعتبرونه كذلك.وهنا تظهر قدرة وكفاءة هذه المجموعة البشرية أو هذا البناء الإجتماعي القائم على إنتاج هذا النوع من القيم المشتركة التي توحد السلوكات والمجهودات أو توجهها في اتجاه تحقيق الهدف المشترك. فمؤلفي كتاب (ضريبة التمايز) كل من R.H.Waterman و J.M.Peters يقولان أن " مصدر النجاح الدائم لأي مؤسسة يكمن في قدرتها على إنتاج قيمة محورية و رئيسية لتشكل مصدر تعبوي لكل المجهودات على كافة المستويات⁵⁵ ".

وهذه القيم في الحقيقة صنفان منها ما هو معبر عنه في خطاب المؤسسة و في موثيقها عند التعبير عن نفسها و منها ما هو غير معبر عنه بل يتجلى بشكل أو بآخر في آلياتها التنظيمية و التسييرية على اعتبار أن كل ما يتم داخل المؤسسة نابع من اختيارات ومفاضلات بين موضوعات عديدة أو كما أشرنا أن هذه المفاضلات تتحكم فيها في نهاية المطاف الأطر القيمية التي تحدد الجيد

⁵⁵ Peters T.J. et Waterman R.H, le prix de l'excellence, Ed, inter éditions Paris, 1983, P.40.

وغير الجيد. فحتى الغايات والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها نابعة من قيم تريد أن تجعل منها أنماطا لسلوك أعضائها وواجهة تستقطب بها الزبون.

فقيم الجودة في المنتج و الخدمة و الوفاء للعمال الأوفياء والمتفانين في خدمة المؤسسة تشكل كلها أهداف وغايات تعمل المؤسسة يوميا على تكريسها ميدانيا من خلال أنظمتها التسييرية والاشهارية.

فقيم المؤسسة لا تتمظهر فقط في خطاباتها بل كذلك في جميع الجوانب الأخرى مثل : السياسات، الإستراتيجيات، التكنولوجيات، التقنيات التسييرية، الهياكل التنظيمية والعلاقات الرسمية والسلوكات الفردية والجماعية كل هذه الجوانب تعكس بشكل أو بآخر القيم المرجعية للمؤسسة و من هذا المنطلق ولفهم المؤسسة وكل ما يتعلق بها لابد أن يتم عن طريق فهم ثقافتها والقيم التي توّطر سلوكياتها وأفعالها سواء كهيئة أو كفرد أو كمجموعات مشكلة لها.

كنا قد أشرنا سابقا أن قوة تأثير الثقافة على أصحابها ينبع من مدى اقتناعهم بدهتها نفس الشيء بالنسبة للقيم لايمكن أن تكون معيار للسلوك أو للاختيار إلا إذا كانت بديهية.

-الرموز: تشكل الرموز أحد المكونات للنسق الثقافي لكن في نفس الوقت تقوم بدور المعزز والمدعم للقيم فالرمز هو علامة *Signe* مشبعة بمعلومات ذات طابع ثقافي⁵⁶ فهذه الرموز والعلامات تقوم بترتيب الأشخاص حسب انتماءاتهم واستحقاقاتهم وتشكل عاملا في توجيه وتحديد سلوكياتهم لكون أنها تصبح من ضمن غاياتهم ومساعدتهم أو قيمة لديهم بما توفره لهم من تمايز *Distinction* كما يري بيار بورديو لأنها تتضمن شحنة ثقافية *Une charge culturelle* فالمكافأة مهما كانت طبيعتها تشكل الرمز الذي يضمن نجاح الفرد في تحقيق الأهداف التي رسمتها له المؤسسة أو الجماعة التي ينتمي إليها فشركة *Addition Wesley*⁵⁷ تمنح لكل شخص نجمة من

⁵⁶Marc Bosch, Corporate culture, la culture sans histoire, in R.E.G Op.CIT, P32.

⁵⁷Ibidp33.

البرونز مكافأة له عن إنجازاته الأسبوعية الخارقة ثم تنتقل في الأسبوع الموالي إلى شخص آخر تقديراً له على إنجازاته المتفوقة فهذا الرمز الثقافي يعتبر موجه للسلوك من جهة ومدعم للقيم التي تريد المؤسسة أن تعيد إنتاجها واستمرارها من جهة أخرى.

-الشعائر والطقوس : الشعائر والطقوس بحكم مضمونها تعمل على تدعيم القيم الثقافية و إعادة إنتاجها لأنها عبارة عن نشاطات وتظاهرات تتميز بالتكرار في كل مناسبة أو بين فترة وأخرى وذلك بهدف:

-تنمية الشعور بالانتماء للمؤسسة كإحتفالات التي تقوم بها المؤسسة مثلاً فيعيد ميلادها وتوزيع المكافآت الرمزية عليهم.

-تمجيد لحدث ما تعتبره المؤسسة حدثاً تاريخياً بالنسبة لها.

-بعث أو إحياء لقيم ثقافية ترى فيها المؤسسة بأنها بدأت تزول وتضمحل⁵⁸.

وعليه نستطيع أن نقول أن النسق الثقافي بكل مكوناته الفرعية من قيم و معتقدات ومعايير و

رموز وطقوس... إلخ دورها الأساسي يتمثل في:

1. ضبط السلوك وتوجيهه.

2. تحقيق الاتساق والانسجام داخل المجموعة.

3. تقديم أطر مرجعية لكيفية التعامل مع المشاكل الخارجية وكيفية حلها.

4. منح المجموعة البشرية آليات الدمج والانتماء فتصبح بذلك قادرة على الاستمرار والبقاء رغم

كل ما تتضمنه من فوارق وعدم المساواة بين أعضائها أي تصبح علاقات السلطة، التبعية شي عديهي ومفروغ منه بين أعضاء هذه المجموعة.

⁵⁸Ibid 33.

2-3 أهمية و أفاق ثقافة المؤسسة:

ان نجاح المؤسسة الاقتصادية في السوق مرتبط بثقافة المؤسسة ،ذلك لأن طريقة عمل المؤسسة، التوجهات الاستراتيجية، القيم الأساسية، المواقف، التصرفات.

والأعتقادات المسيطرة داخل المؤسسة كلها عوامل محددة لنجاحها في سوق المنافسة.⁵⁹ وذلك ايضا لما للثقافة التنظيمية من تأثير على أداء الأفراد و الأداء الكلي للمنظمة و يتضح هذا التأثير في أن الثقافة الواضحة و القوية في أي منظمة تمد الموظفين برؤية واضحة و فهم اعمق للطريقة التي تؤدي بها الأشياء، توفير الأطار الثقافي المناسب، الاستقرار في العمالة و يؤدي الى انخفاض معدل دوران العمل، ووجود استجابة سريعة لقرارات الإدارة العليا.⁶⁰

يمكن تلخيص أهمية ثقافة المنظمة فيما يلي:⁶¹

- بناء احساس بالتاريخ (History) :الثقافة ذات الجذور العريقة تمثل منهجا تاريخيا تسرد فيه حكايات للأداء و العمل المثابر و الاشخاص البارزين في المنظمة.
- ايجاد شعور بالتوحد (Oneness): فالثقافة توحد السلوكيات و تعطي معنى للأدوار، و تقوي الاتصالات و تعزز القيم المشتركة و معايير الأداء العالي.
- تطوير الاحساس بالعضوية و الانتماء (Membership):و تعزز هذه العضوية من خلال مجموعة كبيرة من نظم العمل و تعطي استقرارا وظيفيا و تقرر جوانب الاختيار الصحيح للعاملين و تدريبهم و تطويرهم .
- زيادة التبادل بين الأعضاء (Exchange):و هذا يأتي من خلال المشاركة بالقرارات و تطوير فرق العمل و التنسيق بين الادارات المختلفة و الجماعات و الافراد.

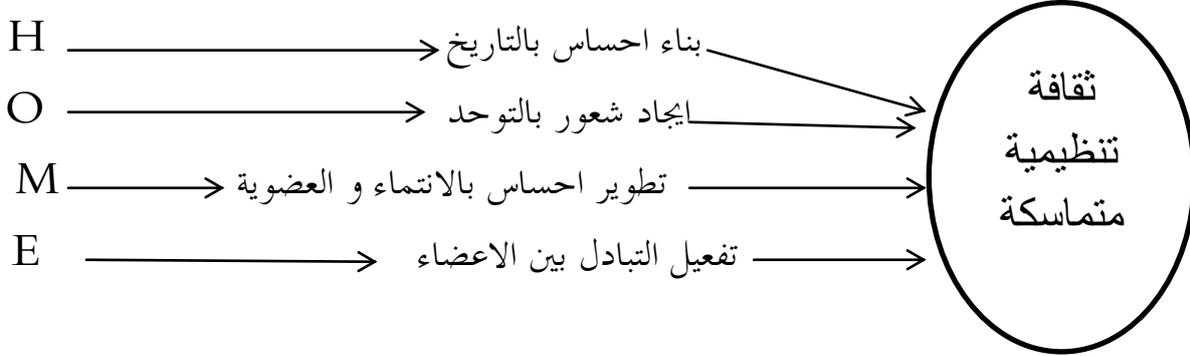
⁵⁹ حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالة،2004، ص45.

⁶⁰ سيد محمد جاب الرب، ادارة الموارد البشرية موضوعات و بحوث متقدمة، مطبعة العشري، 2005، ص 193 .

⁶¹ طاهر محسن منصور الغالي، وائل محمد صبحي ادريس،الأدارة الاستراتيجية منظور متكامل، دار وائل للنشر،2007،

و من الملاحظ ان الأحرف الأولى تكون كلمة (HOME) على اعتبار ان ثقافة المنظمة القوية تعطي احساسا و شعورا بالتوحد العائلي المترابط، ويمكن تمثيل هذه الفكرة بالشكل التالي:

شكل رقم (04): أهمية الثقافة التنظيمية



المصدر: طاهر محسن منصور الغالبي، المرجع السابق، ص 296.

3- قيم و سمات الثقافة في سلوك المجتمع:

تساهم كل المتغيرات التاريخية والسياسية والدينية والثقافية والاجتماعية داخل المجتمع في تحديد نسق قيمي لأفراده.

إذ تعتبر القيم من أهم المحددات للسلوك الاجتماعي للأفراد، وهي نتاج لاهتمامات و نشاطات الأفراد داخل الجماعة، ولهذا اختلفت التعاريف والمفاهيم من علم لآخر وذلك لاختلاف الخلفية الثقافية و العلمية التي ينطلق منها كل باحث في دراسته لهذا الموضوع. ورغم تفاوت وجهات النظر حول تعريف العلماء والمتخصصين يمكننا إلقاء الضوء على بعض التعاريف فيما يلي:

- يعرف " لبييت " القيم بأنها معيار للحكم يستخدمه الفرد أو الجماعة من بين بدائل عدة في مواقف تتطلب قرارا أو سلوكا معينا.
- القيم هي تصورات ديناميكية، صريحة أو ضمنية، تميز الفرد أو الجماعة وتحدد ماهو مرغوب فيه اجتماعيا، وتؤثر في اختيار الطرق والأساليب، الوسائل والأهداف الخاصة، و تتجسد مظاهرها في اتجاه الأفراد والجماعات وأنماط سلوكهم، معتقداتهم ومعاييرهم

الاجتماعية، وترتبط ببقية مكونات البناء⁶²، كما يراها بارسونز بأنها عنصر مشترك في

تكوين كل من نظام الشخصية والبناء الاجتماعي

ولعل من بين أهم التعاريف التي حظيت قبولا لدى الباحثين ذلك الذي تقدم به

كليكهون Kluckohn سنة 1951 والذي يذهب إلى أن "القيمة مفهوم مرغوب قد يكون معبرا عنه

خفي، يميز فردا أو مجموعة من الأفراد، ويؤثر على اختيار الوسائل والغايات انطلاقا من الأساليب

الممكنة.⁶³

بينما يعرفها عالم النفس الأمريكي روكتش Rokeach سنة 1973 بأنها "اعتقاد دائم له تأثير

في تحديد نمط معين من السلوك الخاص أو في تحديد غاية من الوجود الشخصي أو الاجتماعي

المرغوب فيه مقابل ما يناقضه" و يضيف نفس الباحث: "إن القول بأن شخصا يعتقد في قيمة

معينة، هو القول بأن هذا الشخص يعتقد في اختيار أو اتجاه معين في الحياة.⁶⁴

- القابلية للتغيير: إذ هي قابلة للتغيير بتغير الظروف الاجتماعية انحلال البناء الفوقي أو تغييره.

- العمومية: تشكل القيم طابعا عاما بين جميع الطبقات.

-المثالية: إن القيم على هذا النحو تتمثل في سلوكيات معينة يقوم بها الأفراد بصفة لا شعورية

أمام مواقف متشابهة وهو ما أشار إليه G.Hofstede في دراسته للبرمجة الفكرية للأفراد كما

يعرف نوبس القيم على أنها مجموعة من المبادئ والضوابط السلوكية الأخلاقية التي تحدد تصرفات

الأفراد والجماعات ضمن مواقف معينة، والتي لا تخرج عن عادات وتقاليد وأعراف الجماعة.⁶⁵

⁶² خليل عبدالرحمان المعاينة: علم النفس الاجتماعي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 185.

⁶³ احمد اوزي، المراهق والعلاقات المدرسية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 1998، ص 161.

⁶⁴ BOLLINGER. D, HOFSTED. G, Les différences culturelles dans l management. comment chaque pays gère-t-il ses hommes?, les éditions D'organisation, Paris, 1987, p25.

⁶⁵ NOBESS.J : sociology, Mc Millan, 1980, p298.

وعليه فإن سلوكيات الأفراد ماهي إلا نتيجة لتراكم مجموعة من الأفكار والمعارف والخبرات، التي تساعد الفرد بفهم وإدراك ما يدور حوله، لتكون مجموع الأحكام التي يصدرها هي ذاتها القيم التي توجه سلوكه.

تنظم هذه القيم بطريقة منسجمة ومتناسقة فيشكل نسق قيمي، وحتى يتشكل هذا النسق لا بد أن تدخل مجموعة من العوامل أبرزها تلك الثقافية، التاريخية، والدينية، السياسية... وغيرها. ولعل النسق القيمي لأفراد المجتمع الجزائري يتراوح بين القيم المرغوب فيها والتي يمكننا القول عنها بالاجيائية، وتلك المرفوضة وهي السلبية، ومن السمات الايجابية لديهم: تفضيل الأسلوب المباشر في الحوار لدى أفرادهم و هو ما يتضح من خلال تعزيزهم لقيم الصراحة والصدق، والمحافظة على الموروث الثقافي إلى حد ما من خلال الحفاظ على الأصول والعرف والتقاليد، كما يتمتع أفراد المجتمع الجزائري بالواقعية في المعاملات ومقت التظاهر، بالإضافة إلى حب التحدي والاعتماد على النفس⁶⁶.

أما السمات السلبية فلهم منها نصيب أيضا حيث نلمس التعصب للرأي، والحساسية تجاه النقد، وحب الإشراف، والتهرب من العمل اليدوي.⁶⁷

⁶⁶ أحمد بن نعمان، سمات الشخصية الجزائرية من المنظور الانثروبولوجيا النفسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1988، ص4.

⁶⁷ المرجع نفسه، ص47.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولنا الإشارة الى ان الثقافة هي موروث تاريخي منقول عبر الأجيال يشمل كل من الجوانب الفكرية و الاجتماعية من جهة و الجوانب المادية من جهة اخرى و يعد بمثابة اطار يستمد منه الفاعل الاجتماعي معرفته و دوره الاجتماعي و التاريخي، موجه لسلوكاته و افعاله.

و قمنا كذلك بالتعرف على الثقافة التنظيمية التي يكتسبها العامل في المؤسسة الصناعية تكون دخيلة و مغايرة لثقافته الاصلية ، يتم اتباعها حسب الأهداف المراد تحقيقها من طرف المنظمة ، اذ انها تعبر على مختلف المعايير التي يشترك فيها افراد المنظمة تميزها عن المنظمات الاخرى و تعطيها مكانة و ميزة تنافسية .

الفصل الثاني

ثقافة الشباب الأجير

تمهيد:

لقد تعددت الأبحاث العلمية حول الشباب و واقعهم و كلها تؤكد على أهمية هذه الفئة من خلال دورها الفعال في عمليات التغيير الإجتماعى لكن الخطاب العلمي سواء الدراسات النظرية منها أو الميدانية ما فتئ أن يفتح النقاش حول التحديد المفهوماتي لكلمة شباب من خلال مجموعة من التساؤلات مثل " ما هو الشباب ؟ كيف نعرفه و نضبط حدوده؟ متى يبدأ و متى ينتهى ؟ هل هو فئة عمرية أم شريحة اجتماعية ؟ هل هو حالة نفسية؟ أم طباع و طريقة فى التفكير و السلوك؟ و بالتالى مجرد محاولة الإجابة عن هذه التساؤلات تجعلنا أمام مقاربات متعددة وعليه يتأكد أن كلمة شباب هي كلمة اشكالية بالفعل و سنحاول عرض بعض الأطروحات حول هذا المفهوم.

1- الإطار المفاهيمي للشباب :

1-1 الطرح البيولوجي و الكرونولوجي:

الولوج الى هذا الطرح يدفعنا للإشارة إلى مفاهيم الطفولة و المراهقة و الكهولة و الشيخوخة، أي أن الطرح مبني على أساس من أين نبدأ؟ و إلى أين ننتهي؟ و ذلك من خلال التغيرات الفيزيولوجية أو ما يسمى بمرحلة النمو البيولوجي و العضلي حتى ان هناك من الدراسات القائمة على مقاييس بيولوجية تعود الى اعتبار الشباب و المراهقة مرحلة انتقالية نحو الكهولة و تنحصر بين 14 و 18 سنة⁶⁸ و هناك من يعتبرها مرحلة نمو بيولوجي و عضلي و عصبي تتحدد في سن العشرين و تتواصل هذه الاختلافات في التحديد البيولوجي و الكرونولوجي فالمختصين في الأعصاب يحددون الشباب بداية من مرحلة المراهقة في سن العشرين 20 و تحديده لدى أخصائي النمو في سن 25 عندما يكتمل نمو الجهاز العظمي⁶⁹.

1-2 الطرح السوسولوجي و الأنثروبولوجي :

يجمع الكثير من علماء الاجتماع و الأنثروبولوجيا و التاريخ على أن تحديد الفئات العمرية ليس منطقيا إذا ما أسس على أساس بيولوجي، و إنما هو بناء سوسيو تاريخي متحرك و حتى و ان استند على الأسس السابقة الذكر " فباتتالنا عبر الزمان و المكان' نلاحظ أن مصطلحات طفل و مراهق و شابو مسن غير موجودة في جميع المجتمعات أو انها لا تعني نفس الشيء"⁷⁰ و بالتالي فان السن هو معطي اجتماعي أو انتاج اجتماعي ان صح التعبير، فالجتمع من خلال مقوماته الإجتماعية و الثقافية و الإقتصادية و السياسية و القانونية هو الذي يحدد فترة الشباب مثلا وفق عناصر يتبناها كأسس تنظيم العلاقات الإجتماعية داخله، و في صدد التحليل

⁶⁸ المنحي الزيدي، مقدمات لسوسولوجيا الشباب، مجلة عالم الفكر، عدد 3 مجلد 30، جانفي - مارس 2002، ص 30.

⁶⁹ المرجع نفسه، ص 30.

⁷⁰ عماد المليتي، " ثقافة الشباب العربي: الأوضاع الحالية و الرؤى المستقبلية "، اجتماع الخبراء حول تعزيز الإنصاف الإجتماعي: ادماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية، أبو ظبي، 29-31 مارس 2009، ص 03.

السوسيولوجي نجد عالم الاجتماع الفرنسي PIERRE BOURDIEU يقر أن هناك اتجاهها عاما في علم الاجتماع يعتبر الحدود بين الأعمار أو الشرائح العمرية حدودا اعتباطية فنحن لا نعرف أين ينتهي الشباب لتبدأ الشيخوخة مثلما لا يمكننا أن نقدر أين ينتهي الفقر ليبدأ الثراء⁷¹.

ان التعريفات السوسيولوجية تذهب الى استخراج المميزات المشتركة بين فئات الشباب، مؤكدة على الفوارق الاجتماعية بينها من حيث الإنتماء الطبقي والأصول الاجتماعية وعليه نحن نتحدث على مجتمع شباب "يعيش داخل المجتمع الكلي على حد تعبير" GEORGE BALONDIER " لكن بورديو يضيف عبارة أخرى تجعل الحديث عن مجتمع شباب كفتة كطبقة أو غير مبرر فهو يقول " ان كلمة شباب ما هي الا كلمة "⁷²

أي أنه سوسيولوجيا لا توجد حدود بين الأعمار. و لعل أهم أسباب الإهتمام السوسيولوجي بفتة الشباب ارتبطت بثورة الشباب عام 1968 في أمريكا ثم أوروبا أين أصبحوا يعتبرون كفاعلين اجتماعيين⁷³.

وفي الحقل الأنثروبولوجي نجد مقاربات عديدة تفسر مرحلة الشباب بصفة خاصة و المراحل العمرية بصفة عامة بمعطيات تتعلق بالنظام الاجتماعي، أي أن السن هو محدد اجتماعي- ثقافي للعلاقات السائدة، فمثلا الصراعات لا ترتبط فقط بمحددات اقتصادية وظيفية بل تتحول إلى صراع اجتماعي أو صراع أجيال بالتعبير الذي أطلقته "كارل ما فهايم".

ومن بين النظريين اللذين اعتبروا السن عاملا محمدا للتراتب الاجتماعي المفكر الألماني "Heinrich Churtz" الذي اقترح تصورا ثلاثي للمجتمع يقوم على الفئات التالية :

⁷¹ المنحي الزيدي، مرجع سابق ، ص 33.

⁷² Bourdieu (P), Question de sociologie, Editions de Minuit, PARIS, 1980, p10.

⁷³ Musette Mohamed Saib " la jeunesse, un objet d'étude sociologique" Regards critique sur les jeunes et la santé en Algérie, S/D Med Saib Musette, CRED, algérie 2004, p26.

- الأطفال
- الشباب
- الكهول المتزوجون

ويتم المرور من فئة الى أخرى عبر نمطين من القطيعة التي تكون بيولوجية من خلال الانتقال من طور الأطفال إلى طور البالغين الشباب، و أيضا اجتماعية تتمثل في التنشئة الاجتماعية والتعليم الذي يحدد ملامح الوجود الاجتماعي.

أما المرور من مرحلة الشباب البالغين إلى مرحلة الكهول المتزوجين فيتم عبر قطيعة اجتماعية يتحول بمقتضاها الشاب إلى والد شرعي بواسطة الزواج فيتحقق الإكمال الاجتماعي عبر الأبوة و المساهمة في إيجاد الجيل اللاحق، و من خلال هذا التحليل الذي يتبناه شورترز Churtz نلاحظ أنه حدد فترة ما بعد البلوغ بالزواج، أي أن هذا الفعل أو الطقس الاجتماعي محدد بعامل السن الاجتماعي لا بعد البلوغ بالزواج، أي أن هذا الفعل أو الطقس الاجتماعي محدد بعامل السن الاجتماعي لا البيولوجي، و من بين الملاحظات حول الأطروحات الإثنوبولوجية هي أنها اهتمت بظاهرة " الشباب أو البلوغ" في المجتمعات التي يسمونها التقليدية، كذلك تأكيدها على أن المجتمعات القديمة تخضع المرور من طور إلى طور آخر إلى مجموعة من الطقوس ذات دلالات مادية و رمزية كالتالي موجودة في قبائل الماساي "Massai" حسب فان جناب، و عند رالف لينتون " R.Linton " في مجتمعات مدغشقر و جزر "الماركييز" و " البولونيزيين" أين وجد انعدام للحدود بين الصغار و الكبار، ولا توجد طقوس انتقال من فئة إلى أخرى عدى تعرضهم لنوع من الختان⁷⁴.

⁷⁴ المنحي الزيدي، المرجع نفسه، ص 36.

1- 3 الطرح الجيلي و صراع الشرائح العمرية:

تطرح العديد من الدراسات حول الشباب أو الفئات الأخرى مفهوم الجيل (Génération) فهذه الكلمة ذات الأصل الإغريقي وجدت حتى في كتابات أفلاطون و أرسطو، فالأول كان يرى في الصراع الجيلي قوة محركة للتغيير الإجتماعي و الثاني كان يفسر الثورات بالصراع بين الأبناء و الآباء و ليس الصراع بين الطبقات⁷⁵.

كذلك نجد هذا المفهوم عند ابن خلدون خاصة في تحليله لنشأة الدولة التي اعتبر بأن لها أعماراً كالأشخاص، وقدر الجيل بأربعين سنة و أن الدولة لا يزيد عمرها عن ثلاثة أجيال (120 سنة) وهي جيل البداوة و جيل التحول إلى الحضارة و جيل الترف و الانحلال و الهرم⁷⁶. و لعل ابرز نظرية هي تلك التي جاء بها عالم الإجتماع الألماني كارل مالهيم في كتابه "مشكلة الأجيال" حيث يعتبر الجيل وحدة أو وضعية متجانسة لمجموعة من الأفراد في اطار بنية اقتصادية و نظام سلطة لمجتمع ما يتحدد وفقها مصيرهم الجماعي و لا يمكن لهم الخروج من هذه الوضعية الا عبر تحول اجتماعي فردي أو جماعي.

و عليه فمفهوم الجيل يقترب من مفهوم الطبقة ، و فيما يخص النسق البيولوجي فيعتبره مالهيم غير محدد في تفسير الظاهرة الإجتماعية و التاريخية و يبقى أداة لرسم حدود الجيل فقط.

2- الثقافة الشبابية:

الحديث عن الثقافة الشبابية يحيلنا إلى الحديث أولاً عن مفهوم الثقافة الشبابية إذا ما سلمنا بوجود مجتمع شباب و بالتالي نحن أمام تحليل يحاول معالجة ما تعتقد به هذه الفئة (الشباب) من حيث مبدأ التجانس من جهة و مبدأ الاختلاف و التميز من الجهة الأخرى، و عليه هل نحن نتحدث عن ثقافة شبابية؟ أم ثقافات شبابية؟ و ما هي عناصر الثقافة الشبابية؟ و ماهي عواملها؟.

⁷⁵ المنحي الزيدي، المرجع نفسه، ص 46.

⁷⁶ المنحي الزيدي، المرجع نفسه، ص 46.

2- 1 ثقافة الشباب:

يتأثر الشباب بثقافة المجتمع السائدة و بما يسوده من الأنظمة الإجتماعية و الإقتصادية و بالتالي و من هذا المنطلق فنحن نتحدث عن " ثقافة فرعية" لكن هل هذا المصطلح يعبر عن خاصية الإستقلالية في ثقافة الشباب؟

إن ثقافة الشباب في عناصرها و بنياتها ليست ساكنة بل ديناميكية' و هي تؤثر في سلوك الشباب و تتأثر به⁷⁷، و مختلف الممارسات و الطقوسو التصورات تندرج ضمن سلم قيمي يكون لبعض القيم فيه قوة كبيرة و لأخرى قوة أقل .

الإهتمام بموضوع ثقافة الشباب يرجع بالخصوص إلى الجدل الذي برز منذ ظهور مصطلح "المراهقين الأثرياء" في البلدان العربية بعد الحرب العالمية الثانية، و كان الإهتمام الأول يركز على الشباب الذكور، وبرزت عدة دراسات أكاديمية كتلكالتي أجراها ديك هيدياج على جماعة "البانك" أو ما يسمون "بالمشردين المتمردين" و في السبعينات و الثمانينيات بدأت بعض الكتابات مثل إنجيلا ماكرومي برفض تعريف " ثقافة الشباب" كنوع من الممارسات العامة و أدخلت الطقوس الخاصة للشابات و الفتيات في سياق هذا المفهوم.

و في العالم العربي الذي عرف عدة تحولات على مستوى البنى الإجتماعية " على رأسها التحولات المرتبطة بتحديث المجتمع منها التمدرس وانتشار قيم الفردانية و انحسار سلطة الجماعات القرابية الأولية كالأسرة أو العائلة الموسعة"⁷⁸، كل هذه العوامل تعتبر أهم الإرهاصات الإجتماعية المرتبطة بمفهوم الشباب.

⁷⁷ شبكة النبا المعلوماتية " ثقافة الشباب، ثقافة الأجيال" 2010/11/23، الساعة 11:45، ص2.

(www.annaba.org/ubanews/65/330/htm)

⁷⁸ Mahfoudh (D) et Melliti (I), De la difficulté de grandir : pour sociologie de l'adolescence en Tunisie, Tunis, CPU,SD,p23.

و من بين الدراسات حول الشباب و الثقافة الشبابية في الوطن العربي على المستوى النظري، المقال الذي نشره عبد القادر الزغل أوائل الثمانينات من القرن الماضي، حيث حاول فيه التأسيس لنظرة جديدة حول مفهوم الشباب تتجاوز النظرة المركزية الأوروبية، و تمهد لطرح المشكلات الاجتماعية و السياسية المرتبطة بالشباب في فترة شهدت تنامي الفكر السلفي و الحركات الإسلامية، و طرحت عدة قضايا كبرى على غرار قضايا الاندماج الاجتماعي و الإقتصادي و أزمة الهويات الاجتماعية⁷⁹، و كملخص لما جاء في مقال عبد القادر الزغل المعنون بـ « Note — pour un débat sur la jeunesse arabe » فإن ظهور مفهوم الشباب لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون حكراً على المجتمعات الصناعية الغربية، وهو يرتكز بشروط أساسية أولها انتشار ثقافة خاصة بهذه الفئة الاجتماعية، و ثانيها توفير أطر مؤسساتية منفصلة عن العائلة كالمدرسة ... الخ.

و بالتالي يجمع الشباب على أساس انتمائهم الى هذه الفئة، و يخلص للقول أن الإعتبارات الموجودة في الوطن العربي على بروز الشباب كفتة اجتماعية مستقلة⁸⁰ لأنها تحرص على ادماجهم في أطر اجتماعية لا تعترف بدور مؤسسات التنشئة الاجتماعية الثانوية التي أسسها السن، و هذا ما يؤكد PH.Fargues الذي يرى أن ظهور ثقافة شبابية مقترن بتقلص دور سلطة العائلة لعدم قدرتها المتنامية على عزل الجيل الناشئ فيها عن العالم الخارجي⁸⁰.

2-2 شباب الحاضر و منظومة القيم :

يعيش الشباب اليوم في منظومة قيم غير تلك التي كانت سابقا و نخص هنا بالذكر الشباب العربي، فثقافة الشباب في جانب كبير منها تقوم على تكريس قيم الفردانية و ما تحمله من

⁷⁹ Zghal (A) « Note pour un débat sur la jeunesse arabe » in cahiers du CERES, série sociologique N°10, pp7-41.

⁸⁰ Fargues (PH) « La Génération du Changement » in Maghreb Machrek monde arabe, N°171-172 janvier-juin 2001, pp3-11.

تصورات و ممارسات تتعلق بخيارات الشباب الحميمية في علاقته بجسده و مظهره، أو تحديد التزاماته و انتماءاته الإجتماعية و تحديده للأولويات الإجتماعية و الثقافية و حاجاته الأساسية و الثانوية و حتى طبيعة علاقاته مع المحيط سواء الأسرة أو المؤسسات الإجتماعية الأخرى، هذه المنظومة القيمية المسماة بالفردانية تتميز بثمينها لكل ما يساهم في إعلاء قيمة الفرد مثل النجاح الإقتصادي أو الحوار الذي يقيمه الشاب مع جسده التي تتجلى من خلال الممارسات الرياضية و التجميلية و أنظمة الحماية و التي يسميها أنتوني غيدنز A.Giddens — "الإنعكاسية أو النرجسية الجسمانية"⁸¹ و الشاب في ظل هذه المنظومة القيمة و بدرجة استقلالية معينة يدخل في حوار آخر مع مرجعيات قيمية مصدرها الدين، العلم، التقاليد أو وسائل الاعلام او الاحتكاك المباشر بمجتمعات و ثقافات مختلفة.

ومن خصائص المنظومة القيمية للشباب العربي ، هو رغبته في ترسيخ تلك القيم الحداثية الآتية من خلال مبدأ الفصل بين ما هو عام و ما هو خاص مثل فصل المؤسسات الدينية عن المؤسسات الإجتماعية (و هذه القيم لعبت دورا أساسيا في بناء المجتمعات الغربية الحديثة). وهذا ما أدى في كثير من الأحيان إلى حالة صراع و منافسة على مستوى الإلتزام الأخلاقي للأفراد و نزعة متناقضة لقيم الحداثة نشهدها في ظاهرة التعصب لجماعة الإلتناء "نصرة قيم مجموعة الإلتناء"⁸² كالغيرة على شرف العائلة أو القبيلة أو الدفاع عن أهل الملة.

2-3 عوالم ثقافة الشباب:

الحديث عن ثقافة الشباب لا يعني الإعتقاد بأن هذه الثقافة واحدة ضمن نسق الفئة العمرية، وإنما يجدر بنا الإلتباه إلى وجود قطاعات اجتماعية مختلفة تجعل لهذه الثقافة عوامل عديدة، و نحن

⁸¹Giddens (A), La transformation de l'intimité, sexualité, amour et érotisme dans les sociétés modernes, Hachette, paris, France, 2004.

⁸²Boudon (R), le sens des valeurs , PUF, Paris, France 1999.

نقلا عن: عماد المليتي' مرجع سابق' ص 06.

نقصد بالقطاعات الاجتماعية اختلاف الموارد الأساسية أو تعدد و اختلاف الرساميل (من كلمة رأس مال حسب تعبير "P.Bourdieu" لدى الشباب على المستوى الإقتصادي و التعليمي و الاجتماعي بصفة عامة، و هناك عدة دراسات و تقارير تؤكد ذلك منها التقرير الإقليمي لمركز المرأة العربية و البحوث "كوثر" حول الفتاة العربية المراهقة : الواقع والآفاق " الذي يتناول أوضاع المراهقين و المراهقات على حد سواء، على أساس اعتماد مقارنة نوع الجنس الاجتماعي حيث بين التقرير أن تباين الأوضاع الموضوعية للشباب و ما يؤدي إليه من تفاوت بينهم في الحصول على جملة من الموارد، تسمح لهم باكتساب ثقافة معولة تخلق أشكالاً من عدم التكافؤ بين مختلف قطاعاتهم على أساس الإلتواء الطبقي أو الاجتماعي أو الهوية الجنسية"⁸³ هذه القطاعات المختلفة أطلقنا عليها اسم العوالم و يمكن أن نسميها أيضاً بالفضاءات الثقافية و لعل أهم هذه الفضاءات أو العوالم:

- الفضاء الثقافي التقليدي : المتمثل في مختلف المكونات الثقافية التقليدية من عادات و تقاليد مثلاً: العادات الشعبية، الموسيقى الشعبية، اللغة.... اللباس... الخ، و كل مظاهر الحنين إلى الماضي و التمسك بالقيم التقليدية و التاريخية .
- الفضاء الثقافي المحلي: و المتمثل في مختلف التصورات و الممارسات المرتبطة بالبيئة المحلية الحاضرة. و كذلك العلاقة مع الإنتاج المحلي المادي المعنوي إلى الصورة المرسومة من الإعلام المحلي و واقع الحياة اليومية المعقدة.

⁸³ تقرير تنمية المرأة العربية "الفتاة العربية المراهقة الواقع و الآفاق" مركز المرأة العربية للتدريب و البحوث تونس، 2003، ص34.

3- دراسات حول موضوع الشباب في الجزائر:

لقد شغل موضوع الشباب في الآونة الاخيرة بال الكثير من المختصين في العلوم الاجتماعية الاقتصادية و السياسية ، الذي جاء امتدادا لدراسات ظهرت بعد بدأ الهزة الاجتماعية التي عرفتها الجزائر في أحداث الخامس أكتوبر من عام 1988 حيث سمحت هذه الاخيرة ببروز هذه الفئة الشبانية. و في هذا الخصوص نجد من اهتم بالشباب و القيم في ظل عصر الاختلاف و التغير و العولة على مستوى العالمي و المحلي مما انعكس على قيم و افكار الشباب الذين يعيشون قلقا حقيقيا في فترة التغيرات الحضارية و الثقافية و التي تجعل مستقبل الشباب غامضا ، و ينصب هذا القلق على القيم المطلوبة للسلوك الصحيح ، هل هي القيم التقليدية أم القيم الجديدة و كيفية التوفيق بينهما في عدة مجالات منها الاسرية و الزوجية و المهنية .

بالرغم من تبني القيم الاسرية من طرف الشباب في مرحلة الطفولة الا انها تبدأ في التلاشي كلما تقدم السن نحو الرجولة التي تتطلب اخذ قرارات مستقبلية مهمة مثل الزواج، العمل، الهجرة كلها تساؤلات انطلقت منها الدراسات التي اهتمت بالشباب و القيم⁸⁴.

و من بين هذه الدراسات نجد محاولة⁸⁵ للباحث عز الدين كنزي المعنونة ب: التجمعات الى الجمعية: الشباب القروي و البحث عن إثبات الذات التي حاول من خلال هذا الاسهام القيام بتحليل سوسيولوجي و انثروبولوجي في الوقت ذاته لنوع من العلاقة التي تربط بين الشباب و المؤسسات التقليدية في قراهم و المتمثلة في مجلس القرية (التاجمعت) ، و سيرورة بناء فضاء خاص بمؤلاء الشباب من خلال جمعية نشاطات الشباب ، بوصفه إطار للعمل و التعبير الموسيقي .

⁸⁴ بوشلوش الطاهر، التحولات الاجتماعية و الاقتصادية و اثارها على القيم في المجتمع الجزائري 1967- 1999، دراسة ميدانية تحليلية لعينة الشباب الجزائري، اطروحة دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2006.

⁸⁵ KINZI .Azzedine, de l'assemblée villageoise à l'association : les jeunes villageois en quête d'affirmation, revue Insaniyat n°55-56, janvier-juin, 2012, p63-77.

و من خلال التخلي عن التاجمت لصالح الكبار، و في وجود مؤسسة عمومية قروية حيث تكون أفعال و تعبيرات الشباب في الغالب محدودة ، يتجند شباب بعض القرى من "اي يمل" في منطقة القبائل في سيرورة اثبات الذات مع محاولة تملك فضاء جمعي خارج حدود القرية بما يسمح لهم بالتصرف و اثبات ذواتهم جماعيا في جوق موسيقي محلي .

و دراسة الباحث عمور زفوري⁸⁶، الذي تناول فيها الربط بين مسألة الشبابو حركة المجتمع الريفي و ذلك بدراسة هذه الحركة من خلال سيرورة التحديث التي عرفها العالم الريفي منذ الربع الاخير من القرن الماضي . و قد توصل الى انه لا يمكن لتنمية العالم الريفي ان تحدث بأي حال من الاحوال خارج السياق الخاص بالتمدن . في الواقع ، فان التنشئة الاجتماعية للشباب كانت من شؤون الدولة الوطنية التي من خلال سياسات التنمية ، عرفت كيف تخضع هذه الفئة و أن تضرها الى السلبية و الخنوع. و مع هذا ، فان هؤلاء الشباب ليسوا سلبيين كما يعتقد البعض ، بل هم قادرون على الظهور بوصفهم فاعلين اجتماعيين يطالبون بهويتهم الخاصة و ينمون استراتيجيات خاصة بهم .

كما نشير كذلك الى انه في السنوات الاخيرة و مع انتشار ظاهرة الهجرة السرية (الحرقة)، نالت هي الاخرى اهتمام الطلبة الجامعيين في دراساتهم خاصة في مستوى تحضير شهادات الماجستير و الدكتوراه، و الباحثين في اطار المشروع البحثي حول ظاهرة الهجرة السرية المنجز من طرف مصطفى مجاهديو حفيظة قباطي الذي اسفر عن بعض نتائج التحقيقات الميدانية التي انجزت من خلال مشروعين بحثيين ، اذ يتعلق الاول بموضوع الهجرة الدولية في الجزائر في الفترة

⁸⁶ ZAAFOURI.Amor ,Stratégie juveniles en milieu rural ,Insaniyat n°55-56 , janvier – juin 2012, p 79-89 .

المعاصرة ، حالة الهجرة السرية بالغرب الجزائري⁸⁷ ، اما الثاني فعنوانه الهجرة السرية نحو اسبانيا في المرحلة الراهنة الذي انجز في اطار التعاون الدولي بين المركز و جامعة اليكونت اسبانيا 2009 - 2011 ، تمخض عنه تقديم بعض نتائج التحقيقات الميدانية التي مست الحراسة المتواجدين باسبانيا، بعض الشباب الحالم بالهجرة بمنطقة الغزوات فضلا عن المسؤولين الاداريين و الحركة الجمعوية المهمة بالحراسة.

و من اهم ما توصل اليه المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، فيما يتعلق بتنامي ظاهرة العنف في المجتمع، من نتائج هو أن ظاهرة الانحراف والعنف في الجزائر في ازدياد و يتجه الاحداث نحو العنف و الاجرام اكثر الظواهر الانحرافية الاخرى، و انما لا تقتصر على جنس الذكور فحسب بل تمس جنس الاناث ايضا، و توجد علاقة طردية بينم انحراف الاحداث و سنهم حيث يزداد الانحراف لديهم كلما تقدم سنهم ، و تنتشر هذه الظواهر بصفة اوسع في المناطق الحضرية اكثر منها المناطق الريفية، و هي الظواهر غير متحكم فيها من قبل المؤسسات المعنية بالامن بسبب سرعتها و ارتباطها بالجوانب النفسية و المعنوية ،وتبدي الاسرة من جهتها عجزا في التربية و المتابعة لاسباب كثيرة⁸⁸ مما يجعلنا نستنتج وجود خلل وظيفي وراء انتشار الظواهر الشبابية في المجتمع الجزائري .

واهم ظاهرة يسعى المجتمع الجزائري الاهتمام بها و هي الشباب و التشغيل حيث جلبت اهتمام الباحثين لاسيما مع بروز التحولات الاقتصادية و بالأخص منها سياسة الخصخصة و ما افرزته من بطالة في اوساط الشباب ، كما جلبت الاهتمام بالبحث ايضا في موضوع سياسة التشغيل التي اتبعتها الدولة الجزائرية في سبيل التخفيف من ظاهرة البطالة من جهة ، و كبديل عن

⁸⁷ مصطفى مجاهدي و حفيظة قباطي، الهجرة الدولية في الجزائر في الفترة المعاصرة حالة الهجرة السرية بالغرب الجزائري ، مركز البحث في انثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية ، وهران ، تحت اشراف مولاي الحاج و مراد، سبتمبر 2007- ديسمبر 2010.

⁸⁸ المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ، حماية الشباب من انحراف الاحداث ، مايو، 2003.

السياسات السابقة من جهة اخرى ، و من اجل تحقيق أهداف التنمية و عدم تعثرها و توقفها من جهة ثالثة، و كانت أهم تساؤلات هذه الدراسات تدور حول مدى كفاءة سياسة التشغيل الجديدة القائمة على تنمية المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في القضاء على البطالة و تحسين وضعية الشباب في المجتمع⁸⁹؟ و ما هي اهم العراقيل التي تواجه الشباب المقبل على انشاء المؤسسات الصغيرة؟

و قد توصلت هذه الدراسات الى أن سياسة التشغيل الجديدة المتمثلة خاصة في وكالة دعم تشغيل الشباب ،قد ساهمت في التخفيف من البطالة بفضل المؤسسات التي انشأت في اطارها و مناصب الشغل التي وفرتها ، و مع ذلك فإن هذه السياسة لم تحد من ظاهرة البطالة التي بقيت مستمرة و متزايدة كما أن الجهاز الاداري والمالي يشكل عقبة كبيرة امام هذه السياسة و يشكو منه الشباب⁹⁰.

و في نفس الاتجاه نجد مقال للباحث محمد صايب ميزات⁹¹ تحت عنوان بانوراما سوق العمل في الجزائر : اتجاهات حديثة و تحديات جديدة .و الذي يبين من خلاله ان مسألة تغير بنية اليد العاملة في الجزائر تثير التساؤل حول الاتجاهات الحديثة و التحديات الحالية لسوق العمل . قدم الباحث قراءة نقدية في سلسلة الارقام الاحصائية التي ينتجها الديوان الوطني للإحصاء سواء اثناء عملية الاحصاء العام للسكن و السكان او أثناء التحقيقات السنوية الدورية حول الشغل. رغم التحفظات حول مؤشرات القياس المستعملة و التي تبين على سبيل المثال لا الحصر تراجعاً في نسبة الاجراء الدائمين و تزايداً في نسب العمل الغير الرسمي كما تشير الى أن فئتي الشباب (16 الى 24 سنة) و النساء لا تزالان تمثلان الحلقة الضعيفة في مجال قابلية التشغيل و الولوج الى سوق

⁸⁹ بومخلوف محمد و اخرون ،الشباب الجزائري واقع و تحديات ،طبع بمطبعة الملكية، الطبعة الاولى ،2012، ص 132 .

⁹⁰ نفس المرجع السابق، ص 132.

⁹¹ محمد صايب ميزات ، بانوراما سوق العمل في الجزائر : اتجاهات حديثة و تحديات جديدة ، انسانيات، عدد مزدوج 55 -

56، جانفي - جوان 2012، ص 31-50.

العمل. ان الصورة البانورامية لسوق العمل لا تتوقف فقط على القراءة في الارقام بل تحاول ان تكشف تأثير تغير بنية سوق العمل على مختلف التوترات الاجتماعية والاقتصادية التي قد تكون انعكاسا مباشرا لنسب البطالة لنوعية العمل و لحالة المهشاشة المهنية و الاجتماعية .

4- الإطار النظري للأجر:

4- 1 لمحة تاريخية حول الأجر:

تعتبر الأجور من أهم العوامل التي تدخل في الاقتصاد في مختلف المجتمعات فهي التي ترفع من الدخل أو تخفيضه فهذا المبلغ المتقاضى لقاء جهد مبذول عضلي أو فكري يعد من اكبر الدوافع التي تحث العامل البشري على الإنتاج و العمل .

كان للدولة دورا هاما في تحديد الأجور منذ القدم إلا أن هذا كان في بادئ الأمر ضد مصالح العمال، حيث أنها وضعت حدا للأجور وأقامت عقوبة مفادها الموت وذلك لمن يتجاوزها بالإضافة إلى تدخل الطوائف الحرفية بعد ذلك في تحديد الحد الأعلى للأجور.

وإبان فترة الاقتصاد الحر وتبعاً لقانون العرض والطلب تقررت الأجور بتوافق الإدارات المتقابلة وحدها، مما أدى إلى ظهور نتائج لم تخدم مصالح الأجراء حيث كانوا مضطرين في غالب الوقت إلى قبول تعويضات غير كافية وسرعان ما تغيرت الأوضاع في نهاية القرن التاسع عشر حيث تدخلت السلطة العاملة لصالح الأجراء.

و أول مبادرة كانت من طرف الدول الفتية خاصة نيوزيلندا التي كانت قدوة لأغلب الدول التي تبعتها كالولايات المتحدة الأمريكية بموجب قانون 24 أكتوبر 1938 بإضافة إلى فرنسا.

لقد طغت على السطح مناقشات حادة بخصوص تحديد الأجور في العصر الحديث فقال بعضهم على المهنيين وحدهم العناية وتحديدتها، إلا أن معظم الحكومات رفضت هذا الاتجاه خوفا من تحديدتها بحدود مرتفعة جدا، مما يؤدي إلى ارتفاع كبير في الأسعار. وأوصى البعض الآخر بتولي الدولة تحديد الأجور بصفقتها الراعي الرسمي للعمال.

وفي نهاية المطاف قامت أغلبية الدول بتشكيل لجان مشتركة تقوم بها الجهات المعنية بشؤون العمل والعمال وبوضع حد أدنى للأجور.

واتبع المشرع الجزائري الاتجاه الحديث، حيث نصت المادة 24 من القانون الأساسي العام للعمال بإنشاء لجنة وطنية للأجور، تتكون من أفراد مؤهلين يمثلون الحزب والمنظمات الجماهيرية والإدارات المختصة والمؤسسات الاشتراكية.

وبناء على طلب الحكومة كلفت اللجنة بالدراسة وطرح آراء في طرق تحديد الأجور والعراقل التي تنتج عن تطبيق سياسة الأجور على المستوى الوطني القطاعي في إطار توازن تام وشامل للأجور⁹².

4-2 تحديد مفهوم الأجر:

في المعلوم لدينا انه بتطور الزمن و العلم و التغيرات الراهنة و الحديثة و في ظل التكنولوجيا من جهة و المنافسة من جهة أخرى تغير مفهوم و طبيعة الأجر.

- التعريف الاقتصادي:

يعرف الأجر على أنه: "ثمن العمل، أي مقدار من النقود الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل مقابل الخدمات التي يؤديها هذا الأخير"⁹³.

ويقول جون مارشال: أن الأغلبية في القرن 19 يعرفون الأجر بأنه: "دخل العمل أو عنصر العمل" ويرفض هذا التعريف الذي لم يكن مقدياً بصورة مطلقة ثم قدم تعريف الأجر في مثل الرأسمالية الحالية يعتبر دخل العامل مقابل أداءه للعمل فقد أصبح الأجر دخلاً إنسانياً خالصاً. ولكن في ظل الرأسمالية الحالية وفي بعض التدخلات أصبح الأجر يعبر عن دخل العامل أي دخل الفرد ليس لديه شيء لكي يعيش إلا قوة عمله. وعرفه الأستاذ المصري "مراد شريف": على

⁹² مصطفى جلال القريشي، "القانون الجزائري"، المعهد الوطني للإنتاجية مطبعة سونلغاز، بومرداس، الجزائر، ص 208.

⁹³ اسماعيل محمد الهاشم، "مبادئ الاقتصاد التحليلي"، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 457.

أنه: "كلمة مستعملة بصفة دائمة عن نوع خاص من الدخول أو بالأحرى عن قوة العمل بين الأجر والمستخدم".

- التعريف الحديث للأجر :

يمكن تعريف الأجر على أنه مقدار من النقود متعاقد عليه صاحب العمل للعامل مقابل أداءه للعمل في العمليات الإنتاجية. ويشمل كل الجهود التي تؤدي إلى خلق المنفعة وزيادتها سواء كان هذا العمل مجهوداً عضلياً أو فكرياً. تشمل كلمة عامل كل موظف لدى صاحب العمل ويتقاضى أجراً مقابل ذلك مثل: الخبراء، المدراء، المحاسبين...

مما سبق يمكن تعريف أن الأجر عبارة عن القيمة التي يحصل عليها العاملين (سواء نقداً أو عيناً). مقابل اشتراكهم بجهودهم الفكرية أو العضلية... في العملية الإنتاجية. وهناك مفاهيم أخرى مرتبطة بالأجر يستحسن التفرقة بينها ومن أهمها:

- * الأجر النقدي: وهو ما يحصل عليه العامل من نقود لقاء قيامه بعمل في مدة زمنية معينة⁹⁴.
- * الأجر الحقيقي: هو عبارة عن كمية السلع والخدمات التي يستطيع العامل أن يحصل عليها من خلال إنفاقه للأجر النقدي⁹⁵. وهو مرتبط بمستويات الأسعار فإذا ما ارتفعت هذه الأخيرة قلت كميات السلع والخدمات المقتناة وهذا ما يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وقد يحدث العكس، فمستويات الأسعار والأجر الحقيقي يتناسبان عكسياً فيما بينهما، والأجر الحقيقي يساوي الأجر الاسمي/الرقم القياسي للأسعار.
- * الأجر العيني: هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات يقدمها صاحب العمل للفرد مثل: الرعاية الطبية، السكن، وجبات الطعام أثناء العمل.... الخ. وهي بالرغم من أنها تأخذ الشكل الغير المادي في تقديمها إلا أن تكلفتها يمكن حسابه ضمن تكلفة الأجر.

⁹⁴ اسماعيل محمد الهاشم، المرجع السابق، ص 457.

⁹⁵ المرجع نفسه، ص 457.

4-3 أهمية الأجر والدور الذي يلعبه:

إن أهمية الأجر تظهر في كثير من الجوانب بالنسبة للفرد، بالنسبة للمؤسسة، بالنسبة للمجتمع.

-أهمية الأجر:

إن أهمية الأجر تظهر في أكثر من جانب فهو ذو أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمنظمة وكذلك المجتمع.

➤ الأهمية بالنسبة للفرد :

إن مقدار ما يحصل عليه الفرد كأجر من منظمته نظير ما يقدمه من جهد ويعتبر مهما للأجير وذلك لعدة أسباب أهمها:

- إن الأجر يعتبر المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي الذي يعيشه الفرد، بالنتيجة فإنه يؤثر على مقدار ما يحققه لنفسه ولأسرته من المستوى الصحي والمعيشي والمنافع المادية والراحة النفسية والاستقرار والشعور بالأمن الاقتصادي كما أن المركز الاجتماعي للفرد ضمن الجماعة يتأثر إلى حد كبير ببعض الأمور مثل: مستوى السكن الذي يعيش فيه، نوع سيارته وملابسه التي يحصل عليها من خلال ما يحصل عليه من أجر.

- إن الأجر يمثل مقياسا للقيمة النسبية للمنظمة ويعتبر أساسا للحكم على مدى عدالة وتناسب الأجر الذي يحصل عليه مع ما يبذله من جهد، فالفرد يقوم دائما بإجراء المقارنة بين ما يقدمه للمنظمة وما تقدمه له المنظمة، فمن الضروري أن يجد في مقارنته تقاربا أو تطابقا فإذا وجد العكس فإنه سيشعر بعدم الارتياح ويتجسد هذا من خلال ارتفاع معدل الغياب.

➤ الأهمية بالنسبة للمنظمة:

تعتبر مستويات الأجور التي يحصل عليها أفراد المجتمع ذات أهمية لتحديد المستوى المعيشي ودرجة الرخاء الذي يعيشه المجتمع، ففي المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور والرواتب

عالية يكون فرض الضرائب عالية على مداخيل الأفراد وبالتالي يكون بإمكان المؤسسات الخدمية في الدول تنفيذ المشاريع الخدمية العامة كبناء المستشفيات، المدارس وغيرها.

كما أن توفير السيولة النقدية العالية لدى أفراد المجتمع يوفر لهم إمكانية إشباع رغباتهم وحاجاتهم ما يؤدي إلى تحسين أوضاعهم المعيشية والاجتماعية والصحية، فلذلك فإن الدول عندما تسعى إلى تطوير مدينة أو إقليم معين يعاني من الفقر والتخلف فإنها قد تتخذ قرارا بإنشاء مصنع لهذا الإقليم لهدف امتصاص البطالة الموجودة فيه وتوفير مداخيل نقدية لبعض أفراد.

مما لا شك فيه فإن مستويات الأجر تؤثر بشكل ملموس حتى على المستوى الثقافي للمجتمع، فكثير من العائلات الفقيرة لا تدفع بأبنائها إلى الاستمرار بالتحصيل العلمي بسبب ما تعانيه من مشاكل اقتصادية تحد من إمكانية استمرار الأبناء بمواصلة الدراسة بشكل لائق وصحيح.

- دور الأجر:

تشتمل الأجر بالنسبة لبعض المؤسسات فقرة رئيسية من فقرات تكاليف الإنتاج فقد تصل في بعض الأحيان إلى نسبة 50% الإنتاجية المتحققة من قبل الأفراد العاملين المدفوعة لهم كأجر و على ضوء هذه المقارنة فإن الإدارة سوف تشعر بان مقدار ما يحصل عليه من اجر يفوق مقدار ما يقدمونه للمؤسسة .

دور الأجر في المؤسسة:

تلعب معدلات الأجر دورا هاما في توزيع الموارد البشرية وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن، لنظام الأجر إن يجذب الأفراد إلى أعمال معينة إذا كانت الأجر فيها مرتفعة نسبيا عن الأجر في الأعمال الأخرى وبذلك يمكن تشجيع العمال الزراعيين على التحول إلى الميدان الصناعي وإلى صناعات معينة.

ومن ناحية أخرى تدفع الأجر أرباب العمل إلى الاستفادة من الأفراد العاملين إلى أقصى حد ممكن ومن المهم إيجاد توازن بين أجر العمال والإنتاج الذي يقدمونه لتفادي كل أنواع التضخم والركود كما يجب توفير مداخيل مناسبة للأفراد لتمكينهم من المحافظة على مستويات

مناسبة من المعيشة. فإذا ارتفعت الأجور دون الزيادة في الإنتاج فمعنى ذلك خلق اتجاه الركود. كما هناك اعتبارات تبديها الأجور في المؤسسة.

حيث يحدد Belcher الاعتبارات التي تنطوي عليها الأجور بأنها اعتبارات اقتصادية من حيث كون الأجور ثمنا يدفع مقابل عمل كما أن للأجور جوانب اجتماعية، نفسية، سياسية وأخلاقية وستتناول فيما يلي بتوضيح هذه الاعتبارات:

أ- الاعتبارات الاقتصادية: يرى Belcher أن الأجر كعملة معدنية له وجهان :

* الأول: يمثل التكلفة بالنسبة لصاحب العمل.

* الثاني: يمثل الدخل بالنسبة للعامل.

يمثل الأجر بالنسبة لصاحب العمل السعر الذي يجب أن يدفعه مقابل توظيف أحد عوامل الإنتاج وبهذا المعنى يكون المبلغ المدفوع مقابل خدمات العامل عبارة عن عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق كأى عملية شراء حيث يحاول المشتري الحصول على أكبر كمية وأعلى جودة ممكنة مقابل ما يدفعه من نقود، وبهذا المعنى أيضا يبيع العامل خدماته للحصول على الدخل محاولا الحصول على أعلى سعر ممكن وبهذه الطريقة يفترض أن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشترين وعرض البائعين.

ب- الاعتبارات السياسية:

ينطوي تحديد الأجر على المسائل المتصلة بالقوة والنقود التي تمثل الاعتبارات السياسية فالنقابات تستخدم نقودها في الوقت الذي تجري مفاوضاتها حول تحديد مستويات الأجور والتأثير على مستويات الأجور في منظمات أخرى التي يعمل معها أفراد غير النقابيين، كما يستخدم أصحاب العمل قوتهم في نفس المواقف بإضافة إلى هذا فإنهم يقومون بدور قيادي في الأجور وبذلك يمثلون القوى المؤثرة في أسواق العمل .

ج- الاعتبارات الاجتماعية:

للأجر أهمية باللغة فإذا نلاحظ في أية دولة أغلبية الأفراد العاملين في المجتمع يتحصلون على دخولهم مقابل بيع خدمات عملهم تمثل هذه الدخول الجزء الهام من الكيان الاقتصادي، فهي لا تعتبر فقط أكبر بنود الدخل، ولكن تقوم أيضا بدور هام في توزيع البشرية وحسن استخدامها⁹⁶. إن كل فرد ينظر إلى الأجر الذي يتحصل عليه باعتباره رمز للمركز الأدبي الذي يشغله بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاته هذا ما يفسر ما يعلقه الأفراد من دلالات على الاختلافات الطفيفة في الأجر، وما يفسر أيضا الأهمية التي يعلقها الأفراد على طرق الدفع اليومي، الشهري، السنوي.

د- الاعتبارات النفسية:

تعتبر الأجور وسيلة لإتباع حاجات النفسية، حيث أن الحاجات هي الحافز للأفراد فانه إلى المدى الذي تستطيع فيه الأجور إشباع الحاجات تصبح وسيلة لحفز الأفراد العاملين وقد كان الافتراض في الفترة من الفترات إن الأجر هو الدفع الوحيد للعمل لكن تبث أن هناك عوامل أخرى متعددة تتفاعل مع بعضها البعض وتؤدي إلى حفز الأفراد.

هـ- الاعتبارات الأخلاقية:

ليس هناك خلاف في الرأي على أنه يجب أن تكون مكافأة عادلة إلا أن الاختلاف بدأ يظهر عندما يراد تحديد المقصود بالعدالة في المكافأة فليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة، ومن هنا ظهرت الاختلافات حول تحديد العوامل التي يدفع أصحاب العمل المكافآت مقابلها.

⁹⁶ ابراهيم الأعمش، أسس المحاسبة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994، ص 376.

4-4 الأجير:

يعتبر العامل الاجير في المفهوم العام هو كل شخص الذي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل راتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي ، عام أو خاص يدعى المستخدم فما يمكن استخلاصه من خلال من هذا التعريف أن العامل الاجير يعرف بعناصر ثلاث و هي :

- العمل أو المجهود.
- الراتب.
- التبعية.

خلاصة :

في هذا الفصل عرجنا الى دراسة موضوع فئة الشباب من زاوية عوالم الثقافة التي تعتقد بها هذه الاخيرة و علاقتها بميدان العمل الصناعي، حيث ان الشباب يتاثر تاثرا كبيرا بثقافة مجتمعه السائدة وينتج ثقافة شبابية خاصة به جانب كبير فيها يقوم على تكريس قيم الفردانية و ما تحمله من تصورات و ممارسات تتعلق باختياراته الحميمية في علاقته بجسده و مظهره او تحديد التزاماته و انتماءاته الاجتماعية.

و المجتمع هو الذي يحدد فترة الشباب من خلال مقوماته الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية و السياسية و القانونية ، مشكلا فئة عمرية لها خصائص اجتماعية و حتى نفسية معينة تميزهم عن غيرهم من فئات العمر الأخرين من خلال ممارسات سوسيو مهنية، تبرز في المؤسسة الصناعية التي تعتبر فضاء يختاره العمال الشباب من اجل التعبير عن طموحاتهم و تحقيق حاجاتهم .

الفصل الثالث

التنمية البشرية و استراتيجية تحقيق الحاجات

الإنسانية

تمهيد :

يعتبر موضوع التنمية البشرية من مواضيع الساعة ، ذلك لأن هذه الأخيرة هي نتاج للتطور الذي عرفه الفكر البشري، بداية بمفهوم التنمية إلى غاية مفهوم التنمية البشرية المستدامة. و تحقيق الحاجات الإنسانية هي هدف أي مبادرة تنموية إنسانية، وفي هذا الفصل سنحاول تسليط الضوء عن ماهية التنمية البشرية والمؤشرات المرتبطة بقياسها والحاجات الإنسانية بصفاتها الحلقة التي تجمع بين التنمية البشرية والشباب باعتبارهم الغاية والوسيلة.

وعرضنا في المحور الأخير واقع التنمية البشرية في الجزائر من خلال تقارير التنمية البشرية الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (تقرير 2005 و2010)، وأهم التحديات والمشاكل التي تواجهها التنمية البشرية المستدامة في الجزائر.

1- مفهوم التنمية البشرية وعلاقتها بسوق العمل:

1-1 مفهوم التنمية و مؤشرات قياسها:

قبل التطرق إلى مفهوم ومؤشرات التنمية البشرية، سنعرج وباختصار إلى تطور مفهوم التنمية، حيث أن هذا الأخير ارتبط في أوائل الأربعينيات (من القرن العشرين) بخصائص السكان، أي شمل العوامل الديموغرافية للنمو، ومع أواخر الأربعينيات (نهاية الحرب العالمية الثانية) وخمسينيات القرن العشرين، أصبح الحديث عن التنمية الاقتصادية وبالتحديد في أوروبا التي خرجت من دمارها جراء الحرب حيث أنه في هذه الفترة أصبح الاهتمام حول نصيب الفرد من الناتج الإجمالي المحلي، وفي فترة الستينيات والسبعينيات تطور المفهوم ليشمل المؤشرات الاقتصادية المعبرة عن الاقتصاد ككل من تكافؤ توزيع الدخل، تقليل الفوارق الإقليمية و القضاء على الفقر... الخ. و في الثمانينيات من القرن العشرين أصبح مفهوم التنمية البشرية يتداول كنتيجة للأبحاث السابقة المتعلقة بنظريات الاستثمار في رأس المال البشري مثل (نظرية A. Chutz وBecker) إلى غاية سنة 1990 و صدور أول تقرير للتنمية البشرية.

مفهوم التنمية البشرية:

الحديث عن هذا المفهوم بصفة مباشرة ودون مقدمات يجعلنا نخرق المراحل التي مر بها حتى أطلق البرنامج الإنمائي التابع للأمم المتحدة "UNDP" هذه التسمية. إن كرونولوجية المفهوم بدأت مع نهاية الحرب العالمية بتسمية التنمية الاقتصادية إلى غاية صدور أول تقرير للأمم المتحدة حول التنمية البشرية عام 1990 الذي عرفها بأنها "عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها"⁹⁷ وذلك من منطلق رئيسي هو أن البشر هم الهدف والوسيلة في نفس الوقت، فالإنسان هو مقصد وجوهر العملية التنموية وهو أحد أهم دعائمها وأدواتها من

⁹⁷ PNUD, Rapport mondial sur le développement humain 1990, New York, Programme des Nations Unis pour le Développement, p23.

خلال الاستثمار في الصحة، التعليم والتدريب والاستفادة من هذه القدرات بما يحقق المنفعة للإنسان، ويعرف التقرير التنمية البشرية على أنها " عملية توسيع الخيارات"⁹⁸ التي تعتبر متعددة ومتنوعة بل وحتى متغيرة ومتجددة مع مرور الزمن لكن أهم هذه الخيارات يتمثل في المثلث الآتي:

❖ أن يجيا الإنسان حياة طويلة وصحية خالية من الأمراض.

❖ أن يكسب المعرفة.

❖ أن يحصل على الموارد اللازمة لمستوى معيشي كريم⁹⁹.

ومع مرور 20 سنة من صدور هذا التقرير، صدر تقرير عام 2010 تحت عنوان "الثورة الحقيقية للأمم : مسارات إلى التنمية البشرية " عاد إلى التأكيد على جوهر التنمية البشرية المتمثل في توسيع حرية البشر، فيعيشوا حياة مديدة ملؤها الصحة والإبداع ويسعوا إلى تحقيق الأهداف التي يندوونها، ويشاركوا في رسم مسارات التنمية في إطار من الإنصاف والاستدامة على كوكب يعيش عليه الجميع، فالبشر أفراد وجماعات هم المحرك لعملية التنمية البشرية وهم المستفيد منها¹⁰⁰ والاستدامة هي ضرورة استفادة الأجيال القادمة من المعاملة العادلة وبالتالي يجب التركيز على الاستمرارية في عملية التنمية البشرية عبر الزمن، وهي منصفة من خلال ضرورة إزالة الفوارق بكل أشكالها وفي مختلف المستويات. و قدرة ممارسة البشر لخياراتهم الفردية، والمشاركة في الخيارات على مستوى الأسرة والمجتمع والوطن والتأثير فيها والاستفادة منها هي ما يسمى بالتمكين.

⁹⁸Ibid, p11.

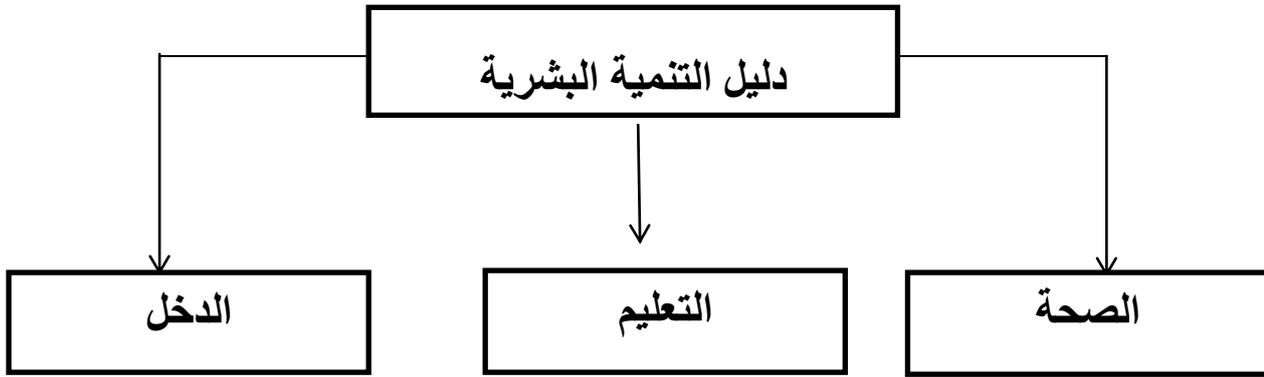
⁹⁹ بشير بن عيشة " واقع التنمية البشرية في العالم العربي" ملتقى حول: التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، 09-10 مارس 2004، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، ص22.

¹⁰⁰ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2010 "الثروة الحقيقية للأمم: مسارات إلى التنمية البشرية"، نيويورك، 2010، ص02.

❖ مؤشرات قياس التنمية البشرية:

منذ صدور أول تقرير حول التنمية البشرية، صاغ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي دليلاً للتنمية البشرية كمعامل لقياسها ويحتوي على ثلاث أبعاد يتفرع كل منها حول مجموعة من المؤشرات والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (05) : دليل التنمية البشرية



- العمر المتوقع عند الولادة - معرفة القراءة والكتابة - متوسط دخل الفرد السنوي
 وفيات الأطفال دون الخامسة - متوسط عدد سنوات الدراسة - استخدامات الدخل
 - (العام، العالي.....) -
 وقيم القياس المتبناة تتمثل في:

- العمر المتوقع عند الولادة (25 سنة - 85 سنة).

- الأمية للكبار (0% - 100%).

- متوسط سنوات الدراسة (0 سنة - 15 سنة)

وانطلاقاً من هذا التصنيف يكون تصنيف الدول تنازلياً وفق الدليل المحسوب كما يلي :

- الدول ذات التنمية البشرية العالية من 0,80 فما فوق.

- الدول ذات التنمية البشرية المتوسطة بين 0,50 وأقل من 0,8

- الدول ذات التنمية البشرية الضعيفة تحت 0,5.

وتصنف أبعاد ومؤشرات التنمية البشرية أيضا كما يلي:

- المؤشرات الاجتماعية: مثل المؤشرات المرتبطة بنوع الجنس كتلك المتعلقة بفرص المرأة ومشاركتها السياسية وفي مجال العمل و التعليم....الخ.
- المؤشرات الاقتصادية¹⁰¹:

- الناتج القومي (الناتج المحلي).
- نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.
- هيكل الناتج المحلي الإجمالي .
- مدخلات الزراعة وإنتاجيتها.
- القيمة المضافة في الصناعات التحويلية.
- الدين الخارجي.
- التجارة الخارجية.
- المؤشرات الديموغرافية والصحية:

- حجم السكان.
- ديناميكية السكان.
- مكونات نمو السكان.
- الخصوبة.
- الزيادة الطبيعية.
- النمو السكاني.
- هيكل الأعمار.

¹⁰¹ مصطفى طلبة (تحرير) و إلياس بيضون(تنسيق)، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، مجلد 1، الدار العربية للعلوم، ط1، 2006، ص 481.

- وفيات الرضع.
- توقع الحياة عند الولادة.
- توافر الأطباء.
- الإنفاق على الصحة.
- الاستفادة من المياه العذبة.

• مؤشرات التعليم:

- معرفة القراءة والكتابة.
- إجمالي الالتحاق بالمستويات التعليمية الثلاث¹⁰².
- الإنفاق على التعليم .
- الجنوسة في التعليم (فرص تعليم المرأة).
- نوعية التعليم.

• مؤشرات سوق العمل:

- قطاعات التشغيل (عام، خاص).
- مهارات قوى العمل (الموارد البشرية).
- الإنتاجية.
- الحماية الاجتماعية للعامل.

1-2 علاقة التنمية البشرية بسوق العمل:

لا يمكن الحديث عن سوق العمل دون الحديث عن قوى العمل المشكلة له، فهي رأسمال كل بلد وخصائصها تؤثر بصفة مباشرة على سوق العمل وعلى التنمية البشرية بصفة عامة ونقصد بالخصائص تلك المؤشرات المتعلقة ب:

¹⁰² نقصد التعليم الابتدائي، المتوسط والعالي.

- السن والجنس.
 - المؤهلات والقدرات.
 - الإنتاجية.
 - التحكم في التكنولوجيا الحديثة.الخ.
- وعليه فعلاقة سوق العمل بالتنمية البشرية تتمثل في أن هذه الأخيرة وحتى تتحقق مؤشراتهما المرتبطة بسوق العمل، يجب على هذا الأخير أن يكون متوازنا وفي متطلعات القوى العاملة، فتوفر مناصب العمل في مختلف القطاعات يرفع نسب التشغيل وبالتالي تقلص البطالة، واستفادة العاملين من الخدمات الصحية والاجتماعية كالتأمين والأهم هو الاستفادة من الدخل، حيث يرتفع المستوى المعيشي للفرد وما يترتب عن ذلك كله يساهم في تحقيق مؤشرات التنمية البشرية وعليه فان توافق المخرجات البشرية ومتطلبات سوق العمل أصبح ضرورة بالنسبة للدول النامية بما فيها الجزائر والدول العربية في ظل تنامي تأثير العولمة والتقدم المعرفي والتقني¹⁰³، ونظرا للأسباب السالفة الذكر فإنه أصبح من الضروري الاهتمام بتكوين رأس المال البشري سواء من خلال إتمام التعليم أو التدريب والتكوين المهنيين المستمرين وهذا لأجل تحقيق التوازن بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل أي خلق توافق وتوازن بين فرص العمل المتاحة (الطلب) ونمو القوى العاملة (العرض) وهذا لأجل التقليل من شبح البطالة ورفع إنتاجية الموارد البشرية، ولهذا نجد أن مختلف برامج التنمية البشرية لا تخلوا في مقرراتها من النقاط السالفة الذكر هذا لأن تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة يرتكز على رأس المال البشري كمحور أساسي وكغاية ووسيلة في نفس الوقت.

¹⁰³ الصندوق العربي للإئماء الاقتصادي والاجتماعي "رأس المال البشري وأسواق العمل العربية في عالم متغير" سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية، تحقيق: حازم البيلاوي، صندوق النقد العربي، 2002، ص57.

* سوق العمل كبعد للتنمية البشرية:

يعتبر سوق العمل أحد أبعاد التنمية البشرية لاحتوائه على عدة مؤشرات مرتبطة بمتغيرات

تتعلق بـ:

- السن - الجنس - التعليم - الصحة - الخ.

ولقد أصبحت التقارير الدورية حول التنمية البشرية خاصة الإقليمية منها تولى أهمية لهذا البعد والمؤشرات المكونة له، والحديث عن سوق العمل يعني بالدرجة الأولى وضع القوى البشرية العاملة. التي تعتبر العامل المهم والحاسم في الإنتاج (والتنمية بصفة عامة والبيانات المتعلقة بالقوى تدخل ضمن مؤشرات " الاستخدام والبطالة"¹⁰⁴ من خلال عناصر قوة العمل، البطالة، الأجر..... الخ.

وهناك مؤشرات تتعلق " بالسكان في سن العمل ومعدلات النشاط الاقتصادي"¹⁰⁵ أي حصة

السكان في سن العمل والسكان النشيطين Population active، وتدخل ضمن هذه المؤشرات العناصر التالية:

- فتوة السكان (الشباب).

- مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي.

كذلك يجدر بنا الإشارة إلى أن الدخل باعتباره أحد عناصر دليل التنمية البشرية له علاقة

ارتباطيه مع بعد سوق العمل، والإنتاجية وكذلك نسب التغير حسب القطاعات (عام، خاص).

كما أن العمل في القطاع غير المنظم يعبر عن واقع التنمية البشرية خاصة في البلدان المتخلفة

أين نجد هذا القطاع يضم نسب عالية من القوى العاملة، وقراءة هذا الواقع تكون من جهتين،

الجهة الأولى وهي دور هذا القطاع في امتصاص البطالة وتوفير فرص دخل، لكن من الجهة

¹⁰⁴ مصطفى طلبة (تحرير) و الياس بيضون(تنسيق)، مرجع سابق، ص501.

¹⁰⁵ المرجع نفسه، ص501.

الأخرى فهو يؤثر سلبا على الفرد من حيث غياب الحماية وحقوق كثيرة تتعلق بالظروف المادية والاجتماعية والإنسانية للعمل، وعلى المجتمع من خلال التأثير على الدخل العام للبلد خاصة الدول غير النفطية، أين تقل مصادر دخلها القومي.

1-3 التنمية البشرية في الجزائر:

عرفت الجزائر عدة مخططات تنموية بعد الاستقلال كانت تهدف إلى إخراج الجزائريين من مخلفات أو تركة الاستعمار على كل المستويات هذه المخططات استهدفت بناء الريف وتنميته وتحسين الأوضاع الصحية والمعرفية من خلال مجانية وإلزامية التعليم ومجانبة العلاج، وكذلك استهدفت القضاء على الفقر والبطالة من خلال التشغيل فيما سمي بالورشات الكبرى من خلال مشروع التصنيع. هذه المخططات استهدفت في مضامينها عصرنه وتكوين الإنسان الجزائري وتغيير "ذهنيته المتخلفة" حسب وصف الميثاق الوطني ل1976 وذلك من خلال إنشاء المصانع والورشات الكبرى، وكذلك إنشاء المدن الجديدة كسياسية جديدة للتحديث la modernisation، ومع الطفرة التي عرفتها أسعار البترول بعد 1973 استطاعت الجزائر تحقيق عدة إنجازات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي لكن هذه الانجازات بقت رهينة المداخيل البترولية (الريع)، حيث انه ومع أزمة 1986 برزت إلى السطح مشاكل جديدة متنوعة الخلفيات وواسعة المخلفات، وفيما يأتي سنحاول تحليل واقع التنمية البشرية في الجزائر استنادا إلى بعض تقارير التنمية البشرية، بالإضافة إلى محاولتنا التطرق للتحديات التي تواجهها الجزائر في ظل الأحداث الراهنة على المستوى الداخلي والخارجي وكذلك في ظل التنامي المتزايد لدور التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال أو ما يسمى بالتوجه نحو اقتصاديات المعرفة.

■ واقع التنمية البشرية في الجزائر:

■ واقع التنمية البشرية في الجزائر من خلال تقرير عام 2005:

حسب تقرير التنمية البشرية لعام 2005 والمعنون ب"التعاون الدولي على مفترق طرق : المعونة والتجارة والأمن في عالم غير متساوي"، احتلت الجزائر المرتبة 103 بعد تقدمها بمرتبة

واحدة كل سنة، إذ كان ترتيبها 104 سنة 2004 و107 من أصل 173 دولة سنة 2003، متأخرة حتى عن بعض الجيران المغاربيين كتونس وليبيا¹⁰⁶. ولقد حققت نموا في عدة مؤشرات منها المؤشرات التي يحسب بها دليل التنمية (IDH)، فكانت قيمة هذا الدليل هي 0,722 حققت من ناحية متوسط العمر المتوقع لدى الولادة أكثر من 71 سنة، ونسبة أمية تجاوزت قليلا 30,2 % أي نسبة 69,8 % من السكان الذين يعرفون القراءة والكتابة (15 سنة فما فوق) وبلغت في نفس المؤشر نسب المتحقين بالتعليم في المستويات الثلاث أكثر من 74%، وعن متوسط دخل الفرد فكان حوالي 6107 دولار أمريكي. وسنورد فيما يلي بعض المؤشرات الأخرى المتعلقة بالصحة، السكان، الإنفاق وتمكين الجنوسة... الخ حسب نفس التقرير (2005):

- السكان الذين لديهم فرص مستدامة للحصول على مصدر مياه محسن: 92 % (2002).

- السكان الذين لديهم فرص مستدامة للحصول على صرف صحي محسن 88% (2002).

- معدل وفيات الرضع لكل ألف مولود (2003): 35%، وكانت هذه النسبة تتجاوز 143% في عام 1975.

- معدل وفيات الأطفال دون الخامسة: 41%، مقابل 23,9% عام 1975.

- معدل وفيات الأمومة: 140 حالة سنويا.

- معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الشباب (15-24 سنة): 90,1% (2003).

- معدل الفقر البشري 21,3%.

- التقانة:

¹⁰⁶ Rouha Smail "Rapport 2003 du PNUD sur le développement humain : l'Algérie régresse à la 107 place": [www.algeriawatch.de/F1/Mnv/marvap/pnud-rapportHTML]2003.

- الهواتف النقالة لكل ألف شخص: 69 (2003).
 - المشتركون في الهاتف الخليوي لكل 1000 شخص 45 (2003).
 - الأولويات في الإنفاق : (من الناتج المحلي الإجمالي)
 - التعليم 2000 - 2002 -- ./
 - الصحة: 2002 بلغ 3,2%.
 - الإنفاق العسكري: 3,3 سنة 2003.
 - مجموع خدمة الدين 6,5% (2003).
 - تمكين الجنوسة:
 - المقاعد النيابية التي تشغلها النساء: 6,2% (2005).
 - الالتحاق الإجمالي بالتعليم الابتدائي للإناث 94% (2003-2002).
 - الالتحاق بالتعليم الثانوي 69% (2003-2002).
 - النشاط الاقتصادي للإناث: (2003)
 - المعدل بلغ 31,6%.
 - كنسبة مئوية من عدد الذكور 41%
- يتضح من خلال هذا العرض أن ما تحقق من مؤشرات للتنمية البشرية مقارنة بالعشرية السابقة كان بارزا، خاصة في مستويات كالدخل، التعليم، ومشاركة المرأة لكن هذه الأرقام تحتاج لقراءات معمقة ومرتبطة بالواقع أكثر من القراءة المقارنة.
- واقع التنمية البشرية في الجزائر: تقرير عام 2010:
- لقد جاء تقرير التنمية البشرية لعام 2010 كعدد خاص بمناسبة مرور 20 سنة على صدور هذا التقرير وحمل عنوان "الثروة الحقيقية للأمم : مسارات إلى التنمية البشرية" محافظا على تقاليده فيما يخص دليل التنمية المكون من الأبعاد الثلاثة (مستوى المعيشة، التعليم، الصحة) لكن الجديد كان في المؤشرات حيث إضافة إلى المؤشرات الكلاسيكية:

- نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي.

- العمر المتوقع عند الولادة.

- متوسط سنوات الدراسة.

تم إضافة مؤشر المتوسط المتوقع لسنوات الدراسة، وهذا حسب المنهجية الجديدة التي انتهجها مكتب تقرير التنمية البشرية ويتمحور الإطار النظري للتنمية البشرية¹⁰⁷ حسب نفس التقرير حول:

- حرية الفرص.

- حرية التصرف.

- العدالة.

وعن ما حقته الجزائر فيما يخص التنمية البشرية حسب هذا التقرير فكان كما يلي:

دليل التنمية البشرية:

حققت الجزائر المرتبة 84 أي تنمية بشرية مرتفعة وذلك لأول مرة منذ بداية هذا التقرير بقيمة دليل أكثر من 0,67 وبمعدل نمو فاق 1,18 (بين 2000 و2010) و1,16 بين 1990 و2010.

وإحصائيات مؤشرات الدليل هي كالاتي:

- متوسط العمر المتوقع عند الولادة 72,9 سنة.

- متوسط سنوات الدراسة: 7,2 سنة

- متوسط سنوات الدراسة المتوقع: 12,8 سنة

- نصيب الفرد من الدخل القومي: 8320 دولار أمريكي سنويا

¹⁰⁷ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2010، ص13.

دليل الفوارق بين الجنسين :

- نسبة وفيات الأمهات: 180 سنويا (بين 2003-2008)
- المقاعد في المجلس النيابي : 6,5% (2008)
- السكان من ذوي التحصيل الثانوي على الأقل (25 سنة فما فوق)
- الإناث 36,3% والذكور 49,3% (2010)
- معدل المشاركة في القوى العاملة
- الإناث 38,2%, الذكور 83,1%.

الاتجاهات الديموغرافية:

- عدد السكان 35,4 مليون نسمة (2010)
- توقع عام (2030): 44,7 مليون نسمة.
- معدل النمو السنوي (2010/2015) 1,5%.
- التوزيع حسب المناطق الجغرافية :
- الحضرة 66,5% 2010 مقابل 52.1 عام 1990.
- مجموع معدل الخصوبة (الولادة لكل امرأة)
- 1990-1995: 4,1
- 2010-2015: 2,3
- نسبة المواليد الذكور إلى الإناث (المواليد الذكور لكل 100 من الإناث)
- 1990: 104,6
- 2010: 104,6
- نسبة العاملين إلى مجموع السكان (فئة 15 سنة -64 سنة)
- 1991: 39.2%
- 2008: 49,4%.

- العمل النظامي: 2000-2008: 64,8 %
 - معدل البطالة حسب مستوى التحصيل العلمي :
 - ابتدائي أو أقل -19% (2000-2008)
 - ثانوي أو أقل -45,3% (2000-2008)
 - نسبة تشغيل الأطفال (5 سنوات إلى 14 سنة) : 5%(1999-2007).
- يبدو من خلال هذه الأرقام أن منحى التنمية البشرية في الجزائر في ارتفاع دائم، لكن هذا لا يمنع من وجود مشاكل ومعوقات، تفاديها والقضاء عليها ضروري لتحقيق الاستدامة.

تحديات التنمية البشرية في الجزائر :

■ مشاكل ومعوقات التنمية البشرية المستدامة:

بالرغم مما حققته الجزائر من إنجازات على مستوى البناء الاقتصادي والاجتماعي إلا أنه لازالت العديد من النقائص تحتاج إلى عمل كبير لتحقيق قفزة تنموية مستدامة، وهذه النقائص ترجع إلى عدة مشاكل ومعوقات نذكر منها :

- غياب التوازن على مستوى ثنائية ريف /مدن نظرا لانتشار ظاهرة "ترييف المدن"، وبالتالي فإن المدينة كمفهوم للتحضر وكفضاء للنشاط والتفتح اصطدمت بعالم آخر يجعل منها مرفأ للمتناقضات، وهذا لا يخدم التنمية البشرية سواء من الناحية الاقتصادية (انتشار الفوضى الاقتصادية، التجارية) و/أو البيئية (غياب المساحات الخضراء، الانسجام العمراني) والاجتماعية (كثرة الانحراف... الخ) والمدنية (عدم فعالية المؤسسات أمام المتناقضات الثقافية).

- ضعف وغياب في كثير من الأحيان لدور المجتمع المدني في تهيئة وتعبئة الإنسان الجزائري وتحضيره لعملية التنمية وهذا العائق المتعلق بالمجتمع المدني له علاقة أيضا بوضع المدينة في حد ذاتها (العائق السابق)، وهذا ما أكده متروك الفالح بقوله "إذا كانت تلك الانشغالات الاجتماعية (المدن)، وهي الحاضرة لما يسمى قوى (المجتمع المدني) وثقافته "المتريفة" على نحو

كبير فإن ذلك يعني أن مفهوم المجتمع المدني وقواه وبالتالي فاعليته تبدو معطلة في أساسها¹⁰⁸.

- ضعف المشاركة في عدة مجالات خاصة، التربية والتعليم ونقص مشاركة الأسر والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص والمجتمع المدني.
- الاختلافات فيما يخص مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
- ضعف نسب الإنفاق (خاصة (الإنفاق النوعي) على التعليم.
- كذلك من بين المعوقات هو أن المجتمع الجزائري لازال في مصاف المجتمعات المستهلكة، وهذا العامل يعيق جهود التنمية التي يقال أنها من "البشر إلى البشر".
- ضعف وقلة الاستغلال الجدي للتقنيات والتكنولوجيا الحديثة لدى الأفراد وما يمثل ذلك من خطورة على البناء السوسيو- سيكولوجي للمجتمع، أي أننا أمام مشكل عبر عنه نبيل علي بتساؤلات مثل "هل لنا موضع قدم على شبكة الطرق السريعة لتبادل المعلومات، أو حتى في حواريتها وأزقتها؟..... وهل ستقضي تقانة المعلومات على التنوع الحضاري... لتسحق هويتنا وخصوصيتنا وقيمنا كما كادت تفعل تقانة الصناعة بالتنوع البيولوجي... في عصرنا الحالي"¹⁰⁹.

■ من اجل تنمية بشرية مستدامة أية حلول مقترحة؟:

أصبح مفهوم التنمية البشرية المستدامة(D.H.D) محل تركيز عالمي باعتبارها أهم سبل الوصول إلى تحقيق النمو وعلى كل المستويات، وهذا في ظل تغيرات بارزة مست مختلف البيئات

¹⁰⁸ متروك الفلاح، المجتمع والديمقراطية والدولة في البلدان العربية: دراسة مقارنة لإشكالية المجتمع المدني في ضوء تعريف المدن، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2002 ص165.

¹⁰⁹ نبيل علي " ثورة المعلومات : الجوانب التقانية" في السيد يسين وآخرون، العرب والعولمة : بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية، تح: أسامة أمين الخولي، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت، 1998.

نقلا عن : أنتوني غيدنز، مرجع سابق، ص524 .

سواء السياسية -القانونية، الاقتصادية، المعرفية وخاصة التكنولوجية، حيث أصبح العالم يتحدث عن اقتصاد المعرفة باعتباره نمط "تكنو-اقتصادي بديل في ظل العولمة الاقتصادية للنموذج الرأسمالي الأورو-أمريكي".¹¹⁰

وحسب رأينا فإن التحاق الجزائر بالركب يمر عبر هذه البوابة (أي المعرفة) هذا ليس سهلاً في ظل الفجوة الكبيرة التي تفصلنا عن العالم المتقدم، لكن تجارب بعض الدول التي كانت في نفس مستوانا كماليزيا، كوريا الجنوبية.... إلخ تشجع الجزائر على تبني مقاربة اقتصاد المعرفة، في ظل الإمكانيات المادية والبشرية الهائلة، وحسب الكثير من الخبراء فان تحقيق تنمية مستدامة قائمة على اقتصاد المعرفة يمر عبر انتهاج بعض السياسات الإستراتيجية أهمها :

- زيادة الإنفاق على التعليم، فهذا سيحسن مردود الجامعة الجزائرية التي لم تتواجد أي جامعة فيها بين أحسن 500 جامعة في العالم وهذا راجع أيضا إلى الضعف الكبير في الإنفاق على التعليم خاصة العالي، وهذا راجع أيضا إلى الأزمة التي عرفتتها الجزائر بعد 1986 حيث "أهملت قطاع التربية والتعليم، وانشغلت بمعالجة الاختلالات الهيكلية، وتداعيات التحول نحو اقتصاد السوق الليبرالي"¹¹¹. وعليه فأى توجه تنموي يكون أهم ركائزه رأس المال البشري، لكن انخفاض الكفاءة المعرفية لهذا الأخير تجعل من مشروع التنمية أهلا للفشل.

ومما يزيد من فرضية زيادة الإنفاق على التعليم يعني الذهاب بعيدا في التنمية المستدامة، هو أن هنالك علاقة سببية بين الاستثمار في التعليم والنمو الاقتصادي، والمعرفة أصبحت أهم المدخلات الموجهة لخلق الثروات .

¹¹⁰ زكاة خلوة وآخرون "مساهمة التنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة" المتقى الدولي حول: التنمية المستدامة والكفاءة

الاستخدامية للموارد المتاحة، ج1، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2008، ص400.

¹¹¹ المرجع السابق، ص401.

- توسيع خيارات الجزائريين، مع التركيز على الخيارات الثلاث الأساسية في التنمية البشرية والمتمثلة في:

- التمتع بحياة مديدة وصحية.

- اكتساب المعرفة.

- الحصول على الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق.

- تقديم خدمات أكبر واشد نفعا وفاعلية، لوقف تدهور مستويات المعيشة وانهيار الطبقة الوسطى، وهذا لأجل تحسين مؤشرات التنمية البشرية خاصة ما يتعلق بدليل الفقر البشري.

- العمل على توسيع نطاق محاربة الأمية "أمية الحرف والفكر"¹¹² التي أصبحت في عالم اليوم لا تعني عدم المعرفة والقراءة والكتابة بل أكثر من ذلك، عدم معرفة التحكم في التكنولوجيا الحديثة والوسائط التكنولوجية الإعلامية والاتصالية .

- توسيع المشاركة بمتغيراتها سواء:

الجنس: أي مشاركة المرأة من خلال تقليص الفجوات السلبية بين الجنسين.

السن: من خلال إعطاء فرص كبيرة، وتمكين الشباب من الممارسة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

2- مفهوم ونظريات الحاجات الإنسانية:

يعتبر السلوك الإنساني من أعقد السلوكيات بين الكائنات الحية، لأن الإنسان يسير وفق آليات أو عمليات ذهنية وسيكولوجية ووفق عوامل أخرى خارجية تتعلق بعلاقات الفرد مع الآخرين، وطبيعة المجتمع وثقافته ومؤسسته... الخ.

¹¹² المرجع السابق، ص 402.

هذا التعقيد نابع من مسلمة مفادها أن أي سلوك له مثير وهو نتيجة لاستجابة (النظرية السلوكية الكلاسيكية لبافلوف (PAVLOV)، يمكن أن نضيف إلى ذلك أن الفرد هو فاعل منتج وموجه لفعل /أفعال وفق إستراتيجية معينة حسب طبيعة الموقف والمحيط والأهم من ذلك الموارد المتاحة، ولذلك نجد عدة نظريات حاولت وأخرى تحاول تفسير السلوك الإنساني ككل وفق ميدان تخصصها و منطلقاتها المنهجية. بالرغم من أن أغلبية النظريات كانت تحاول تفسير السلوك الإنساني في المنظمات.

وقبل التطرق لهذه النظريات وجب علينا تحديد بعض المصطلحات والمفاهيم وتوضيح الفرق بينها، حتى لا نقع في فخ الخلط بين المفاهيم، وهذه المصطلحات هي كالآتي:

الحاجات الإنسانية، الحوافز والدوافع.

2-1 الحاجات الإنسانية ومفاهيم أخرى:

أ- الحاجات: (les besoins)

هي النقص والحرمان الذي يسبب التوتر، والحاجة هي العنصر المحرك الذي يبدأ العملية، وكثيرا ما يتم التكلم عن الحاجات وكأنها مرادفة للدوافع، لكن الحاجة هي أساس وجود الدافع، إنها الهدف المراد تحقيقه أو إشباعه ، واكتشاف الحاجة يتم من خلال ملاحظة إصرار الفرد على مقاومة مختلف المعوقات ومثابرتة في سبيل تحقيق الهدف وإشباعه لحاجته¹¹³.

وهناك من عرف الحاجة على أنها " الشعور بنقص شيء معين إذا ما وجد تحقق الإشباع"¹¹⁴، هذا النقص يتحول إلى إثارة دافعية الكائن الحي نحو تحقيق الإشباع، ومن خصائص الحاجات:

¹¹³ مصطفى حسين باهي و إبراهيم شلي، الدافعية: نظريات وتطبيقات ، مركز الكتاب للنشر، مصر، ط1، ص10.

¹¹⁴ Murphy (g), Personality: a biosocial approach to origins and structure, new York-hill

نقلا عن: ثائر أحمد غباري، الدافعية: النظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، ط2، 2008، ص46.

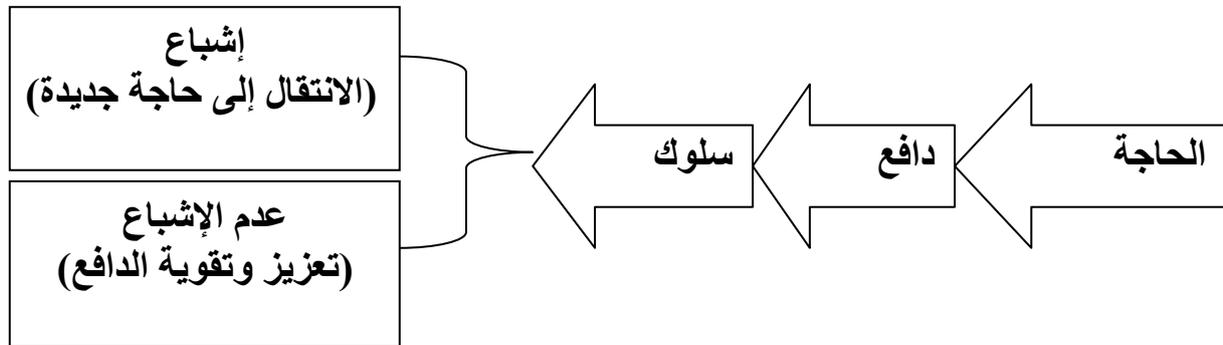
- الحاجات يتم الاستدلال عليها من سلوك الأفراد.
- النزعة لاكتساب حاجات جديدة وفيه أن الفرد قد يولد بعدد محدود من الحاجات لكن إشباعها يجعله يكتسب حاجات جديدة.
- تختلف الحاجات المكتسبة باختلاف الأفراد وبيئتهم .
- تعدد الحاجات وتنوعها، فبعض الحاجات مادية وبعضها معنوية وبعضها فردي ذاتي كالحصول على المأكل والملبس، وبعضها اجتماعي كالانتماء إلى جماعة والحصول على ثنائها وتقديرها.

ب- الدوافع: (les Motivations)

- الدافع هو حالة داخلية تنشط ، تشحن أو تحرك وتقود وتوجه السلوك نحو الأهداف والدافعية هي عملية نفسية تتناول تلك القوة التي تحرك الشخص وتوجه سلوكه أي أنها العملية النفسية التي تدرس الدوافع، هذه الأخيرة تعرف في علم النفس حسب قاموس Auzou "مجموع العوامل التي تدفع الفرد لفعل أو/وسلوك بأي شكل من الأشكال"¹¹⁵ وعملية الدافعية تحصل كما يلي:
- تنشأ لدى الكائن الحي حاجة هي نقص أو حرمان من شيء معين، فيتولد لديه توتر و عدم ارتياح يحرك كانه.

- يؤدي هذا التوتر إلى اندفاع وسلوك هادف وموجه لإشباع الحاجة.
- إذا توصل الكائن الحي إلى الهدف أو الإشباع يزول التوتر ويشعر الكائن الحي بالارتياح.

الشكل رقم (06): الحاجات الانسانية



¹¹⁵ Dictionnaire français, AUZOU, Ed: Philippe Auzou, Paris, 2005, p312.

ج- الحوافز:

ارتبط هذا المفهوم بمنظري السلوك الإنساني في المنظمات، حيث أصبح يعني مختلف المثيرات الخارجية التي تهدف إلى دفع الإنسان (العامل) إلى تحقيق الأهداف وكأننا نتحدث عن دوافع خارجية، وعليه فالحافز هو كل ما ينشط الفرد ويهيئه لأجل العمل¹¹⁶ أو الإنجاز، ولهذا نجد في المنظمات المعاصرة أنظمة تسمى "أنظمة الحوافز" في إطار وظائف إدارة الموارد البشرية، هذا ما يبرر رأينا القائل بوجود فرق بين الدافع والحافز والمتمثل في أن الأول هو عامل داخلي والثاني هو عامل خارجي.

2-2 نظريات الحاجات الإنسانية:

✚ النظرية الاقتصادية ونظرية العدالة.

وهي النظرية الأولى التي اعتمدها علماء الإدارة الأوائل، ويمكن تلخيص افتراضات النظرية كالآتي:

- يعمل الفرد بسبب حاجة ودافع واحد وهو الحصول على دخل يستخدمه لإشباع حاجاته المختلفة.
- الإنسان هو كائن اقتصادي عقلاني وهو يسعى لتعظيم مداخليه .

وبالطبع فإن هذه النظرية عليها عدة مآخذ من أهمها أن الدخل ليس الحاجة الوحيدة التي يسعى الفرد لها بالعمل، فهناك حاجات أخرى يريد إشباعها.

ونظرية العدالة هي صيغة معدلة للنظرية الاقتصادية، فهي تركز على الحاجات الاقتصادية ولكنها تهتم بالتحليل الذي يحصل في عقل الإنسان قبل أن يستجيب للحافز المادي. وتفترض هذه النظرية مايلي:

¹¹⁶ نائر أحمد غباري، الدافعية: النظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن، ط2، 2008، ص117.

- إذا تعرض فرد ما إلى حافز ماديمعين لا يندفع نحو الحافز حالاً بل يقوم بتقويم مبلغ المكافأة وعدالته وهي عملية عقلية وهو يحكم على عدالة المبلغ بمقارنة ما سيقدمه من جهد إلى المنظمة وكذلك بمقارنة مع قد تعطيه المنظمة لآخرين لنفس الجهد .
 - إذا شعر الفرد بان المبلغ غير عادل فهذا سيولد لديه صراع ذاتي وعدم الارتياح.
 - إذا شعر الفرد بانالمبلغ غير عادل فسيوجه نشاطه حسب خصائصه وطبيعة الموقف، فقد يوجه كل جهوده لتغييرالنظام لجعله أكثر عدالة أو لتقليل عطاءه أو للشكوى والتذمر والتحريض على المنظمة وأحياناً التخريب أي أن التحفيز يؤدي إلى نشاط ولكن ليس لإنجاز العمل المطلوب.
- تؤكد هذه النظرية أن المهم في الحوافز ليس مبالغها فقط وإنما العدالة التي يتسم بها نظام الحوافز في مكافئة الأفراد الآخرين والذين هم مجال المقارنة.
- ✚ نظريات ماسلو، الدار فر و هرزبرغ:
- وتتلخص افتراضات أبراهام ماسلو فيما يلي :
- للإنسان حاجة نفسية مركزية هي الحاجة لتحقيق الذات فهذه الحاجة المركزية توجه كل نشاطه للنمو والتعلم وكل ذلك يحصل بطريقة هادفة وموجهة و ليست عشوائية.
 - تشمل الحاجة لتحقيقالذات خمسة مجاميع أساسية وتترتب هذه الحاجات من حيث الأولوية للبقاء والإلحاح على شكل هرم وهو ما يسمى بهرم ماسلو تتدرج فيه بترتيب واحد من الأكثر إلحاحاً إلى الأقلإلحاحاً. وتبين النظرية بان نظام الحوافز الجيد يجب أن يوفر محفزات لإشباع الحاجات المختلفة كما يجب أن يكون مرناً فيعرض محفزات متعددة وبشكل مرن بحيث يختار الفرد ما يشبع حاجاته. كما انه توجد مشكلتين رئيسيتين في نظرية ماسلو وهي أن سلوك الفرد غير متدرج لدوافع بعضالأفراد فنجد أن بعض الأفراد لا يتحركون دائماً على السلم بالطريقة التي تقترحها النظرية ، كما أن المشكلة الثانية في النظرية تتعلق بجمود بعض الأفراد في مرحلة معينة، فقد يستمر بعض الأشخاص بنشاط الحصول على حب الآخرين لهم وعدم الانتقال إلى مراحللاحقة.

أما نظرية الدارفر في (الوجود، الانتماء و النمو) وهي صيغة معدلة لنظرية ماسلو تحاول معالجة المشكلتين الرئيسيتين في نظرية ماسلو وتدخل عاملا لتعلم كعامل مهم في تفسير السلوك، وتفترض هذه النظرية مايلي:

- تنتظم الحاجات المتعددة للإنسان في ثلاث وليس خمس مجاميع وهي كالتالي :

حاجات الوجود، وأساسها الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمان ، حاجات الانتماء والتيتشمل حاجات الانتماء والمكانة الاجتماعية ، حاجات النمو والتياساسها الحاجات الذاتية الخاصة بالفرد ونموه.

- تختلف هذه المجاميع للحاجات منحيت أهداف وأساليب إشباعها كالتالي:

-الفرد يشبع حاجات الوجود بأشياء مادية يتنافس مع الآخرين للحصول عليها.

-الفرد يشبع حاجات الانتماء بالحصول على قبول الآخرين من خلال التعاون وليس التنافس.

- الفرد يشبع حاجات النمو من خلال التعلم والتميز عن الآخرين .

وهذه النظرية تنبه إلى ضرورة أن يوفر نظام الحوافز للفرد فرص التعلم و الإرشاد لاكتساب المهارات الضرورية لإشباع المجاميع الجديدة من الحاجات.

ونظرية العاملين لهرزبرغ تحاول تفسير النتائج التي تبين بان الرضا لا يرتبط دائما بأداء عالي وتفسر لماذا يكون الإنسان راضيا ولكنه غير منتج ولماذا هو منتج ولكنه غير راضي. وتفترض هذه النظرية مايلي:

- لا تؤثر كل الحوافز التي تستخدمها المنظمة في خلق دافع للعمل والإبداع ، فبعضها يؤثر فقط في منع حصول تدمر وعدم الرضا ولهذا تستبدل مصطلح " الحوافز " بمصطلح "العوامل".

• يمكن تصنيف العوامل التي يمكن للمنظمة أن تقدمها إلى مجموعتين: مجموعة "دافعة" للأداء المتميز ومجموعة أخرى "وقائية" من الشكوى والتذمر، ففيما يخص العوامل الدافعة أي التي تؤدي إلى الدافعية العالية للعمل فهي بالأساس عوامل ترتبط بالعمل نفسه وما يوفره من فرص لإشباع حاجات ذاتية في التعلم والتقدم وتحقيق الذات، هذه العوامل إذا توفرت تولد دافعية عالية للعمل أما إذا لم تتوفر فتكون الدافعية للعمل وللأداء العالي ضعيفة، إلا أن ذلك لا يؤدي إلى الشكوى وعدم الرضا وكأمثلة للعوامل الدافعة: الاعتراف بالجهود المتحققة، وفرص التقدم التي يوفرها الانجاز المتميز.

أما المجموعة الأخرى من العوامل التي تدعى العوامل الوقائية إذا غابت تؤدي إلى عدم الرضا والشكوى أما إذا توفرت بشكل جيد فإنها لا تؤدي إلى الرضا العالي ولا إلى الدافعية للأداء العالي مثل أن الراتب في كفايته وعدالته والظروف المادية للعمل مثل التكيف والإضاءة.

ولو قارنا هذه النظرية بنظرية ماسلو فسوف نجد أن العوامل الدافعة هي الحاجات الأعلى في سلم ماسلو أي الحاجات لتحقيق النمو والذات في حين تمثل العوامل الوقائية الحاجات الدنيا في السلم أي الحاجات الفيزيولوجية والأمان.

✚ نظريتنا الحاجة للإنجاز والتوقع:

تعد نظرية الحاجة للإنجاز لماكلياند من النظريات الحديثة نسبياً والتي تبين أن بعض الأفراد يملكون دافع ذاتي داخلي للإنجاز العالي فلا يحتاجون من يحفزهم. وبرز افتراضات هذه النظرية ما يلي¹¹⁷:

¹¹⁷ دافيد هاريسون، علم اجتماع التنمية والتحديث، تر: بهوم محمد عيسى ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 1998، ص 37-38.

- للإنسان حاجة نفسية للإنجاز تختلف قوة هذه الحاجة نتيجة عوامل ثقافية واجتماعية.
- يندفع الأشخاص الذين يملكون دافعا قويا للإنجاز ذاتيا لأداء الأعمال المطلوبة منهم وكذلك التقدم في مجال عملهم دون الحاجة لمن يحفزهم لذلك.
- يتميز المنجزون أو ذوي الحاجة العالية للإنجاز بخصائص أهمها :
 - يفضلون ظروف عمل تسمح لهم بتحمل المسؤولية الشخصية حل المشكلات وكذلك يفضلون العمل الذي يمكنهم التحكم به ولكي تستفيد المنظمة من قدراتهم يجب أن تسند عليهم أعمال فيها تحدي واستقلالية.
 - يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة ولذلك يضعون لأنفسهم أهداف فيها التحدي والمجازفة.
 - يحتاجون إلى تغذية مرتدة مستمرة ومحددة المضامين أي يحتاجون إلى استلام معلومات عن أدائهم تعرفهم على مدى تقدمهم باتجاه تحقيق الأهداف التي يسعون لها.
- كما يتميز الأشخاص حسب هذه النظرية بالرغبة في عمل الشيء الأفضل¹¹⁸.
- أما نظرية التوقع لإيريك فروم فهي واحدة من النظريات المعرفية الأهم في تفسير سلوك العمل وتتم هذه النظرية بتقدير قوة اندفاع الفرد للقيام بعمل ما. واهم افتراضات هذه النظرية ما يلي:
- إذا تعرض فرد لحافز ما لا يندفع حالا للحصول عليه بل تحصل في عقله مجموعتين من العمليات وتحدد محصلتها قوة اندفاعه للحصول على الحافز وهاتين العمليتين هما :
 - العملية العقلية الأولى هي تحديد قيمة الحافز له أي قيمة وأهمية العوائد التي سيحصل عليها وهل هي مهمة أو غير مهمة والفرد يجري التقييم في ضوء ما يحب ويكره، وتجاربه السابقة مع الحافز فإذا كانت قيمة الحافز بالنسبة للفرد صفر فهو لن يندفع نحوه والعكس صحيح.

¹¹⁸ خيضر كاظم حمود، السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2002، ص ص 66-67.

- العملية العقلية الثانية هي إعداد توقع واحتمال الحصول على الهدف /الحافز لو بذل الجهد لذلك، وفي ضوء تقديره للحصول عليه وهو يحدد هذا الاحتمال في ضوء تجاربه السابقة عندما حاول ذلك، إذا أجرى هذا التحليل قد ينتهي إلى أي من النتائج التالية: احتمال الحصول على الحافز هو 100% أو 50%... الخ. إذا كان تقديره لاحتمال الحصول على الحافز هو "صفر" فهو لن يقوم بنشاط للحصول عليه أي أن قوة اندفاعه ستكون صفر حتى لو كان الحافز مهم جدا له، أما إذا خمن بان احتمال حصوله على الحافز هو شبه مؤكد فسيكون اندفاعه للحصول عليه عالي جدا، أي أن النظرية تفترض بأنه عندما نعرض على فرد ما حافز معين لا يندفع للحصول عليه حالا، بل يقوم أولا بتقييم الحافز ثم تحديد احتمال الحصول عليه ثم يستجيب.

3- دراسة الجماعة الكندية للمؤسسات الجزائرية :

تناولت الدراسة اشكال التسيير المتبعة في المؤسسات الصناعية من خلال اجراء تحقيق عن طريق سبر الآراء لعينة تتكون من 1052 اجير جزائري .
هذا التحقيق تدعم باستمارة تتكون من 41 سؤال و 122 متغير، و العينة كانت تمثيل للأجراء الذين يزاولون مهنتهم و وظائفهم في المؤسسات الوطنية العمومية المؤسسات العمومية المحلية والخاصة منها باستثناء الادارات العمومية، عناصر و افراد القوى النظامية و كذا عمال الفلاحة.

المواضيع التي تمسكت بها هذه الدراسة تتمثل فيما يلي:

- الاسس الثقافية للمجتمع الجزائري
- اسس تسيير الموارد البشرية
- البنية التنظيمية
- نمط التسيير و التغيير

لقد تم تحليل الاسس الثقافية انطلاقا من الاسئلة المطروحة حول "اشكال التوجيه للقيم" التي تحال الى التحديات الكبرى التي ترفعها كل ثقافة ، علاقتها بالطبيعة ، بالزمن، بالمجال، بالطبيعة البشرية، بالفعل ، و بالمجتمع.

و لقد استكمل هذا التحليل الاولي عن طريق دراسة الابعاد الثقافية المهيكلية في الوسط المهني التي تم اختبارها عن طريق المتغيرات الثلاث الكبرى المستوحاة من اعمال هوفستيد: حس الجماعة، البعد التراتبي و مراقبة اللايقين¹¹⁹.

اختبار نمط تسيير الموارد البشرية المرجو من قبل الاجراء يقوم على تحليل ثلاثة متغيرات التي تسمح بتحرير طابع العمل ، عوامل التحفيز ، تراتب القيم ، أي أشكال التوجيه في العمل ، عوامل التحفيز وعوامل الرضا المرتبطة بالمهمة .

البنية التنظيمية التي ينظر اليها على انها مثالية من قبل الاجراء ، اختبرت وفق المتغيرات التالية: نوع الملكية ، حجم المنظمة، نظام الاتصال، درجة ترسيم الادوار و درجة مركزية القرارات . فيما يخص نمط التسيير المفضل لدى معظم الاجراء، اربعة متغيرات اساسية اخذت بعين الاعتبار، السلطة ، اسلوب التسيير و القيادة ، شكل اتخاذ القرار و المشاركة و اسلوب تسيير الصراعات.

¹¹⁹ G .Hofstede , Culture's Conséquences :International Differences in Work – Related Values , Beverly Hills , sage Publication ,1980 . Publié en francais par D.Bollinger et G.Hofsted , les différences culturelles dans le Management . Comment chaque pays gère –t-il ses hommes ? Paris, Editions d'Organisation, 1987.

و فيما يتعلق بتطلعات الاجراء الجزائريين حيال التغيير، فلقد تمت دراسة اشكال الحراكلديهم، سلوكاتهم حيال الخطر، كذلك العوامل التي ينظر اليها على انها قابلة لتغيير سلوكاتهم في الوسط المهني¹²⁰.

والنتائج التي افرزتها الدراسة تبين ان المؤسسة الجزائرية عرفت تباينا ثقافيا قويا HiatusCultureFort¹²¹، عناصر بنيتها، اشكال تسييرها و انظمة قيادتها هي كلها في قطيعة مع الثقافة السائدة في المجتمع و لا سيما ثقافة العمال. هؤلاء اندماجهم في نظام القيادة ضعيف غالبا ما يتبنون سلوكات دفاعية تجاه السلطة. حيث انهم يتميزون بحس جماعتي مرتفع، و يشعرون انهم اُجانب في المؤسسات كبيرة الحجم، ذوو ثقافة شفوية و يعتبرون ان الاتصال الكتابي هو انتقاص المسؤولين لتقديرهم و يشكل تهديد لهم.

المسؤول المباشر يشترك مع رئيس القبيلة والمتطلبات نحوه جد مرتفعة.

في الواقع، يعد نمط الرئيس التقليدي مركز لنظام التسيير المرجو من طرف الاجير الجزائري. اضافة الى انه دليل ايلرئيس و يوفر لهم الحماية، بمعنى انه يدري كيف يجنبهم مفاجاتاللايقين l'incertitude التي تعترضهم.

انهم يميلون الى العلاقات وجها لوجه في النشاطات اليومية مثلها مثل التي نجدها في فض النزاعات.

و لقد سجلت الدراسة ان العمال يبحثون عن هويتهم في العمل، من جهة فلقد اوضحت وجود فارق عميق بين الممارسات التسييرية في المؤسسات و أشكال التسيير المرجوة من العمال و من جهة أخرى بينت ان هنالك تطابق قوي بين الاسس الثقافية للمجتمع الجزائري و اشكال التسيير المرجوة من قبل مجموع العمال.

¹²⁰Ibid , p 25 .

¹²¹Ibid , p 140 .

و من بين اهم الخصائص الرئيسية لشكل التسيير و التنظيم المرجو من الاجراء كالتالي¹²²:

اولا:

فلقد لوحظ تجسيد الاجراء للابعاد الثقافية في الوسط المهني ،من خلال مؤشر حاجة تجنب الالايقين الذي هو جد مرتفع ،و مواقفهم نحو المخاطر تسيير في نفس الاتجاه مما يشكل كبح حقيقي لكل محاولات التغيير.

يمثل الحس الجماعاتي و المجال العمومي القيم الاساسية عند الاجراء الجزائريين حيث ان المؤشر المتعلق بعلاقات الفرد مع الجماعة و العائلة جد مرتفع ، يبين الارتباط القوي للاجراء بجماعات الانتماء.

و مؤشر البعد التراتبي المفضل لديهم ذو مستوى متوسط.

ثانيا:

لقد سجل ان هنالك اتفاق واسع في المجتمع الجزائري حول البنية التنظيمية المرجوة التي تركز بدورها على اربعة اعمدة:

المؤسسات ذات الحجم المتوسط، ما بين المنظمات الكبيرة و المؤسسات العائلية ، مستوى متوسط لمركزية القرارات ، ترسيم قوي للدوار و اخيرا الاتصال الشفهي.

ثالثا:

ينتج من خلال تحليل تسيير الموارد البشرية في الجزائر ما يلي: شكل التوجه في العمل هو من النوع التعبيري مؤكدا بقوة من طرف العمال.

يعد كل من الامن و الانتماء كحاجات اساسية ، حيث ان حاجات تحقيق الذات و الانتماء نجدها بقوة عند الاطارات اما اعوان التحكم و التنفيذ فيفضلون الامن و الانتماء.

¹²² Ibid. p 141 ,142 ,143.

اما بخصوص الجوانب الاجتماعية و العوامل الداخلية المتعلقة بالمهمة التي تعكس الرضا المهني عند الاجراء، لوحظ ان هناك تباين بين حاجات الاجراء المعبر عنها لا سما بين الاطارات و عمال التنفيذ، حيث ان الاطارات تولي اهمية كبرى للعناصر الداخلية للعمل و حاجة تحقيق الذات.

رابعاً:

فيما يخص مسألة شكل التسيير التي تم تحليلها وفق مؤشرات السلطة، نمط التسيير، مسار القرارات و تسوية النزاعات فلقد لوحظ في المؤشر الاول ان الرئيس يشكل المفتاح الاساسي للمؤسسة الجزائرية، وانه يوجد نموذجين للتسيير مفضلين لدى الاجراء ، الاول من النوع التشاركي الفعال تحبذه الاطارات و النوع الثاني يتمثل في الوصفي الاجتماعي يفضله عمال التنفيذ. هذا ما يوحي الى غياب نموذج موحد لكافة الاجراء الجزائريين بخصوص التسيير.

اما فيما يخص شكل القرار المفضل لديهم فانه يسير وفق المنطق الاجتماعي وان تسوية النزاعات تقوم وفق منطق ثقافة الشفهي و العلاقات المباشرة.

خامساً:

تم تحليل التغيير وفق ثلاثة مؤشرات : الحراك ، المواقف تجاه المخاطر و تغيير السلوكات في الوسط المهني، التحقيق اكد على ان الاجراء الجزائريين لهم توجه ضعيف نحو الحراك المهني والجغرافي ، بصفة عامة فهم يتجنبون كل المخاطر .

في الواقع ، حاجات الامن و الرغبة في مراقبة اللايقين هما مصدرا عدة تناقضات في امال و تطلعات الاجراء الجزائريين . و يفضل هؤلاء المنافسة بين المؤسسات والعمال لكنهم يجذبون العمل في المؤسسات العمومية.

و بخصوص مواقفهم تجاه التغيير ، يظهر ان اعوان التحكم هم الفاعلين الاساسيين في اي تغيير قد يطرأ على المنظمة و بدونهم لا يمكن احداث ذلك.

ان نقاط القوة التي تميز مواقف و سلوكيات الاجراء الجزائريين تتركز على بعض من الاسس الثقافية الخاصة بمجتمعهم ،هذا الاخير الذي يقوم على اساس هيكل القيم التقليدية من النوع الخامل مما يميلنا الى وجود العديد من نقاط الشرخ الاجتماعي .

3-1 الحاجات الانسانية لدى الشاب الاجير الجزائري:

اعتمدت الجماعة الكندية في دراستها للأجراء الجزائريين على نظرية ماسلو¹²³ و استلهمت منها التسلسل الهرمي للحاجات الانسانية خاصة الترتيب الذي وضعه صاحب النظرية.

و بالاعتماد على النماذج الخمس المقترحة استطاعت هذه الجماعة تحديد الميزات الخاصة للأجراء الجزائريين ،هذه النماذج تتمثل فيما يلي¹²⁴:

- الحاجات الفيزيولوجية: و هي الحاجات الحيوية ، أكثر منها مادية تم الاشارة اليها من خلال مجموعة من الاسئلة كانت تدور حول الأهمية التي يوليها الاجر المرتبط بالعمل و ظروف انجاز العمل.
- حاجات الأمن: و هي التي تعبر عن حاجات الوقاية و الامن و المخاطرة (المراقبة القوية للايقين) و التي تم تحديدها كذلك من خلال اسئلة طرحت حول اهمية الامن الوظيفي ،الوصف الدقيق للمهام و العمل في مؤسسة يكون فيها المستقبل مضمون.
- حاجات الانتماء: تتعلق بالحاجات الاجتماعية و لاسيما حاجات الرابط الاجتماعي و خاصة الانتماء،حيث انه توجد مؤشرات استطاعت ان تحدد درجة الاهمية التي يمنحها الاجراء للعلاقات الجيدة بين الزملاء اثناء العمل في المؤسسة ،اين الكل يتقاسم بها هدفا مشتركا .
- حاجات تقدير الذات و الاحترام: هي حاجات الاعتراف و التقدير التي تسمح لهؤلاء الاجراء برسم صورة ايجابية لذواتهم ،هاته الحاجات تم تحديدها من خلال الاسئلة الموجهة لهم و التي

¹²³ D. Mercure, B. Harricane, S.Seghir, A.Stenhaut, Culture et gestion en Algérie, Editions Anep, Alger 2006,p66.

¹²⁴Op. cit, p 67.

تهدف الى معرفة درجة الافتخار بالعمل المنجز، الالهية الممنوحة للثناء و الاعتراف المقدم من قبل الرؤساء علاوة على الاحترام و التقدير المسجلين من طرف زملاء المهنة.

■ حاجات تحقيق الذات: حاجات الابتكار، التعلم و اكتساب معارف و الفهم و الادراك، هاته الحاجات تم التعرف عليها من خلال اسئلة طرحت على الاجراء بهدف تقييم درجة الالهية الممنوحة لإمكانية تقديم منفعة للمؤسسة، الحصول على عمل يسمح باستخدام كل المؤهلات و التعلم أكثر و القدرة على اتخاذ قرارات تتعلق بتنظيم العمل مع حد ادنى للمراقبة.

ما يتعلق بعوامل التحفيز، سجلت الجماعة الكندية نوعين من الحاجات الانسانية لهؤلاء الاجراء تميزها عن الاخرين و هما: حاجات الامن و الانتماء¹²⁵.

العمل في مؤسسة يكون فيها المستقبل مضمون، الاستفادة من الامن الوظيفي و معرفة المهام المحددة الواجب القيام بها في الوسط المهني، بمعنى تجنب و تفادي اللايقين، تشكل حاجات ذات اولوية بالنسبة للاجراء الجزائريين.

و نفس الشيء بالنسبة لحاجات الانتماء التي اعتبرت هي كذلك على انها اساسية لهم و كذا اهمية العلاقات بين الزملاء في العمل و تقاسم الهدف المشترك في المؤسسة التي تظهر كحاجات اساسية، حاجات تحقيق الذات و تقدير الذات تتمركز في المركزين الثالث و الرابع متبوعة بالحاجات الفيزيولوجية هذا التسلسل للحاجات يبرز بشكل فريد و لا يتناسب اطلاقا مع الهرم الكلاسيكي لنظرية الحاجات لماسلو¹²⁶.

و من جهة اخرى سجلت كذلك ان تسلسل حاجات افراد الاشراف تختلف تماما عن الحاجات المتعلقة بأعوان التحكم و التنفيذ، حيث ان الاوائل يعتبرون حاجات تحقيق الذات و الانتماء هي الاساسية مقارنة مع المجموعة الثانية التي تجعل حاجات الامن و الانتماء ذات اولوية .

¹²⁵ D. Mercure, B. Harricane, S.Seghir, A.Steenhaut, op. cit, p68.

¹²⁶ Op .cit , p 68 .

و توصلت الجماعة الكندية الى انه يتواجد في المؤسسات الجزائرية فوارق شديدة بين الجماعات الفرعية فيما يتعلق بالتعبير عن حاجات تقدير الذات و التقدير، وتسجل اهمية الاختلافات في المراكز ما بين الاجراء المعنيين بالدراسة و توزيع غير متكافئ للتقدير في المؤسسة الجزائرية.

و اظهر تحليل الجماعة الكندية اهتمام الاجراء الجزائريين بالعوامل الداخلية للعمل (محتوى العمل)، الذي يبين تواجد ربط ثنائي ، بين التوجه التعبيري للعمل (انجاز عمل أحبه، عمل يعجبني) والعوامل الداخلية للعمل مثل جاذبية و تنوع العمل من جهة .و من جهة اخرى ما بين حاجة الانتماء و العناصر الاجتماعية للعمل. اما الاستقلالية في العمل فإنها تتواجد في المركز الثالث الى جانب العوامل الداخلية للعمل، و العوامل الخارجية كالترقية، الامن و الاجر فتتمركز في الصف الاخير¹²⁷.

تسمح لنا هذه الملاحظات برسم بعض الخطوط ذات العمق و المعبرة فيما يتعلق بأشكال التوجه و عوامل التحفيز و الرضا المهني.

و يبدو ان الاجراء الجزائريين يعطون اهمية بالغة لشكل التوجه التعبيري للعمل الذي يعتبر ركيزة اساسية لنموذج تسيير الموارد البشرية في الجزائر و تلعب عوامل التحفيز كحاجات الامن والانتماء دورا كبيرا عند هؤلاء الاجراء مما يتنافى بتاتا مع ما تقدمت به نظرية هرم ماسلو للحاجات¹²⁸.

¹²⁷ D. Mercure, B. Harricane, S.Seghir, A.Steenhaut, op- cit, p73.

¹²⁸ Op -cit, p 74.

4- استراتيجية الشباب الأجير في تحقيق حاجاته:

4- 1 مفهوم الاستراتيجية:

ان كلمة الاستراتيجية ذات أصل يوناني (Stratos Agos) ومنشأ عسكري، فهي مركبة من كلمتين: (Stratos) وتعني الجيش، و (Agos) وتعني فن القيادة، وهي بذلك تعني فن قيادة الجيش. و لقد تطور استعمال هذا المصطلح من الجانب العسكري الحربي الى مجال ادارة الأعمال بعد الحرب العالمية الثانية.

يعرف شندلر (Chandler) الاستراتيجية بأنها: "تحديد الأهداف طويلة المدى، و تخصيص هذه الأهداف"¹²⁹

والإستراتيجية هي: السياسات والخطط الأساسية اللازمة لتحقيق الأهداف والغايات، وعلى هذا، فالإستراتيجية هي التي تحدد الوضع الذي يجب أن تكون عليه المؤسسة .

وتقوم الإستراتيجية بوضع المعايير الخاصة بأية مؤسسة وذلك في ضوء النشاط الذي تمارسه هذه المؤسسة والأسلوب الذي يمكن لهذه المؤسسة أن تتبعه في منافسة الشركات الأخرى وعلى هذا يمكن القول أن الإستراتيجية تلعب دوراً حيوياً في تحديد الاتجاه الذي ينبغي على المؤسسة أن تسلكه بما يحقق لها التفوق على غيرها من المؤسسات¹³⁰.

4- 2 المحدد الاستراتيجي للفعل الاجتماعي في المؤسسة:

ان الفعل الاجتماعي دائما يكون له سبب لوجوده أو هدف يسعى إلى تحقيقه حتى و لو كان هذا الهدف جزئيا و بسيطا و من هذا المنطلق يرى كثير من علماء اجتماع المؤسسة مثل سانسوليو R.Sainsaulieu وآلانتوران A.Touraine و كروزيه "، أن الفعل الاجتماعي يسعى إلى تحقيق استراتيجية داخل المؤسسة سواء كانت شخصية ذاتية تخص الأفراد المكونين للمنظمة أو تخص

¹²⁹ عايدة سيد خطاب، الإدارة الاستراتيجية، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1997، ص13 نقلا عن :

A .Chandler, strategy and structure M.I.T ;press ,London ,1962 ,p13 .

¹³⁰ حثيم محمد العيد، ادارة الجودة الشاملة و استراتيجية المؤسسة، مذكرة نخرج لنيل شهادة الماجستير، 2009، ص17.

المنظمة ذاتها و ترجمة لعقلنتها، فهذه العقلنة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها تشكل المحدد الاستراتيجي الذي يتحرك فيه الفعل الجماعي الهادف والمنظم، فهذه الاستراتيجية الكلية والشاملة للمنظمة تتضمن بداخلها استراتيجيات تحتية أو فرعية تعبر عن الأهداف والوسائل التي اختارتها الوحدات الفرعية انطلاقا كذلك من عقلنتها الجزئية، ونفس الشيء نستطيع أن نقول عن الأعضاء أو الفاعلين المتواجدين في المنظمة، لهم استراتيجيات خاصة سواء فرعية مرتبطة بالاستراتيجية الكلية أو استراتيجية خاصة ومنفصلة عنها، أي منطلقة من الأهداف الشخصية لهؤلاء الفاعلين، وهنا يكون تصادم بين الاستراتيجية الكلية وهذه الاستراتيجيات الشخصية¹³¹.

ويستخدم بورديو مفهوم الاستراتيجية ليعمق الفهم بالفاعلين وطبيعة ممارساتهم، وأيضا ليؤكد اختلافه عن النظرية البنيوية، ويعرفه بورديو بالمفهوم المضاد له في النظرية البنيوية وهو القواعد Rules فيرى بورديو أن ممارسات الفاعلين لا يوجهها قواعد محددة مفروضة عليهم، وإنما خطط واستراتيجيات.

ولا يعني بورديو بذلك أن الممارسات تتم على أساس رشيد أو واع، كما لا يعني أن توجيه الممارسات هو توجيه محسوب أو يتم بشكل ميكانيكي، فالاستراتيجية توجيه غير قصدي وغير غائي من جانب الفاعلين¹³².

ويصنف بورديو الاستراتيجيات إلى نمطين: استراتيجيات إعادة الإنتاج Reproduction Strategy واستراتيجيات إعادة التحويل Reconversion Strategy، تهدف الأولى للحفاظ على الوضع الاجتماعي أو تحسينه، وتعتمد على حجم رأس المال وحالة أدوات (ميكانيزمات) إعادة الإنتاج، مثل قوانين الإرث، وسوق العمل، والنظام التعليمي، وترتبط حالة هذه الأدوات بحالة علاقات القوة بين الطبقات. بينما يعد النمط الثاني من الاستراتيجيات هو المسئول عن الحركات

¹³¹ Michel Crozier. et E Freidberg ; l'acteur et le système, Paris ed du seuil, 1977, P 50

¹³² Harker, H. ,Mahar, C. and Wilkes, C, An Introduction to the Work of Pierre Bourdieu, London: Macmillan, 1990, p17.

داخل الفضاء الاجتماعي، مثل إعادة تحويل رأس المال الاقتصادي إلى رأس مال تعليمي. وهي العملية التي تتيح للأغنياء الاحتفاظ بأوضاعهم المتميزة بشكل مشروع¹³³.

ويؤكد بورديو على أن كل ممارسات الفاعلين تحددها مصالحهم أو منفعتهم، وبذلك ينفي وجود أفعال مجانية أو بلا غرض، ولا يقصد بورديو بالمصلحة المفهوم الاقتصادي الضيق، ولكنه يقصد المصلحة بمفهومها الواسع، والذي يشمل المصلحة الرمزية والربح الرمزي¹³⁴.

الاستراتيجيات الفردانية واللامساواة التعليمية:

و يتطرق " ريمون بودون " عند دراسته التحليلية للحراك الاجتماعي في المجتمعات الصناعية، حيث انه صادفه مؤشرين أساسيين هما:

1. توزيع الأفراد في النظام التعليمي.

2. توزيع الأفراد على المستوى المهني.

فسر " بودون " اللامساواة الاجتماعية في المدرسة من خلال نموذج نظري قائم على فرضيتان هما:
أ. الأصل الاجتماعي يسير من طرف مكانزمات وسيطة (جماعة الأصل)، الإرث الثقافي (...)، وتوزيع متنوع لمفهوم النجاح والعمر.

ب. متابعة الأفراد في النظام التعليمي مربوطة بعملية أخذ القرار في المقياس الذي يعمل من خلال المكانة الاجتماعية.

ويرى أن هناك نوعان من التلاميذ في المدرسة، أطفال يحققون النجاح لأن ما يوجد في أسرهم أحسن مما يوجد في المدرسة أو أقرب من ثقافة المدرسة، وهنا كغاية لاستثمارهم في النجاح المدرسي (استراتيجيات العائلة)، وأطفال الطبقات الشعبية الذين يواجهون الرسوب في أول مرحلة تعليمية من بين الأطفال الذين يلتحقون بالمدرسة.

¹³³ Ibid , P18-19 .

¹³⁴ بورديو، بيير، أسباب عملية، ت: أنور مغيث، طرابلس: الدار الجماهيرية للطبع والنشر، 1966، ص 176.

مبني على اللامساواة في المواهب والأذواق و، "Ségrégatif" يؤكد على أن النظام التربوي مرن وتميزي لأن التخصصات التعليمية، "le bon choix" الاتجاهات، واختلاف الثقافات العائلية التي تجسد الخيار الأحسن متصلة بسلطة هرمية جسدت في لغة التكوين والتخصصات والمهن... إن التفرعات الاجتماعية التي فرضتها التحولات المتسارعة في المجتمعات و طبيعة السكان، أنتجت تنوع في المدارس، مدرسة للطبقة الوسطى وأخرى لأبناء العمال والمهاجرين، أي نتج تجانس اجتماعي، وهنا يترك الهامش للأسر لممارسة خياراتها، كل مؤسسة لها خصائصها سواء العمومية أو الخاصة، من حيث المحيط والتجهيزات والمدرسين والجوانب البيداغوجية، وكذلك الخصائص الاجتماعية والمدرسية بالنسبة للجماعات الاجتماعية المختلفة، ليس لهم نفس الاحتمالات في الخيارات وليس نفس التحفيز، وكذلك ليس لهم نفس الخصائص أو نفس الإمكانيات، من أجل الطريقة الفعالة التي يجب إتباعها.

أما في الوضع التربوي الجزائري فنجد أن الأسر لها خيارات سواء بين المؤسسة القريبة أم البعيدة و بين الأساتذة الأكفاء و غيرهم، وبين الدروس الخصوصية و الدروس الرسمية، والدعم في اللغات الأجنبية و حتى العربية، واللجوء للمدرسة الخاصة إذ طاهم الرسوب بزيادة الإنفاق لضمان النجاح، لأن التعليم تظهر اجتماعي بالنسبة للأسر الغنية، فهي لا تبحث عن الوظيفة من ورائه، ولكنها تبحث عن الوجاهة .

إن المستوى الثقافي للتلميذ يقاس باختبار القيم المدرسية لدى التلميذ التي يقيمها الأستاذ من خلال المسار التعليمي للتلميذ، و الامتحانات نفسها تقيس الأصل الاجتماعي للتلميذ، وهذا ما ينعكس سلبا على أبناء الطبقة الشعبية، لأن الطبقة الوسطى ثقافتها مكرسة و شرعية في المدرسة، أجازتها الطبقة العليا للحفاظ على النظام الاجتماعي¹³⁵.

¹³⁵ ريمون بودون و رينوفيل: الطرائق في علم الاجتماع، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، لبنان، ط 1

ويؤكد "ريمون بودون" أن المدرسة ليست المجال الذي يفرض منطقته على الفاعلين، بل هو حقل ينجز فيه الأفراد إستراتيجياتهم، أي أن اللامساواة التعليمية هي نتيجة لامتحان هذه الاستراتيجيات المختلفة للفاعلين، الذين يشغلون وضعيات مختلفة في المجال الاجتماعي. و ينطلق من أن المجتمع غير موجود، و الضبط الاجتماعي ما هو إلا الآثار المتحصل عليها في المستوى الإحصائي من خلال تجميع عدد لا يحصى من السلوكات الفردية، والخيارات التعليمية هي خيارات استثمارية منبثقة عن رؤية مسبقة للكلفة، و الايجابيات المرتبطة بمختلف الوضعيات، وكيفية حساب الكلفة، والعوائد المرهونة بالوضعية التي يشغلها الفاعلون في المجال الاجتماعي « L'espace Social » .

بالنسبة ل"ريمون بودون" الفاعلين عقلانيين ويضعون اختيارات لمستقبلهم، ويأخذون في الحسبان أصلهم الاجتماعي، لأن مساهم المدرسي محددا سلفا، حيث يحسبون التكلفة الاقتصادية والاجتماعية لإتباعهم دراسات طويلة أو قصيرة المدى حسب انتمائهم الطبقي، فالطبقات الشعبية يتجهون إلى الدراسات القصيرة المدى من أجل تحقيق مكانة أفضل ووضع اجتماعي أعلى من وضع آبائهم، أما بالنسبة لأبناء الطبقة العليا فالاستثمار الشخصي من خلال المدرسة له أهمية كبيرة، حيث يسمح لهم بالحفاظ على مكانة آبائهم¹³⁶.

إن هذه الاستراتيجيات المبنية على حساب الربح والخسارة، هي التي تفسر المسارات المختلفة للأصل الاجتماعي للأبناء وليس النسب الإحصائية للنجاح، ويؤكد "ريمون بودون" أن أبناء الطبقات الشعبية ينقصهم الطموح "l'ambition"

¹³⁶ ريمون بودون : مرجع سبق ذكره، ص 58 - 56.

خلاصة:

حاولنا في هذا الفصل تسليط الضوء على مفهوم التنمية البشرية و مؤشراتها و علاقتها بسوق العمل من خلال وجوب التركيز و الالحاح على ضرورة توافق المخرجات البشرية و متطلبات سوق العمل و تحقيق التوازن بينها وهذا بالنسبة للدول النامية و لاسيما الجزائر في ظل تنامي العولمة و تزايد التقدم المعرفيو التطور التقني .

وبالإضافة الى ما سبق اشرنا كذلك الى معظم نظريات الحاجات الانسانية، التي حاولت تفسير السلوك الانساني الذي يعتبر من اعقد السلوكيات بين الكائنات الحية ،لان الانسان يسير وفق عوامل داخلية سيكولوجية و اخرى خارجية تتعلق بطبيعة المجتمع ،ثقافته و مؤسساته. هذا الانسان هو فاعل منتج و موجه لافعاله وفق استراتيجية معينة حسب طبيعة الموقف و المحيط ، تنشأ له حاجات التي هي أساس وجود الدوافع و الحوافز تدفع بدورها الفرد لفعل او سلوك بأي شكل من الأشكال تهدف كلها الى تحقيق الأهداف المراد بلوغها.

فأي سلوك او فعل اجتماعي دائما يكون له سبب لوجوده أو هدف يسعى الى تحقيقه، و لذا فالفعل الاجتماعي يسعى الى تحقيق استراتيجية داخل المؤسسة سواءا كانت شخصية ذاتية تخص العمال و أخرى موضوعية تخص المؤسسة و هنا يحدث التصادم بين هاتين الاستراتيجيتين.

الفصل الرابع

تمثلات العمل

تمهيد:

إن فكرة العمل وجدت منذ القديم، وبالتحديد منذ نزول سيدنا آدم عليه السلام و زوجه إلى الأرض، وكانت لهما ذرية على سطح هذه المعمورة.

وقد كان يعلم الكثير من العلم الذي علمه العليم جل جلاله و من علمه و طبيعة الأرض العذراء التي يتواجد عليها، ظهرت فكرة العمل لاستئناس هذه الطبيعة والحيوانات المتوحشة و تسخيرها لخدمته وفائدته وبدأت تتطور فكرة العمل مع تكاثر البشرية، وتطور فكر الإنسان ووسائل عمله، وصراعه الدائم مع الطبيعة من أجل الوجود، وضمان الراحة و الرخاء والعيش الكريم له ولعائلته وبلده ومنظّمته.

يقضي العامل تقريبا ثلث يومه في العمل، و إذا أضفنا الوقت الذي يقضيه الفرد في التكوين والتدريب والذي يقضيه في التخطيط لتحسين حالته المهنية و الاجتماعية و ما يقضيه في التفكير في عمله نجد بأن أغلبية عمره يقضيها في العمل. و العمل يرتبط بطبيعة الإنسان، يحب ويرغب في العمل كضرورة حياتية علاوة عن كونه منبع رزقه.

أصبح معنى العمل في الوقت الراهن من مساحات العمل الأكثر أهمية، فبات من الضروري إذا أردنا التنبؤ بمحيط العمل المستقبلي أن نبدأ بمعرفة معنى العمل في الحاضر، ذلك لكون الفرد يتحرك بالمعنى الموجود لديه، فإذا كان إدراكه لعمله كجزء من حياته سعى إلى تطويره وتحسينه. و لذلك أصبح معنى العمل من مواضيع الساعة وإحدى النقاط الواسعة في مختلف الهيئات

الاقتصادية والاجتماعية في أغلب المجتمعات والأنظمة.

1- مفهوم العمل ومكانته عبر العصور:

1-1 مفهوم العمل ومكانته في الحضارات القديمة:

و مع مرور السنين و تكاثر البشرية ، و تعميمها لمختلف أرجاء الأرض وظهرت الحضارات الأولى للبشرية و كان لكل منها نظرتها الخاصة للعمل " و مما لا شك فيه أن هذه الحضارات القديمة ، لم تقم من العدم ، و كانت نتيجة عمل مضني قام به الإنسان في القديم ، و العمل البشري هو مصدر الإنتاج و الرخاء في أية مرحلة من التطور البشري"¹³⁷

"فالحضارة المصرية قامت على العمل، سواء الفلاحي لطبيعة المنطقة، أو بالنسبة إلى الصناعة التي ازدهرت في ذلك الوقت و عرفت مصر القديمة صناعة البرونز لإنتاج الأسلحة ، و صناعة الأجر و الإسمنت و الزجاج و الفخار ، و الخشب و الجلد، و إستعمال الكيمياء إلى جانب صناعة النسيج، و ما الأهرام إلا دليلا على ذلك "¹³⁸ كما أن الكيمياء من المجالات التي برعوا فيها و كانوا روادا لها و أحسن شاهد على ذلك الجثث المحنطة أو ما يعرف بالممياء التي تركوها محفوظة على حالها إلى يومنا هذا رغم مرور آلاف السنين عنها و قد كانت الكثرة من الصناعيين تتكون من الرجال الأحرار بالإضافة إلى القلة من العبيد كما كان أصحاب كل فئة من الفئات الصناعية تؤلف طبقة خاصة على شكل فرق تتبع رئيسا منهم أو مشرفا عليهم يؤجر عملهم جملة و يؤدي لأفرادها أجورهم"

"أما الحضارة البابلية فقد اهتمت بالصيد و استخراج المعادن، كما أنه يجب الإشارة إلى أن الأجور كانت تحدد من طرف الدولة في الحضارة البابلية إلى جانب تحديد الأسعار كذلك و هذا بمقتضى قوانين الملك حمورابي الذي حدد أجور البنائين و ضاربي الطوب، و الخياطين و التجار و النجارين و الرعاة، و غيرهم من الفئات العاملة الأخرى " .

¹³⁷ أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر الجزء الأول مبادئ قانون العمل ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثانية، بن عكنون الجزائر 2004، ص 17.

¹³⁸ المرجع نفسه، ص 17.

ومن خلال ماسبق سرده يمكننا القول أن هذه الحضارة التي عمرت طويلا وسيطرت على العالم في تلك الفترة ما كانت لتولد وتنمو او تزدهر وتسود إلا بقوة العمل والعلم معا، وليس السيف والجنش والقوة فقط، بمعنى آخر فإن هذه الأمم كانت تقدر وتقدس وتمجد العمل وتضعه في مرتبة عالية ليس للحاجة فقط بل للفخرة وحب الرقي والإزدهار.

أما الفينيقيين بطبيعتهم التجارية فقد استفادوا من اختراعات الحضرات التي كانت تجاورهم ويتعاملون معها، وهوما يعرف في عصرنا الحالي بإستيراد التكنولوجيا، " كما اشتهروا بصناعة الزجاج، والمعادن، والأسلحة، والحلي والمجوهرات"¹³⁹.

أما الرومان فقد كانوا يحتقرون العمل اليدوي، ويقوم بالعبيد، كما أنهم يميلون إلى العمل الفكري ولا يحبون البطالة، " وقد اشتهر أشرف الرومان بحب العمل الفلاحي، حيث كانوا يملكون أراضي واسعة ويقضون فيها أغلب أوقاتهم، أما الصناعات فقد نشأت في البيوت، ثم انتقلت إلى الدكاكين حيث كانت تتمثل على وجه الخصوص في الصناعات المنجمية، وصناعة البرونز والخشب والسفن والأسلحة والأجر والفخار والنسيج".

وهو نفس المنطق الذي إتبعه قبلهم اليونانيون، حيث قدموا العمل الفكري كالفلسفة والهندسة و الطب والرياضيات وغيرها من العلوم، ورفعوا مكانتهم عاليا واحترقوا العمل اليدوي واعتبروه عذابا يمارسه العبيد والبشر المذنبين والمساجين، عدا الزراعة التي يرونها عملا نبيل يليق بهم.

فهاتين الحضارتين رفعتا نوعا من العمل الفكري والفلاحي وقدرناه وافتخرنا به، أما العمل اليدوي فلم يقدرانه حق قدره واحتقراه، ولم ينصفا العمال المشتغلين فيه.

وبالرجوع إلى الديانات السماوية السابقة، نجد أن أصحابها غيروا نظرة مجتمعاتهم إلى العمل، وأعطوه مرتبة عالية وقيموه وأنصفوا العمال، وأشادوا بأعمالهم وثنوها.

¹³⁹ المرجع نفسه، ص 18-20.

فالديانة اليهودية شجعت العمل خاصة العمل اليدوي، والزراعة وتربية الماشية وذلك من خلال الأمثلة التي وردت في القرآن الكريم عن بني إسرائيل وأنبيائهم، فسيدنا موسى عليه السلام كان يرعى الغنم، وداوود عليه السلام كان حدادا، وفي عصر سليمان عليه السلام عرف اليهود أرحى فترات حضارتهم فقد سادوا العالم وشيدوا القصور وتفننوا في زخرفتها، واشتهروا بالزراعة وبرعوا في التجارة، كما أن يوسف ابن يعقوب عليهم السلام كان خبيرا في الزراعة.

أما الديانة المسيحية فقد سارت على نفس الدرب وجاءت بنظرة جديدة للعمل، حيث كان المسيح عيسى ابن مريم عليهما السلام نجارا في أرض الجليل، كانت تتمثل في إجبارية العمل.
"فوضع القس سان بول مبدأ إجبارية العمل حيث قال: أن الذي لا يعمل لا يأكل"¹⁴⁰.
وهذا يعني ضرورة العمل للكسب والعيش وإلزامية العمل لكل إنسان قادر ليحيا دون حاجة ولاسؤال أحد.

وهذا يعني أن الديانات السماوية رفعت العمل إلى مكانة مرموقة وربطته بالعبادة، وقدرت العمال حق التقدير، حتى أن الأنبياء والرسل الموحى إليهم من الله عزوجل، كانوا من البشر الذين يعملون ويكسبون رزقهم، وقوت عيالهم، بالكد والجهد حتى يقتدي بهم الناس لأنهم صفوة البشر، ويعملون بأيديهم ويتوكلون على الله حق التوكل، ولا ينتظرون الصدقات من أحد.

1-2 مفهوم ومكانة العمل في العصور الوسطى:

تبدأ مرحلة العصور الوسطى بسقوط الإمبراطورية الرومانية الغربية سنة 476م¹⁴¹. وبذلك تقسمت أوروبا إلى ممالك و إمبراطوريات صغيرة. وفي القرن الثامن للميلاد ظهرت جمعيات وتعاونيات استمرت في العهد الجرمني بالخصوص ذات طابع عائلي تجاري وصناعي، وفي أواخر القرن الحادي عشر ظهرت ولأول مرة كلمة، travail, travailleur, travaillée ولكن بمعنى آخر

¹⁴⁰ المرجع نفسه ، ص 20 .

¹⁴¹ Société Française de psychologie , psychologie du travail : que va devenir le travail, entreprise moderne d'édition , Paris 1978, pp19-23.

مغاير لما هو موجود الآن، وفي 1120م ظهرت كلمة (ouvrier) (عامل) وسنة 1050م وجدت كلمة (maître) و هو من يت رأس مجموعة من العمال (ouvrier) وفي هذه الفترة بدأت تتكتل المصطلحات التي تعبر عن حالات العمل والعمال، نذكر منها في 1160م الفعل gagner ويعني البحث عن الطعام، وبعدها، faire du profit, du butin وهذا يعبر عن الضرورة أو الحاجة وفي نفس السنة ظهرت كلمة marchand تاجر، وعام 1175م صدر فعل payer بمعنى إعطاء ما ندين لصاحبه، كما وردت كلمة apprenti أي يتعلم وكلمة tache للإشارة إلى عمل محدد ومأجور¹⁴².

وفي 1190م ولد مصطلح ouvrable وهو نفس المعنى الموجود حالياً وهذا دليل على وجود أيام الراحة¹⁴³ ومن خلال هذا القول يمكننا القول أنه في نهاية القرن 12م، بدأت تتجلى نوعاً ما حياة اقتصادية بوجود أعمال رؤساء عمال، عمال ومتعلمين وأيضاً تجار مع أجرة للعيش، ومع قساوة الظروف بالكاد كانت الحاجات الأساسية فقط تشبع.

وقد عرفت أغلب دول أوروبا خاصة فرنسا وبريطانيا بنظام الإقطاع (ملاك الأراضي وهم من النبلاء والسادة، وعبيد الأرض وهم عمالها)¹⁴⁴، وأستمر هذا النظام إلى غاية قيام الثورة الفرنسية سنة 1789م.

1-3 مفهوم ومكانة العمل في الشريعة الإسلامية:

يحتل العمل في الشريعة الإسلامية مكانة مرموقة، حيث ذكر فيما لا يقل ثلاث مائة وستون آية قرآنية، كما أعطى سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام العمل مكانة هامة في سنته الشريفة من أقوال وأفعال.

¹⁴²,Ibid, p22.

¹⁴³Ibid,p 22.

¹⁴⁴ احمية سليمان ، نفس المرجع السابق، ص 21-23.

ولكثرة هذه الآيات الكريمة، وغزارة الأحاديث النبوية الشريفة لا يمكننا ذكرها كلها وهذا من اختصاص باحثي علم الحديث والشريعة لكنه لا يمنعنا من الاستدلال ببعضها وقد إرتبط العمل في الإسلام بالإيمان، وهذا دلالة على رفعة شأنه وتعظيمه له، وهو أمر طبيعي لأن الإسلام جاء لتنظيم أحوال الناس والمجتمع، والربط بين أمر الدنيا (علم وعمل ومتاع) والآخرة (عبادة وثواب) وخير دليل على هذا قوله تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم "فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض

وابتغوا من فضل الله... "صدق الله العظيم (الآية 10 - سورة الجمعة) ولم يكتفي القرآن الكريم بالحث على العمل والسعي لاكتساب قوت العيش بمختلف السبل المشروعة، بل جعل فيه درجات من حيث الجزاء على إتقان العمل والإخلاص فيه¹⁴⁵.

فيقول جل جلاله بعد بسم الله الرحمن الرحيم "من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون" صدق الله العظيم (سورة النحل الآية 97)

وهذا خير دليل على مكانة العمل في القرآن الكريم، فالإنسان الذي يعمل مهما كان جنسه وهو مؤمن، فسيعيش حياه طيبة كريمة وله أجره عمله في الحياة الدنيا، إضافة إلى حسن ثواب الآخرة وهو أكبر وأعظم.

و من خلال تصفحنا لكتاب الله (القرآن الكريم) نجد آيات عديدة تصنف الأعمال كالصيد، الزراعة، التجارة، الصناعة، الطب، والعمارة (الهندسة المعمارية والبناء) وغيرها من مجالات الحياة الإقتصادية نذكر منها على سبيل المثال في الصيد وصناعة السفن والجواهر، قوله تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم " وهو الذي سخر البحر لتأكلوا منه لحما طريا وتستخرجوا منه حلية تلبسونها وترى الفلك مواخرة فيه ولتبغوا من فضله ولعلكم تشكرون " (سورة النحل الآية 14) ، وقوله

¹⁴⁵ احمية سليمان، المرجع السابق، ص30.

عز وجل في (الآية 37 منسورة هود) بسم الله الرحمن الرحيم " واصنع الفلك بأعيننا ووحينا ولا تخطبي في الذين ظلموا إثمهم مغرقون " صدق الله العظيم ،وقوله أيضا "يخرج منهما اللؤلؤ والمرجان (22) فبأيء الآء ربكما تكذبان (23) وله الجوار المنشئات في البحر كالأعلام (24) " صدق الله العظيم (سورة الرحمن الآيات 22-24) والأمثلة كثيرة و لا تحصى ففي صناعة الحديد أنزل بأكملها تحت عنوان سورة الحديد في إشارة منه تعالى إلى الصناعة الحربية والمدنية بقوله في الآية 26 من هذه السورة ... " وأنزلنا الحديد فيه بأس شديد ومنافع للناس...".

وفي نفس المجال أي صناعة المعادن ،في الآية 10 من سورة سبأ و الآية 11 أيضا "... أن اعمل سبغت ... وأسلنا لهوعين القطر... " صدق الله العظيم.

وهناك آيات كثيرة من القرآن الكريم تشير إلى الصناعة والنسيج والتجارة و الزراعة والبناء وغيرها من مجالات العمل الإنساني و الحياة الإقتصادية ،ومن خلال ما ذكرنا وما تبقى نجد رفعة مكانة العمل وقداسته ،ومكانة العامل ومدى إحترام القرآن الكريم له ودورها لفعال في الحياة الإجتماعية في المجتمع الإسلامي ،والمجتمع البشري ككل ، ونصح بالرجوع إلى المصحف في الإسلام.

و إذا رجعنا إلى السنة النبوية نجد أن الرسول صلى الله عليه وسلم ،ذكر ما لا يمكن حصره في كتاب واحد أو مجلد عن العمل و مكانته في المجتمع الإسلامي و البشري ككل و نور بعض الأحاديث النبوية الشريفة لاستكمال نظرتنا الشاملة على مكانة العمل ومفهومه في الشريعة الإسلامية . فيقول :النبى صلى الله عليه وسلم " ما أكل أحد قط خيرا من أن يأكل من عمل يده "146 رواه البخاري . و يقول : "إن أشرف الكسب، كسب الرجل من عمل يده"147 . وكذلك "أحل ما أكل العبد، كسب الصانع إذا نصح"148 .

146 صحيح البخاري ، المجلد الثاني ، الجزء الثالث ، الطبعة الثانية ، ادارة المنيرة ، بيروت ، لبنان.

و في التجارة يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "أفضل الكسب بيع مبرور، وعمل الرجل بيده"¹⁴⁹.

أما الزراعة فيقول: "أطلبوا الرزق في خبايا الأرض"¹⁵⁰ صدق رسول الله.

ومن خلال الأحاديث النبوية الشريفة التي ذكرها، ورغم قلة ما أرادونا نجد المكانة العالية التي يعطيها الرسول صلى الله عليه وسلم للعمل، والمعنى والمفهوم النبيل الذي يمثله في ديننا الحنيف، حيث ربط العمل والعمال بصفات سامية لا يبلغها الإنسان إلا بعمله وعلمه نذكر منها ماورد في الأحاديث السالفة الذكر، كالحير، الشرف، الكسب الحلال، الفضل،... إلخ "وقد جعل الرسول صلى الله عليه وسلم من العمل عبادة إن توفرت النية والإخلاص لله فيه"¹⁵¹.

بعدما تعرفنا إلى مفهوم العمل ومكانته عبر مختلف العصور والحضارات المتعاقبة، من القديم إلى العصر الحديث، مروراً بما كان من تعظيم وشرف وإجلال للعمل والعمال في الإسلام، فقد تجلّى لنا مفهوم العمل وطبيعته وأهم الدوافع إليها التي يمكننا حصرها في النقاط الآتية:

- العمل ضرورة اجتماعية واقتصادية في حياة الإنسان.
- العمل عبارة عن حلقة تواصل بالمجتمع ويجنب الإنسان البطالة.
- العمل يساعد الفرد على تحقيق الصحة النفسية والبدنية والعقلية.
- بالعمل يستطيع الفرد تحقيق ذاته وبلوغ طموحاته.
- العمل واجب وحق شرعي في كل المجتمعات و مقدس في بعضها وعبادة في مجتمعات أخرى.
- بالعمل يمكن للإنسان أن يشعر بالسعادة.

¹⁴⁷ رياض الصالحين، تأليف النووي، حقق نصوصه و اخرج احداثه و علق عليه شعيب الارنؤوط، الطبعة الرابعة، مؤسسة الرسالة، 1984، لبنان.

¹⁴⁸ صحيح البخاري، المرجع نفسه.

¹⁴⁹ صحيح البخاري، المرجع نفسه.

¹⁵⁰ سنن النسائي، بشرح جلال الدين السيوطي، المجلد الرابع، الجزء السابع، دار احياء التراث العرب لبنان.

¹⁵¹ احمية سليمان، مرجع سابق، ص 33.

2- صورة العمل في ثقافة المجتمع الجزائري:

أما العمل (الشغل-الخدمة)، فلقد تعددت تعاريفه واختلفت باختلاف الرؤى والمناهج العلمية والإيديولوجية التي اهتمت به وتناولته بالدراسة والتحليل سواء في صورته الشاملة الكلية أو في أحد أجزائه وعناصره البنيوية المشكلة لفضائه العام.

فالعمل بصورة عامة هو كل جهد أو نشاط مادي أو معنوي، عضلي أو فكري يبذله الإنسان من أجل تحقيق رغبة اجتماعية، نفسية، ثقافية، اقتصادية، سياسية، عقائدية، كإنتاج وصناعة وتركيب شئ معين سواء أكان ماديا أو معنويا في هذا الوجود... وقد يقابل هذا الفعل وهذه الحركة مكافأة مادية أو معنوية يستثمرها صاحبها أي العامل من أجل تحقيق وسد حاجة معينة مرتبطة بحياته في إطارها الشامل وعلى جميع المستويات (البيولوجية، الاجتماعية، النفسية، الثقافية، الاقتصادية...). فالعمل هو مجموعة النشاطات الإنسانية المنسقة من أجل إنتاج أو المساهمة في إنتاج ما هو مفيد.¹⁵²

إن الدعوة إلى العمل والحث عليه ظل الشغل الشاغل للذاكرة الشعبية والتي ترى فيه الطابع المميز لإنسانية الإنسان ولبداية واستمرارية حياته أو كما قال جوته في فلسفته عن الحياة والإنسان والوجود "أن في البداية كان العمل" أي أن البداية الأزلية للإنسان كان أساسها العمل و به وحده اقتحم الإنسان هذا الفضاء الدنيوي.

لقد تحدثت الذاكرة الشعبية عن العمل وحثت عليه بأسلوبها الخاص والخالد من خلال أشكال تعبيرية شعبية بسيطة المستوى اللغوي التركيبي ولكنها عميقة المستوى الدلالي والرمزي... لقد جاءت أغلب النصوص في صيغة الأمر :

- احدم تريح.
- اشق تلقى.

¹⁵² قاموس : Travail : Petit Robert

- اخدم برطل ولا تعطل.
- اخدم بفلس وحاسب الناعس.
- تحركوا ترزقوا.
- قوم تقوم معك، مش نام تطمعك.
- كل شئ بالأمل غير رزق بالعمل.¹⁵³

جاءت الأمثال الشعبية ذات الصلة الوثيقة بالدعوى إلى العمل من أجل الخروج من الدائرة السلبية بقيمتها المنحطة (الكسل - الشيطان - الهماله - المصيبة) والانتقال إلى الدائرة الإيجابية (الربح - البركة - الرزق - الحصاد)، و لا تحقق هذه النقلة إلا بفضل العمل.

ومن هذا المنطلق، فإن المثل الشعبي جاء محملاً بقيم تحركه كدستور وقانون ثقافي اجتماعي يساهم بقسط وافر في تنظيم حياة الفرد، حيث له من القوة الفكرية والفلسفية ومن الحضور والانتشار الشعبي ما يؤهلانه لأن يكون موسوعة قانونية مدنية وجنائية وإدارية تسهر على حياة الفرد أخلاقياً، اجتماعياً، ثقافياً، سياسياً، اقتصادياً، وذلك في حدود ما تشيعه بنية نصوصه الدلالية والرمزية من نواه و أوامر وتوجيهات ونصائح... فالمثل الشعبي أو الإنتاج الأدبي على حد تعبير لوسيان كولدمان، "ليس انعكاساً بسيطاً للوعي الجماعي الواقعي، ولكنه يميل دائماً إلى أن يبلغ درجة عالية من الانسجام، تعبر عن الطموحات التي ينزع إليها وعي الجماعة التي يتحدث الأديب باسمها ويمكن تصور هذا الوعي كحقيقة موجهة من أجل حصول الجماعة المذكورة على نوع من التوازن في الواقع الذي تعيش فيه".¹⁵⁴

إن الدعوة إلى العمل والحث عليه تجسدت صورتها من خلال تلك الأمثال الشعبية التي تختزنها الذاكرة الشعبية وتحركها عند المناسبة في شكل نصائح وأوامر ونقد وإشادة بأخلاق العمل

¹⁵³ محمد سعيدي، صورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية في المثل الشعبي الجزائري، المجلة الجزائرية في الانثروبولوجيا و العلوم الاجتماعية، العدد 1، 1997، ص 24-35.

¹⁵⁴ الحمداي حميد، الرواية المغربية - دراسة بنيوية تكوينية، دار الثقافة - دار البيضاء، 1985، ص 11.

والعامل وذم سلوك البطال والبطالة والكسل. فالعمل هو الحياة والدعوة إلى العمل هي أيضا دعوة إلى حب الحياة وممارستها اجتماعيا، بيولوجيا، اقتصاديا، وثقافيا. فالخطاب الشعبي يردد بدون حدود ولا هوادة وفي كل المناسبات و بوعي عميق على أن أساس الحياة بمفهومها الشامل هو العمل :

- اشكون يعطيك الخبز يا نعلان.
- ما أحلى خبز عرق الجبين.
- اليدين الكوخل يجيو الخبز الأبيض.

لم تمر معاني هذه الخطابات الشعبية بصمت على الذات الشعبية الناتجة والمنتجة لها في نفس الوقت، فقد كانت رحما واسعا تربت في أحشائه فلسفة شعبية عميقة وخالدة إرتبطت وظيفتها الاجتماعية والثقافية بالحياة فكان العمل (الحركة- الخدمة- الشقاء- التعب- العرق) هو الحياة - الرزق- الصحة- الشرف-.

وأن الدعوة إلى العمل والحفاظ على قداسة فضائه هي في نفس الوقت حفاظ الإنسان على إنسانيته ووجوديته الشاملة المادية والمعنوية :

- اشق تلقى ولما يشقى ما يلقي
- * (العمل الصحة)
- * (العمل بركة)
- كل شئ بالأمل إلا الرزق بالعمل
- اخدم برطل ولا تعطل.
- اخدم بفلس وحاسب الناعس
- * العمل رزق وكسب مادي).

إن العمل مهما كان بخيسا ماديا (رطل- فلس) فهو أحسن وأجدر وسيلة تكسب العامل الحياة وصيانة النفس من البطالة وما ينجم عنها من مشاكل وانحرافات اجتماعية ونفسية والتي ارتبطت في الذاكرة الشعبية بالفضاء الشيطاني المدنس.

• رأس الكسلان يسكنه الشيطان.

• رأس البطال فيه ألف شيطان.

• البطالة تعلم الهمالة.

• قلة الشغل مصيبة.

لقد تفتنت الذاكرة الشعبية إلى عواقب الكسل والبطالة وما تلحقا بالفرد من سلوكات سلبية خطيرة قد تدمر الذات الفردية والاجتماعية، كالفقر، السطو والسرقة، المرض، الانتحار...¹⁵⁵

3- التعابير الشعبية في المجتمع الجزائري:

تعد المقولات الشعبية تعبيرا عن اهتمام آراء و تمثيلات الفئات الدنيا النابعة من تجاربها اليومية المستمدة من تاريخها بالدرجة الاولى. و يقصد بها ذلك التعبير المشابه للمثل و الذي لم يرقى الى مستوى هذا الاخير من حيث البلورة اللغوية .

و تتمحور الفكرة الجوهرية في اظهار فكرة الاستمرارية التاريخية للقواعد التي سيرت المجتمع من خلال المثل بصفته وثيقة تاريخية و المقولة الحالية بوصفها ميثاقا شعبيا يعبر عن التطلعات

¹⁵⁵ محمد سعدي، صورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية في المثل الشعبي الجزائري، المجلة الجزائرية في الانثروبولوجيا و

العلوم الاجتماعية، العدد 1، 1997، ص 24-35.

الجوهرة الحالية و من ثم التعبير عن الطموحات المستقبلية و التي بدونها يستحال ادراك او نجاح أي مشروع اجتماعي ثقافي تنموي.¹⁵⁶

ما يميز جوهر المقولات الشعبية يتمثل فيما يلي :

أ. تصورات الملكية :

توحي المقولات خاصة بمسألة الملكية العمومية في الذاكرة الشعبية بصورة جوهرية مفادها أن هناك اختلافا عميقا بين هذه الاخيرة و الملكية الخاصة فلا يحق لاحد مهما كان التصرف فيها كما يحلو له ، اذ لا يمكن اعتبارها بالملكية العامة : حتى واحد ما نتاع أباه

نلاحظ أن المقولة لا تتكلم بالأساس على ملكية المعني بالأمر بل ملكية الاب مما يجعلنا نقول انها مستوحاة في أغلب الظن من فكرة العمل الجماعي في الملكية الاسرية أين كان يعمل الابناء مع أبيهم في قطعة الارض التي كان يملكها¹⁵⁷

الملكية الخاصة: يلاحظ للوهلة الاولى تفضيل الملكية الخاصة عن الملكية العمومية مهما كان تمجيد الخطاب السياسي الرسمي للثانية على الاولى .

و في هذا السياق ، نعتقد أن ما هو معبر عنه له علاقة أساسا بالملكية التجارية بدلا من الملكية الانتاجية ، مثلا : يخدم عند روجه .

ب. تمثل المسؤولية:

تعد المسؤولية في الخطاب الرسمي تكليفا و ليست تشريفا مما يوحي أن من يتقلدها هو ذلك الفرد المتفاني في عمله ، المقتنع بمهمته "المناضل" من أجل تحقيق المصلحة العامة . غير ان الواقع المعاش يعاكس هذا التصرف على طول الخط ، فأغلب من تحمل مسؤولية الا و تناسى ما كلف

¹⁵⁶ بشير محمد ، اشكالية الانتقال الثقافي من المجتمع الزراعي الى المجتمع الصناعي في الجزائر : دراسة حالة عمال المؤسسة

الوطنية للصناعات النسيجية الحريرية (مركب الحرير بتلمسان)، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة جامعة ابي بكر بلقايد

، تلمسان 1999-2000، ص275.

¹⁵⁷ المرجع نفسه ، ص 278.

به نظريا و اهمل كل ما له علاقة بالمصلحة العامة ان لم نقل شطبها من قاموسه اذ لم يبق مكان الا لتسخير استراتيجيات يهدف من ورائها تحقيق المصلحة الشخصية بالدرجة الاولى بداية من الحفاظ على موقعه و على مسؤوليته، وفي هذا قولهم مثلا : مكانش كما هاك ، دار علينا .¹⁵⁸

ج. تمثل العمل:

ان اهم ما يمكن التماسه من المخيال اتجاه العمل من خلا بعض المقولات التي اخترناها كنموذج يتمثل في : غي يخدم كي الحمار، الخدمة ما تكملش ، الي خدم خدم بكري ولي دار دار بكري.....الخ

د. المخيال الشعبي و المرجعية الدينية :

يلاحظ جليا توظيف كلمة "الله" و "ربي" في كل المقولات المستعملة لهذا الغرض تقريبا . ان هذه المقولات تعبر عن نوع من الغلبة على الامر عندما يتعرض المرء الى أي شكل من أشكال صعوبات الحياة و خاصة فيما يتعلق " بالحقرة " كيف ما كان نوعها و في هذا السياق نجد مثلا: خليها على ربي ، ربي يخلص ، الخوف من الله.....الخ.¹⁵⁹

¹⁵⁸ بشير محمد ، المرجع نفسه، ص 282.

¹⁵⁹ بشير محمد ، المرجع نفسه ، ص 291.

خلاصة:

في هذا الفصل تطرقنا الى موضوع تمثيلات العمل في ثقافة المجتمع الجزائري و ما تحمله من دلالات ثقافية و اجتماعية من خلال التعابير الشعبية و الامثال و المقولات المتداولة شفها ، ما يعكس صورة الثقافة التقليدية المحلية المغروسة في اذهان افراد المجتمع و يترجم سلوكياتهم. من بين اهم العناصر التي تناولناها في هذا الفصل مفهوم العمل و مكانته في ظل الحضارات القديمة و العصور المتعاقبة التي تختلف باختلاف التصور و النظرة الخاصة بها لمسألة العمل من القديم الى العصر الحديث.

ثم تليها نقطة التصورات الثقافية للمجتمع الجزائري بخصوص العمل الذي ظل الشغل الشاغل للذاكرة و المخيال الشعبي الذي تحدث عنه و حث عليه بأسلوب خاص من خلال أشكال تعبيرية بسيطة المستوى اللغوي و لكنها عميقة المستوى الدلالي.

ثم عالجنا على ضوءه التعابير الشعبية التي يتداولها المجتمع النابعة و المستمدة من تجاربهم اليومية و المستنبطة من تاريخهم بالدرجة الاولى ، ناهيك عن ما يميز جوهرها الذي يعد وثيقة تاريخية تعبر عن التطلعات الجهورية الحالية له و عن الطموحات المستقبلية و التي بدونها لا يمكن طرح مشروع ذو ابعاد اجتماعية و ثقافية مستمدة من اعماق و جذور تاريخ المجتمع الجزائري العريق.

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

أوضحنا في الفصول السابقة أهم القضايا والتساؤلات التي تتطلب إختبار اميدانيا ؛بناءا على ما طرحه المشكلة البحثية والأهداف والفروض .ولقد تطلب هذا الإختبار وضع إستراتيجية ملائمة تتدرج من تحديد المجالات إلى كيفية تحليل المعطيات الميدانية ،وربطها بالإطار النظري الذي إنطلقت منه الدراسة.

1- الدراسة الاستكشافية:

تعتبر الدراسة الاستكشافية خطوة هامة من خطوات البحث العلمي، تمكن من خلالها من معرفة مجال الدراسة عن كثب و تساعده كذلك على ضبط و بناء الادوات و التقنيات الملائمة لأجراء الدراسة و اختيار الفروض بعد الكشف عن خصائص المجتمع و ضبط نوع العينة و طريقة اختيارها.

2- الإطار الخاص بالدراسة:

2-1 المجال الجغرافي:

اجريت الدراسة بمؤسسة نفطال ، المقاطعة الجهوية بتلمسان و سنتناول التعريف بالمؤسسة و مراحل تأسيسها.

من ابرز دوافع اختيار شركة نفطال نذكر ما يلي:

- مكانة الشركة في السوق الوطنية و اهمية وظيفة التسويق
- موقع الشركة القريب سهل لنا عملية اعداد بحثنا
- التأطير و التوجيه النوعي من طرف اطارات الشركة
- تقديم عام لشركة نفطال:

ان الجزائر من الدول التي تسعى جاهدة الى التطور و التقدم و تنمية اقتصادها و من أجل هذا فهي تعتمد بقوة على قطاع المحروقات، فمداخيل الجزائر من العملة الصعبة والتي تمثل حوالي 97% من الدخل الوطني هي من قطاع المحروقات الذي يعد قطاع استراتيجي و حيوي و من اهم المؤسسات الوطنية التي تساهم بفعالية في تحريك هذا القطاع و تنميته نجد شركة نفطال التي تعد الرائدة على المستوى الوطني في مجال تخزين، نقل و توزيع المنتجات البترولية و مشتقاتها.

تاريخيا و بالضبط بعد استقلال الجزائر كان نشاط التخزين و توزيع المحروقات من مهام مؤسسة سوناطراك الى ان اصدر مرسوم رقم 101/80 في 06 افريل 1980 و الذي اقتضى انشاء المؤسسة الوطنية لتكرير و توزيع المنتجات البترولية (ERDP) ، بدأت المؤسسة نشاطها في

الفتاح من جانفي 1982 و اهتمت بصناعة وتكرير وتوزيع المنتجات البترولية ، عدلت و قسمت فيما بعد وفق المرسوم 189 /87 في 25 اوت 1987 الى مؤسستين وطنيتين¹⁶⁰ :

- مؤسسة مختصة في تصفية و تكرير البترول نפטاك (NAFTEC)
- مؤسسة مختصة في توزيع و تسويق المنتجات البترولية و مشتقاتها على مستوى التراب الوطني تحت علامة نפטال (Naftal) و عرفت على الصعيد الوطني و الدولي باسم المؤسسة الوطنية لتسويق و توزيع المنتجات البترولية ، يتكون مصطلح الأجنبي للمؤسسة نפטال (Naftal) من:

- (Naft) مصطلح عربي و يعني النفط

- (al) اختصار لكلمة الجزائر (Algeria).

الدور الرئيسي لشركة نפטال هو تسويق و توزيع المواد البترولية و مشتقاتها عبر كامل التراب الوطني و تتدخل اساسا في المجالات التالية :

- توزيع ، تخزين و تسويق الوقود ، غاز البترول المميع ، الزيوت و الزفت ، العجلات و المواد الخاصة.
- نقل المواد البترولية و مشتقاتها من مراكز التكرير و التصنيع الى المراكز الرئيسية و الى الزبائن عبر وسائل النقل المتاحة و المتمثلة في الانابيب ، الشاحنات ، البواخرات و كذا عربات السكك الحديدية.

- اهداف شركة نפטال:

تكمّن أهداف مؤسسة نפטالفيما يلي :

- تنفيذ التدابير التي تقررها الحكومة لترقية استعمال غاز البروبان و الوقود
- استرجاع الزيوت المستعملة قصد معالجتها و اعادة استعمالها من جديد

¹⁶⁰ Naftal News, Numéro spécial-avril ,2009 .

● تحتهد على تنفيذ التدابير الرامية للحفاظ على البيئة و حمايتها

● تسويق المنتجات البترولية و توزيعها

اما هدفها الرئيسي هو تنظيم المؤسسة و تطويرها و تسيير اعمالها.

- مقاطعة الغاز المبيع بتلمسان GPL

نشاط تجاري و انتاجي متمثل في غاز البترول المبيع بمختلف انواعه (بوتان، بروبان، سير غاز)، و كذلك مخفضات الضغط و الانابيب المطاطية.
و تقوم بتسيير نشاط ولاية تلمسان، سيدي بلعباس، و عين تموشنت .حيث نجد بها مركزين للتعمير:

- المركز الاول الموجود بالمنطقة الصناعية دائرة شتوان ولاية تلمسان رمزه 131.

- المركز الثاني الموجود بالمنطقة الصناعية سيدي بلعباس رمزه 221.

و الهدف من وجودهما هو تامين المستودعات و القيام بعملية البيع و كذلك انتاج السير غاز خاص بالسيارات و من تم توسيع السوق الداخلي و الولائي.
كذلك نجد بها اربع مستودعات :

● مستودع بدائرة مغنية رمزه 133.

● مستودع بدائرة سبدو رمزه 135.

● مستودع بدائرة ندرومة رمزه 136.

● مستودع بولاية عين تموشنت رمزه 436.

اضافة الى ذلك نجد مرآب لصيانة العتاد و مصلحة لتركيب البروبانو هناك مخزن بالمقر الاجتماعي يهتم بتوزيع المعدات و الأدوات .

-الهيكل التنظيمي لمؤسسة نفضال:

هيكل المؤسسة يمثل مجموعة العلاقات بين مختلف الوحدات و يعتمد هذا الهيكل على نشاط و الاهداف الاستراتيجية للمؤسسة ففي كل عمل جماعي يجب ان تكون هناك روابط معينة بين

الأفراد حيث يعبر عن هذه الروابط بمجموعة من القواعد اللازمة لتنظيم العمل و تحديد المسؤوليات داخل المؤسسة.

ان الهيكل التنظيمي عبارة عن مجموعة المهام و المسؤوليات التي تختلف من مؤسسة الى أخرى فمما لا شك فيه ان السير الحسن لأي مؤسسة يستلزم وجود هيكل تنظيمي مناسب يضمن التوازن بين المسؤوليات و احترام الصلاحيات و عدم التداخل فيما بينها و هذا ما حرصت عليه نפטال من خلال هيكله التنظيمي الذي تبنته في 5 افريل 2003 و الذي سمح لها بمواكبة التغيرات الاقتصادية السريعة و خاصة في مجال المحروقات و اعطائها نوع من المرونة و الفعالية التي سمحت لها باحتكار السوق الوطنية و تحقيق اهدافها المسطرة و المتمثلة أساسا في توسيع نشاطها و ذلك من أجل تغطية جميع مناطق التراب الوطني و التوجه نحو التصدير بالإضافة الى تلبية حاجيات الزبائن كما و نوعا¹⁶¹.

2-2 المجال البشري:

تتميز شركة نפטال بكم هائل من الموارد البشرية متباين الكفاءات و القدرات و قد ساهم في تطوره ذلك التطور التاريخي الذي شهدته الشركة منذ نشأتها قبل الاستقلال حيث بدأت أول التطورات الهامة للموارد البشرية بعد الاستقلال مباشرة.

2-3 المجال الزمني:

كان نزولنا الى ميدان الدراسة (دراسة استطلاعية) في الفترة الممتدة بين 24 جويلية 2013 الى الشهر ديسمبر من نفس السنة و ذلك بهدف تكوين فكرة أولية عن المؤسسة و التعرف عليها و جمع معلومات حولها و من خلالها تم اجراء مقابلة مع رئيس قسم الموارد البشرية للاستفسار عن العديد من الامور التي تعيننا في دراستنا ، و من بين ماتم النقاش فيه:

¹⁶¹ NAFTAL News , Numéro spécial- Avril, 2009.

- ثقافة المؤسسة و الصعوبات التي تعترض المشرفين في التسيير
 - سلوكيات العمال المنتجة من خلال اختلافاتهم الثقافية والعمرية
 - العلاقة التنظيمية للإدارة بعمالها.
- و بعدها تم توزيع الاستمارة على الباحثين بكافة الفئات المهنية المتواجدة بالمديرية الجهوية مما فتح المجال لمعايشة العمال بجميع طموحاتهم ومشاكلهم وخاصة ما يتعلق بصعوبات العمل و كثافته.

3- نموذج الدراسة:

يتضمن نموذج الدراسة الراهنة متغيرين أساسيين ،هما ثقافة الشباب الأجير و استراتيجية تحقيق الحاجات . ويتضمن هذان المتغيران مختلف مؤشرات الدراسة التي تتضمنها الفرضيات الإجرائية الثلاثة وكذلك ما تثيره المشكلة البحثية من قضايا تحتاج إلى تقص ميداني.

والغرض من طرح هذا النموذج هو إعطاء صورة محددة ودقيقة عن طرفي الفرضيات.

وبغرض توضيح الإطار التصوري حددنا مؤشرات هذين المتغيرين كما يبدو في الجدول التالي:

المتغير التابع	المتغير المستقل
- البقاء و الاستمرارية	- استراتيجيات ذات مرجعية ثقافية محلية
- المصالح الانية	- الحاجات الاجتماعية
- تحقيق الحاجات	- الأنانية و انتهاز الفرص

4. المنهج:

لم يعد الأساس في التقدم العلمي اليوم هو الحصول على كم معرفي أكثر و إنما الأساس هو الوسيلة التي تمكننا من الحصول على هذا الكم و استثماره في اقصر وقت ممكن و بأبسط الجهود و الوسيلة في ذلك هو المنهج الذي يعد طريقة تساعد في البحث اذ لا يمكن الاستغناء عنه وبدونه يكون البحث مجرد تجميع للمعلومات لا علاقة له بالواقع العلمي، ويختلف هذا الاخير من دراسة الى أخرى على حسب طبيعة و مشكلة موضوع البحث وتبعاً لاختلاف الباحثين و قدراتهم و امكاناتهم.

و استندنا في دراستنا على منهجية علم الاجتماع الديناميكي لأن توران بكل معطياته،بهدف ابراز المستجدات التي تبتكر و المتمثلة في الافعالو الممارسات الاجتماعية الجديدة في المؤسسة الصناعية حين تتفاعل بل تتزواج الثقافتان مع بعضهما البعض ،و ذلك من خلال محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين الاستراتيجيات المتبناة من طرف الشاب الاجير و تحقيق حاجات البقاء، الامن والانتماء في المؤسسة، و تأثير بعض الصفات كالأنانية وانتهاز الفرص عليه في تحقيق حاجاته.

5- الأدوات البحثية:

اعتمدت الدراسة الراهنة في جمع البيانات المرتبطة بالموضوع المتمحور حول ثقافة الشباب الاجير واستراتيجيات تحقيق حاجاته على تقنية أساسية هي الإستمارة، مع الإستفادة من المقابلات كأداة مساعدة فقط .وقدمت صياغة أسئلة الإستمارة بشكل يعكس الإنشغالات الجوهرية الواردة في الإشكالية والفروض.وقدمت تجريبها ثم مراجعتها وتعديلها من خلال الاتصال بالمشرف الذي افادني في توضيح بغض الاسئلة و كذا الاستغناء عن البعض و محاولة ضبطها من الناحية المنهجية، ثم طرحت في شكلها النهائي أين تضمنت 41سؤالا موزعة على سبعة محاور أساسية هي:

المحور الاول: عبارة عن البيانات الشخصية للمبحوث.

المحور الثاني: الشباب الاجير و الوسط العائلي.

المحور الثالث: الوضع المهني للاجير الشباب.

المحور الرابع : الشباب الاجير و الارث الثقافي.

المحور الخامس: العمل و تحقيق الحاجات لدى الشباب الاجير.

المحور السادس: واقع العلاقات الاجتماعية للشباب الاجير داخل المؤسسة.

المحور السابع: استراتيجيات الشباب الاجير في الوسط المهني.

6- العينة و كيفية اختيارها:

العينة ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسبما اتفق عليه ، و لكنها اختيار واعى تراعى

فيه قواعد و اعتبارات علمية معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع الاصيلي.

يتكون مجتمع الدراسة من 500 عاملدائم يتكون من 100 اطار و 166 عون تحكم

و234 عامل تنفيذ، ولقد تم تحديد 150 عاملا كعينة للبحث ، تشمل مختلف الفئات المهنية و

ذلك بالاعتماد على نموذج العينة الطبقية العشوائية من كل طبقة، و الذي يحدد الفئات المهنية

كالتالي:

- فئة الاطارات :

$$\text{العينة} = 150$$

$$N = \text{مجتمع الدراسة} = 500$$

$$N_1 = \frac{\text{عدد الإطارات} * \text{عينة البحث}}{\text{مجتمع الدراسة}}$$

$$= \frac{150 * 100}{500}$$

$$N_1 = 30.$$

- فئة اعوان التحكم:

$$\text{العينة} = 150$$

$$N = \text{مجتمع الدراسة} = 500$$

$$N_2 = \frac{\text{عدد أعوان التحكم} * \text{عينة البحث}}{\text{مجتمع الدراسة}}$$

$$= \frac{150 * 166}{500}$$

$$N_2 = 50.5$$

- فئة عمال التنفيذ:

$$N_2 = \text{العينة} = 150$$

$$N = \text{مجتمع الدراسة} = 500$$

$$N_3 = \frac{\text{عدد عمال التنفيذ} * \text{عينة البحث}}{\text{مجتمع الدراسة}}$$

$$= \frac{4150 * 23}{500}$$

$$N_3 = 70.7$$

$$\text{المجموع: } 150 = 70 + 50 + 30$$

أين تم وضع الأصبع عشوائيا على أسماء العمال بما يوافق العدد المحدد من كل طبقة . وعند توزيع الاستمارات على كافة الفئات المهنية تم إسترجاع فقط 110 استمارة ما يمثل حجم العينة الحقيقي ويمكن توضيح ذلك وفق الجدول التالي:

النسبة المئوية %	تكرار	الفئات / العينة
3.64	04	التأطير
54.54	60	الإطارات
21.82	24	أعوان التحكم
20	22	عمال التنفيذ
%100	110	المجموع

7- خصائص و سمات العينة:

تشكل البيانات الشخصية الأساس الذي نطلق منه لتفسير العلاقات القائمة بين متغيرات موضوع الدراسة، على اعتبار أن تحديد خصائص وسمات المجتمع المدروس يعطينا نظرة شاملة عن مدى تجانسه وتنوعه، ومدى ارتباطه بالأسئلة.

وعلى هذا الأساس نشرع في التحليل الكمي للبيانات الشخصية بناءً على المعطيات التي جمعناها من المديرية الجهوية لفضاءات بتلمسان. ففيما يتعلق بالجنس، تبين لنا أن أغلبية أفراد العينة هم من الذكور حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (1): الجنس

النسبة المئوية %	تكرار	الجنس / العينة
55.4	61	ذكر
39.1	43	انثى
5.5	06	بدون اجابة
100	110	المجموع

يوجد 61 ذكر مبحوث بنسبة 55.4% من حجم العينة المختارة البالغة 110 مبحوث و هي

نسبة مرتفعة نوعا ما عن عدد الإناث البالغ 43 بنسبة 39.1%

الجدول رقم (2):المستوى التعليمي

المتغيرات العينة	تكرار	النسبة المئوية%
امي	1	0.9%
متوسط	11	10%
ثانوي	28	25.5%
جامعي	68	61.8%
اخر	02	1.8%
المجموع	110	100%

توضح لنا احصائيات الجدول رقم(2) المتعلق بالمستوى التعليمي أن اعلى نسبة في الجدول كانت تمثل المبحوثين ذوي المستوى التعليم الجامعي بنسبة 61.8% ثم تليها اللذين لديهم المستوى الثانوي بنسبة 25.5% أما بقية النسب كانت موزعة بين متوسطين المستوى بنسبة 10% والاميين بنسبة 0.9%.

الجدول رقم (03): المستوى التعليمي للاب

المتغيرات	العينة	تكرار	النسبة المئوية %
امي	18	16.4	
ابتدائي	20	18.2	
متوسط	23	20.9	
ثانوي	25	22.7	
جامعي	21	19.1	
اخر	1	0.9	
المجموع	110	100%	

نلاحظ من خلال ارقام هذا الجدول ان النسب متقاربة فيما يخص المستوى التعليمي لأباء

المبحوثين و ان اعلى نسبة هي %22.7 تمثل المستوى الثانوي و المستوى الجامعي لا يمثل الا %19.1 .

الجدول رقم (04): المستوى التعليمي للام:

المتغيرات	العينة	تكرار	النسبة المئوية %
امي	32	29,1	
ابتدائي	21	19,1	
متوسط	25	22,7	
ثانوي	15	13,6	
جامعي	16	14,5	
اخر	1	0.9	
المجموع	110	100%	

يتبين لنا من هذا الجدول أن نسبة الامية بالنسبة لأمهات الباحثين أخذت حصة الأسد بنسبة 29.1% تليها نسبة 22.7% و المتمثلة في المستوى التعليمي المتوسط و أما المستوى الجامعي كان ضئيلا ما يعادل 14.5% .

الجدول رقم (05) الحالة المدنية

النسبة المئوية %	تكرار	البدائل / العينة
35.5	39	اعزب
60.9	67	متزوج
3.6	04	مطلق
100	110	المجموع

وإلى جانب ذلك يوضح الجدول رقم (5) المتعلق بمتغير الحالة المدنية، أن 67 مبحوث من أصل العينة المختارة أي نسبة 60.9% هم متزوجون، في حين تحتل المرتبة الثانية نسبة العزاب أين قد رتب 35.5% ثم تأتي نسبة المطلقين التي وصلت 3.6% .

الفصل السادس

ثقافة الشباب الأجير و حاجة البقاء

و الإستمرار

تمهيد :

أشرنا في الفصلين الاول و الثاني الى ان ثقافة الشباب الاجير المتبناة داخل المؤسسة تعتمد على ثقافتين مختلفتين، الاولى ذات مرجعية محلية و الثانية ذات مرجعية حديثة تعتمد على القيم و المعايير التنظيمية .

و شباب اليوم يعيش في كنف منظومة قيم غير تلك التي كانت سابقا و نخص هنا بالذكر مثلا قيم الفردانية التي تتميز بالانانية و انتهاز الفرص و ما تحمله من تصورات و ممارسات تتعلق بخيارات الشباب او تحديد التزاماته و انتماءاته الاجتماعية و تحديده للأولويات الاجتماعية و الثقافية و حاجاته الاساسية و الثانوية و حتى طبيعة علاقاته مع المحيط سواء الاسرة او المؤسسات الاجتماعية الاخرى.

و لهذا سنحاول في هذا الفصل اختبار المؤشرات المتعلقة بالمتغير المستقل للفرضية الاولى.

1- الشباب الاجير و الوسط العائلي:

الجدول (06) : تمثلات الشباب الاجير للأسرة

النسبة المئوية %	تكرار	التمثلات العينة
8.2	9	مكان للراحة
30.9	34	الاستقرار
21.8	24	المسؤولية
1.8	2	الضبط و الانصياع
0.9	1	اخر
10.9	12	مكان للراحة و الاستقرار
7.3	8	الاستقرار و المسؤولية
4.5	5	مكان الراحة و الاستقرار و المسؤولية و الضبط و الانصياع
11.8	13	مكان الراحة و الاستقرار و المسؤولية
0.9	1	المسؤولية و الضبط و الانصياع
0.9	1	مكان الراحة و الاستقرار و الضبط و الانصياع
100	110	المجموع

يتبين لنا من خلال البيانات الواردة في الجدول اعلاه ان نسبة 30,9% من افراد عينة البحث ينظرون الى الاسرة على انها فضاء للاستقرار لان غالبا ما تشكل الاسرة ذلك النموذج المثالي و المرجعي لان الشبكات العائلية تكون شبكات قاعدية، انها اكثر استقرار¹⁶² للافراد من

¹⁶²د. سليمان مظهر، علم النفس الاجتماعي نظرية المواجهة النفسية الاجتماعية، دار النشر ثالة الابيار الجزائر، 2010، ص 61.

الشبكات الاجتماعية التي تبقى ثانوية رغم ضرورتها في المجتمعات غير المنتجة بالمعنى العصري، أي المجتمعات المتخلفة .

و يرى بيار بورديو بأن "العلاقات الأسرية في صيغتها الرسمية ترمي الى أن تصبح المقياس الذي تبني على اساسه و تقيم كل علاقة اجتماعية"¹⁶³

الأسرة هي مؤسسة اجتماعية أساسية و نظام اجتماعي ذو انتشار عالمي، و يعتمد في وجوده على عناصر بيولوجية ضرورية، و تدخل الثقافي في تعديل هذه العوامل بما يتماشى و يناسب طبيعة المجتمع. مادام الشاب الاجير ينضم و يملك اسرة فهو يرجع و يستند اليها، فهي تحميه و توفر له الاستقرار و الامان فلديها طابع اجتماعي حيث تزود الفرد بمجال حياتي، بحيث توفر التربية و الامن للفرد في حين يعمل هذا الاخير بالمقابل على اظهار تضامنه اتجاه الاسرة¹⁶⁴ .

و ان نسبة 21,8% تميل الى فكرة المسؤولية التي تطبع تصورات الشباب الاجير بحكم ما يمكن ان تمليه عليه من واجبات و التزامات تجاه افراد العائلة و بمثابة عبئ ثقيل يتطلب منه ان يكون عند مستوى هذا الاخير.

¹⁶³ Bourdieu, P ; A Propos de la famille comme catégorie réalisée in Acte de la recherche en science sociales ; N°100 décembre 1993, p33 .

¹⁶⁴ د. حمدوش رشيد، مسألة الرباط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة إمتدادية أم قطيعة (دراسة ميدانية: مدينة الجزائر نموذجا توضيحيا)، دار الهومة الجزائر ، 2009، ص 251.

الجدول (07) : الوضعية العائلية للشباب الأجير

النسبة المئوية %	تكرار	الوضعية العائلية
30	33	اعزب و يعيش وسط عائلته
7.3	08	اعزب و لا يعيش وسط عائلته
44.5	49	متزوج و يعيش وسط عائلته
16.4	18	متزوج و لا يعيش وسط عائلته
1.8	02	اخر
100	110	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في هذا الجدول يتبين لنا ان نسبة 44.5% من أفراد عينة البحث هم من المتزوجين ويعيشون وسط عائلاتهم و هذا راجع إلى ثقافتهم المحلية التي تسعى إلى تضامن و تماسك افرادها فالاسرة تعتبر مصدرا للتضامن و التآزر و الحنان¹⁶⁵.

و عليه الاسرة هي "المؤسسة التي تمنح لي الدعم سواء كان مادي او معنوي و تفقوا معي عند مواجهة المشاكل و بالخصوص والدتي" جامعي، اطار، مقيم ببلدية مغنية. و نرى هنا بأن الشباب الاجير الجزائري يصنف الاسرة الى صنفين : الاول كل ما يتعلق بحدود اسرته النووية القريبة منه و التي يعيش معها، ثم الصنف الثاني المتعلق بالاسرة الكبيرة أو الممتدة .

و هذا الصنف الذي أدرجناه ضمن ما اسميناه بالنمط المغلق، النمط التقليدي¹⁶⁶ ففي هذا النمط ترمي اسرة اولا للحفاظ على نظام داخلي محدد بشكل صارم تكون فيه نوع السلطة

¹⁶⁵د.محمدوش رشيد، مسألة الرباط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة إمتدادية أم قطيعة؟ (دراسة ميدانية : مدينة الجزائر نموذجا

توضيحيا) دار النشر دار هومة، الجزائر، ص 329

¹⁶⁶ نفس المرجع السابق، ص 329.

عمودية و التركيز فيها يكون حول احترام التقاليد، ووحدة المجموعة و الاندماج الستاتيكي مع الخارج. الشاب في هذا النمط يتلقى تنشئة اجتماعية تشجع على الاتصال الدائم و القوي للفرد بمجموعته المرجعية القريبة و عدم الانفصال عنها فمثلا فيما يخص الزواج، السكن... الخ، و هناك من يرى بان رابطة الدم و الواجب القرابي يفرض علينا ذلك التضامن و التبادل بين الافراد¹⁶⁷ و أنسبة 30 % منأفرادالعينةمن العزاب و يعيشون وسط عائلاتهم، أما المتزوجينالذين لا يعيشون مع عائلاتهم فقدرت نسبتهم بـ 16.4% لكون انهم متبئين بثقافة مغايرة لثقافتهم المحلية فهم مصنّفون ضمن "النمط المفتوح" او النمط التعاقدى حيث يتم التركيز في هذا النوع من الاسر حول نمط من التفاعل يصبغه التفاهم الكلي للشباب مع وسطه القريب او الخارجي على الخصوص، تكيف و تقاسم لكل المشاكل التي يطرحها، التوافق و التضامن هما قيمتان تميزان هذا النمط¹⁶⁸، بحيث يشجع هذا النمط على الانفصال الكلي للشباب من مجموعاته المرجعية و الانتمائية الاولى و ذلك فيما يتعلق بالزواج، العيش... الخ

فبرغم من أن "الأسرة هي كل شئ لا يمنع من ان اقيم لوحدي " مؤطر ، مقيم بتلمسان. فهذا الاخير يعطي صبغة فردانية ففي هذا النمط نجده اكثر تقبلا للافكار الحديثة و التكنولوجيا و الذي ينتمي لهذا النمط هو شاب اكثر تحضرا فهو على عكس "النمط المغلق" فهو يفكر بطريقة علمانية و تفتحا من الصنف المحلي التقليدي.

¹⁶⁷ نفس المجمع السابق، ص 329

¹⁶⁸ نفس المرجع السابق، ص 288

الجدول (08) : نوعية الاحتياجات التي يتوجب على العائلة تحقيقها

النسبة المئوية%	تكرار	العينة	الاحتياجات
24.5	27		الاستقرار العائلي
27.3	30		الاحتياجات الفيزيولوجية(المأكل ،المشرب ،الملبس)
35.5	39		اخر
12.7	14		بدون اجابة
100	110		المجموع

من خلال معطيات هذا الجدول يتضح لنا أن نسبة كبيرة من الشباب الاجير تقدر ب35.5% أجابت بإجابات اخرى غير تلك المقترحة في السؤال أبدوا من خلالها أن هناك نوعية من الاحتياجات الاخرى التي لا بد للعائلة من توفيرها للافراد من بينها السعادة ، المستوى المعيشي الجيد، روح المسؤولية،التربية و الاداب...إلخ.

فهناك من قال "مدايبها توفرنا العيشا الشابة " ثانوي ،مقيم بسبدو،السن 26،و اخرين يرون أن التربية هي الاساس و حاجة مهمة قبل كل شئ و لا بد للعائلة تحقيقها فمكانة الشاب تبدأ من داخل الاسرة فهي التي تعزز مكانته في المجتمع من خلال تبنيتها اسلوب التربية الذي تتبعه في تنمية قدراتهم ثقته بنفسه من خلال اعتماد على مجموعة من الاساليب التربوية المتشابهة و المعقدة التي تمارسها منذ ولادته الى ان يشب تم يستقل بذاته، فمن الصفات التي تقدرها الاسرة في ابنائها فهي محصورة في الاخلاق و السلوك و هكذا فإن الشباب و من اجل كسب رضا اسرته يحرص على ضبط و مراقبة سلوكه باعتباره رمز و عنوان شرف الاسرة في نظر الاخرين¹⁶⁹ كما ان الاساليب التربوية في الاسر الجزائرية مختلفة و لكنها تتفق بالأجماع على ان تختار اسلوب الذي

¹⁶⁹ بومخلوف محمد، الشباب الجزائري واقع و تحديات ، مطبعة الملكية الجزائر ، السنة 2012 ، ص 280 .

تراه اكثر نجاحا في تربية ابنائها من قيم و مبادئ التي تتماشى في المجتمع من قيم واعراف ومن بينها الثقة في الابناء مصحوبة بالرقابة و التوجيه¹⁷⁰

"فالاسرة تزرع في الفرد قيم و عادات و سمات دينية و تربوية" جامعية، مقيمة بتلمسان، السن 30 ،أما النسبة التي تليها كانت تقدر ب27.3% للاحتياجات الفيزيولوجية (المأكل، الملابس، المشرب) وأما الاستقرار العائلي بنسبة 24.5% حيث ان الاستقرار مهم لديهم فالعائلة بالنسبة لهم الامان و الاستقرار بعد تعب طوال النهار و الباقي بدون إجابة، فمن خلال كل هذا فإن الدور البناء للشباب في المجتمع مرتبط بمدى اشباع لاحتياجاته الاجتماعية و النفسية و المادية ، و من ثم فمن المهم معرفة ترتيبه لهذه الاحتياجات الذي يساعد على فهم سلوكه و تصرفاتهو كذلك يساهم في التعرف على السياسة الاجتماعية الانسب.

2- الوضع المهني للاجير الشاب:

الجدول (09) : كيفية تحصل على الوظيفة بالمؤسسة

النسبة المئوية%	تكرار	العينة	الكيفية
34.5	38		تعيين مباشر
40	44		مسابقة توظيف
23.6	26		العلاقات الشخصية
0.9	01		اخر
0.9	01		بدون اجابة
100	110		المجموع

¹⁷⁰ نفس المرجع السابق ، ص284.

مما سبق يفيد التحليل الإحصائي لبيانات الجدول رقم (09) المتعلقة بكيفية التحصل على الوظيفة، أن 44 مبحوثا من الحجم الكلي للعينة قد أكدوا أنهم تحصلوا على الوظيفة بالمؤسسة عن طريق مسابقة توظيف، وهم من مختلف الفئات المهنية لان الاختيار هو انتقاء افضل الأشخاص المرشحين وأكثرهم صلاحا لشغل الوظيفة .ويجب اعتماد مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أمام جميع الاجراء وان يتم الاختيار على أساس الجدارة والاستحقاق ويجب أن يكون هناك نوع من الضبط عند اختيار الموظفين فالشخص المناسب في المكان المناسب.

حيث تعتبر المقابلات إحدى طرق الاختيار والتعيين والتي من خلالها يتم التعرف على مدى صحة ومطابقة المعلومات التي قدمها الشخص من معلومات وخبرات من خلال المراحل التي تمت في عملية الاختيار.

وبالمقابلة يتم التعرف على الشخص وصفاته التي قد لا يتم بالطرق الأخرى وبالتالي يمكن اخذ قرار فيما إذا كان الشخص مناسب أم لا .
ويمكن الاعتماد على الخبرات السابقة¹⁷¹ : و يقصد بها مجموع ما يملك الفرد من معلومات و معارف اكتسبها خلال حياته العلمية و التي تمكنه من القيام بالعمل بسهولة.

و كذلك درجة الاستعداد لتحمل المسؤولية: فكل عمل يتضمن قدر من الواجبات و المسؤوليات التي يجب أن يتحملها القائم بالعمل،بالاضافة الى تحمله مسؤولية التعامل مع الألات و المعدات و الاجهزة ،كما أنه قد يكون مسؤولا عن عمل الاخرين الذين يقعون ضمن مسؤوليته لذلك تقوم المؤسسة باجراء مجموعة من الاختيارات للتعرف على الفرد المناسب لشغل الوظيفة الشاغرة

¹⁷¹قداش سمية، اثر التسيير التوقعي للوظائف و الكفاءات على الخدمة المقدمة دراسة حالة اتصالات الجزائر موبيليس،مذكرة لنيل الماجستير جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة،2011، ص 61.

و هنالك كذلك اختبار الذكاء (القدرات الذهنية)¹⁷²: حيث تقيس هذه الاختبارات القدرات الذهنية والذكاء وطريقة تفكير الفرد لمواجهة مشاكل العمل وصحة الحكم على الأشياء فالهدف هو التعرف على مستوى ذكاء الفرد ومقارنته مع المستوى المطلوب للوظيفة .
فاختبارات التوظيف هي التي تساعد على التنبؤ بقدرة الشخص وأداءه في المستقبل. ويجب أن لا يعتمد على هذه الاختبارات بالكلية (بمفردها) في عملية التوظيف بل تكون مساعدة في عملية الاختيار والتوظيف ويمكن استخدام هذه الاختبارات في عملية التوظيف الداخلي و الخارجي.

فيحيناً كد38 مبحوثا بنسبة 34.5 % حصولهم على الوظيفة بالتعيين المباشر لكونهم اشتغلوا بالمؤسسة لسنوات بالعقود. هو اعتماد المنظمة على الموارد البشرية المتاحة داخل المنظمة والتي تتوفر فيهم شروط ومتطلبات الوظيفة وهذا لعدة اعتبارات من بينها رفع الروح المعنوية لدى العاملين و بذلك يتحقق الولاء و الاخلاص و الاستقرار الوظيفي ، المحافظة على القوى العاملة في المنظمة من التسرب في حالة الترقية و التقدم ، المحافظة على السرية الخاصة اذا كانت الوظيفة تتطلب ذلك ، تحفيز الاجراء و رفع قدراتهم من اجل الحصول على الترقية، وهذا بدوره يساعد على تحقيق الأهداف المنشودة ، و نقل الافراد و تحويلهم من وظيفة الى اخرى و يهدف هذا الى سد الشواغر من الداخل¹⁷³، و اعادة توظيف الافراد او الموظفين السابقين قد يكون مصدرا داخليا هاما لسد الوظائف الشاغرة.

على غرار 26 مبحوثين بنسبة 23.6 % تحصلوا على الوظيفة بالعلاقات الشخصية (المعارف، الأقارب، الاصدقاء، الوسائط).

¹⁷² نفس المرجع السابق، ص 62.

¹⁷³ نفس المرجع السابق ، ص 59.

الجدول (10) : نوع المؤسسة المفضلة

النسبة المئوية%	تكرار	النوع
96.3	106	عمومية
3.6	04	خاصة
100	110	المجموع

من خلال معطيات هذا الجدول يتضح لنا أن النسبة الكبيرة من الشباب الاجير والتي تقدر بـ 96.3% أبدوا أنهم يفضلون المؤسسات العمومية و ذلك لعدة إعتبارات من بينها عدم المخاطرة بالعمل في المؤسسة الخاصة خوفا من إفلاس المؤسسة ، الحصول على الولاء، عدم تسريح العمال ، و في هذا السياق نجد ان هنالك اختلافا بين الملكية العامة و الخاصة في الذاكرة الشعبية فنجد مثلا ما هو متداول عند غالبية الناس حتى واحد ما تاع باه او عبارة عقلية البايك حيث يحق لهم التصرف في الملكية كما يحلو لهم من منطلق انها مستوحاة في اغلب الظن من فكرة العمل الجماعي في الملكية العائلية¹⁷⁴، كذلك بسبب ما يعاني منه القطاع الخاص الذي لا زال بدوره في حالة تمرن على العملو تنظيمه، الحصول على الاستقرار والامن المهني، الانتماء.... إلخ. فالاستقرار الهمني يعتبر أساسي في المؤسسة فإن ما يريده العامل في حياته المهنية هو شعوره بالامان و الاستقرار في العمل فهو بحاجة الى الإحساس بأنه مؤمن من المخاطر في ميدان العمل. فالعامل الذي يشعر بأنه مهدد بالطرد بين لحظة وأخرى لاشك أنه يشعر بعدم الاطمئنان والاستقرار في العمل. إذن فلهذا العامل تأثير كبير على نفسية العاملين، ومن ثم كان لا بد من طمأنته وجعله يشعر على أنه باق في منصب عمله بل وإتاحة الفرصة لينتقل إلى أعلى المراتب كلما أثبت¹⁷⁵. فالاجير الجزائري يسعى

¹⁷⁴ بشير محمد ، اشكالية الانتقال الثقافي من المجتمع الزراعي الى المجتمع الصناعي في الجزائر : دراسة حالة عمال المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية الحريرية (مركب الحرير بتلمسان)، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ، 1999-2000، ص 278.

¹⁷⁵ علي السلمي، إدارة الافراد و الكفاءة الانتاجية، مكتبة غريب، القاهرة، 1985، ص 312 - 313.

الى الالتحاق بالمؤسسات العمومية لانها توفر له الاستقرار كما انهم يتحصلون على ترقية بسرعة، فهذا لا يعني أن الشباب الجزائري لا يميل الى القطاع الخاص، فإن الواقع الاجتماعي و متغيراته يؤثر على بعض القضايا المتعلقة بالعمل فالى الجانب الحكومي، نجد الشباب الجزائري يفضل العمل الحر نظرا لعائده المادي المجزى و السرعة في اكتسابه و القيمة المعنوية التي سيكتسبها¹⁷⁶.

الجدول (11) : الوضع المهني للشباب الاجير

النسبة المئوية %	تكرار	الوضع المهني	العينة
34.5	38	مرتاح جدا	
54.5	60	مرتاح نوعا ما	
10	11	غير مرتاح	
0.9	01	بدون اجابة	
100	110	المجموع	

تشير المعطيات الإحصائية الواردة في هذا الجدول التي توضح الوضع المهني للشباب الاجير، إلى أن 54.5% من أفراد عينة البحث أكدوا على أنهم مرتاحون نوعا ما حيث تشير العلاقات الاجتماعية في محيط العمل أحد محددات الرضا الوظيفي والمهمة في حياة الفرد، فهذه العلاقات تشعره بالانتماء والرضا داخل المؤسسة وخارجها، فكلما كان في حاجة للانتماء كان أثر جماعة العمل على الرضا الوظيفي لدى الفرد كبيرا، وأرى أن العمر الزمني المعتمد على طبيعة العمل يحقق أيضا رضا وظيفيا، فالرضا أمر يتعلق بالفرد، فهو حالة يصل فيها الفرد إلى التكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته.

¹⁷⁶ المرجع نفسه ، ص 249

وقد وجد الباحثون أن الجنس له صلة بذلك، فالسيدات حققن رضا وظيفياً أكبر من الرجال فيما يتعلق بالأجر والعلاقات الاجتماعية. وكما أن لكل هذه العوامل تأثيراً كبيراً في الرضا الوظيفي للاجير الجزائري لا شك أن لمستواه التعليمي دور أيضاً فيرضاه عن عمله، فهناك علاقة إيجابية بين المهنة والمستوى التعليمي، بينما 34.5% منهم كانوا مرتاحون جداً في حين لم يعبروا إلا 10% من أفراد العينة بأنهم غير مرتاحون.

3- الشباب الاجير و الارث الثقافي:

الجدول (12) : مصادر القيم التي يتشبع بها العامل

النسبة المئوية%	تكرار	العينة	مصادر القيم
40	44		العادات و التقاليد
26.4	29		العقلانية
30.9	34		كلاهما
0.9	1		اخرى
1.8	2		بدون اجابة
100	110		المجموع

تبين المعطيات الاحصائية في هذا الجدول الخاصة بمصادر القيم أن نسبة 40% عبروا عن تشبع الاجير بالعادات و التقاليد التي تعتبر اساس تكوين الفرد، حيث منبعها الاول العائلة ثم المجتمع فالمعتقدات هي المعارف المجتمعية التي لا تخضع للإثبات العلمي والإختبار التجريبي المختبري. يدرج في هذا المنظور مجال الممارسة الدينية، والطقوس الدينية وتجمع في طياتها، كل المبادئ، الأحكام، والاختيارات التي اكتسبت معانيها من خلال التجربة الإنسانية. وهي التي تميز بين المرغوب والمحجب فيه من السلوك الإنساني في المجتمع فالقيم لها ميزة النسبية الزمنية لتأثرها بالأحوال المجتمعية. وهناك قيم لها صفة السيطرة والهيمنة، حسب الأولوية، وقيم فرعية ذات أهمية ثانوية .

الأولى أكثر انتشارا في المجتمع، ولها امتداد تاريخي، حيث يتشبع الشباب الاجير بهذه القيم من أجل الحصول على حاجاته و نجد عدد من هذه النسبة 30.9% أشاروا إلى أن كل من العقلانية و العادات هي مصدر قيمهم فسمت المجتمع الجزائري الحالي أو الجيل الحالي هو الانتقال و التحول مما أدى الى التميز بخاصية نسميها "بالتأرجح أو التموقع البيئي"¹⁷⁷ الذي يركز على استراتيجية التوافقو التفاوض بين المحلي و العقلاي و نجد هذا في النمط البيئي أو الوسيط يمزج بين التقليدي و العقلاي فهو نمط تتقاطع فيه الثقافتان فضمن هذا النموذج نجد الشباب الاجير الجزائري يعتمد على استراتيجيات اساسها التنوع (Variabilité) و اقل من ذلك 26,4% يتبنون العقلانية فقط .

تمثلات الشباب الاجير للأسرة حسب و وضعيته العائلية:

المجموع	أخر	متزوج و لا يعيش مع عائلته	متزوج و يعيش مع عائلته	أعزب و لا يعيش وسط عائلته	أعزب و يعيش وسط عائلته	
100%	0%	0%	22,2%	22,2%	55,6%	مكان الراحة
100%	2,9%	20,6%	44,1%	0%	32,4%	الاستقرار
100%	4,2%	20,8%	54,2%	4,2%	16,7%	المسؤولية
100%	0%	0%	50,0%	0%	50,0%	الضبط و الانصياع

ان تصورات الشباب الاجير للأسرة من خلال هذا الجدول يختلف حسب وضيعياتهم العائلية خاصة ان الاسرة هي مؤسسة اجتماعية أساسية، ونظام اجتماعي ذو انتشار عالمي يعتمد في وجوده على عناصر بيولوجية ضرورية، تتدخل الثقافة في توجيه و تعديل هذه العوامل بما يناسب طبيعة المجتمع و ظروفه و تحولاته.

¹⁷⁷ Foucault .M ,Surveiller et punir ;Paris ,Gallimard ,1975.

و هي البيئة التي ترعرع فيها و نشأ متشعبا بقيم ، رموز، تقاليد و معتقدات تشكل سمات شخصيته لأنها هي الوحيدة التي تحتكر التأثير في تنشئته و ارتقائه في مرحلة طفولته مقارنة بالمؤسسات الاخرى المتواجدة في المجتمع .

فالشباب الاعزب الذي يعيش وسط عائلته يعتبر الاسرة مكانا للراحة من خلال تعبير المستحويين بنسبة % 55,6 اذ هي ملاذ له من مشقة العمل في ميدان شغله و مصاعب الحياة اليومية التي تعترضه.

ان الاسرة هي حقل للتماسك العائلي و التواصل من خلال الاحتكاك الاجتماعي المباشر التي يكون فيها الفرد متحررا من اي نوع من انواع المراسيم او الشكليات علاوة على الانتماء بشقيه الاجتماعي و الثقافي ، الذي يعد حاجة من الحاجات الانسانية الضرورية له و التي ينبغي له اشباعها و تكون هذه الاخيرة مشحونة بشحنة عاطفية يستمد منها الفرد قواه النفسية و العقلية.

اما الشاب المتزوج الذي يعيش وسط عائلته يعتبرها مكانا للاستقرار بنسبة % 44,1 بحكم ان المجتمع الجزائري يتواجد ما بين الفردانية تارة و الجماعية تارة اخرى وفق مفهوم اوفستيد¹⁷⁸ ، أين الفرد الجزائري يقوم بتسبيق المنافع العائلية Familistes على اي شيء اخر. فالعائلة النووية التي تعيش وسط العائلة الكبيرة الممتدة ، تسودها علاقات اجتماعية ترابية قوية و متينة ، يتمتع فيها الاب الاكبر بسلطات واسعة على جميع افرادها و المنطق العائلي المتجذر في عمق المجتمع الجزائري يوفر للشباب الاجير الامان الاجتماعي و الطمأنينة النفسية و المادية لانها تشكل وحدة اقتصادية يسودها التعاون و يكون فيها التضامن العائلي جد متطور.

¹⁷⁸D .Mercuré , B .Harricane ,S .Seghir, A.Steenhaut , Culture et gestion en Algérie, Editions Anep ,Algerie,2006,P60 .

و الاسرة لديه تمثل كذلك المسؤولية من ناحية الدخل الذي يعد من الامور الحيوية في حياة العائلة التي تتجه في مجتمعنا نحو قيم الزوج بالحصول على الدخل اللازم لاحتياجات الاسرة و مسؤولية الانفاق هي مسؤوليته بالدرجة الاولى والعامل الاقتصادي هو اساس قيم الحياة الاسرية .
ففكرة الارتباط و تكوين الاسرة من بدايتها ترتبط بمدى قدرة الزوج على الالتزام بالمسؤوليات الاقتصادية الملقاة على عاتق كل منهما. فمسؤوليته التي تبدأ بفكرة الارتباط انطلاقا من المهر و اعداد المسكن بحيث يعتبر الاساس في اشباع الحاجات الاساسية و الوسيلة للمحافظة على بنائها المادي و النفسى الاجتماعى.

اما فيما يخص اعتبار ان الاسرة هي الضبط و الانصياع فقد عبر عنها كل من الاعزب و المتزوج بحكم ان المجتمع الجزائري يسود فيه منطق الولاء و الخضوع و الرجل الجزائري يعمل دوما على الحفاظ على السلطة الابوية و ذلك من خلال السيطرة المطلقة ماديا و معنويا على عائلته بحكم كونه معيل الاسرة فله حق الطاعة و الخضوع و التبعية الارادية ما يعكس الثقافة الدينية التي يتشبع بها هؤلاء الاجراء. و فكرة الضبط تكونت لدى العامل منذ صغره باعتبار ان الاسرة هي المؤسسة الاولى في التعامل مع الفرد في المراحل الاولى من حياته ، تجعلها الاكثر تأثيرا في حياته ، فهي تقوم بتربيته و ارشاده و ضبط سلوكه في تفاعله مع الاخرين عبر عدة وسائط و وسائل متعددة منها عاطفة الحب التي يبديها الوالدان تجاه الابناء فيتعلمون الطاعة بغرس ثقافة مفادها ان الطاعة مكافاة و تعد من اهم القيم التي تميز المجتمع الجزائري نابعة اساسا من تعاليم الدين الاسلامي و المعصية عقاب ، و احترام الاخرين و تقديره لهم و كذا التبكير في عملية الضبط الاسري لضمان نجاحها .

نوعية الاحتياجات التي يراها الشاب الاجير انها من واجب العائلة تحقيقها :

متزوج و لا يعيش مع عائلته	متزوج ويعيش مع عائلته	أعزب و لا يعيش وسط عائلته	أعزب و يعيش وسط عائلته	
5,6%	26,5%	62,5%	21,2%	الاستقرار العائلي
44,4%	20,4%	0%	36,4%	الحاجات الفيزيولوجية
16,7%	12,2%	0%	15,2%	بدون اجابة
33%	40,8%	37,50%	27,2%	اخر
100%	100%	100%	100%	المجموع

فيما يتعلق بالجدول نلاحظ ان معظم الشباب الاجراء و لاسيما العزاب منهم يرون ان الاحتياجات التي يجب ان تحققها لهم العائلة تتمثل في الاستقرار العائلي و ذلك بنسبة 62,5 % و هذا راجع لأهمية هذا العنصر بالنسبة للأسرة الذي يندرج ضمن وظائفها الاساسية اين هي مكلفة بتوفيره ، اذ يتحقق من خلال سبيل واحد الا و هو الزواج، ما يعكس هذا الطرح نظرة الشاب الاعزب لهذا الامر و يترجم مبتغاه ويكون المصدر الرئيسي لإشباعه عاطفيا .

ما يهم الشاب الاجير انطلاقا من عنصر الاستقرار هو تكوين نفسه و بناء اسرته الصغيرة و مما يجعله يفكر اكثر انفتاحا باعتبار ان الاسرة مصدر حنان و عطف و مودة، و اخذا بعين الاعتبار لمسألة الثقافة التي يكتسبها من خلال التصورات و المعاني التي تحدث في وضعيات التفاعل الاجتماعي و الاعتماد على مرجعيات ثقافية متنوعة و متعددة.

ان ميل الشباب على اختلافهم ، الى الرغبة في الاستقلالية ، الفردانية، الخصوصية و التميز مع الفرد بحيث تجد لها متنفسا و تحررا من القيود التي قد تشكلها الاسرة الممتدة او المجتمع المسيطر

ككل فإعادة المفاوضة في مثل هذه القيم و المعايير المحلية التقليدية الخاصة و المتعلقة مثلا بمسائل الزواج ، استراتيجية يلجأ اليها الشباب لضمان حرية اكبر و التوازن في العلاقة الزوجية¹⁷⁹ .

اما بخصوص الحاجات الفيزيولوجية فانها تحتل نسبة عالية لدى الشاب الاجير المتزوج المستقل عن العائلة الممتدة التي تعتبر حسب بورديو¹⁸⁰ الخلية الاجتماعية الأساسية ، النموذج الذي على صورته تنتظم البنيات الاجتماعية، لا تقتصر على جماعة الأزواج و ذرياتهم، ولكنها تضم كالأقارب التابعين للنسب الأبوي ، جامعة بذلك تحت رئاسة قائد واحد عدة أجيال في جمعية واتحاد حميمين". هذا التصور راجع الى اهمية هاته الحاجات بالنسبة الى كامل افراد العائلة التي تعد اولوية من الاولويات الواجب على الاسرة تحقيقها و ان الوظيفة البيولوجية لها تتمثل في الرعاية الصحية و الجسدية للأطفال في الأسرة و توفير الغذاء الصحي و المسكن الصحي للأفراد في العائلة لينعم الأبناء والآباء بجسم سليم و عقل سليم.

و الشاب الاجير يختار في فترة معينة العمل كوسيلة لاشباع حاجات اسرته الحيوية اللازمة لبقاء افرادها و استمراريتها على قيد الحياة وهذه الحاجات تسيطر على بقية الحاجات اذا لم تكن مشبعة حسب ما تطرق اليه ماسلو في نظريته حول الحاجات و التي يعتبرها القاعدة الاساسية بالنسبة للفرد في سلم الحاجات الانسانية و الحاجات لا تنفصل عن الانسان فهي تلازمه اينما ذهب ، سواء كان ذلك في البيت او في المجتمع او في نطاق عمله .

و قد عبر الاجراء و لاسيما الفئة المتزوجة منها عن وجود حاجات اخرى غير تلك التي حددت في الاستمارة كالاحتياجات الروحية التي تتمثل في كل ما من شأنه الارتقاء و السمو بالروح مثل العبادة و التعلق بالعمل و ربطه بمبدأ الثواب و العقاب ، ووضوح فكرة الحلال و

¹⁷⁹ حمدوش رشيد، مسألة الرباط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة امتدادية ام قطيعة ؟ دراسة ميدانية :مدينة الجزائر نموذجاً، دار

هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر 2009، ص 338.

¹⁸⁰ Pierre BOURDIEU, Sociologie de l'Algérie, Coll, Que sais-je ? n°802, Paris, PUF, 1974, p12.

الحرام و الفضيلة و الرذيلة، و كذا الاحتياجات الترفيهية كالسفر و الرحلات التي الغرض منها تجديد المكان و تغييره و البدنية كالتدريبات الرياضية و هنالك ايضا حاجات تعليمية ثقافية تؤمن الحاجات الاساسية للتعلم التي تشمل كل من وسائل تعليمية كالقراءة و الكتابة و المضامين الاساسية كالمعرفة و المهارات و القيم و الاتجاهات التي يحتاجها الفرد من اجل تنمية كافة قدراتهم و المساهمة مساهمة فعالة في عملية التنمية لتحسين نوعية حياتهم و اتخاذ قرارات مستنيرة .

اما الاحتياجات النفسية و العاطفية هي كذلك عبرت عنها نفس الفئة المذكورة اعلاه تعكس الجو النفسي السائد في الاسرة لما له من اهمية قصوى في تكوين شخصية الابناء و توافقتها مع مراحل نموه المختلفة، فالاسرة هي المكان الاول الذي يتلقى فيه الفرد كل المعاني و الرموز و نذكر ما تذكره "سنة الخولي" حيث كتبت أن الوظيفة النفسية و العاطفية للاسرة هي كل أجواء المنزل غامرة بعواطف الحب القبول الاجتماعي و اللعب و التفاهم و التقبل بين الزوجين و احتضان الاول بالدفء و هذا يؤدي الى وجود وحدة متغيرة تكون المصدر الرئيسي للاشباع العاطفي لجميع اعضاء الاسرة¹⁸¹ .

الوضع المهني للفئة الوظيفية :

المجموع	اخر	مغير مرتاح	مرتاح نوعا ما	مرتاح جدا	
100%	0%	0%	20%	80%	مؤطر
100%	0%	16,3%	62,8%	20,9%	اطار
100%	3,1%	56,3%	37,5%	3,1%	عون التحكم
100%	0%	10,3%	44,8%	44,8%	عامل التنفيذ

نلاحظ في هذا الجدول ان كل من فئة المؤطرين و الاطارات و كذا عمال التنفيذ عبرت عن رضاها عن وضعها المهني و عن راحتها في ميدان عملها .

¹⁸¹ سنة الخولي، الاسرة و الحياة العائلية ، دار النهضة العربية، بيروت ، ط1، 1984، ص61.

و من بين المحددات التي تشير الى اجماع كل الفئات المهنية على العوامل المهنية المرتبطة بالرضا الوظيفي هي الاجر الذي يعد وسيلة مهمة لاشباع الحاجات المادية و الاجتماعية لهؤلاء ، حيث انه توجد علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا الوظيفي عن العمل ، فكلما زاد مستوى الدخل للأجراء ارتفع رضاهم و العكس صحيح.

تليها المكانة الاجتماعية كمحدد مهم بالنسبة للمؤطرين و الاطارات التي تتعلق بثقافة المجتمع وطريقة تقديره للعمل. و تأثير نمط الاشراف او نوع القيادة السائد في العمل على الرضا الوظيفي للأجراء الذي يرتبط به بدرجة اكبر.

وأهمية العلاقات الاجتماعية التي تساهم بدورها هي كذلك في تحديد الرضا للاجراء خاصة بالنسبة لعمال التنفيذ الذين يشعرون بالانتماء و الرضا داخل المؤسسة و خارجها فكلما كان الاجراء في حاجة للانتماء كان أثر جماعة العمل على رضا هؤلاء. وكذا المستوى التعليمي لهؤلاء الذي له اثر على رضاهم المهني ، يكونون في العادة قانعين بعملهم راضيين به و ليست لهم طموحات مقارنة بالذين هم اكثر تعلما .

وتوجد ايضا العديد من القيم لدى الاجراء التي يمكن تحقيقها في نطاق العمل و بقدر تحقيقها يرتفع الرضا الوظيفي ، من هذه القيم اتقان العملو الابداع، إحساس الفرد بالإنجاز وتحمل المسؤولية توفر فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل كما اشارت اليها نظرية العاملين التي قام بوضعها هرزبرج¹⁸² و التي ترتبط اساسا بتطبيق نظرية(ماسلو) للحاجات في مواقع العمل.

¹⁸² حمدي ياسين و اخرون، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، دار الحديث، الكويت ،1999،ص

و غالبا ما ينظر الى الرضا الوظيفي على انه موضوع فردي بحت ،اذ ما قد يحقق الرضا لشخص معين قد لا يحقق الرضا لشخص آخر ،ذلك أن لكل إنسان حاجاته ،دوافعه المتعددة والمختلفة.

و يشير عدم رضا اجراء فئة اعوان التحكم بنسبة 56.3 % من عينة البحث الى تناقص المحفزات التي تزيد من رضاهم داخل المؤسسة مثل سياسة ادارة المؤسسة، نمط الاشراف ، الاجر و المكافآت ، الامن و الامان، مكانة الفرد في السلم الوظيفي و ظروف العمل. و نجد من بين الاسباب الوظيفية لعدم الرضا مثل غموض العمل بالنسبة للأجير ، عدم تأهيل الفرد للوظيفة، انخفاض السلطة و رداءة ظروف العمل.....الخ.

مصادر القيم التي تتشعب بها الفئات الوظيفية :

كلاهما	العقلانية	العادات و التقاليد	
2,9%	3%	3%	مؤطر
47,1%	51,7%	37,9%	اطار
26,5%	37,9%	27,6%	عون التحكم
23,5%	6,9%	31,0%	عامل التنفيذ
100%	100%	100%	المجموع

حسب البيانات الواردة في الجدول تبين لنا ان حل الفئات الوظيفية تستمد قيمها من العادات و التقاليد النابعة من المجتمع وكذا الثقافة التنظيمية المتبناة في المؤسسة، حيث اننا سجلنا ان هناك تداخلو تراوج بين القيم المصرح بها من طرفهم و تلك الموضوعية في المؤسسة و المعبرة عن العقلانية، فيتواجد حسب مفهومنا من خلال ذلك منطقتين، منطق ذاتي خاص بالعمال مسيطر من خلال القيم السائدة في المجتمع كالمساواة و الولاء و الانتماء ، و منطق اخر موضوعي مؤسس على عنصر الاداء من خلال النتائج و الاهداف المحققة و المهارات و الطاقات الكامنة التي تمتلكها المؤسسة .

فيعد المجتمع الجزائري بعد انخراطه في عملية التحديث ،مجتمعا انتقاليا أي أنه اجتاز فترة التحول والانتقال من المجتمع التقليدي والثقافة التقليدية،إلى مجتمع حديث وثقافة حديثة حيث تطغى في هذه المرحلة الصفة(الثائية) أو(الازدواجية)جاء تصادم منظومة الثقافة والقيم التقليدية،التي تركز على قيم الشرف والطاعة والجماعية...إلخ،ومنظومة الثقافة الحديثة،التي تتبنى قيم الفردانية.

ما يعبر بوضوح عن تحرك الفعل الاجتماعي داخل المؤسسة وفق مجالين ، مجال تنظيمي بما يتضمنه من قواعد و قوانين رسمية و مجال قيمي و معياري بما يتضمنه من معايير و قيم ، ففي الثقافات الجماعية يكون التوجه فيها حسب المعايير و الالزامات التي تعتبر كدليل مسير للسلوكات داخل المؤسسة عكس الثقافات الفردية التي يكون السلوك فيها موجه بالحاجات و الحقوق الشخصية.

وقد قامت الجماعة الكندية بدراسة حول الاجراء الجزائريين في مختلف المؤسسات الصناعية العمومية و الخاصة التي كان من بين نتائجها ان هؤلاء الاجراء يعبرون عن ارتباطهم القوي بقيم الماضي، القيم التقليدية ، التي تبتعد عن التجديد ، اخذ المخاطر و تفادي اللايقين ،تعلق قوي بروح العائلة و توجه ضعيف نحو المرونة ، ما يعزز فكرة الابعاد الثقافية التي اشار اليها اوفستيد من خلال معالجته لبعد الفردانية / الجماعية¹⁸³ .

¹⁸³D. Mercure, B. Harricane, S.Seghir, A.Steenhaut, Culture et gestion en Algérie, Editions Anep, Alger 2006 ,P67 .

خلاصة:

ان اهم ما تطرقنا اليه في هذا الفصل ،مسألة الاسرة التي تعد مؤسسة اجتماعية يترعرع فيها الافراد و يتشبع بالقيم و الافكار التي تنقل اليهم من خلال التنشئة الاجتماعية، تساهم في توجيه سلوكات هؤلاء الافراد و تعمل على توفير الاستقرار العائلي و كذا الاحتياجات النفسية و العاطفية للاجير، فهي حقلو فضاء للتماسك و التضامن العائلي.

يليه عنصر الرضا المهني الذي يعد بدوره مهما ، يتحقق من خلال الحاجات المادية و الاجتماعية كالاجر المناسب و المكانة الاجتماعية المرجوة من طرف الاجراء.

و بما ان المجتمع عرف تحول نوعي من خلال الانتقال من مجتمع تقليدي الى مجتمع حديث ، لاحظنا ان الاجير يحاول تكيف ثقافته التقليدية الموروثة من اسرته مع القيم الثقافية السائدة في المؤسسة الصناعية.

الفصل السابع

الحاجات الإجتماعية و تحقيق المصالح الآنية

تمهيد:

لا تنشأ المجتمعات الا اذا تفاعل أفرادها مع بعضهم البعض بانتظامو استمرار على اساس توقعات السلوك، اذ أن وجود الافراد منعزلين عن بعضهم البعض كليا لا تنشأ عنهم ظاهرة اجتماعية و لا يتكون منهم مجتمع ما داموا لا يؤثرون في بعضهم البعض.

و بما ان المؤسسة الصناعية يفترض أنها تؤثر و تتأثر بالمجتمع الذي تنشأ و تتعرض فيه، يرى فيها الفرد البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها و الوسط المهني الذي يفترض ان يشبع لحاجاته المتمثلة في البقاء و الانتماء لجماعة العمل.

اذ سنحاول من خلال مضمون هذا الفصل عرض تحليل اجابات المبحوثين لأسئلة الاستمارة و قراءتها على ضوء الفرضيات التي وضعناها و المرتبطة بإشكالية بحثنا .

1- العمل و تحقيق الحاجات لدى الشباب:

الجدول رقم(13)العمل استقلالية و تحقيق الذات

النسبة المئوية %	تكرار	العينة	العبارات
47.3	52		موافق تماما
40.0	44		موافق
1.8	2		غير موافق
1.8	2		غير موافق تماما
1.8	2		بدون رأي
7.3	8		بدون إجابة
100	110		المجموع

وتشير المعالجة الكمية لبيانات الجدول المبين اعلاه ، إلى أن اغلبية المبحوثين من أفراد العينة أكدوا على أن العمل هو استقلالية و تحقيق للذات بالنسبة للأجير فيعتبر العمل كسلوك بشري من الضروريات لحياة الانسان ، فمن الناحية الاقتصادية الوسيلة التي من خلالها الاجير يحقق حاجاته الفيزيولوجية الضرورية المأكل ، الملبس ، المسكن دون أن ننسى أن بالاضافة الى الحاجات الضرورية هنالك الحاجات الاجتماعية فهي معيار لقياس مكانة الفرد ووسيلة للتعامل مع الاخرين و من "الناحية النفسية تعطي معنى للصورة الذاتية للإنسان و هي اساس رضا عن الذات و الصحة النفسية" فإن العمل مرتبط بالإنتاج فله علاقة بالمرحلة الشبابية التي يسعى فيها الشاب الى ابراز قدراته و مهاراته سواء كانت فكرية او عضلية من اجل تحقيق ذاته ، اما البقية التي تمثل فئة ضئيلة جدا اشارت الى عدم موافقتها على ذلك.

الجدول رقم(14): أهم الحاجات التي يمكن أن يحققها الاجير من جراء عمله

النسبة المئوية %	تكرار	العينة	الحاجات
28.1	31		الدخل و الراحة المالية
5.5	6		استقرار في المنصب
3.6	4		المركز الاجتماعي
6.4	7		الاستقلالية
5.5	6		التعلم و اكتساب المهارة
6.4	7		الدخل و الراحة المالية، المركز الاجتماعي
7.3	8		الدخل و الراحة المالية، التعلم و اكتساب المهارة
8.2	9		الدخل و الراحة المالية، المركز الاجتماعي، التعلم و اكتساب المهارة
4.5	5		الدخل و الراحة المالية، الاستقلالية، التعلم و اكتساب المهارة
1.8	2		الدخل و الراحة المالية، المركز الاجتماعي، الاستقلالية، التعلم و اكتساب المهارة
3.6	4		الدخل و الراحة المالية، استقرار في المنصب
0.9	1		التعلم و اكتساب المهارة، الاستقلالية
2.7	3		الدخل و الراحة المالية، استقرار في المنصب، الاستقلالية، التعلم و اكتساب المهارة
1.8	2		الدخل و الراحة المالية، استقرار في المنصب، المركز الاجتماعي، الاستقلالية، التعلم و اكتساب المهارة
4.5	5		الدخل و الراحة المالية، الاستقلالية
1.8	2		الدخل و الراحة المالية، استقرار في المنصب، التعلم و اكتساب المهارة
0.9	1		الدخل و الراحة المالية، المركز الاجتماعي، الاستقلالية
4.5	5		الدخل و الراحة المالية، استقرار في المنصب، المركز الاجتماعي
1.8	2		بدون اجابة
100	110		المجموع

تشير الأرقام الواردة في هذا الجدول و المتعلقة بأهم الحاجات التي يمكن ان يحققها الاجير من جراء عمله ان اغلب المبحوثين من أفراد عينة البحث ركزت على الدخل و الراحة المالية في المستوى الاول لما لهما من اهمية قصوى لدى الاجراء في اشباع حاجاتهم الاساسية مع علمنا أن احتياجات الشباب اليوم متزايدة كما يعتبر الدخل في المجتمع الجزائري من خصوصيات الفرد لانه يعبر عن مكانته الاجتماعية¹⁸⁴ حيث يعتبر هذا الاخير وسيلة لاشباع الحاجات المادية و الاجتماعية للأفراد ، كما أن اثره يمتد ليعطي الشعور بالامن و ليرمز الى المكانة الاجتماعية¹⁸⁵ تم يليها المركز الاجتماعي الذي يدخل في خانة التقدير و الاحترام حسب هرم ماسلو و التعلم و اكتساب المهارة في المستوى الثاني ثم تليها الاستقلالية و الاستقرار في المنصب في المستوى الثالث

الجدول رقم(15):رضا الشباب الاجير اثناء اداء عمله

المتغيرات	العينة	تكرار	النسبة المئوية%
نعم		93	84.5
لا		15	13.6
بدون اجابة		2	1.8
المجموع		110	100

اما ما يتعلق برضا الشباب الاجير اثناء اداء عملهم وجدنا ان 93 مبحوثا من العينة المختارة اكدوا انهم يشعرون بالرضا فهو شعور نفسي يشعر به الاجير في عمله.

184 نفس المرجع السابق ،ص 267.

185 محمد الصيرفي، السلوك الاداري العلاقات الانسانية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الاسكندرية، 2008،ص 134.

حيث يمثل العمل جزء هام من حياتنا ،ومرور الوقت داخل هذا العمل شكل كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر حول هذا العمل ،وهذا ما يطلق عليه بالرضا عن العمل¹⁸⁶ . فهو يعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الاجير أن يحققه من عمله فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعا كبيرا لحاجاته، كلما كانت مشاعره نحو العمل إيجابية، أي كلما كان راضيا عن عمله . وكلما تصور الفرد أن عمله لا يحقق الإشباع المناسب لحاجاته أو كلما تصور الفرد أن عمله يجرمه من هذا الإشباع، كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية، ويرى "هربرت" أن مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر من زاويتين:

أ- ما يوفره العمل للعاملين في الواقع.

ب- ما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم¹⁸⁷ .

و أكد 15عاملا اي بنسبة 13.6٪ عدم شعورهم بذلك وهذا لعدة اعتبارات لم يحققها الاجير كالاجر، الترقية ... الخ حيث عبر احد المبحوثين " لم استفد من الترقية منذ التحاقني بالمؤسسة" عون التحكم، السن 33 ، مقيم بسبدو.

¹⁸⁶ احمد ماهر، السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات ، دار الجامعة للطباعة و النشر الاسكندرية، 2003، ص 224 .
¹⁸⁷ صلاح الدين محمد عبد الباقي، " السلوك الفعال في المنظمات"، الدار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2002، ص 211-212.

2- علاقات الشباب الاجير في الوسط المهني:

الجدول رقم(16) :علاقات الاجير مع زملائه في المهنة

النسبة المئوية%	تكرار	المتغيرات
53.6	54	جيدة
41.8	46	مستقرة
7.3	8	متوترة
0.9	1	بدون اجابة
0.9	1	اخر
100	110	المجموع

توضح الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (24) والمتعلقة بعلاقات الاجير مع زملائه ،أن 54 مبحوثا بنسبة 53.6 % قد أكدوا على جدية العلاقة بين الزملاء، و 46 مبحوث من افراد العينة اقروا على استقرار العلاقة و ذلك بنسبة 41.8 % . اما فيما يخص الفتور و التوتر فشملت بنسبة 7.3 %.

فالعلاقات الاجتماعية هو مفهوم متعدد الجوانب و يحكمه العديد من الأبعاد سواء النفسية منها والمتعلقة بالفرد، أو البيئية المتعلقة بالأعراف و التقاليد الاجتماعية الخاصة بالمجتمع الواحد أو المنظمة أو جماعات العمل الفرعية. أشار هيز في كتابة الموسوم (مهارات التواصل بين الأفراد في العمل)¹⁸⁸ إلى أن هناك العديد من العوامل النفسية و الشخصية التي تحكم جودة علاقات الفرد الاجتماعية مع من يحيطونه سواء كانوا زملاء في العمل أو أصدقاء في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد. تظهر هذه العوامل العميقة على شكل سلوكيات تحدد مهارات الفرد في التواصل مع من

¹⁸⁸Hayes, J. (2002). Interpersonal Skills at work.2nd ed. Rutledge.East Sussex, UK.

هم حوله وهو ما يعرف بمهارات التواصل مع الآخرين (interpersonal skills)، و هي مجموعة من المهارات التي تحتوي على اتصال مباشر مع الآخرين مثل مهارة الاستماع الفعال، قراءة الرسائل غير اللفظية، مهارات التعاطف، تقديم المساعدة و التسهيل للآخرين، تأكيد الذات، و العمل ضمن مجموعات. يشار إلى العلاقات بين الزملاء في العمل على أنها علاقات ندية و لا يوجد فيها هرمية¹⁸⁹. تستهلك العلاقات بين الزملاء جهدا كبيرا من الأفراد خلال يوم العمل مقارنة مع العلاقات مع الرؤساء، على أساس إن الزملاء في العمل يكونون كثر بينما يوجد مدير واحد مما يعطيها أهمية كبيرة في حياة كل موظف.

تؤدي العلاقات بين الزملاء مجموعة من الوظائف المهمة في حياة العمل. العلاقات بين الزملاء تشكل مصدرا مهما — إن لم يكن الأهم — للدعم النفسي الاجتماعي للموظف، فعالبا ما يتلقى الموظف الدعم والتأييد والتخفيف من ضغط العمل من قبل زملائه. السبب الرئيسي في هذا الأمر أن الموظفين عادة يدركون أن زملاءهم يعيشون في نفس الظروف مما يجعلهم أكثر قدرة على تفهم مشاعرهم وهمومهم في العمل¹⁹⁰.

وإضافة إلى ما سبق، يشكل الزملاء مصدرا مهما للمعلومات التنظيمية المهمة للموظفين، فالموظفون يعتمدون على زملائهم في الحصول على المعلومات المتعلقة بالعمل و التي لا يمكن لهم الحصول عليها بطرق رسمية¹⁹¹.

¹⁸⁹Sias, P. ; krone, K. & Jablin, F. (2002). An ecological systems perspectives of workplace relationships. In M. L. Knapp & Daly (Eds.). Handbook of interpersonal communication. (3rded.). Newbury Park, CA: Sage, pp. 615–642.

¹⁹⁰Kram, K. & Isabella, L. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*. 28, 110–132.,

¹⁹¹Rawlins, W. (1994). **Being their and growing apart: Sustaining friendships through adulthood**. In D. J. Canary & L. Staford (Eds.). *Communicating and social support* New York: Academic Pres, pp. 172–191..

كما إن الزملاء يتعلمون من بعضهم البعض ويمكن أن ينبهوا زملاءهم إلى الأخطاء التي وقعوا بها أو من المحتمل أن يقعوا بها، مما يجعلهم مصدرا مهما من مصادر التغذية الراجعة في المنظمة.

هناك أشكال متعددة من العلاقات بين الزملاء. فقد تكون العلاقة هي علاقة رسمية لا تتعدى حدود العمل وحدود الاتصالات الرسمية و قد تتعدى إلى صداقة تمتد خارج حدود العمل وساعاته الرسمية. قسم كل من (كرام و ازابيلا)¹⁹² عام 1985 العلاقات بين زملاء العمل إلى ثلاثة أنواع و التي تعتبر من أكثر التقسيمات انتشارا وقبولا بين الباحثين.

النوع الأول هو "علاقات تبادل المعلومات" (Information peer relationships) ويمكن تمييزها من خلال درجات منخفضة من الثقة المتبادلة بين الطرفين وغلق للذات عن الآخر. معظم الاتصال في هذا النوع من العلاقات يدور حول أمور العمل ونادرا ما يتسم الحديث بأي درجة من الحميميّة أو الخصوصية.

النوع الثاني من العلاقات هو علاقات الزمالة (collegial peer relation ships). يتسم هذا النوع من العلاقات بوجود درجة متوسطة من الثقة ومن انفتاح الذات على الآخر والصداقة. الاتصال عادة ما يكون أوسع واشمل ويمكن أن يشمل الأمور الخاصة إضافة إلى مواضع خاصة بالعمل. النوع الأخير من علاقات العمل هو علاقات الصداقة الخاصة (special peer relationships) والتي تتميز بدرجات عالية من الدعم العاطفي، الثقة، الانفتاح على الآخر والصداقة القوية و التي تمتد خارج حدود العمل. الاتصال في هذا النوع من العلاقات يكون عميق، شامل لكافة الموضوعات الشخصية أو المتعلقة بالعمل، كما يحتوي على تغذية راجعة متواصلة حول العمل و الحياة بشكل عام.

¹⁹²Ibid ,Kram, K. & Isabella, L. (1985), P 110-132.

وهناك فوائد عديدة لعلاقات العمل تعود بالفائدة على كل من الاجير و المنظمة على حد سواء، فالاجير يشعر براحة اكبر إذا كانت علاقاته مع زملائه ايجابية. كلما كانت العلاقة أقوى كان الدعم النفسي والاجتماعي الذي يتلقاه الموظف أعلى. كما إنها تحقق نوع من الراحة النفسية و العقلية والرضا الوظيفي والاطمئنان للاجير، بينما الاجراء الذين تسودهم علاقات سيئة نجد أنهم اقل تكيف و لديهم شعور بالضغط و الضيق و الإرهاق النفسي و الجسدي (ديمروتيو زملائها)¹⁹³.

أما بالنسبة للفوائد العائدة للمنظمة فإنها تختلف باختلاف مستوى العلاقة. فإذا كانت العلاقات بين الزملاء من مستوى جيد فما فوق فإنها تعود إيجابا على المنظمة من خلال ارتفاع معدلات الأداء المتقن والالتزام العالي بالعمل حسب ما أشار إليه كل من لي و زملائه عام 2000 و كوهين عام 1993¹⁹⁴. على الطرف الآخر، أشارت بعض الدراسات إلى وجود بعض السلبيات التي تعود على المنظمة و التي تحدث نتيجة وجود علاقات قوية و متينة بين الزملاء. فقد أوضح ريجيو¹⁹⁵ عام 1989 إن جماعات العمل التي يوجد بها تماسك عالي تشكل جماعات ضغط قوية على المنظمة يصعب تفتيتها و الذي يؤدي بدوره إلى إن تتحكم هذا الجماعات بالإدارات و تصدر قرارات من مثل الإضراب عن العمل أو تخفيض الإنتاج.

¹⁹³Warr, P. The study of well-being, behavior and attitudes. In Warr, P (2002). *Psychology at work*. 5th ed. Penguin Books. England, Demorouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86, 2002, p499-512.

¹⁹⁴Lee, K.; Carswell, J. & Allen, N.A A meta analytic review of occupational commitment: Relations with person and work related variables. *Journal of Applied Psychology*. 85 (5) 2000, P799-811.

¹⁹⁵ ريجيو، دونالد، المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي، ترجمة فارس حلمي، 2000. عمان، دار الشروق. عبدالله، محمد قاسم، مدخل إلى الصحة النفسية، الطبعة الأولى. عمان، دار الفكر، 2001.

عظفا على ما سبق، تهدف هذه الدراسة إلى محاولة بحث علاقات الزمالة متوسطة الجودة (حسب تصنيفكرام و ازايلا عام 1985)¹⁹⁶ و التي تتميز بوجود علاقات طيبة، تبادل المعلومات، الاحترام المتبادل، تقدير للآخر ومساعدته حين الزوم، و درجة ارتباط ذلك بالالتزام بالعمل و مستوى شعور الاجير بالرفاه النفسي أثناء عمله.

على الجانب الآخر، تشير هذه الدراسة إلى وجود فوائد تنظيمية عدة للعلاقات الجيدة للعمل سواء على مستوى العلاقة مع الزملاء أو العلاقة مع الرؤساء، كما أشار ويثي عام 2001¹⁹⁷ ، العلاقات الجيدة في بيئة العمل هي أحد الأسباب الرئيسة التي تجعل المنظمة تعمل بشكل صحيح. فعندما تكون العلاقة جيدة بين الاجراء ومع الرؤساء ، فإنهم يتبادلون المعلومات التي تخص العمل بشكل أفضل كما أنهم ينبهون بعضهم البعض إلى الأخطاء المتوقعة بشكل أعلى، ويتقبلها الزملاء بشكل أفضل وبشكل أقل رسمية¹⁹⁸. إضافة إلى ما سبق، فإن الاجراء يتكون عندهم انخراط أعلى في مهماتهم اليومية، موالون للمنظمة ولديهم التزام أعلى بوظائفهم. هذا الأمر في غاية الأهمية وعلى الإدارات العليا الانتباه إليه في منظماتهم، خصوصاً تلك المنظمات التي تعاني من مستويات عالية من ترك العمل أو أداء وروح معنوية منخفضة. مثل هذه المنظمات عليها تحسين العلاقات الاجتماعية في المنظمة خصوصاً العلاقة بين الرؤساء والاجراء. تحسين العلاقات يؤدي حتماً إلى تحسين التواصل، تبادل المعلومات، عدم الخوف من إظهار الأخطاء، وانخراط أعلى في المهمات مما يعود إيجاباً على مستوى أداء الاجير و مدى رغبته في ترك العمل.

¹⁹⁶Kram, K. & Isabella, L. Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*. 28, 1985,P110-132.

¹⁹⁷Wheatley, M. Leadership and the new science.Discovering order in a chaotic world. San Francisco. Berrett-Koehler Publishing,2001.

¹⁹⁸Fairhurst, G.. The leader-member exchange patterns of women leaders in industry: A discourse analysis. *Communications Monographs*. 60,1993, p321-350.

وهناك عدة وسائل يمكن فيها للمختصين من تحسين مستوى العلاقات في المنظمة. فعلى مستوى العلاقة بين زملاء، أشارت بعض الدراسات إلى بعض وسائل زيادة التوافق والتماسك بين زملاء العمل. أشار كل من سياسو كاهيلي¹⁹⁹ إلى بعض العوامل من مثل، التقارب المكاني بحيث لا يكون هناك تباعد جغرافي بين الاجراء أو العمال، وجود مهمات من النوع الذي يتطلب تعاون مع زملاء آخرين لانجازها، والعمل كفريق. إضافة إلى ما سبق، هناك عامل مهم وهو عدم زيادة مستوى التنافس بين العاملين حتى لا يتحول إلى صراع يؤثر على العلاقات بين الزملاء. تكامل المهمات أو ما يعرف بـ (Taskinterdependency) هو من العوامل المهمة التي تزيد من مستوى التآلف بين العاملين. أشار كل من كمنغ و بلومبرغ²⁰⁰ إلى أن المستوى المنخفض من الاعتماد المتبادل بين المهمات.

الجدول رقم (17): تقييم علاقاتك بالمشرفين عليك

المتغيرات	العينة	تكرار	النسبة المئوية %
جيدة		43	39.1
مستقرة		55	50
متوترة		10	9.1
بدون اجابة		1	0.9
اخر		1	0.9
المجموع		110	100

¹⁹⁹Sias, P. & Cahill, D. From coworkers to friends. The development of peer relationships in the workplace. Western Journal of Communication. 62, 1998 , p 276-299.

²⁰⁰Cummings, T.G. and Blumberg, M. Advanced manufacturing technology and work design. In T.D. Wall, C. W. Clegg, & N.J. Kemp (eds.), The human side of advanced manufacturing technology. New York: John Wiley, 1987.

كما يبدو جليا من خلال بيانات الجدول (25) المتعلق بتقييم علاقة الاجير بالمشرفين عليه، أن 55 مبحوثا من أفراد العينة المختارة أي بنسبة 50% قد أوضحوا أن علاقاتهم مستقرة . بينما أقر 43 عاملا بنسبة 39.1% أنها جيدة، . في حين أكد 10 عمال بنسبة 9.1 % بأنها علاقة متوترة.

تعتبر العلاقة بين الرئيس و المرؤوس من العلاقات المهمة في بيئة العمل والتي يوجد فيها العديد من المدخلات (الثقة، الاحترام المتبادل، العدالة، الخ.....). والعديد من المخرجات سواء على مستوى الاجير أو على مستوى المنظمة. من أكثر النظريات شيوعا والتي بحثت موضوع العلاقة بين المشرف والموظف نظرية التبادل بين القائد والأتباع (Leader-Member Exchange Theory LMX) والتي تم وضع أسسها من قبل كل من جاردن و سكانيديورا (15) في عام 1987. وفقا لهذه النظرية يكون المشرفين علاقات متبادلة مع موظفيهم، وتختلف نوعية العلاقة بين القائد و كل موظف من أتباعه حيث يقيم علاقات وثيقة مع بعض الأفراد و يهمل البعض الآخر. العلاقة الوثيقة بين القائد والموظف تتميز بوجود ثقة عالية متبادلة، احترام عالي، التزام وطاعة عالية. في هذا النوع من العلاقات يعلم كل من القائد و الموظف انه يستطيع الاعتماد على الآخر خصوصا من ناحية الدعم والتشجيع والمؤازرة. كنتيجة لهذا، يتم تطوير الشعور بالشراكة ما بين الشخصين بحيث تتطور العلاقة من التركيز على الاهتمامات الذاتية لتصبح أكثر تركيزا على الاهتمامات المشتركة بين الطرفين²⁰¹. على النقيض مما سبق، فان العلاقات ذات النوعية الرديئة بين القائد و الأتباع توصف على أنها علاقات لا تحتوي على الكثير من الاتصال، فيها عدم الثقة، وعدم الشعور بالأهمية من قبل الموظف. مما يؤدي إلى نشوء علاقة ضعيفة لا تحتوي على أهداف أو اهتمامات مشتركة. كنتيجة لذلك، تصبح العلاقة بين الطرفين علاقة تهدف إلى استغلال كل

²⁰¹Graen, G. & Uhl- Bien, M. Development of Leader –member exchange theory of leadership over 25 years. Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*. 6,1995, p 219–247.

شخص إلى للآخر، تركز على الاهتمامات الفردية ولا تأبه باحتياجات الطرف الآخر، فيحاول كل طرف اخذ اكبر قدر من حقوقه من الآخر مع تقديم اقل قدر من الواجبات²⁰².

وتشير نظرية التبادل بين القائد – الأتباع (LMX) إلى مجموعة من المخرجات الفردية و التنظيمية المرتبطة مع العلاقات ذات المستوى النوعي العالي. على سبيل المثال، العلاقات ذات الجودة العالية بين القائد والأتباع ترتبط بشكل عالي مع الرضا الوظيفي²⁰³، الالتزام بالمنظمة²⁰⁴ ونسبة منخفضة من ترك العمل²⁰⁵.

تتميز العلاقة ذات الجودة العالية المتبادلة بين القائد و الأتباع بوجود ثقة عالية و انفتاح كبير على الآخر. وكمحصلة لذلك، يتمتع المشرفين و أتباعهم باتصال أكثر انفتاحا على الآخر من حيث الكمية، النوعية، و مناقشة مواضيع أكثر تنوعا وذلك مقارنة مع الأفراد الذين يعيشون ضمن علاقة ذات مستوى نوعي منخفض²⁰⁶.

وبشكل عام، العلاقة بين المشرف والموظف من العلاقات المهمة جدا. ففي دراسة قام بها الباحث كاتب هذه الدراسة على عينة واسعة من الموظفين (أكثر من 400 شخص) لتحديد أهم الخصائص التي يجب أن يتمتع بها العمل الجيد، أشار المشاركون إلى إن المشرف أو المدير الداعم (Supportive supervisor) هي من أكثر العوامل جذبا في العمل و هي من العوامل التي تدفع الموظفين إلى الالتزام وتحقيق لهم الراحة النفسية أثناء عملهم اليومي.

²⁰²Ibid ,p219-247.

²⁰³Graen, G.; Novak, M.; & Sommerkamp, P. The effects of leader- member exchange and job design on productivity and job satisfaction:Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior and Human Performance.* 30, 1982, p109-131.

²⁰⁴Nystrom, P. Organizational commitment. *Group and Organization Studies*5, 1990, p 296-312.

²⁰⁵Graen, G.;Liden,R.& Hoel, W. The role of leadership in employee withdrawal process. *Journal of Applied Psychology.* 67, 1982,p868-872.

²⁰⁶Duchon, D.; Graen, S. & Taber, T. Vertical dyad linkage: A longitudinal analyses of antecedents, measures, and consequences. *Journal of Applied Psychology.* 71, 1986 ,p56-60.

تم تحديد صفات المدير الداعم على انه الشخص المشجع، الذي يحترم أتباعه، يقدرهم، يظهر كفاءة في إدارته و عمله وقراراته، يراعي الموظفين في مشاعرهم واحتياجاتهم، يساعدهم ويدعمهم في تطوير مهاراتهم في العمل.

لقد أظهرت العديد من الدراسات الحديثة على أن اتجاهات المدير وسلوكياته مع أتباعه تعتبر من الأبعاد المهمة في العمل والتي تعمل على استثارة الموظفين ودفعهم إلى الانخراط في عملهم وواجباتهم اليومية²⁰⁷.

كما أشارت هذه الدراسات إلى أن المدير المتسلط أو العدواني أو ألتنقادي عادة ما يكون تحكمي، يراقب سلوك موظفيه بشدة، يصنع قرارات فردية دون استشارتهم، يعطي تغذية راجعة (feedback) بشكل عدائي وناقد مما يؤثر سلبا على انخراط الموظفين في عملهم ويؤثر سلبا على صحتهم النفسية و شعورهم بالرفاه النفسي في العمل²⁰⁸.

و في نفس هذا الإطار، أوضحت دراسة قامت بها ديمروتي و زملائها²⁰⁹ كيف أن بعض ممارسات المدراء تسبب الإجهاد العاطفي للموظفين (emotional exhaustion) و تسبب الشعور بعدم الارتباط بالعمل (disengagement) مما يؤدي إلى إرهاق الموظفين و شعورهم بالاحتراق النفسي (Burnout).

وعلى الجانب الآخر فإن تحسين مستوى العلاقة مع الرؤساء هي من العوامل التي على المنظمة تحسينها. ان تحسين العلاقة بين المرؤوس – الرئيس تعتمد بشكل أكبر على الرئيس أكبر من

²⁰⁷Deci, E. L., & Ryan, R. M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.New York: plenum,1985.

²⁰⁸Warr, P. The measurement of well-being and other aspects of mental health.*Journal of Occupational Psychology*. 63,1990, p193,210, Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M,Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 1989,p580-590

²⁰⁹Demorouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., Schaufeli, W.The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*.86,2001,P499-512

المرووس. وتشير أبحاث نظريات القيادة بشكل قاطع إلى أن القائد المتوجه نحو الآخرين (People oriented) هو شخص يقوم بمجموعة من السلوكيات التي تجعله شخصاً محبوباً وقريباً من موظفيه. فعلى سبيل المثال، دراسات جامعة اوهايو التي تم إجراؤها في الستينيات من القرن العشرين على أساليب القيادة الناجحة ما زال لها القول في هذا المجال. فقد أشارت هذه الدراسات و التي قام بها كل خان و كاتز عام 1960²¹⁰ إلى أن القائد المتوجه نحو الآخرين يهتم باحتياجات أتباعه، يؤيدهم يساندهم، يشاورهم قبل البدء بالتنفيذ، يساعدهم بشكل شخصي، يهتم بأوضاعهم الأسرية، يعرف مشاكلهم الشخصية، يحرص على أن يكون أتباعه راضين عن العمل، يميل إلى التعزيز أكثر من العقاب ، يتواصل معهم بشكل أفضل ، مرح، يكسر الحواجز معهم ويتواصل مع أي موظف مهما بلغت رتبته التنظيمية. جميع السلوكيات السابقة هي سلوكيات أثبتت نجاحها في تقريب الموظف من رئيسه ليجعل القائد شخصاً محبوباً من قبل جميع موظفيه²¹¹.

ومن الجدير بالذكر أن كل ما سبق هي سلوكيات وليست سمات شخصية مما يعني أن تطبيقها أو تغييرها يكون سهل للغاية مقارنة مع محاولة تغيير السمات الشخصية للقائد.

²¹⁰Khan, R. & Katz, D. Leadership practices in relation to productivity and moral. In D Cartwright & A Zander (Eds.). Group Dynamics: Research and theory (2nd ed.). Elmsford, NY: Row, Perterson & Co, 1960.

Koys, D.J., DeCotiis, T.A. Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Behavior*, 44(3), 1991, P265-285.

²¹¹ ريجو دونالد، المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي، ترجمة فارس حلمي دار الشروق، عمان، 2000.

الجدول رقم(18): تعاملاتك مع العمال اذا كنت مسؤولا

المتغيرات	العينة	تكرار	النسبة المئوية%
الصرامة		22	20
المرونة		24	21.8
كلاهما		62	56.4
بدون اجابة		1	0.9
اخر		1	0.9
المجموع		110	100

هذا وتشير البيانات الكمية الواردة في الجدول (26) والمتعلقة بتعاملات الاجير مع العمال في حالة كونه مسؤولا، إلى أن 62 مبحوثا بنسبة 56.4% أكدوا على سيطرة كل من الصرامة و المرونة في التعامل مع المرؤوسين، بينما أكد 24 مبحوثا بنسبة 21.8% على المرونة في التعامل في حين أكد 22 مبحوثين فقط بنسبة 20% على الصرامة مع العمال في التعامل معهم **فهناك من يقول مكانش كما هاك**²¹² فإن الفرد بمجرد تحمله لمسؤولية يتحول من فرد كان يمتاز بخصال الى فرد آخر مغاير للاول، و في الحقيقة لم يتغير من محض ارادته بل تغير من حيث أنه انتقل من موقع اجتماعي الى موقع اخر يتطلب ممن يحتله الالتزام بقيم غير تلك التي كان معروفا بها وإلا كان مآله الفشل و من ثم الابعاد أو على الاقل التهميش.

²¹² محمد بشير، اشكالية الانتقال الثقافي الزراعي الى المجتمع الصناعي في الجزائر "دراسة حالة عمال المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية الحريرية"(مركب الحرير تلمسان)، اطروحة الدكتوراه الدولة، كلية العلوم الانسانية، جامعة ابي بكر بلقايد، 1999- 2000، ص 280.

و هناك من يقول دار علينا بمعنى انه انسلخ من فئة اجتماعية ليتقمص قيم أخرى . و يتجسد ذلك أغلب الظن و في أغلب الاحوال على اولئك الذين ساهموا في ترقيته حتى لا يصبح رهينة في ايديهم²¹³.

الجدول رقم(19):الصراع بين الاجيال في المؤسسة

المتغيرات	العينة	تكرار	النسبة المئوية%
نعم		81	73.6
لا		26	23.6
بدون اجابة		2	1.8
اخر		1	0.9
المجموع		110	100

ويبدو جليا من خلال الجدول رقم (27) المتعلق بالصراع بين الاجيال في المؤسسة، اقر 81 مبحوثا من مجمل أفراد العينة المختارة وهو ما يمثل نسبة 73.6٪ اكدوا ان هناك صراع بين الشباب و الجيل الذي يفوقهم فإن العلاقة بين الاجيال هي علاقة أخذ ورد و تبادل و حوار و مناظرة و جدال حيث يسعى كل طرف إبراز تفوقه و أفضليته و إتجازاته من جهة و تقصير و عجز الطرف المقابل فالعلاقة تبلغ حد الصراع و النزاع و " حيث يدرك الشباب من جهته بان الجدل الجيلي ظاهرة مستمرة متجددة مع كل جيل ، فالجيل السابق يرمي الجيل اللاحق، والجيل اللاحق يرمي الجيل السابق"²¹⁴ ان الفروق في المعاملة هي التي تجعل كما العلاقات بين الفئتين العماليتين (الشباب الكبار في السن) ليست على ما يرام دائما، خاصة في فترات النزاع أين يظهر الصراع و تبادل التهم بين الطرفين فالعمال الصغار عادة ما يتهمون كبارهم بانهم يقبلون بطروف

²¹³ نفس المرجع السابق ، ص 282

²¹⁴ بومخلوف محمد، المرجع السابق ، ص 423.

العمل السيئة ولا يتحركون فيما فيه الكفاية للدفاع عن أنفسهم مما يجعلهم هم وحدهم الذين يقومون بذلك كأن انتاجية العمال الكبار تجعل ضعف انتاجية الشباب نلاحظ من قبل المسؤولين المباشرين التأهيل أما العمال الكبار في السن فعادة م ما يتهمون الشباب بضعف الإنتاجية وبالمطالبة الكبيرة "على كروشهم يخلون عروشهم" أو "لاكانو في وقت الاستعمار لباعو البلاد بأقل الاثمان" ... الخ²¹⁵.

اذن أختلاف الممارسات الاجتماعية تؤدي في النهاية في سوء العلاقات بين الفئات العمالية. و منه وجود شبه تضارب و تناقض فرغم أن هنالك جدل الا انه هذا لا يمنع ان تكون هناك علاقة جيدة حيث أشار 26مبحوث بنسبة 23.6٪ بعدم وجود صراع بين الاجيال داخل المؤسسة، لان التفاهم و التوافق من بين اهم الروابط التي تقوي العلاقات بين الجيلين فمن الخطأ التفكير دائما أن هنالك خلاف بينهم لأن هناك علاقات اجتماعية وثقافة مجتمعية تربطهم²¹⁶.

²¹⁵ جابي عبد الناصر، الشباب والعمل الصناعي في الجزائر، دفا تر CREAD، السداسي 2، رقم 26، ص 195-214.

²¹⁶ د. حمدوش رشيد، مسألة الرباط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة إمتدادية أم قطيعة؟ (دراسة ميدانية: مدينة الجزائر نموذجاً توضيحياً)، مطبعة دار هومة، الجزائر، ص 275.

الجدول الارتباطية :

المستوى التعليمي للشباب الاجير و النتائج المحققة في ميدان العمل:

المجموع	بدون اجابة	التعلم و اكتساب المهارات	الرقمي الاج	التقدير و الاحترام	الانتماء و الولاء	الدخل	
0.9%	0%	0%	0%	0%	0%	0.9%	امي
19%	2.6%	4.5%	2.7%	0.9%	1.8%	6.3%	متوسط
30%	7.2%	9%	3.6%	1.8%	0.9%	7.2%	ثانوي
50%	7.2%	9%	9%	3.6%	2.7%	18.1%	جامعي
%100	%17	%22,5	%15,3	%6,3	%5,4	%32,5	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول ان اعلى نسبة كانت لمتغير الدخل بنسبة 32,7% منها نسبة عالية تقدر ب 18,1% لذوي المستوى الجامعي وهذا راجع الى ان الدخل له علاقة بالتعليم الذي يعتبر المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي الذي يعيشه الشباب الاجير، بالنتيجة فإنه يؤثر على مقدار ما يحققه لنفسه ولأسرته من المستوى الصحي والمعيشي والمنافع المادية والراحة النفسية والاستقرار والشعور بالأمن الاجتماعي و الاقتصادي.

و يعتبر الدخل مؤشر اساسي للتنمية البشرية يسمح له بالحصول على الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق الذي يمثل حاجة من الحاجات الانسانية التي يطمح لها الشباب الاجير الى اشباعها. و بما ان الحاجات تتغير وتتعدد نجد ان هذا الاخير يعمل دائما على تحسين دخله بكل الوسائل و الامكانيات المتاحة من اجل تحقيق رغباته .

مما يدل على ان معظم الشباب الاجير يميل الى تفضيل الجانب المادي على حساب جوانب اخرى لا تقل اهمية عنها .

ثم ياتي العنصر الثاني الذي يسعى الشاب الاجير الى تحقيقه الا وهو التعلم و اكتساب المهارات الذي يعد هو كذلك كمؤشر من مؤشرات التنمية البشرية ، بدلالة ان المجتمع قد تجاوز النظرة التقليدية المحدودة التي تقدر الفرد في ضوء مكانته الموروثة ، و اتجه الى تقدير الافراد في ضوء مكانتهم المكتسبة ، و الفئة ذات المستوى الجامعي هي التي اخذت الصدارة من بين المستويات الاخرى بنسبة 9 % من مجموع 22,7% ، فالتعليم هو اول واهم الوسائل التي تتيح للشباب الاجير حركة مستمرة الى اعلى و انه هو حجر الزاوية في الحراك الاجتماعي .

و اكتساب المهارات تضمن لهؤلاء الاستمرارية و البقاء و تحقيق الخبرة المهنية في خضم تواجد التقنيات و التكنولوجيات الحديثة التي تفرض على هؤلاء ان يكونوا مواكبين للتطورات بامتلاكهم لرأسمال ثقافي .

و ثالث المؤشرات الهامة بالنسبة لنفس الفئة المذكورة اعلاه يدور حول الرقي الاجتماعي و المكانة الاجتماعية التي تتحدد عن عدة مراكز اجتماعية يشغلها الشاب في المجتمع و تخضع للمعايير و القيم الاجتماعية ، و يصنف المجتمع المكانة الاجتماعية تبعا لهذه المراكز التي يشغلها الفرد تصنيفا اقتصاديا على اساس طبيعة المهنة أو الوظيفة او حجم الدخل²¹⁷ ما يعكس تطلعاته و سعيه الحثيث من اجل تقلد مناصب المسؤولية او مراكز وظيفية في المؤسسة التي يكتسبها او يحققها . و هذا ما نلاحظه من خلال البيانات الواردة في الجدول انه تقريبا جل الباحثين و لاسيما ذوو المستويين الثانوي و الجامعي يأملون الى الارتقاء في السلم الاجتماعي و الى شغل مكانة مرموقة ما دام انه يملك القدرات و الكفاءات تمكنه من ذلك و تمنحه التقدير الاجتماعي .

²¹⁷ العقي الازهر ، المراكز و الادوار الاجتماعية و محدداتها في النظام الاسري العربي ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ،

العدد الثامن، جوان، 2012 .

كيفية التعامل مع العمال في حالة الحصول على منصب مسؤولية حسب الجنس:

المجموع	بدون اجابة	اخر	كلاهما	المرونة	الصرامة	
100%	0%	1,6%	65,6%	21,3%	11,5%	ذكر
100%	2,3%	0%	67,5%	18,6%	11,6%	انثى

نلاحظ من خلال ارقام هذا الجدول ان كل تمثلات الشباب الاجير تولي اهمية كبرى لكل من مفهومي الصرامة و المرونة بالنسبة للمسؤول مع نمط الادارة و الاشراف المتبع و كفاءات تعامله مع العمال في المؤسسة . فتحقيق التوازن الايجابي بين الصرامة و المرونة محذ لدى هؤلاء و يعكس رغبتهم في ذلك.

يميل المبحوثين من خلال الاستجابات الى الاعتدال الذي يعود الى كونهم انهم لا يختارون دائما الصرامة لان الافراط فيها يجعل العامل ينفر من طريقة تسيير المسؤول ولا سيما التجاوزات التي يمكن ان تصدر عنه تجعله ينظر الى نفسه كصاحب سلطة، بل يتعداها الى مستوى شخصية السلطة التي تعكس المنطق الثقافي لهؤلاء الذي يوجه سلوكياتهم و افعالهم داخل المؤسسة و استخدامهم لمختلف الاستراتيجيات يكون الهدف منها تعطيل العمل في المؤسسة ، الا ان هذه الاخيرة وفق المنطق الرسمي و التنظيمي ليست بالضرورة القسوة و الصلابة و الضغط و انما هي صورة من صور السلطة الرسمية المستمدة من مركز المسؤول الذي من صفاته التحكم في سلوكيات العمال ، الحزم و السرعة في اختيار البدائل و حاجة من حاجاته التي تشبعها المؤسسة كحاجة السيطرة على الاخرين.

و المرونة لا تعني ايضا اللين و التساهل و التغاضي حسب القنوات غير الرسمية بل هي التكيف ، التواصل مع الاخرين و التعاطف بقدر مناسب مع المرؤوسين اذا لزم الامر مع تفهم مشاكلهم.

و هي القدرة على اداء المهام بتشكيل قدر كبير من الحرية في دائرة المسؤوليات من دون المساس بما يسبب لها أي خلل ، و المساهمة بقدر اكبر على تحسين مستوى هؤلاء الشباب برفع

درجة وعيهم في تحقيق الواجبات المهنية و كسب الثقة بالنفس و تنمية و تطوير قدراتهم في الوسط المهني.

تمثلات الشاب الاجير لعلاقتهم مع زملائهم الاكبر سنا و الاكثر خبرة:

علاقة الاجير مع الزملاء الاكبر سنا و خبرة					
المجموع	بدون اجابة	متوترة	مستقرة	جيدة	
2,7%	0%	0%	,9%	1,8%	مؤطر
38,0%	3,6%	4,5%	11,8%	18,1%	اطار
32,5%	3,6%	6,3%	14,5%	8,1%	أعوان التحكم
27,1%	1,8%	6,3%	14,50%	4,50%	عمال التنفيذ
100%	المجموع				

انطلاقا من ارقام هذا الجدول تبين لنا ان تقريبا كل الباحثين قد اشاروا الى ان علاقتهم مع الزملاء مستقرة و قلة القليلة التي اكدت على توترها .

فاستقرار العلاقة هو دلالة واضحة على وجود تفاهم و تفاعل اجتماعي تواصل و تبادل للمعارف والخبرات.

فالتفاعل الاجتماعي هو محور الحياة الاجتماعية وفق التحليل السوسيولوجي لدور كام²¹⁸ الذي يوجد بأشكال مختلفة بين العاملين داخل المؤسسة. و قد عرفه قوفمان بانه هو ذلك الالتقاء بين شخصين أو أكثر وجهها لوجه والذي يقوم على التأثير المتبادل الذي يمارسه المتفاعلون عبر أفعالهم، خاصة عندما يكونون حاضرين جسديا بعضهم البعض وفي آن واحد²¹⁹.

²¹⁸ السيد علي شتا - التفاعل الاجتماعي و المنظور الظاهري - الطبعة الأولى - المكتبة المصرية - الإسكندرية - مصر - 2000 ص 23.

²¹⁹ Erving Gofman, La mise en scène de la vie quotidienne ,la présentation de soi ,Paris, les éditions de Menuit ,1992 - P 23 .

و حسب قراءتنا لأجوبة المبحوثين بدا لنا ان عملية التفاعل الاجتماعي بين الشباب الاجراء تظهر بأشكال مختلفة ، يتم فيه التبادل و التفاوض و حتى الصراع داخل المؤسسة حيث ان العلاقات الاتصالية المهنية مع الزملاء تظهر من خلال اللقاءات المكثفة بينهم في المؤسسة في اطار مناخ عمل يسمح و يشجع على التقائهم و الذي يمكن من نقل مجموعة من الرسائل مع تبادل للمعلومات و الآراء فيما بينهم ، مما يخلق كذلك نوعا من الانسجام القوي بين الشباب الاجير في المؤسسة، يؤدي الى زيادة الرضا الوظيفي الذي ينعكس ايجابا على اداء هاته الاخيرة ، علاوة على تمتين الروابط المهنية التي تبرز بواسطة التعامل الجيد و الروح المهنية العالية و القوية بينهم.

وتساعد هذه الاتصالات مع الزملاء على تقييم ذاتهم ، و ذلك نتيجة الشعور بالاطمئنان عند الدخول الى المؤسسة الذي يمكنهم من بناء علاقات مهنية منسجمة و متطورة و قوية . و يمكن الحصول على المعرفة من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي التي يمكن اكتسابها من خلال العمل و تراكم الخبرات و تتمثل في المهارات و المواهب. و هذه المعرفة يكونها الفرد بجهد الخاص اعتمادا على قدراته الفكرية و طاقاته الذهنية و خبراته المختلفة و غير ذلك من منتجات عقله في ظل ظروف بيئته، التي تشكل الرأسمال الفكري، يكون مصدرا للإلهام و الابتكار ما يجعل المؤسسة تستفيد منه حاليا او في المستقبل.

اما التوتر و الفتور في العلاقات الاجتماعية الذي عبر عنه بعض الشباب الاجير فانه يرجع الى عدم وجود تقارب بينهم أبرزها تكهرب الجو بسموم الشك و غياب الثقة بين بعض هؤلاء الشباب و عدم الشعور بالاطمئنان و الانتماء و التقدير و الاحترام داخل المؤسسة .

الاشياء المحققة من جراء العمل حسب الجنس:

المجموع	بدون اجابة	اخر	التعلم و اكتساب المهارات	الرقمي الاج	التقدير و الاحترام	الانتماء و الولاء	الدخل	
100%	11,8%	39,8%	10,8%	8,6%	2,2%	5,4%	21,8%	ذكر
100%	13,3%	40%	20%	6,7%	6,7%	6,7%	6,7%	انثى

من خلال المعطيات الواردة في الجدول اعلاه يتضح لنا ان الجزء الاكبر من الاشياء المحققة في الوسط المهني يتمركز حول الجانب المادي لكلا الجنسين نظرا لأولوية الدخل بالنسبة للأجراء و سعيهم الحثيث لتحقيق قدر اكبر من المصلحة المادية باعتبار ان المؤسسة هي المكان المناسب لتوفر فرص العمل بالنسبة للشباب الذي يحاول الحصول على دخل بكرامة يسمح له بالعيش و الاعتناء بعائلته و اشباع حاجيات افرادها.

و يعتبر الاجر اداة من الادوات الفعالة المؤثرة على اداء العامل الذي لا يزال من اهم المسائل التي يتمحور حولها نقاشات و مفاوضات بين الشباب الاجير و صاحب العمل و يتأكد ذلك من خلال اطروحة المدرسة الكلاسيكية التي تتبنى اتجاه الادارة العلمية و التجارب التي قام بها فريدريك تايلور والتي تؤكد في مجملها على العلاقة بين الحوافز المادية خاصة و سلوك الفرد داخل التنظيم.

وعلى الرغم من تركيز هذه المدرسة على الجوانب المادية للحوافز الا أنها كشفت ان الاجير يستجيب بطريقة أو بأخرى لكل تحفيز يقدم له كما ان زيادة الجهد يرتبط بمدى زيادة الحوافز المادية.

ثم تأتي في الدرجة الثانية اشياء اخرى حققها الاجراء الذكور مثل الزواج و السكن و العيش في الحياة تعكس اهم الانشغالات التي تؤرق المجتمع الجزائري و تعتبر من بين الاهداف الاساسية في الحياة .

و بالنسبة للإناث فلقد دارت اجاباتهم حول الاستقرار و الرضا المعنوي و التبادل مع الاخر
تعكس ضعف توجهن الى الجوانب المادية ، ما يجسد ابعاد الثقافة المحلية للمجتمع الانثوي الذي
يضمن التواضع ، جودة الحياة و مساعدة الغير .²²⁰

²²⁰ محمد بشير، الثقافة و التسيير في الجزائر، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية و الثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 2007، ص 101.

خلاصة:

تم التوصل في هذا الفصل الى ان لكل فرد مجموعة من الحاجات تتطلب اشباعا ، و ان هذه الحاجات هي التي تدفع الشباب الاجراء للقيام بنوع من السلوك الموجه نحو الهدف و هو الهدف الذي يأمل ان يشبع له حاجاته .

فاهم الحاجات لديهم هي تلك المرتبطة بضروريات البقاء على قيد الحياة و تليها حاجة الامن التي يرغب من خلالها الاجراء في الحصول على الاستقرار، و كون ان الانسان كائن اجتماعي لا يستطيع ان يعيش في عزلة عن المجتمع فهو بامس الحاجة الى الانتماء ،اذ يعتمد في اشباعها على الاخرين مثل الزملاء، الاصدقاء و جماعة العمل.

الفصل الثامن

الأناية و انتهاز الفرص في تحقيق الحاجات

تمهيد:

ناقشنا في الفصلين الخامس و السادس قضايا تتعلق بمتغيري الفرضيتين الاولى و الثانية، و نحاول في هذا الفصل التركيز على متغيرات اخرى ترتبط بالموضوع و تسليط الضوء على مؤشرات الفرضية الثالثة و نسعى في هذا الاطار الى توضيح النقاط التي تبرز فيها الانانية و انتهاء الفرص لدى الشاب الاجير من اجل تحديد و تحقيق حاجاته التي يطمح لها سواء كانت الاساسية منها أو الثانوية.

1- استراتيجيات الشاب الاجير في الوسط المهني:

الجدول رقم(20)دوافع الاجير لاداء عمله

المتغيرات	العينة	تكرار	النسبة المئوية%
حصول على الراتب و المكافآت		48	43.6
الرغبة القوية في الانجاز و الابداع و المشاركة في النجاح		20	18.2
الخوف من اللوم و تسليط العقوبات		1	0.9
حصول على الراتب و المكافآت، الرغبة القوية في الانجاز و الابداع و المشاركة في النجاح		24	21.8
حصول على الراتب و المكافآت، الخوف من اللوم و تسليط العقوبات		6	5.5
حصول على الراتب و المكافآت، الرغبة القوية في الانجاز و الابداع و المشاركة في النجاح، الحصول على الولاء، الخوف من اللوم و تسليط العقوبات		1	0.9
حصول على الراتب و المكافآت، الحصول على الولاء		7	6.4
بدون إجابة		3	2.7
المجموع		110	100

من الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 43.6% أي 48 فردا من أفراد العينة يفضلون الحصول

على الراتب و المكافآت وهذه النسبة تمثل الغالبية العظمى، في حين نجد 21.8% أي ما يعادل 24 فردا يجذبون حصول على الراتب و المكافآت اي حصول على اجر مقابل تقديم عمل الذي من خلاله يمكن ان يحقق حاجاته سواء الاساسية منها او الثانوية و كذلك المكافآت فهي الزيادة التي يحصل عليها الاجير و مرتبطة بالكفاءة في العمل فهذه الاخيرة قد تكون مادية او معنوية و الرغبة القوية في الانجاز و الابداع و المشاركة في النجاح، أما نسبة 18.2% والتي تعادل 20 فردا من حجم العينة يسعون الى الرغبة القوية في الانجاز و الابداع و المشاركة في النجاح.

الجدول رقم(21) اسباب عدم رغبة العامل في خوصصة المؤسسة:

المتغيرات	العينة	تكرار	النسبة المئوية%
الخوف من التسريح		8	7.3
الخوف من ضغط العمل و تزايد الحجم الساعي		10	9.1
الخوف من افلاس المؤسسة		24	21.8
اسباب اخرى		6	5.5
الخوف ضغط العمل و تزايد الحجم الساعي، الخوف من افلاس المؤسسة		4	3.6
الخوف من التسريح، الخوف من افلاس المؤسسة		8	7.3
الخوف من التسريح، الخوف ضغط العمل و تزايد الحجم الساعي		6	5.5
الخوف من التسريح، الخوف ضغط العمل		2	1.8
بدون اجابة		42	38.2
المجموع		110	100

تشير البيانات الإحصائية الواردة في هذا الجدول أن 38.2% من أفراد العينة لم يقدموا اجابات تتعلق باسباب عدم رغبة العامل في خوصصة المؤسسة فهم يفضلون القطاع العام فبالنسبة لهم القطاع العام يضمن لهم الاستمرارية العمل، ضخامة عدد العمال، حيث أن المؤسسة العمومية الجزائرية تحولت إلى هيئة اجتماعية تحقق الأغراض الاجتماعية دون مراعاة الأهداف الاقتصادية التي أنشئت من أجلها.

- الدهنيات السائدة في المؤسسات العمومية الجزائرية، حيث أن تسيير الموارد البشرية في هذه المؤسسات أدى بمرور الزمن إلى تشكيل شبكات من النوع العائلي، السياسي، الجهوي... و هذه الشبكات أضحت تشكل عائق أمام القطاع الخاص.

- صعوبة منح الثقة في المؤسسات القطاع الخاص و عدم تقبل الاجراء ذلك خوفا من عدم الحفاظ على حقوقهم، أما نسبة % 21.8 أكدوا ان الاسباب ترجع الى الخوف من افلاس المؤسسة بينما % 9.1 من أفراد العينة أكدوا الخوف من ضغط العمل و تزايد الحجم الساعي.

الجدول رقم(22) تحقيق الاهداف و اشباع الحاجات المهنية للعمل

المتغيرات	العينة	تكرار	النسبة المئوية%
تحسين الاداء		18	16.4
الاستقرار المهني		47	42.7
عدم الطموح الى اشياء اخرى		7	6.4
اسباب اخرى		2	1.8
تحسين الاداء، الاستقرار المهني		30	27.3
بدون اجابة		6	5.5
المجموع		110	100

هذا وتشير البيانات الكمية الواردة في الجدول (34) التي تخص تحقيق الاهداف و اشباع الحاجات المهنية للعمل ترجع بدرجة كبيرة للاستقرار المهني بنسبة %42.7 اي ما يعادل 47 مبحوث، و ذلك من خلال شعوره والاطمئنان و الامان في ميدان عمله لان هذا يزيد من راحته داخل المؤسسة و هذا الاخير له مرجعية نفسية و لها علاقة وطيدة بالعمل فكلما كان الاجير يحس بالامان و الاستقرار في العمل يحسن و يزيد من ادائه في المؤسسة و العكس صحيح ،لذلك لا بد من طمأننته و جعله يشعر على انه باق في منصبه و منحه فرص الترقية الى اعلى المناصب من اجل اثبات مسؤوليته و جدارته الذي تجعله يسعى دائما الى منح الافضل للمؤسسة، و كذا فأكد 30 مبحوثا بنسبة % 27.3 على الاستقرار المهني و كذا تحسين الاداء.

الجدول رقم(23):العوامل التي تزيد من رضا الشباب الاجير في العمل

النسبة المئوية%	تكرار	العينة	المتغيرات
1.8	2		العدالة
2.7	3		الثقة
0.9	1		الحرية
70.9	78		العدالة، الثقة، التقدير، الاجر، الاشراف، الحرية، الترقية
0.9	1		العدالة، الثقة، الاجر، الاشراف، الحرية، الترقية
0.9	1		التقدير، الاجر
0.9	1		العدالة، الثقة، التقدير، الاجر، الحرية، الترقية
0.9	1		العدالة، التقدير، الاجر، الاشراف، الحرية، الترقية
0.9	1		العدالة، التقدير، الاجر، الترقية
0.9	1		العدالة، الحرية، الترقية
0.9	1		الثقة، التقدير
0.9	1		العدالة، الثقة، التقدير
0.9	1		التقدير، الترقية
3.6	4		الاجر، التقدير، الحرية، الترقية
2.7	3		الثقة، التقدير، الاجر، الاشراف، الحرية
0.9	1		الاجر، الحرية
1.8	2		التقدير، الاجر، الحرية
0.9	1		الاجر، الحرية، الترقية
0.9	1		الثقة، التقدير، الاجر، الحرية
0.9	1		التقدير، الاجر، الاشراف، الحرية، الترقية
3.6	4		بدون اجابة
100	110		المجموع

من خلال المعالجة الكمية للبيانات الواردة في الجدول رقم (35) المتعلقة بالعوامل التي تزيد من رضا الاجير في العمل إذ أوضح 78 عاملا بنسبة 70.9% يؤكدون أن العوامل التي تزيد رضا العامل تتمثل في العدالة، الثقة، التقدير، الاجر، الاشراف، الحرية، الترقية.

أما (جاب الله 1991)²²¹ فمن خلال دراسته التي قام بها وتناولت محددات ونتائج ثقة العاملين في عدالة ودقة نظم تقييم الأداء ، فقد تبين له أن ثقة العاملين في عدالة ودقة نظام تقييم الأداء المطبق بالمنظمة تؤثر إيجابياً على مستوى كل من الرضا عن الرئيس المباشر والانتماء للمنظمة ، كما توصل إلى أن عدالة نظام تقييم الأداء تتطلب ثلاثة شروط هي: الاعتماد على الجهود المبذولة وليس على شيء آخر ، والاتفاق على معايير الأداء الجيد ، وإبداء الرأي دون خوف.

وكشفت الدراسة أن ثقة العاملين بعدالة ودقة نظام الأداء تزداد كلما زاد شعور العاملين بان النظام يتصف بالعدالة الإجرائية والتوزيعية. كما ان الدخل له دور فعال في الرضا حيث يعتبر الوسيلة لاشباع الحاجات المادية و الاجتماعية للأفراد كما أن اثره يمتد ليعطي الشعور بالامن و ليرمز الى المكانة الاجتماعية²²².

قد اشارت الكثير من الدراسات الى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخلو الرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الافراد ارتفع رضاهم عن العمل و العكس صحيح²²³.

أما نمط الاشراف²²⁴ السائد و مدى تأثيره على العمل يرتبط الى درجة كبيرة بالرضا المهني فكلما كان المشرف مؤثرا، و كلما كان تأثيره هذا معتمدا على قدراته الذاتية و خبراته اكبر من اعتماده على التسلط، كلما ساعد ذلك في تحقيق مستوى عال من الرضا المهني بين العاملين فله

²²¹ رفعت محمد جاب الله ، محددات ونتائج ثقة العاملة في عدالة ودقة نظم تقييم الأداء المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد كلية الإدارة والاقتصاد ، العدد الثاني ، 1991 ص 128-173.

²²² محمد الصيرفي ، الاداري العلاقات الانسانية، دار الوفاء لنديا الطباعة و النشر الاسكندرية، 2008، ص134.

²²³ سهيلة محمد عباس ، ادارة الموارد البشرية المدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، 2006، ص176.

²²⁴ ابراهيم الغمري ، السلوك الانساني و الادارة الحديثة، الناشر دار الجامعات المصرية الاسكندرية ، السنة لا توجد ، ص160، 161.

علاقة كذلك بالتقدير و الاحترام الذات فكلما كان هناك ميل لدى الاجير للاعتداد برأيه و احترام ذاته و العلو بقدره كلما كان اقرب الى الرضا عن العمل ،أما اولئك الاشخاص الذين يشعرون ببخس في قدرهم او عدم اعتداد بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضيين عن العمل. اما الترقية تساهم بشكل كبير في الرضا الهمني فهي شغل الاجير لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية من حيث السلطة و المسؤولية و مركز ،وقد يصحب الترقية زيادة في الاجرو المميزات الاخرى²²⁵ فهي فرصة لنمو الاجير في عمله و تحقيق الذات و التميز. كما ان الحرية تعتبر من اهم المتغيرات التي يجب ان تتوفر داخل اي مؤسسة فعند منح الاستقلالية في العمل وحرية التعبير الاجراء عن آرائهم فهذا يمنحهم الرضا المهني.

2- العمل و الوضعية العائلية:

تصور الفئات الوظيفية للخصوصية :

هل تجبذ الخصوصية				
المجموع	بدون اجابة	لا	نعم	
100%	0%	40%	60%	مؤطر
100%	0%	83,7%	16,3%	اطار
100%	12,5%	75,0%	12,5%	عون التحكم
100%	0%	34,5%	65,5%	عامل التنفيذ

نلاحظ من خلال قراءتنا للأرقام التي في الجدول اعلاه أن كل من فئتي المؤطرين وعمال التنفيذ يفضلون الرجوع الى النظام القديم و اتباع مبدأ الحرية الفردية لا سيما العمل في المؤسسة الخاصة ما يبرز قناعتهم بنجاعة نظام الملكية الخاصة النابع من الموروث التاريخي و الاقتصادي للمجتمع الجزائري.

²²⁵ على غربي بلقاسم سلاطنية، اسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر و التوزيع 2007 ، ص113.

ان دوافع تفضيل العامل الشاب الجزائري لهذا النوع من الملكية الذي يركز هذا الاخير في فلسفته على الجوانب العقلانية و تكريس مبدأ اللامساواة في الحوافز المادية و المعنوية بين الاجراء بالاعتماد على الكفاءات التي تصنع الفارق بينهم داخل المؤسسة ، هاته الاخيرة تسعى الى تحفيزهم على المثابرة الجادة و الاعتناء بهم من خلال دفع اجور مغرية لهم في حين انها تلجأ في المقابل الى اقصاء كل من يتهاون أو يتوانى عن تحقيق اهداف صاحب الملك الذي غايته المحافظة على ملكه و تنميته و صيانتته من اي شكل من اشكال المساس بسمعة المؤسسة التي يسيرها .

و نستخلص من خلال ما تطرقنا اليه الى ان هذا التفضيل حسب رايانا يعود الى تقاسم هاتين الفئتين الى حد ما لبعض القيم المرتبطة بالنظام الاقتصادي الليبرالي.

و يمكن القول ان هناك فئتين متمثلتين في الاطارات و اعوان التحكم فضلت بدورها الملكية العمومية على أساس الواقع المعيشي بدلا من النظرة الموضوعية اي على أساس مصلحة ظرفية يمكن تلخيصها في كلمة واحدة تتمثل في التسبب الذي يعرفه هذا القطاع من خلال عدم تحمل المسؤولية في فرض الانضباط و من ثم القيام بالواجب المطلوب ، الحصول على اجرة دون تقديم مقابل²²⁶.

هاتين الفئتين متشبعتين بقيم النظام الاشتراكي الذي يقوم اساسا على مبدأ المساواتية و الطابع الاجتماعي في الامتيازات الا ان واقع التسيير في المؤسسات العمومية اثبت عدم نجاعة هذا النظام بظهور انعكاسات سلبية كأشكال التسبب القائمة في القطاع العمومي مثل الغش ، الفوضى و عدم الانضباط .

²²⁶ بشير محمد ، الثقافة و التسيير في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2007 ، ص 33.

الوضعية العائلية للشباب الأجير و دوافع أداء العمل:

أخر	متزوج و لا يعيش مع عائلته	متزوج ويعيش مع عائلته	أعزب و لا يعيش وسط عائلته	أعزب و يعيش وسط عائلته	
50%	55,6%	42,9%	75%	30,3%	1
50%	22,2%	16,3%	0%	21,2%	2
0%	5,6%	0%	0%	0%	4
0%	16,7%	28,6%	25%	15,2%	2+1
0%	0%	4,1%	0%	12,1%	4+1
0%	0%	2,0%	0%	0%	4+3+2+1
0%	0%	2,0%	0%	18,2%	3+1
0%	0%	4,1%	0%	3,0%	بدون
100%	100%	100%	100%	100%	المجموع

1: الحصول على الراتب و المكافآت.

2: الرغبة القوية في الانجاز و الابداع و المشاركة في النجاح.

3: الحصول على الولاء.

4: الخوف من اللوم و تسليط العقوبات.

من خلال بيانات الجدول المذكور أعلاه يتبين لنا أن دوافع العمل تقريبا لدى الشباب الاجير حسب كل وضعياتهم العائلية ، تتمحور اساسا حول الجوانب المادية كالأجر و المكافآت و هذا اشباعا لرغباتهم و حاجاتهم الانسانية، و يعكس كذلك صلة وعلاقة الاجير بالمؤسسة و هذا يدل على أنانية الفرد الذي يجعل من مصلحته الشخصية و خاصة المادية منها مصلحة فوق كل اعتبار.

و هو ايضا ما أقره تايلور بالتأكيد على منح الاجور و المكافآت لظنه ان الحوافز المادية هي الوحيدة المؤثرة على رفع الانتاج²²⁷ فهناك حاجات اساسية يقصد بها تلك الحاجات المرتبطة بحفظ وجود الكائن البشري و اخرى ثانوية يقصد بها الحاجات الاجتماعية، مثل الحاجة للأمن و التجاوب الوجداني و غيرهما يمكن تحقيقها من خلال الدخل .

و في الدرجة الثانية تأتي رغبتهم القوية في الانجاز و الابداع و المشاركة في النجاح والذي يرتبط بالتفسير الذي تقدم به اوفستيد عن المجتمعات الذكورية التي تركز على مقاييس النجاح الرجولية مثل النجاح و التفوق وزيادة الثروة، و تميل بوضوح نحو التمييز بين دور الجنسين و الميل نحو دعم سيطرة الرجال علاوة على تركيز واضح على الاداء الاقتصادي عكس المجتمعات الانثوية التي تعرف مقاييس النجاح فيها بالعلاقات الاجتماعية و جودة الحياة.

و يحاول الشباب الاجير تحقيق ذلك في المؤسسة من خلال الترقية باعتبارها ضرورة ملحة لضمان تحقيق الاهداف المرسومة ، اذ ان غياب الافاق المهنية يقود العاملين الطموحين و اصحاب الكفاءات الى مغادرة المؤسسة ، لان العامل منذ التحاقه بالعمل يتطلع الى التقدم في مجال مهنته التي يعمل بها و يحدد لنفسه أهدافا و مركزا وظيفيا يطمح للوصول اليه . و يصبح هذا الهدف غايته أمله ليتمكن من تحسين دخله و مستوى معيشته و مركزه الاداري الوظيفي داخل مجتمعه و بين زملائه.

²²⁷ محمد على محمد، علم اجتماع التنظيم، مدخل للتراث و المشكلات و المنهج، دار المعرفة للنشر، الاسكندرية ، 2003ص

الوضعية العائلية للشباب الاجير و تحبذ الخوصصة :

المجموع	هل تحبذ الخوصصة			
	بدون اجابة	لا	نعم	
100%	3%	63,6%	33,3%	اعزب و يعيش وسط عائلته
100%	0%	37,5%	62,5%	اعزب و لا يعيش وسط عائلته
100%	6,1%	69,4%	24,5%	متزوج و يعيش وسط عائلته
100%	0%	77,8%	22,2%	متزوج و لا يعيش وسط عائلته

يمكن أن نستنتج من خلال هذه البيانات هو التوجه الكبير للاجراء نحو العمل في القطاع العام نظرا لما يوفره هذا القطاع من ضمانات و حماية للعاملين و على العكس من ذلك فنجد توجه قليل جدا نحو القطاع الخاص بسبب تخوف كثير من العمال منه في ظل غياب القوانين الواضحة التي تحدد نوعية العلاقة بين المتعاملين الخواص و بين الاجراء، و كذا عدم وضوح في جانب الحقوق و الواجبات و الحماية الاجتماعية في هذا القطاع ، على عكس ما هو عليه في القطاع العام²²⁸ .

و في ظل عدم تقبل العقلية الجزائرية للمفاهيم الجديدة المتعلقة بالنموذج الليبرالي و بعد التعود على وضعية شكل فيها القطاع لحمة و رصيذا في بناء الاقتصادي الجزائري و عوننا له اجتماعيا وجد الاجراء انفسهم فجأة امام مفاهيم و مواضيع و هذا ما خلق فجوة عميقة داخل منظومتهم المفاهيمية .

و لقد بين اوفستيد ذلك من خلال دراسته حول تقسيم المجتمعات حسب قدرتها على التعامل مع عوامل القلق و التغيير من ناحية القبول بالمخاطر او تجنبها و الاختلاف في التاكيد على

²²⁸ شنافي ليندة، تأثير سياسة الاصلاحات الاقتصادية في البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري دراسة في مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع ، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الاسلامية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة - 2010 ، ص 310.

وجود القواعد الاجتماعية و العملية . و تحتل حسب مجتمعات البحر الابيض المتوسط أعلى القيم من ناحية الحرص على تجنب الغير معروف²²⁹.

فشعور الاجراء بعدم الارتياح للمواقف الغامضة أو المخاطرة و عدم التأكد و النفور منها في القطاع العام خوفا من التغيير في الوضعيات و الادوار الاجتماعية اثر سياسة التسريح التي يمكن أن تعتمد المؤسسة و ما ينجر عنه من فقدان الاستقرار المادي و العائلي.

و في المقابل نجد ان ما يفسر تحبيذ الاجراء للخصوصية هو توجههم نحو الفردية التي تعكس طيف متدرج في الغالب من الانانية و حب الذات و التركيز على الاستقلالية و المبادرة الشخصية. و نلاحظ ان الفرد الذي كان يعتمد في السابق على مدخوله الفردي فهو الان يحمل فكرة جديدة هي الاستثمار في رأس المال مهما كانت النتائج و تعددت الاساليب المشروعة منها و غير المشروعة و كذلك تشعبه بقيم جديدة تقوم على الانجاز²³⁰ الذي يعد من بين الحوافز التي تتحكم في سلوك الاجير و ادائه الذي يشمل مستويين وهما مستوى الطموح و مستوى الانجاز لديه. يمكن القول بانه توجد علاقة لصيقة بين النظام الاقتصادي و النظام الاجتماعي في البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري فهي علاقة متكاملة تخضع لمبدأ التفاعل " التأثير و التأثير "

²²⁹ مشتقة من دراسات اوفستيد 1980

www.unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/arado/unpan024877.pdf,p3.

²³⁰ دافيد هاريسون، علم اجتماع التنمية والتحديث، ترجمة: بهوم محمد عيسى ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن،

1998، ص ص 37-38.

خلاصة:

تبين لنا في هذا الفصل الذي خصصناه لتوضيح نقطة مهمة و متمثلة في الانانية و انتهاز الفرص الذي يتبناها الشاب الاجير لتحقيق حاجاته.

و خالصنا أنه فعلا ينبغي ذلك لأجل تحقيق حاجاته و المتمثلة في:

- الحصول على الراتب و المكافآت لإشباع حاجاته التي يسعى اليها "الضرورية منها والثانوية".
- الترقية و تطوير المسار المهني للشباب الاجير .
- الاستقرار المهني الذي يوفر له حاجات الامن و الانتماء.
- تفضيل العمل في المؤسسات العمومية لكونها تعتمد على مبدأ المساواة بين الاجراء على حساب الاداء المهني.

الفصل التاسع

مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

لاشك أن الإطار النظري للدراسة الراهنة كان مجالا لطرح إشكالية البحث من خلال مجموعة من التصورات و الأطر النظرية و الميدانية التي تناولت موضوع ثقافة الشاب الاجير و استراتيجيات تحقيق حاجاته داخل المؤسسة كما حاولنا من خلال المجال النظري التطرق إلى مجموعة من الدراسات الميدانية القريبة من موضوع دراستنا الراهنة بغرض الاطلاع على النتائج المتوصل إليها والوقوف على القضايا المختلفة التي ترتبط بطريقة أو بأخرى بمجال دراستنا حتى نتمكن من اختبار الفروض التي كانت منطلقا لدراستنا هذه.

وسنحاول من خلال هذا الفصل أن نضع أيدينا على مدى الصدق الأميريقي لفروض الدراسة ثم مناقشة النتائج التي توصلنا إليها ما يمكن لهذه الدراسة من تبيان موقعها من النظرية السوسيولوجية.

1- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء فروضها:

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الاولى:

من خلال تحليلنا لبيانات الفصل الخامس الذي تناول التساؤلات المتمحورة حول استراتيجيات الشباب الاجير ذات المرجعية الثقافية المحلية و حاجات البقاء و الاستمرار ، تبين ان الفرضية الاولى و التي مفادها : "يتبنى الشباب الاجير استراتيجيات ذات مرجعية ثقافية محلية من اجل بقاءه و استمراره داخل المؤسسة " قد عكست مجموعة من النتائج التي تحدد درجة الارتباط القائم بين متغيري هذه الفرضية .

و من هذه النتائج تشير الشواهد الكمية أن 40% من افراد العينة المختارة قد اوضحوا أنهم تحصلوا على الوظيفة بالمؤسسة عن طريق مسابقة و هم من مختلف الفئات المهنية ، وهو ما يعبر عن انتهاج المؤسسة لسياسة التوظيف المعمول بها في الجزائر .

في حين أن نسبة 23,6% تحصلوا على الوظيفة بالعلاقات الشخصية (المعارف، الاقارب....الخ) هي فعلا نسبة لا تمثل كل المبحوثين و لكن تؤكد حقيقة مفادها ترسخ بعض القيم المحلية لدى هؤلاء الشباب داخل المؤسسة .

و قد أكد 96,3% من الفئات المهنية تفضيلهم المؤسسات العمومية و ذلك لعدة اعتبارات منها عدم المخاطرة بالعمل في المؤسسة الخاصة خوفا من الافلاس، عدم تسريح العمال الحصول على الولاء و الاستقرار و الامن المهني، الانتماء.....الخ.

اما بخصوص درجة تمسك العامل بقيمه الثقافية فقد أقر من 52,7% من افراد العينة تشبثهم بشكل قوي لقيمهم الثقافية المحلية، و قد اشار 60% من افراد العينة على أن هناك حالة تكيف ثقافي ما بين الثقافة الاصلية و الثقافة التنظيمية.

و فيما يتعلق بنوعية الاحتياجات التي يراها الشباب الاجير أنها من واجب العائلة تحقيقها تأكد لنا أن الشباب على اختلافهم يميلون الى الرغبة في الاستقلالية ،الفردانية ،الخصوصية ما يجعلهم يتحررون من قيود الاسرة الممتدة .

و الى جانب ما سبق سجلنا أن هناك تداخل و تزاوج بين القيم المصرح بها من طرفهم و تلك الموضوعية في المؤسسة و المعبرة عن العقلانية ، ما يعبر عن تحرك الفعل الاجتماعي داخل المؤسسة وفق منطقتين، منطق القيم السائدة في المجتمع كالمساواة و الولاء و الانتماء و منطق موضوعي يعتمد على الكفاءة و الاداء الذي يصنع الفارق بين الاجراء داخل المؤسسة.

مما سبق نخلص الى القول عدم الصدق الامبريقي للفرضية الاولى "يتبنى الشاب الاجير استراتيجيات ذات مرجعية ثقافية محلية من أجل بقائه و استمراره داخل المؤسسة".

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية :

سنحاول اختبار مدى صدق الفرضية الثانية من خلال مناقشتها للوقوف على درجة تحققها أو بطلانها.

الفرضية الثانية : و التي مفادها " تعد حاجات البقاء و الامن و الانتماء اهم الاهداف و الاستراتيجيات المتبناة من قبل الشباب الاجير من اجل تحقيق مصالحه الانية .

بحيث تشير نتائج الدراسة الميدانية الى أن معظم المبحوثين يعتبرون الدخل و الراحة المالية أولوية من الاولويات التي يسعى الشباب الاجير الى تحقيقها حيث أن نسبة 98% من عينة البحث أشارت الى ذلك باعتبار ان الحاجات الفيزيولوجية هي ضرورية للإنسان لضمان بقائه و استمراره في الحياة و التي لا يمكن و لا يستطع اطلاقا الاستغناء عنها و لهذا فهي تأتي في الدرجة الاولى و يرتبط اشباعها بالدخل و الراحة المالية حسبما عبر عنه افراد عينة البحث فلهذين الاخيرين كل الفضل في محاولة تأمين حياة هؤلاء الشباب الاجراء و حمايتهم من أي أخطار أو حوادث أو ضرر مادي الذي يمكن ان يصيبهم ، اضافة الى انه يولد لديهم الشعور بالاستقرار و الاطمئنان.

أما فيما يتعلق بعلاقات الاجير بزملائه في المهنة فلقد أقر 49,9% من أفراد العينة ان علاقاتهم مع الزملاء تعد جيدة و ان 41,8% من نفس العينة المذكورة سلفا أكدت على انها مستقرة ، ما يعبر عن رغبة هؤلاء الشباب الاجراء للعملو التواجد مع الاخرين ، و التفاعل الاجتماعي و الاستفادة من تجارب الاخرين ، ما يميز لديهم صفة ارتفاع قوة دافع الانتماء و هذا من خلال بناء علاقة طيبة وودية مع زملائهم في المهنة و اعطائهم قيمة كبيرة للصدقة و لمشاعر الاخرين تجاههم.

اما بخصوص علاقة المستوى للشباب الاجير و النتائج المحققة في ميدان العمل تبين لنا أن أعلى نسبة كانت لعنصر الدخل بنسبة 32,7% منها نسبة عالية تقدر ب 18,1% لذوي المستوى الجامعي و هذا راجع الى أن الدخل له علاقة بالتعليم و الذي يعتبر أي الدخل المحدد

الرئيسي للمستوى المعيشي فإنه يؤثر على مقدار ما يحققه من منافع مادية و استقرار و شعور بالأمن الاقتصادي و الاجتماعي، اذ يعتبر كمؤشر اساسي وجد هام لتحقيق التنمية البشرية .

كما يسعى الشباب الاجراء الى تحقيق التعلم و اكتساب المهارات التي تضمن لهؤلاء الاستمرارية و البقاء و تحقيق رصيد مهني معتبر داخل المؤسسة .

يتضح لنا من خلال ما سبق أن الجزء الاكبر من الاشياء المحققة في الوسط المهني يتمركز حول الجانب المادي لكلا الجنسين نظرا لألوية الدخل بالنسبة للاجراء وسعيهم الحثيث لتحقيق قدر اكبر من المصلحة المادية ثم تأتي في الدرجة الثانية أشياء اخرى حققها الذكور مثل الزواج و السكن و العيش الكريم التي كلها تعبر عن أهم الانشغالات و اهم الاهداف الاساسية التي يسعى الشباب الاجراء الى بلوغها علاوة على حاجات البقاء و الاستمرارية و الامن و الانتماء الى تعد ضرورية يسعى هؤلاء الى اشباعها من خلال تفضيله للعمل في بيئة مستقرة يسودها التفاهم و التفاعل و الرقي الاجتماعي وبذلك نستنتج ان هناك علاقة ارتباطية بين الحاجات الاجتماعية و المصالح الانية اذ يمكن القول أن الفرضية الثانية قد تحققت فعلا.

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة:

أما فيما يخص الفرضية الثالثة و التي مفادها "يغلب الطابع الانانية و انتهاز الفرص على الشباب الاجير في تحقيق حاجاته" فقد تبين من خلال النتائج الميدانية ان 43,6٪ من أفراد العينة المختارة أكدوا أن دوافعهم لاداء عملهم تتمثل في الحصول على الراتب و المكافآت من اجل انتهاز الفرص لإشباع حاجاته الانسانية و تحقيقها سواء كانت الحاجات الاقتصادية أو الاجتماعية فهنالك منها ماهو أساسي و ضروري بالنسبة لهم و يقصد بها المرتبطة بحفظ الكائن البشري و اخرى الثانوية كحاجات الامن و الانتماء(الحاجات الاجتماعية)و تحقيق الذات.

و في حين نجد أن 21,8٪ من الباحثين يفضلون الحصول على الراتب, المكافآت , الرغبة القوية في انجاز و الابداع و المشاركة في النجاح من أجل تحقيق المكانة المهنية حيث يحاول الشباب الاجير من خلال هذا الاجير انتهاز الفرص من اجل تحقيق الترقية باعتبارها ضرورة ملحة لضمان تحقيق الاهداف المرسومة لكون أن العامل أناني بطبعة فعند التحاقه بالمؤسسة فهو يتطلع الى التقدم في المجال المهني و تحقيق مركزا وظيفيا و اجتماعيا بين زملائه. و في هذا الصدد نجد نظرية الانجاز لماكلييلاند. "يتميز الاشخاص حسب هذه النظرية بالرغبة في عمل الشيء الافضل"²³¹

أما بخصوص درجة تحقيق اهداف و اشباع الحاجات المهنية للعمل ترجع بدرجة كبيرة للاستقرار المهني بنسبة 42,7٪ لانه يحقق من خلاله الشباب الاجير الحاجات الاجتماعية "الامن" و يتم اشباعها من خلال الدخل و استقرار الوظيفي و كذا تحسين الاداء لانه ينعكس على مكانته.

أما فيما يتعلق بتصوير الفئات الوظيفية للخصوصية تأكد لنا أن هنالك فئتين من المؤسسة "الاطارات و اعوان التحكم" فضلت الملكية العمومية (القطاع العام) بنسبة 83٪ على أساس

²³¹حيضر كاظم حمود، سلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان الاردن، 2002، ص 66، 67.

الواقع المعيشي بدلا من النظرة الموضوعية, و تبين ذلك في عدم تحمل المسؤولية في فرض الانضباط الحصول على أجرة دون تقديم مقابل أو جهد, مبدأ المساواتية بين الاجراء .
مما سبق نخلص الى القول بالصدق الامبريقي للفرضية الثالثة التي كانت مفادها " يغلب طابع الانانية و انتهاز الفرص على الشاب الاجير في تحقيق حاجاته".

2- استنتاجات:

ان اهم ما نستخلصه من موضوع دراستنا يتمثل فيما يلي :

استراتيجيات الشباب الاجير و معادلة الثنائية الثقافية:

تأرجح استراتيجيات الشباب الاجير بين منطق الامتداد للتقاليد ومبدأ الانتقال الى الحداثة حيث ان مسألة التقاليد و الحداثة ظلت اشكالية مطروحة الى يومنا هذا في المجتمع الجزائري عامة و لا سيما الشباب الاجير خاصة، في ظل التعامل مع التقنيات و التطورات التكنولوجية الحديثة التي أفرزت بدورها تمثلات و تصورات شبانية جديدة ، يحاول من خلالها الشباب بناء نموذج اجتماعي ثقافي يجمع فيه بين ما هو حديث ، مفروضا كان أو مرغوبا فيه ، و ما هو تقليدي، و يعمل على تطوير ميكانزمات خاصة به من اجل استرجاع توازنه .

ففيما يتعلق بالتغيرات التي مست المجتمع الجزائري و التحولات التي طرأت على الاسرة التقليدية على اثر التفاعلات و العلاقات التي تنسج بداخلها ، سجلنا انه برز من خلال ذلك تكيف و توافق مع النظام الحديث دون القطيعة مع النسق التقليدي، فما نقصده بالاسرة الاصلية التي هي مركز الانتماء التي نما و كبر فيها الشاب، تعتبر مسؤولة عنه، و تتكفل بتلبية حاجاته الاساسية و توفر له الاستقرار و الراحة النفسية و تكون مصدر دعم له مادام لم يستقل ماديا على الاقل.

فوجدنا من خلال استجوابنا للمبحوثين ان الشباب يعمل على تسطير استراتيجيات عند بناء علاقاتهم مع الغير على اساس الاحتفاظ بالطرق التقليدية في تصرفاتهم و سلوكياتهم و طرق تفكيرهم مع تبني في نفس الوقت لتصورات و سلوكيات حديثة .

الشباب الاجير بين مبدأ العقلانية و تكريس المنطق الاجتماعي:

من خلال معطيات نتائج الدراسة تبين لنا هنالك نسبة كبيرة من الشباب الاجير ابدت انها تفضل المؤسسة العمومية و ذلك لعدة اعتبارات من بينها عدم المخاطرة بالعمل في المؤسسة الخاصة خوفا من افلاسها، و بسبب ما يعاني منه القطاع الخاص الذي لا يزال بدوره في حالة تمرن على

العمل ، التطلع الى الحصول على الاستقرار الذي يوفر الامن و الانتماء داخل المؤسسة العمومية التي بدورها تحقق الاغراض الاجتماعية دون مراعاة الاهداف الاقتصادية ، فالاجير الجزائري يسعى الى الالتحاق بالمؤسسات العمومية لانها تؤمن له الشعور بالارتياح و تجنبه المخاطرة من اللايقين بدلا من المنطق الموضوعي المؤسس على عنصر الاداء والذي يكرس مبدأ اللامساواة في الحوافز المادية و المعنوية بين الاجراء بالاعتماد على الكفاءات الصانعة للفارق بين العمال داخل المؤسسة الخاصة .

فاختيار الملكية العمومية يكون على اساس المصلحة الظرفية ويرتبط بما يعرفه الواقع الفعلي لتسيير هذا القطاع من مساواتية و طابع اجتماعي و عدم تحمل للمسؤولية في فرض الانضباط، الحصول على أجرة دون تقديم مقابل والانعكاسات السلبية كأشكال التسيب و الاهمال . الانانية و انتهاز الفرص في تحقيق الحاجات الاجتماعية:

تجبيد الشباب الاجراء للخصوصية هو توجههم نحو الفردية التي تعكس في الغالب الانانية و حب الذات و التركيز على الاستقلالية .

ان دوافع الشباب لأداء عملهم تتمثل في الحصول على الراتب و المكافأة و المشاركة في النجاح من اجل تحقيق المكانة المهنية حيث انهم يحاولون انتهاز الفرص لإشباع حاجاتهم الانسانية و تحقيقها سواء كانت حاجات اقتصادية او اجتماعية كحاجات الامن و الانتماء و تحقيق الترقية باعتبارها ضرورة ملحة لضمان تحقيق الاهداف المرسومة لكون ان العامل اناني بطبعه، علاوة على ان الية انتهاز الفرص توظف لاستغلال انتاج الاخرين و تكييفه مع الحالة الاجتماعية للشباب الاجراء.

ونجدهم يستخدمون استراتيجيات دفاعية من اجل التقرب الى المشرفين باستخدام اساليب يغلب عليها طابع الانانية في تحقيق مبتغاهم من خلال منطق الزبونية و اتباع مبدأ الولاء من اجل تقلد أي منصب مسؤولية او الاستفادة من المزايا تمكنهم من لعب دور جديد و احتلال مركز اجتماعي يضمن لهم التقدير و الاحترام.

خاتمة عامة

الخطاثة العامة:

ان مرحلة الشباب و الفئة الممثلة لها ، شكلت و لا زالت موضوعا مشوقا داخل المجتمع ، ما فتئت تغطي و تسيطر على الحقول الاجتماعية و لقيت الاهتمام الكبير في الخطابات السياسية ، لما تتميز به هذه الاخيرة من صفات و خصائص تتمثل في الحيوية و الديناميكية و الحماس و القوة و لما تحمله من طموحات و آمال .

فهو الفاعل اي الشباب يعيش اليوم في منظومة قيمية غير تلك التي كانت سابقا من خلال بناء ثقافة خاصة تحمل في طياتها تصورات و ممارسات تتعلق بخياراته،ومن هنا أضحي الشباب يمثل كيانا و تيارا مستقلا .

و لقد أخذ موضوع اطروحتنا نفس التوجه و هو محاولة فهم الشباب من خلال فهم احتياجاته المادية و المعنوية و منظومته القيمية و مرجعيته الفكرية الموجهة لسلوكاته و تصرفاته و افعاله و فهم جميع تمثالاته المتعددة و تصوراته المختلفة .

يعيش الشباب في الجزائر مجموعة من التحولات في طرق العيش و اساليب التفكير و انماط السلوك يمكن وصفها بانها مرحلة انتقالية تنطوي على التداخل التقليدي و الحديث سواء على صعيد العلاقات الاجتماعية او الثقافية و القيم السائدة ،واستراتيجيات الشباب الاجير بين منطق الامتداد للتقاليد و مبدأ الانتقال الى الحداثة ، حيث ان مسألة التقاليد و الحداثة ظلت اشكالية مطروحة الى يومنا هذا في المجتمع الجزائري عامة و لا سيما الشباب الاجير خاصة، في ظل التعامل مع التقنيات و التطورات التكنولوجية الحديثة التي أفرزت بدورها تمثالات و تصورات شبانية جديدة ، يحاول من خلالها الشباب بناء نموذج اجتماعي ثقافي يجمع فيه بين ما هو حديث ،مفروضا كان أو مرغوبا فيه و ما هو تقليدي،و يعمل على تطوير ميكانيزمات خاصة به من اجل استرجاع توازنه دون وضع قطيعة بين ما هو تقليدي و حديث.

اذ تمثل ثقافة الشباب عند أغلب علماء الاجتماع احدى الثقافات الفرعية في المجتمع، على اعتبار أن جيل الشباب يمثل مرحلة من مراحل النمو الانساني له ثقافته الخاصة التي تعبر عن

مجموعة من القيم و الاتجاهات و الآراء و انماط السلوك ، قد تشترك مع ثقافة المجتمع ام تختلف عنها في بعض السمات شأنها في ذلك شأن أي ثقافة فرعية اخرى، تنحصر في تطوير مجموعة من المعايير تمكن الشباب من اكتساب المهارات و الخبرات و التجارب الاجتماعية التي يصعب عليهم اكتسابها في ضوء المعايير الثقافية العامة و السائدة و التي تنقل اليهم بواسطة جيل الكبار .

من خلال دراستنا اتضح لنا بان الاسرة كمؤسسة لا زالت تلعب الدور الكبير في فهم كل البناءات و استراتيجيات الفاعلين التي تتضمنها فهي تتمتع بقوتها و فعاليتها خاصة عند الشباب بحكم حضورها المتواصل و دعمها الدائم ، و احتلالها لمكانة اساسية في مخيالاتهم فهي تمنح لهم الامان ، الاستقرار ، العون ، الحنان ... الخ، بمعنى اننا حاولنا معرفة تمثيلات الشباب الاجراء في مؤسسة نפטال، ماهي مختلف الاستراتيجيات من مناورات ، و انتهاز للفرص التي يتبنونها من اجل بلوغ الاهداف و تحقيق المصالح الانية و اشباع الحاجات المتنوعة سواء كانت الحاجات الاقتصادية أو الاجتماعية.

و لقد اشارت النتائج التي افرزتها الدراسة ان الشاب الاجير لا زال متمسك بالقيم الثقافية المحلية و لكنه في نفس الوقت يوظف القيم الحديثة وفق منطق الامتداد للتقاليد و الانتقال الى الحداثة . بمعنى انه يتكيف مع النظام الحديث دون احداث القطيعة مع ما هو تقليدي لا سيما مع التغيرات و التحولات التي مست المجتمع الجزائري .

كما توصلنا الى نتيجة ان ميلاد الجيل الجديد من الشباب و النمط الحديث من العلاقات لا يعني الانفصال عن كل ما هو محلي و لكن نجد ان هذه الفئات تلجأ الى اعادة التفاوض بشأن كل ما هو محلي و تقليدي ، لتجعله يتكيف مع ما هو حديث . مما يشير الى مرونة و قدرة هذه الفئات من الشباب على جعل ما هو محلي يتفاعل مع ما هو حديثو ذلك على عدة اصعدة و مستويات .

ونرى عدم وجود رغبة في احداث قطيعة مع التقليد و الانماط السلوكية و التصورية المحلية بالرغم من استخدام للمعارف و الخبرات الجديدة فهم يلجأون الى استراتيجيات اساسها فهم

المستجدات المحلية التقليدية والحديثة كذلك، و العمل على تغيير كل مرة لهذه الاستراتيجيات تبعاً لما تقتضيه المتطلبات الموضوعية.

فلقد سجلنا على ضوء ما ذكر سلفاً ان هناك تداخل و تزاوج بين القيم المصرح بها من طرفهم و التي تعكس ما هو سائد في المجتمع من قيم كالمساواة، الولاء و الانتماء و القيم الموضوعية المحددة في المؤسسة و المعبرة عن العقلانية كالكفاءة و الاداء.

و في الاخير يمكن ان نقول انه قد واجهتنا في انجاز هذا البحث المتواضع صعوبات سواء من الناحية النظرية او الميدانية و نذكر منها:

الجانِب النظري للدراسة:

يعتبر البناء النظري الأساس الذي ينطلق منه أي بحث، ولقد واجهتنا عدة صعوبات من هذا الجانب تمثلت في ما يلي:

- وجدنا صعوبة تتعلق بالمقاربة النظرية، حيث أن تبني أحد المقاربات النظرية يتطلب معرفة عميقة بها وبمفاهيمها كما أنه كان من امكاني تبني مقاربتين في نفس الوقت.
- قلة المراجع باللغة العربية فيما يخص موضوع الاجير. بمفهوم السوسولوجي و ذلك في حدود علمنا.
- صعوبات تتعلق بترجمة المعلومات المقتبسة من المراجع باللغات الأجنبية.
- من بين الصعوبات التي واجهتنا، وجود تداخل وتشابك بين بعض المفاهيم مثل: العامل و الاجير، الحاجات والدوافع والحوافز.

على مستوى الإجراءات الميدانية للدراسة:

بالرغم من استطلاعنا للميدان لعدة مرات، قصد خلق نوع من الألفة بيننا وبين الباحثين وبالرغم من معرفتنا الشخصية ببعض الشباب الباحثين إلا أنه واجهنا عدة صعوبات على المستوى الميداني وهي كالاتي:

- عدم الاجابة بعض الشباب على الاسئلة الموجودة في الاستمارة
- لم ترد كل الاستمارات التي وزعت على العينة مع العلم أنه وزعنا 150 و تحصلنا على 110 فقط .
- وجدنا صعوبات أيضاً في أنه أغلبية الاجراء يتقنون اللغة الفرنسية مما منعهم الفهم الجيد لمحتوى استمارة.
- إلا انه بالرغم من هذه الصعوبات فإن هذا العمل يفتح افاق بحثية تمس مواضيع الشباب و تطوير حاجاته و بناء استراتيجية جديدة تهتم بالتطورات المجتمعية المحلية و الدولية.

المراجع

المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- اولا الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر الجزء الأول مبادئ قانون العمل ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثانية، بن عكنون الجزائر 2004 .
2. احمد ماهر، السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات ، دار الجامعية للطباعة و النشر الاسكندرية، 2003.
3. اوزي احمد ، المراهق والعلاقات المدرسية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب 1998.
4. الأعمش ابراهيم ، أسس المحاسبة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1994.
5. الحمداني حميد ، الرواية المغربية- دراسة بنيوية تكوينية، دار الثقافة - دار البيضاء، 1985.
6. الخولي سناء ، الاسرة و الحياة العائلية ، بيروت، دار النهضة العربية، ط1، 1984.
7. الركابي كاظم نزار ، الادارة الاستراتيجية: العولمة و المنافسة، دار وائل للنشر، عمان 2004.
8. السويدي محمد ، مفاهيم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الدار التونسية للنشر ط1، تونس، 1991 .
9. السلمى علي ، إدارة الافراد و الكفاءة الانتاجية، مكتبة غريب ، القاهرة، 1985.
10. الصالحين رياض ، تأليف النووي ، حقق نصوصه و اخرج احداثه و علق عليه شعيب الارنؤوط، الطبعة الرابعة ، مؤسسة الرسالة ، 1984، لبنان.
11. الصيرفي محمد ، السلوك الاداري العلاقات الانسانية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر الاسكندرية، 2008.

12. الغمري ابراهيم ، السلوك الانساني و الادارة الحديثة ، الناشر دار الجامعات المصرية الاسكندرية.
13. الفالح متروك ، المجتمع والديمقراطية والدولة في البلدان العربية: دراسة مقارنة لإشكالية المجتمع المدني في ضوء تعريف المدن، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2002 .
14. الصندوق العربي للإئتماء الاقتصادي والاجتماعي " رأس المال البشري وأسواق العمل العربية في عالم متغير " سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية، تحقيق: حازم الببلاوي، صندوق النقد العربي، 2002.
15. الهاشم اسماعيل محمد ، " مبادئ الاقتصاد التحليلي" ، ديوان المطبوعات الجامعية.
16. باهي مصطفى حسين و شلي إبراهيم ، الدافعية: نظريات وتطبيقات ، مركز الكتاب للنشر، مصر، ط1.
17. بشير محمد ، الثقافة و التسيير في الجزائر، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية و الثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
18. بن نعمان أحمد :سمات الشخصية الجزائرية من المنظور الانثروبولوجيا النفسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1988 .
19. بوفلحة غياث، القيم الثقافية والتسييرية، دار الغرب للنشر و التوزيع ،وهران ، الجزائر الطبعة الثانية، 2003.
20. بومخلوف محمد و اخرون ،الشباب الجزائري واقع و تحديات، الطبعة الاولى ، طبع بمطبعة الملكية، 2012.
21. بورديو، بيير، أسباب عملية، ت: أنور مغيث، طرابلس: الدار الجماهيرية للطبع والنشر، 1966.
22. بومخلوف محمد، الشباب الجزائري واقع و تحديات، مطبعة الملكية الجزائر ، السنة 2012.

23. نائر أحمد غباري، الدافعية: النظرية و التطبيق، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، الاردن، ط2، 2008.
24. حمد سيد فهمي: الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، 2002.
25. حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالم، 2004.
26. حمدوش رشيد، مسألة الرباط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة إمتدادية أم قطيعة(دراسة ميدانية: مدينة الجزائر نموذجاً توضيحياً)، دار الهومة الجزائر ، 2009.
27. حمدي ياسين و اخرون، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، الكويت، دار الحديث، 1999.
28. خليل عبد الرحمان المعايطه :علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر للطباعة النشر والتوزيع،الأردن، 2000 .
29. خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، 2002.
30. دافيد هاريسون، علم اجتماع التنمية والتحديث، ترجمة: برهوم محمد عيسى ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 1998.
31. ريمون بودون ورينو فيول :الطرائق في علم الاجتماع، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1 ،لبنان، 2010 .
32. ريجيو، دونالد، المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي، ترجمة فارس حلمي ، دار الشروق، عمان ، 2000.
33. سيد خطاب عايدة ، الادارة الاستراتيجية، مكتبة عين الشمس ،القاهرة 1997 .
34. سيد محمد جاب الرب ،ادارة الموارد البشرية موضوعات و بحوث متقدمة، مطبعة العشري، 2005.

35. سنن النسائي ، بشرح جلال الدين السيوطي ، المجلد الرابع ، الجزء السابع ، دار احياء التراث العرب لبنان.
36. صلاح الدين محمد عبد الباقي، " السلوك الفعال في المنظمات"، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2002.
37. صحيح البخاري ، المجلد الثاني ، الجزء الثالث ، الطبعة الثانية ، ادارة المنيرة ، بيروت ، لبنان.
38. طاهر لبيب، سوسيولوجيا الثقافة، الطبعة الخامسة، دار محمد علي المحامي، صفاقس تونس.
39. طاهر محسن منصور الغالي، وائل محمد صبحي ادريس، الأدارة الاستراتيجية منظور متكامل، دار وائل للنشر، 2007.
40. عبدالله ، محمد قاسم ، مدخل إلى الصحة النفسية، الطبعة الأولى، دار الفكر عمان، 2001.
41. عمار بوحوش، محمد محمود الدنبيات ، مناهج البحث العلمي و طرق اعداد البحوث ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1995.
42. على غربي بلقاسم سلاطينية، اسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر و توزيع 2007.
43. محمد عباس سهيلة ، ادارة الموارد البشرية المدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، 2006.
44. محمد على محمد، علم اجتماع التنظيم، مدخل للتراث و المشكلات و المنهج، دار المعرفة للنشر، الاسكندرية ، 2003.
45. مصطفى محمد ابو بكر، الموارد البشرية ، مدخل تحقيق الميزة التنافسية الدار الجامعية الاسكندرية ، 2007 .
46. مصطفى طلبة (تحرير) و إلياس بيضون (تنسيق)، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، مجلد 1، الدار العربية للعلوم، ط1، 2006.

47. مظهر سليمان ، علم النفس الاجتماعي ، نظرية المواجهة النفسية الاجتماعية مصدر المواجهة، دارالنشر ثالة ، الايبار، الجزائر، 2010 .
48. ميشيل مان: موسوعة العلوم الاجتماعية، ترجمة: عادل مختار الهواري وسعيد عبد العزيز مصلوح، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999.
49. نبيل علي " ثورة المعلومات : الجوانب التقنية" في السيد يسين وآخرون، العرب والعولمة : بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية تح: أسامة أمين الخولي، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت، 1998.
- **ثانيا:المجلات**
50. العقبي الازهر ، المراكز و الادوار الاجتماعية و محدداتها في النظام الاسري العربي، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، العدد الثامن، جوان، 2012 .
51. المنجي الزيدي، مقدمات لسوسيولوجيا الشباب، عالم الفكر، العدد الثالث، المجلد الثلاثون، يناير/ مارس، 2002.
52. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ، حماية الشباب من انحراف الاحداث، مايو، 2003.
53. جابي عبد الناصر، الشباب و العمل الصناعي في الجزائر ، دفاتر مركز بحوث الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية ،العدد 26، الثلاثي الثاني، 1991.
54. حمادوش نوال ، استراتيجيات الشباب حيال التشكيل الهوياتي في المجتمع الجزائري، مجلة العلوم الاجتماعية العدد 15 جويلية 2012، جامعة سطيف.
55. حمادوش رشيد ، مفهوم الشباب و عملية بناء الرباط الاجتماعي :عناصر للنقاش مع محاولة بناء نمطية للشباب في المجتمع الجزائري المعاصر، مجلة علوم الانسان و المجتمع ، العدد 5 مارس 2013.

56. رفعت محمد جاب الله ، محددات ونتائج ثقة العاملة في عدالة ودقة نظم تقييم الأداء المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد كلية الإدارة والاقتصاد ، العدد الثاني ، 1991.
57. سعيدي محمد ، صورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية في المثل الشعبي الجزائري، المجلة الجزائرية في الانثروبولوجيا و العلوم الاجتماعية، العدد 1 ، 1997.
58. صايب ميزات محمد ، بانوراما سوق العمل في الجزائر : اتجاهات حديثة و تحديات جديدة ، انسانيات، عدد مزدوج 55-56، جانفي- جوان 2012، ص 31-50.
59. عميراي حميدة ، مراحل الضوابط المنهجية لأعداد بحث، الباحث الاجتماعي، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 1
60. مجاهدي مصطفى و قباطي حفيظة ، الهجرة الدولية في الجزائر في الفترة المعاصرة حالة الهجرة السرية بالغرب الجزائري ، مركز البحث في انثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية ، وهران ، تحت اشراف مولاي الحاج و مراد، سبتمبر 2007 - ديسمبر 2010.
- **ثالثا: الانترنت**
1. شبكة النبا المعلوماتية " ثقافة الشباب ، ثقافة الأجيال " 2010/11/23، الساعة 11:45 ، (www.annaba.org/ubanews/65/330/htm).
- **رابعا: المذكرات**
1. الباهي مصطفى ، القيم وتأثيرها على عمال المؤسسة، دراسة ميدانية (..) رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 1995-1996.
2. بشير محمد ، اشكالية الانتقال الثقافي من المجتمع الزراعي الى المجتمع الصناعي في الجزائر : دراسة حالة عمال المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية الحريرية (مركب الحرير بتلمسان)، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، 1999-2000.

3. بوشلوش الطاهر، التحولات الاجتماعية و الاقتصادية و اثارها على القيم في المجتمع الجزائري 1967-1999 دراسة ميدانية تحليلية لعينة الشباب الجزائري، اطروحة دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2006.
4. ختيم محمد العيد، ادارة الجودة الشاملة و استراتيجية المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، 2009.
5. شنافي ليندة، تأثير سياسة الاصلاحات الاقتصادية في البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري دراسة في مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الاسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009 - 2010.
6. قداش سمية، اثر التسيير التوقعي للوظائف و الكفاءات على الخدمة المقدمة دراسة حالة اتصالات الجزائر موييليس، مذكرة لنيل الماجستير جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.

- خامسا: المقالات

1. المنجي الزيدي " مقدمات لسوسيولوجيا الشباب "، مجلة عالم الفكر، عدد 3 مجلد 30، جانفي - مارس 2002.
2. المليتي عماد، " ثقافة الشباب العربي: الأوضاع الحالية و الرؤى المستقبلية " اجتماع الخبراء حول تعزيز الإنصاف الاجتماعي: ادماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية، أبو ظبي، 29-31 مارس 2009.
3. القريشي مصطفى جلال، " القانون الجزائري "، المعهد الوطني للإنتاجية مطبعة سونلغاز، بومرداس، الجزائر.

- سادسا: الملتقيات

1. بن عيشة بشير " واقع التنمية البشرية في العالم العربي " ملتقى حول: التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، 09-10 مارس 2004، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر.

2. زكاة خلوطة وآخرون "مساهمة التنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة" المتقى الدولي حول: التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، ج1، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2008.

- سابعا: التقارير

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 1990.
2. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2003.
3. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2005.
4. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2010 "الثروة الحقيقية للأمم: مسارات إلى التنمية البشرية"، نيويورك، 2010.

- ثامنا: المعاجم

1. بورديو و ف. بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، 1986.
2. غالب: كنز اللغة العربية، مكتبة لبنان، ط1، 2003.

✚ القرآن الكريم

✚ المراجع باللغة الاجنبية:

Ouvrages :

1. Alain Touraine, pour la sociologie, Editions du Seuil, Paris, 1974.
2. Bourdieu (P), Question de sociologie, Editions MinuitPARIS, 1980.
3. Bourdieu ,P , " La jeunesse n'est qu'un mot ".Question de sociologie, EditionsMinuit, Paris, 1984.
4. Boudon(R), le sens des valeurs , PUF, Paris, France1999.

5. BOLLINGER. D, HOFSTEDE. G, Les différences culturelles dans le management. comment chaque pays gère-t-il ses hommes?, les éditions d'Organisations, Paris, 1987.
6. Crozier Michel. et Freidberg Erhard; l'acteur et le système, Paris Ed du Seuil, 1977 .
7. Erving Gofman , La mise en scène de la vie quotidienne ,la présentation de soi ,Paris, l'Editions de Menuit ,1992.
8. Foucault .M ,Surveiller et punir ,Paris ,Gallimard ,1975.
9. Guy Rocher, Introduction à la sociologie générale:l'action sociale, Tome1,Bibliothèque Québécoise, 2012.
10. Giddens (A), la transformation de l'intimité, sexualité, amour et érotisme dans les sociétés modernes, Hachette, Paris, France, 2004.
11. Mead ,M," Le fosse des gènerations .Les nouvelles relations entre les gènerations dans les années 1970-1971.
12. Mercure.D, Harricane .B, Seghir.S, A.Steenhaut, Culture et gestion en Algérie, Editions Anep, Alger 2006.
13. Morin Pierre et Eric de lavallée, Le manager à l'écoute du sociologue, Editions Organisation , Paris ,2000 .
14. NOBESS. J : sociology, Mc Millan, 1980.
15. Peters T.J. et Waterman R.H, le prix de l'excellence, ed, inter éditions ,Paris, 1983.
16. RARBO. Kamel, l'Algérie et sa jeunesse, marginalisation sociale et désarroi culturel, Editions L'harmattan 5-7, rue de l'école polytechnique, PARIS.

17. Société Française de psychologie, psychologie du travail : que va devenir le travail, entreprise moderne d'Éditions, Paris 1978.

Articles Et Texte Des Conférences:

18. Bourdieu, P ; A Propos de la famille comme catégorie réalisée in Acte de la recherche en science sociales ; N°100 décembre 1993 .
19. Bouedieu Pierre, Sociologie de l'Algérie, Coll, Que sais-je ? n°802, Paris, PUF, 1974.
20. Bro. Uttal, «The corporate culture, in Fortune, Octobre n°17, 1983.
21. Etienne Normand, les enchaînements du temps de l'entreprise in revue Française de gestion n°47-48 Sep/Oct 1984.
22. Fargues (PH) « la génération du changement » in Maghreb Machrek monde arabe, N°171-172 janvier-juin 2001.
23. Gaston Jauffry, Savoir-faire, compétences, identité, in R.F.G, n°47-48, 1984.
24. KINZI .Azzedine, de l'assemblée villageoise à l'association : les jeunes villageois en quête d'affirmation, revue Insaniyat n°55-56, janvier-juin, 2012.
25. Lakjaa (A) "la jeunesse Algérienne entre valeurs communautaires et aspirations sociétares" Colloque Internationale Pluridisciplinaire: Ville et marginalité chez les jeunes, Skikda les 21-22 mai 2007 (Organisé par l'Université Mentouri de Constantine, l'Université du 20 Aout 1955 de Skikda et l'Université Paris X Nanterre Petit Larousse Illustré 1991.

26. Marc Boshe, «Corporate culture», La culture sans histoire, Revue Française de Gestion .Octobre / Novembre ,1984 .
27. Mahfoudh (D) et Melliti (I), De la difficulté de grandir : pour sociologie de l'adolescence en Tunisie, Tunis, CPU,SD
28. Maurice Thevenet, La culture en neuf questions in, R.F.G. n°47-49 s/o 1984.
29. MOUTERFI Mohand Ouali, quelques caractéristiques de la jeunesse Algérienne, les cahiers du CREAD, jeunesse et société, N° 26-2^{eme} trimestre, 1991.
30. MusetteMohamed Saib, l'espace social comme instrument d'analyse de la condition juvénile on Algérie, les cahiers du CREAD, jeunesse et société, N° 26-2^{eme} trimestre, 1991.
31. Musette Mohamed Saib " la jeunesse, un objet d'étude sociologique" Regards critique sur les jeunes et la santé en Algérie, S/D Med Saib Musette, CRED, algérie2004.
32. Sirota. D. et Gree Wood J.M, Understand your workforce in business review, n°24, 1981.
33. Naftal News. Numéro spécial-avril2009.
34. ZAAFOURI Amor ,Stratégie juvéniles en milieurural ,Insaniyat n°55-56 , janvier – juin 2012.
35. Zghal (A) « note pour un débat sur la jeunesse arabe » in cahiers du CERES, série sociologiqueN°10.

Rapport :

36. PNUD, Rapport mondial sur le développement humain 1990, New York, Programme des Nations Unis pour le Développement.
37. Rouha Smail "Rapport 2003 du PNUD sur le développement humain : l'Algérie régresse à la 107 place":
[www.algeriawatch.de/F1/Mnv/marvap/pnud-rapportHTM] 2003.

Dictionnaires :

38. Petit Larousse Illustré, 1991.
39. Petit Robert.

En Anglais :

40. Cummings, T.G. and Blumberg, M. Advanced manufacturing technology and work design. In T.D. Wall, C. W. Clegg, & N.J. Kemp (eds.). The human side of advanced manufacturing technology. New York: John Wiley 1987.
41. Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., Schaufeli, W. The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology. 86, 2001.
42. Deci, E. L., & Ryan, R. M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: plenum. 1985.
43. Duchon, D.; Graen, S. & Taber, T. Vertical dyad linkage: A longitudinal analyses of antecedents, measures, and consequences. Journal of Applied Psychology. 71, 1986.
44. Fairhurst, G. The leader-member exchange patterns of women leaders in industry: A discourse analysis. Communications Monographs. 60, 1993.

45. Graen, G. & Uhl- Bien, M. Development of Leader –member exchange theory of leadership over 25 years. Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*. 6.1995.
46. Hayes, J. Interpersonal Skills at work. 2nd ed. Rutledge. East Sussex, UK,2002.
47. Harker, H. ,Mahar, C. and Wilkes, C, An Introduction to the Work of Pierre Bourdieu, London: Macmillan,1990.
48. Kram, K. & Isabella, L. Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*. 28. 1985.
49. Lee, K.; Carswell, J. & Allen, N. A meta analytic review of occupational commitment: Relations with person and work related variables. *Journal of Applied Psychology*. 85.2000.
50. Nystrom, P. Organizational commitment. *Group and Organization Studies*. 5. 1990.
51. Rawlins, W. Being their and growing apart: Sustaining friendships through adulthood. In D. J. Canary & L. Stafford (Eds.). *Communicating and social support* ,New York: Academic Press, 1994.
52. Sias, P. ; krone, K. & Jablin, F. An ecological systems perspectives of workplace relationships. In M. L. Knapp & Daly (Eds.). *Handbook of interpersonal communication*. (3rd ed.). Newbury Park, CA: Sage. 2002.
53. Sias, P. & Cahill, D. From coworkers to friends. The development of peer relationships in the workplace. *Western Journal of Communication*. 62.1998.

54. Schein E.H, «Coming to a new awareness of organizational culture» in slow management, Review, Hiver1984.
55. Warr, P.. The study of well-being, behavior and attitudes. In Warr2002, P (2002). *Psychology at work*.5th ed. Penguin Books. England, Demorouti, E, Bakker, A, Nachreiner, F, Schaufeli, W.(2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86.
56. Wheatley, M. Leadership and the new science. Discovering order in a chaotic world. San Francisco. Berrett-Koehler Publishing.2001.

Internet:

57. www.unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/arado/unpan024877.pdf.

الملاحق

بيانات عامة و شخصية:

- 1-1- الجنس:
- () ذكر () أنثى
- 1-2- السن:
- 1-3- مكان الميلاد:
- 1-4- ما هو المستوى التعليمي الذي تمتلكه؟
- () أمي () ابتدائي () متوسط () ثانوي () جامعي
() أخرى
- حدد:
- 1-5- مكان ميلاد الأب:
- 1-6- مكان ميلاد الأم:
- 1-7- ما هو المستوى التعليمي للأب؟
- () أمي () ابتدائي () متوسط () ثانوي () جامعي
أخرى، حدد:
- 1-8- ما هو المستوى التعليمي للأم؟
- () أمي () ابتدائي () متوسط () ثانوي () جامعي
أخرى، حدد:
- 1-9- كم عدد الاخوة لديك؟
- الذكور:
- الاناث:
- 1-10- ما هي حالتك المدنية؟
- () أعزب () متزوج () مطلق

2- الشباب الأجير والوسط العائلي

1-2- ماذا تمثل لك الأسرة؟

() مكان للراحة () الاستقرار () المسؤولية () الضبط والانصياع
() آخر حدد

2-2- كيف هي وضعيتك في العائلة؟

() أعزب ويعيش وسط عائلته () أعزب ولا يعيش وسط عائلته
() متزوج ويعيش مع عائلته () متزوج ولا يعيش مع عائلته
() آخر حدد

2-3- ما هي نوع الاحتياجات التي ترى أنه من واجب العائلة تحقيقها لأفرادها؟

.....
.....
.....

2-4- في حالة ما اذا واجهت مشكلا ، إلى من تلجأ؟

() الأب () الأم () الأخوة () الأخوات () الأقارب () الأصدقاء
() آخر حدد

3- الوضع المهني للأجير الشاب

1-3- كيف كانت وضعيتك قبل التحاقك بهذه المؤسسة؟

() بطل () متعاقد () دائم

() آخر حدد:.....

2-3- كيف تحصلت على هذه الوظيفة؟

() تعيين مباشر () مسابقة توظيف () العلاقات الشخصية

() آخر حدده

3-3- الفئة الوظيفية:

() مؤطر (Encadrement) () اطار (Cadre)

() عون تحكم (Maitrise) () عامل تنفيذ (Exécution)

3-4- ما نوع المؤسسة التي تفضل العمل بها:

() عمومية () خاصة

3-5- ما طبيعة المؤسسة التي تريد أن تزاوّل بها عملك؟

() كبيرة () متوسطة () صغيرة () مصغرة

3-6- ما نوع العقد الذي تشغل به؟

() عقد بمدة غير محددة CDI

() عقد بمدة محددة CDD

3-7- ما ذا عن وضعك المهني؟

() مرتاح جدا () مرتاح نوعا ما () غير مرتاح

() آخر حدد

4- الشباب الاجير و الارث الثقافي

1-4- في رايكم ما مدى تمسك العامل بقيمه الثقافية المحلية ؟

() قوي () متوسط () ضعيف

2-4- ماهي مصادر القيم التي يتشبع بها العامل في مؤسستكم ؟

() العادات و التقاليد () العقلانية () كلاهما

() اخر حدد:.....

3-4- في نظركم كيف تكون حالة الاجير اثناء تفاعل قيمه الثقافية الاصلية مع الثقافة

التنظيمية؟

() حالة اغتراب

() حالة تكيف ثقافي (اندماج ثقافة العامل الاصلية مع ثقافة المؤسسة)

() حالة تصادم الثقافي

5- العمل وتحقيق الحاجات لدى الشباب الأجير

5-1- أجب بوضع علامة (x) أمام كل عبارة في الجدول التالي:

الاختيارات	موافق تماما	موافق	غير موافق	غير موافق تماما	دون رأي
العبارات					
العمل هو عبادة					
العمل هو مصدر الحياة					
العمل هو واجب اتجاه المجتمع					
العمل هو الاستقلالية وتحقيق الذات					
العمل هو أن تكون في الريادة					
العمل يمنح احترام الآخرين					

5-2- ما هي أهم الأشياء التي يمكن أن تحققها عن طريق العمل؟

() الدخل والراحة المالية () استقرار في المنصب

() المركز الاجتماعي () الاستقلالية

() التعلم واكتساب المهارة () آخر حدد

5-3- ما هي أهم الأشياء التي حققتها فعلا من جراء عملك؟

.....

.....

.....

4-5- ما هي أهم الأشياء التي أردت تحقيقها من جراء عملك ولم تستطع ذلك؟

.....
.....
.....

5-5- هل تشعرون بالرضا أثناء اداء مهامكم؟

() نعم () لا

في حالة الاجابة بلا ، برر ذلك؟

.....
.....
.....

6- واقع العلاقات الاجتماعية للشباب الأجير داخل المؤسسة

6-1- كيف هي علاقاتك مع زملائك في المهنة؟

() جيدة () مستقرة () متوترة

() آخر حدد

6-2- كيف تقيم علاقتك بالمشرفين عليك؟

() جيدة () مستقرة () متوترة

() آخر حدد

6-3- في حالة ما حصلت على منصب مسؤولية، كيف ستعامل مع العمال الذين تشرف

عليهم أو تترأسهم؟

() الصرامة () المرونة () كلاهما

() آخر حدد

6-4- في مؤسستكم هل تلاحظ تواجد لصراع بين الأجيال؟

() نعم () لا

() آخر حدد:.....

5-6- كيف تصف علاقتك بين زملائك الذين يفوقونك في السن والخبرة المهنية بالمؤسسة؟

.....

6-6- أجب بوضع علامة (x) أمام كل عبارة في الجدول التالي:

الاختيارات		العبارات		
موافق تماما	موافق	دون رأي	غير موافق	غير موافق تماما

7- استراتيجيات الشاب الأجير في الوسط المهني

1-7- ماهي دوافعك لاداء عملك؟

() الحصول على الراتب و المكافات

() الرغبة القوية في الإنجاز و الأبداع و المشاركة في النجاح

() الحصول على الولاء

() الخوف من اللوم و تسليط العقوبات

2-7- هل تجبذ خصوصية مؤسستك التي تعمل فيها؟

() نعم () لا

3-7- اذا كان الجواب بنعم، فماهي دوافع رغبتك؟

() لأجل تحسين دخلك () لأجل تحسين ظروف العمل

() لأجل رفع الأداء () اسباب اخرى.....

4-7- اذا كانت الأجابة بلا، فما هي الاسباب؟

() الخوف من التسريح () الخوف من ضغط العمل و تزايد الحجم

الساعي

() الخوف من افلاس المؤسسة () اخر حدد:

.....

5-7- هل يؤدي تحقيق الأهداف واشباع الحاجات المهنية لديك الى؟

() تحسين الأداء () الاستقرار المهني () عدم الطموح الى اشياء

اخرى

() اخر حدد:.....

6-7- رتب حسب الاهمية العوامل التي تزيد من رضاك في العمل؟

() العدالة

() الثقة

() التقدير

() الاجر

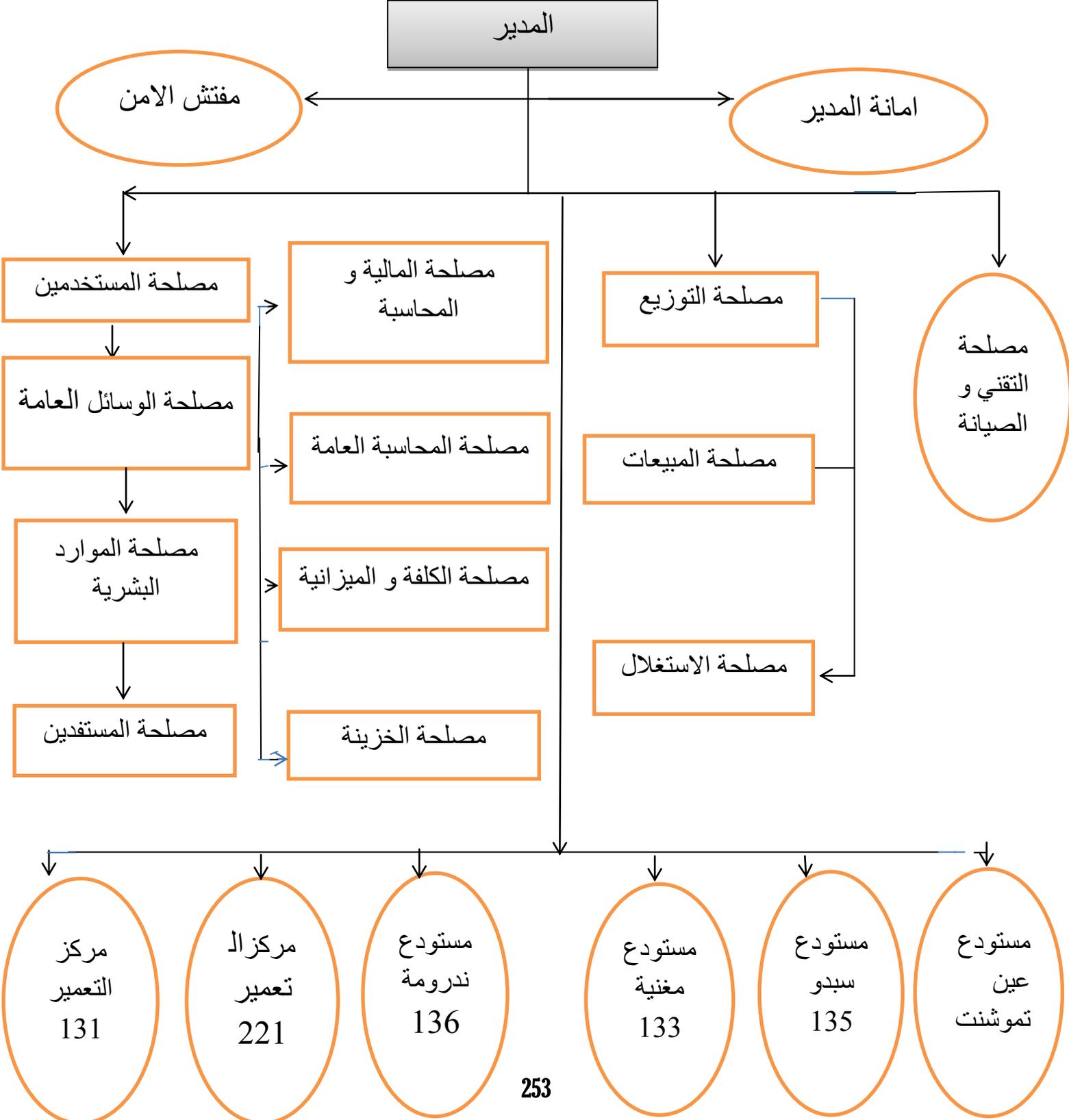
() الاشراف

() الحرية

() الترقية

الهيكل التنظيمي للمؤسسة المديرية الجهوية لقطاع

المصدر: مقاطعة الغاز البترول المميع GPL تلمسان



الفهرس

2	مقدمة عامة
22	الفصل الأول: مفهوم الثقافة
23	تمهيد:
24	1- الثقافة:
32	1-1 النموذج الثقافي: Le Modèle culturel
34	1-2 النسق الفرعي للثقافة:
38	2- ثقافة المؤسسة:
42	1-2 ثقافة المؤسسة أو ثقافات المؤسسة:
46	2-2 مكونات ثقافة المؤسسة:
50	2-3 أهمية وأفاق ثقافة المؤسسة:
52	3- قيم وسمات الثقافة في سلوك المجتمع:
55	خلاصة:
56	الفصل الثاني: ثقافة الشباب الاجير
57	تمهيد:
58	1- الإطار المفاهيمي للشباب:
58	1-1 الطرح البيولوجي والكرونولوجي:
58	1-2 الطرح السوسيولوجي والأنثروبولوجي:
61	1-3 الطرح الجيلي وصراع الشرائح العمرية:

- 61 2- الثقافة الشبابية:
- 62 2- 1 ثقافة الشباب:
- 63 2- 2 شباب الحاضر ومنظومة القيم:
- 65 2- 3 عوامل ثقافة الشباب:
- 66 3- دراسات حول موضوع الشباب في الجزائر:
- 69 4- الإطار النظري للأجر:
- 70 4- 1 لمحة تاريخية حول الأجر:
- 71 4- 2 تحديد مفهوم الأجر:
- 73 4- 3 أهمية الأجر والدور الذي يلعبه:
- 77 4- 4 الأجر:
- 78 خلاصة :
- 79 الفصل الثالث: التنمية البشرية و استراتيجيات تحقيق الحاجات الانسانية
- 80 تمهيد :
- 81 1- مفهوم التنمية البشرية وعلاقتها بسوق العمل:
- 81 1- 1 مفهوم التنمية ومؤشرات قياسها:
- 85 1- 2 علاقة التنمية البشرية بسوق العمل:
- 88 1- 3 التنمية البشرية في الجزائر:
- 97 2- مفهوم ونظريات الحاجات الإنسانية:
- 98 2- 1 الحاجات الإنسانية ومفاهيم أخرى:

- 100 2-2 نظريات الحاجات الإنسانية:
- 105 3- دراسة الجماعة الكندية للمؤسسات الجزائرية :
- 110 3-1 الحاجات الإنسانية لدى الشباب الأجير الجزائري:
- 113 4- استراتيجية الشباب الأجير في تحقيق حاجاته:
- 112 4-1 مفهوم الاستراتيجية:
- 112 4-2 المحدد الاستراتيجي للفعل الاجتماعي في المؤسسة:

Erreur ! Signet non défini. خلاصة:

- 118 الفصل الرابع: تمثلات العمل
- 119 تمهيد:
- 120 1- مفهوم العمل ومكانته عبر العصور:
- 120 1-1 مفهوم العمل ومكانته في الحضارات القديمة:
- 124 1-2 مفهوم ومكانة العمل في العصور الوسطى:
- 123 1-3 مفهوم ومكانة العمل في الشريعة الإسلامية:
- 129 2- صورة العمل في ثقافة المجتمع الجزائري:
- 133 3- التعابير الشعبية في المجتمع الجزائري:
- 136 خلاصة:
- 134 الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة
- 138 تمهيد:
- 136 1- الدراسة الاستكشافية:

136	2- الإطار الخاص بالدراسة:
136	2- 1 المجال الجغرافي:
142	2- 2 المجال البشري:
142	2- 3 المجال الزمني:
140	3- نموذج الدراسة:
141	4- المنهج:
141	5- الأدوات البحثية:
145	6- العينة وكيفية اختيارها:
147	7- خصائص وسمات العينة:
148	الفصل السادس:ثقافة الشباب الاجير و حاجة البقاء و الاستمرار.....
149	تمهيد:
150	1- الشباب الاجير والوسط العائلي:
155	2- الوضع المهني للاجير الشاب:
164	3- الشباب الاجير والارث الثقافي:
175	خلاصة:
176	الفصل السابع:الحاجات الاجتماعية و تحقيق المصالح الانية
172	تمهيد:
173	1- العمل و تحقيق الحاجات لدى الشباب:
181	2- علاقات الشباب الاجير في الوسط المهني:

196 خلاصة:
198 الفصل الثامن: الانانية و انتهاز الفرص في تحقيق الحاجات
199 تمهيد:
205 1- استراتيجيات الشاب الاجير في الوسط المهني:
210 2- العمل والوضعية العائلية:
211 خلاصة:
212 الفصل التاسع: مناقشة نتائج الدراسة
213 تمهيد
214 1- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء فروضها:
225 2- استنتاجات:
228 خاتمة عامة
228 المراجع
251 الملاحق
262 الفهرس

الملخص:

يعد الشباب من الفئات الحساسة في المجتمع الجزائري و التي تحتاج الى عناية خاصة و اهتمام كبير و من بين مظاهر تفاعل هؤلاء الشباب العمل الذي يعد عالما يبحثون فيه عن تواجدهم ومكانا استراتيجيا لانتهاز الفرص و يعتبرونه ملجأ لتحقيق حاجاتهم، فالإسهام في تلبية حاجاتهم يزيد من فرص الاستفادة من طاقاتهم المنتجة ، لذا فإن التحولات في طرق عيشهم واساليب تفكيرهم و انماط سلوكهم يمكن وصفها بانها مرحلة انتقالية تنطوي على تداخل ما هو تقليدي و حديث على صعيد العلاقات الاجتماعية و الثقافية و كذا القيم السائدة.

الكلمات المفتاحية: الشباب ، الحاجات الانسانية،الثقافة التقليدية،الاستراتيجيات، الثقافة التنظيمية

Résumé :

Les jeunes se considèrent comme étant une des catégories les plus sensibles de la société algérienne nécessitant une attention particulière. Parmi les aspects d'interactions de ces jeunes le travail, qui est un lieu stratégique à travers lequel ils cherchent leurs présences et saisissent leurs opportunités et besoins. La satisfaction de ces derniers augmente les chances de tirer profit de leurs énergies productives, et pour cela les transformations dans les modes de vie, de pensée et de comportement peuvent être comme une phase de transition impliquant le chevauchement de ce qui est traditionnel et moderne au niveau des relations sociales, culturels ainsi que les valeurs dominantes.

Mots clés: jeunesse, les besoins humains, la culture traditionnelle, les stratégies, la culture organisationnelle.

Abstract:

The youth is considered one of the sensitive categories in Algerian society who need special attention and the interactions among these youth is the work, that is a world in which young people looking for their presence and a place develop strategies to seize opportunities and they see as a refuge for their needs. The contribution to the satisfaction of their needs increases the chance to take advantage of their productive energy, and therefore changes in lifestyles and ways of thinking and patterns of behaviour can be described as a transition involving duplication of what is traditional and modern at the dominant social relations and cultural values.

Key words: youth, humanitarian needs, traditional culture, strategies, organizational culture.