

جامعة غارداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص : تنظيم وعمل



اتجاهات الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن
بعض الأعمال المهنية والحرفية

**** دراسة ميدانية للشباب بولاية غارداية ****

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

رايح بن عيسى

إعداد الطالبة:

زينب طينة

السنة الجامعية : 2015 / 2014



إهداء

إلى التي حملتني وحضنتني وأفاضت عليّ من
حبها نوراً وشقت لي ضرب النجاة في الظلام، أمي
أطال الله في عمرها.

إلى الذي زرع في نفسي حب الإيثار وأرشدني
سبيل الرشاد وشق لي درب السعادة، أبي الغالي
أطال الله في عمره.

إلى زوجي العزيز حفظه الله لي.

وإلى إخوتي وأخواتي ، وخالي وخالاتي وأعمامي وعماتي.

إلى رفيقات دربي، شيماء وسارة وحنان وخنساء وخديجة.

وإلى زملائي وزميلاتي بقسم علم الاجتماع بدون استثناء.

إلى كل من يعرفه زينب من قريب أو من بعيد .

وإلى كل من وسعه قلبي ولم يسعه قلبي.



شكر وتقدير

قبل كل شيء، نشكر الله عز وجل بالحمد والشكر

على توفيقه لنا في بحثنا المتواضع.

كما نتوجه بالشكر والعرفان والتقدير إلى الأستاذ

المشرفه رابع بن عيسى

الذي ساهم في انجاز هذا البحث من خلال

توجيهاته القيمة، وانتقاداته الموضوعية،

التي قدمها لنا طوال فترة البحث.

كما أشكر اللجنة المناقشة وقبولها لمناقشة موضوع هذا البحث.

كما لا يفوتنا أن نشكر كل أساتذة علم الاجتماع

بجامعة غارداية، خاصة أولئك الذين ساهموا في تكويننا.

كما أتقدم بالشكر إلى زوجي الغالي على مساعدته لي

في كتابة هذا البحث.

كما أشكر صديقتي شيماء وسارة على مساعدتهما لي،

وإلى كل من ساهم ولو بكلمة في إعداد هذا البحث.

زينب



فهرس الدراسة

مقدمة..... أ- ب- ت

الإطار النظري والمنهجي للدراسة

الفصل الأول : الإطار المنهجي

05.....	تمهيد
06.....	1- إشكالية الدراسة.....
07.....	2- فرضيات الدراسة.....
08.....	3- أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة.....
09.....	4- أهداف الدراسة.....
10.....	5- تحديد مفاهيم الدراسة.....
15.....	6- الدراسات السابقة.....
18.....	7- المقاربة السوسولوجية.....
23.....	خاتمة الفصل

الفصل الثاني : اتجاهات الشباب

25.....	تمهيد
---------	-------

المبحث الأول: الاتجاهات

26.....	1- مفهوم الاتجاهات وتصنيفاتها.....
27.....	2- مكونات الاتجاهات.....
29.....	3- شروط تكوين الاتجاهات.....
31.....	4- العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات.....

- 5- مراحل تكوين الاتجاهات.....33
- 6- خصائص تكوين الاتجاهات.....33
- 7- وظائف تكوين الاتجاهات.....34
- 8- النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات.....35

المبحث الثاني: حول سوسيولوجيا الشباب

- 1- مفهوم الشباب والاتجاهات المفسرة له.....39
- 2- أهمية الشباب.....40
- 3- مكانة الشباب في المجتمع.....42
- 4- ثقافة الشباب.....43
- 5- الشباب والنظام التعليمي.....45
- 6- الشباب الجزائري والعمل.....48
- خاتمة الفصل.....50

الفصل الثالث: سوسيولوجيا العمل

- تمهيد.....52

المبحث الأول: ماهية العمل

- 1- مفهوم العمل.....53
- 2- السياق السوسيوثقافي لمفهوم تطور العمل.....55
- 3- تاريخ تطور العمل عبر الحضارات والعصور.....58
- 4- تصنيفات العمل.....62
- 5- خصائص العمل.....63

المبحث الثاني : العمل الإداري

- 1- مفهوم العمل الإداري.....64
- 2- منهج العمل الإداري وأسلوبه.....64
- 3- مكونات العمل الإداري.....65
- 4- المهارات الأساسية لممارسة العمل الإداري.....67
- 5- المقارنة بين الفكر الإداري التقليدي والمعاصر.....69
- خاتمة الفصل 71

الفصل الرابع: العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن :

- تمهيد 73

المبحث الأول: العزوف المهني

- 1- مفهوم العزوف المهني.....74
- 2- مراحل العزوف المهني.....74
- 3- عوامل تشكل العزوف المهني.....75
- 4- أسباب العزوف عن الحرف اليدوية.....76
- 5- الآثار الإيجابية المترتبة عن ممارسة المهن اليدوية.....76
- 6- الآثار السلبية المترتبة عن ممارسة المهن اليدوية.....77
- 7- الحلول المناسبة لتفادي عزوف الشباب عن العمل الحرفي 77

المبحث الثاني: العمل الحرفي

- 1- مفهوم الحرفة.....79

- 2- مفهوم العمل الحرفي.....80
- 3- خصائص العمل الحرفي.....80
- 4- أهداف العمل الحرفي.....82
- 5- العمل الحرفي في المجتمع الجزائري وفي المجتمع الغارداوي.....82

المبحث الثالث: مهنة البناء ومهنة الفلاحة ومهنة الحدادة.

i . مهنة البناء:

- 1- مفهوم مهنة البناء.....87
- 2- تاريخ تطور مهنة البناء88
- 3- مفهوم البناء.....90
- 4- الأعمال والوظائف التي يقوم بها البناء.....90

ii . مهنة الفلاحة:

- 1- مفهوم الفلاحة.....90
- 2- التطور التاريخي للفلاحة.....91
- 3- أقسام الإنتاج الزراعي.....91

iii . مهنة الحدادة:

- 1- مفهوم الحدّاد.....92
- 2- عملية الحدادة.....92
- 3- التطور التاريخي للحدادة.....93
- خاتمة الفصل98

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الخامس: منهجية الدراسة:

100.....	تمهيد
101.....	1- المنهج المتبع.....
102.....	2- التقنية المستعملة.....
103.....	3- عينة البحث.....
103.....	4- خصائص العينة.....
109.....	خاتمة الفصل

الفصل السادس: التنشئة الاجتماعية:

111.....	تمهيد
112.....	1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.....
123.....	2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.....

الفصل السابع : المكانة الاجتماعية:

125.....	تمهيد
126.....	1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية.....
131.....	2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية.....

الفصل الثامن : نوعية التكوين:

133.....	تمهيد
134.....	1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة.....

144.....2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثالثة.

145.....3- الاستنتاج العام.

147..... خاتمة الدراسة

150..... قائمة المراجع.

الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
68	مزيج المهارات الإدارية اللازمة في المستويات الإدارية المختلفة	01
69	المقارنة بين الفكر الإداري التقليدي والمعاصر	02
104	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	03
104	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	04
105	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية	05
105	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	06
106	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي لأب المبحوث	07
107	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي لوالدة المبحوث	08
107	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد الإخوة	09
108	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب العمل	10
112	جدول يوضح السن وعلاقته في رأي المبحوث أن ممارسة الحرفة من نصيب البسطاء	11
114	جدول يوضح الجنس وعلاقته بتفضيل البطالة على العمل الحرفي	12
115	جدول يوضح مكان التربية وعلاقتها بالحصول على عمل ولم يرغب الالتحاق به	13
116	جدول يوضح ممارسة العمل الحرفي وعلاقته بدور الأسرة التوجيهي والإرشادي	14
117	جدول يوضح التجربة في العمل الإداري وعلاقتها بتفضيل مجالسة الأصدقاء	15
118	جدول يوضح رأي المبحوث في العمل الإداري وعلاقته بعمل أفراد الأسرة	16
119	جدول يوضح التجربة في العمل الإداري وعلاقتها بعمل الأصدقاء	17

120	جدول يوضح تلبية كل الاحتياجات من طرف الوالدين وعلاقتها بتفضيل العمل الإداري على العمل الحرفي حتى ولو كان بأجر أقل	18
121	جدول يوضح متابعة الإذاعة والتليفزيون وعلاقتها بالعمل الحرفي بسبب إهانة وعدم الاحترام من طرف الآخرين	19
122	جدول يوضح التجربة في العمل الإداري وعلاقتها بمسايرة الموضة	20
126	جدول يوضح نوع السكن وعلاقته بالحصول على عمل ولم يرغب الالتحاق به	21
127	جدول يوضح عمل المبحوث وعلاقته بعائل العائلة	22
128	جدول يوضح المستوى التعليمي وعلاقته برأي المبحوث بأنه من يمارس مهنة الحرفة ليس له مستوى علمي واجتماعي	23
129	جدول يوضح السن وعلاقته برأي المبحوث العمل الحرفي لا يعطي قدرا ومكانة اجتماعية لصاحبها	24
134	جدول يوضح نوع الشهادة وعلاقتها بعمل المبحوث	25
135	جدول يوضح المستوى التعليمي لأب المبحوث وعلاقته بطريقة التوجيه إلى التكوين	26
137	جدول يوضح المستوى التعليمي لوالدة المبحوث وعلاقته بطريقة التوجيه إلى التكوين	27
138	جدول يوضح التجربة في العمل الإداري وعلاقتها بالمطالعة	28
139	جدول يوضح التجربة في العمل الإداري وعلاقتها بنوع الشهادة	29
140	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب إرشاد الوالدين بمهنة مستقبلية معينة	30
141	جدول يوضح المستوى التعليمي لأب المبحوث وعلاقته بإرشاد الوالدين لمهنة مستقبلية معينة	31
143	جدول يوضح السن وعلاقته بإرشاد الوالدين بمهنة مستقبلية معينة	32

عرفت كل المجتمعات عبر التاريخ البشري ظاهرة العمل، ولقد لقي موضوع العمل كل الاهتمام من حيث الدراسة والتحليل، فهو من الناحية المادية سر البقاء والاستمرارية للكائنات الحية، فبدون حركة وسعي لا تكون هناك حياة، و منذ أن ظهر الإنسان على وجه الأرض وهو يسعى ويبحث ويعمل من أجل إشباع حاجاته البيولوجية (المأكل، المشرب، الملبس... الخ) وما يميز عمل الإنسان كما هو معروف هو الوعي والإدراك والعقل، فهو النشاط الذي يبده الإنسان في صراعه مع الطبيعة بغرض التغيير والحصول على حاجاته الأساسية من أجل الاستقرار النفسي والاجتماعي والسيطرة على محيطه، كما يعتبر العمل هو نشاط بدني وفكري يبده الإنسان لتحقيق أهداف معينة ، على اعتبار أن الإنسان بواسطة العمل يغير ذاته ويغير الطبيعة من أجل خلق ظروف أفضل للحياة، فهو وسيلة للكسب المادي وتلبية الحاجات الاستهلاكية وتحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي حيث يؤكد الفرد به مكانته الاجتماعية ، وهو كذلك أذات للتطور والبناء والتقدم الحضاري ولقد أصبح العمل ضرورة اجتماعية وحضارية خلال هذا العصر لما يحتله من مكانة متميزة في المجتمعات المتقدمة ويعتبر من بين المظاهر الأساسية للحياة الاجتماعية للأفراد في المجتمع ، إذ يمكن القول بأنه الحياة بعينها . كما يعتبر العمل الصورة التي من خلالها يلي الإنسان حاجاته فنجدته يمتزج بالطبيعة في صورتها الأصلية بما تحتويها من معادن و خيرات فينتج عن هذا التفاعل بين الإنسان والطبيعة ما يسمى بالثقافة أو بمعنى آخر لمسة الإنسان في الموجودات الطبيعية ومن هنا اكتسب العمل بعده السوسولوجي أو بتعبير آخر الثقافة الاجتماعية .

ومن هذا المنطلق يمكن القول أن العمل لدى الإنسان هو أكثر الأشياء أهمية فمن خلاله يحقق مكانته الاجتماعية وطريقة عيشه التي يحدد بها نمط الحياة الذي يسير وفقه مما يؤدي به للتوجه إلى أعمال معينة والعزوف عن مهن أخرى، ومن بين هذه الأعمال ، العمل الإداري وظاهرة التوجه والإقبال الكبير إليه من فئة الشباب وعزوفهم عن بعض المهن اليدوية والحرفية، حيث كان العمل اليدوي في زمنٍ مرّ سريعاً هو وسيلة الإنتاج الوحيدة قبل أن تتحول معظم المجتمعات إلى الاستهلاك كبديل للإنتاج، ونجزم أننا داخل هذا العالم الذي هو جزأ لا يتجزأ بنظرة للتاريخ القريب إذ نجد أن معظم أجداد مجتمعاتنا عملوا وعرفوا بأن العمل ليس عيباً، إنما العيب هو الكسل عن العمل ، وربما لازلنا نردد مقولاتهم لكننا بلا عمل رغم توفره، ما رسخ في ذهن شبابنا عيوب كثيرة اتجاه العمل اليدوي والحرفي وأزاح من بين أيديهم السوق الضخم للعمل بحثاً عن رفاهية الإدارة و الكسل على العمل ، وهذا ما أدى بنا إلى الفضول في دراسة هذا الموضوع ومعرفة أهم الأسباب والدوافع والعوامل الثقافية

التي جعلت من الشباب يتوجه نحو العمل الإداري من جهة ويعزف عن بعض المهن من جهة أخرى، كمهنة البناء والفلاحة والحدادة وبعض المهن الحرفية وفق المنهجية التالية:

الفصل الأول وتناولنا فيه الإطار المنهجي وتطرقنا فيه لموضوع الدراسة من حيث بناء وطرح الإشكالية وصياغة الفرضيات ثم أسباب اختيار الموضوع و أهمية الدراسة و أهدافها، إضافة إلى تحديد المفاهيم والدراسات السابقة ثم المقاربة السوسولوجية.

أما الفصل الثاني فتناولنا فيه اتجاهات الشباب وقسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الاتجاهات بذكر أهم العناصر من خلال مفهوم الاتجاهات وتصنيفاتها، مكونات الاتجاهات وشروط تكوين الاتجاهات والعوامل المؤثرة في تكوينها ومراحل وخصائص ووظائف تكوين الاتجاهات ثم النظريات المفسرة لتكوينها. أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه لدراسة حول سوسولوجيا الشباب وهذا من خلال عرض مفهوم الشباب والاتجاهات المفسرة له ، وأهمية الشباب ومكانته في المجتمع إضافة إلى الشباب والنظام التعليمي ثم الشباب الجزائري والعمل.

أما الفصل الثالث فتطرقنا فيه إلى سوسولوجيا العمل وقسمناه إلى المبحثين المبحث الأول خصص لمهنة العمل وذلك من خلال عرض لمفهوم العمل والسياق السوسيوثقافي لتطور مفهوم العمل إضافة إلى تاريخ تطور العمل عبر الحضارات والعصور وتصنيفات العمل ثم خصائص العمل. أما المبحث الثاني فخصص للعمل الإداري وتناولنا فيه مفهوم العمل الإداري ومنهج العمل الإداري وأسلوبه ،بالإضافة إلى المكونات والمهارات الأساسية لممارسة العمل الإداري، ثم وضعنا جدول يبين المقارنة بين الفكر الإداري المعاصر والتقليدي.

أما الفصل الرابع فتطرقنا فيه إلى العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن وقسمناه هو الآخر إلى ثلاثة مباحث المبحث الأول خصص للعزوف المهني وذلك من خلال عرض للمفهوم العزوف المهني ومراحله وعوامل تشكله إضافة إلى أسباب العزوف عن المهن اليدوية والآثار الإيجابية والسلبية المترتبة عن ممارسة المهن اليدوية، أما المبحث الثاني فقد خصص للعمل الحرفي والمبحث الثالث فخصص للمهنة البناء ومهنة الفلاحة ومهنة الحدادة.

أما الجانب الميداني فقد شمل أربعة فصول، الفصل الخامس تطرقنا فيه لمنهجية الدراسة والتي شملت المنهج والعينة والبيانات العامة المتعلقة بالمبحوثين، أما الفصل السادس فقد عنون بالتنشئة الاجتماعية وفيه حللت جداول الفرضية الأولى واستنتجت النتائج الخاصة بها، أما الفصل السابع فكان عنوانه المكانة الاجتماعية وفيه حللت

جداول الفرضية الثانية واستنتجت النتائج الخاصة بها، أما الفصل الثامن فكان عنوانه نوعية التكوين وفيه أيضا حللت جداول الفرضية الثالثة واستنتجت النتائج الخاصة بها ، ثم الخروج باستنتاج عام وخاتمة الدراسة.

الفصل الأول :

الإطار المنهجي

تمهيد :

يعتبر البعد المنهجي خطوة أساسية في ضبط اتجاه ومنحنى كل دراسة أو بحث علمي يقوم به الباحث، إذ يتم وضع أبعاد الموضوع وتحديد زواياه بطريقة موضوعية ودقيقة محكمة أو بما تسهل للباحث مهمة البحث والوصول إلى نتائج علمية تخدم أهمية الدراسة .

ويشمل هذا الفصل كل من بناء وطرح الإشكالية ، صياغة الفرضيات، أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها ، أسباب اختيار الموضوع الذاتية والموضوعية، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة والإشكالية والفرضيات، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم والدراسات السابقة ثم المقاربة السوسولوجية .

1- بناء وطرح الإشكالية :

يعتبر الشباب شريحة واسعة وثمينة ومهمة في المجتمع ، فهي أعلى ما تملكه الأمة من طاقاتها ، فالواجب الاهتمام بها ورعايتها وتهيئتها وإعدادها لتتحمل مسؤوليتها في إدارة شؤون الحياة في المستقبل القريب . فالشباب هم أكثر عناصر المجتمع التي لها القدرة على مواجهة متطلبات العمل وبذل الجهد ، فهو الرأسمال البشري المنتج والقوة التي تفكر، تخطط وتنجز، وبفضل عزمته ترفع التحديات وتواجه الصعوبات .

ويعد الاهتمام بقضايا هذه الفئة واتجاهاتها ومشكلاتها اهتماما بالمجتمع ككل وبمستقبله لأنهم يمثلون جيل المستقبل، والطاقات التي تسهم في تحقيق أهداف المجتمع وإنجازاته من خلال ما تحويه من ميزات وخصائص مهمة تجعلها فعلا من أهم المراحل في حياة الإنسان، وتعد عملية ممارسة العمل واختياره من الخصائص الأساسية لهذه المرحلة، فالعمل هو جهد يبذله الإنسان العامل مستخدما طاقاته البدنية ومدركاته الذهنية والعقلية التي تجعله يلي حاجاته ويوفر لنفسه كل ما يحتاجه من مأكّل ومشرب وملبس ، كما يكون لنفسه مكانة اجتماعية لائقة تمكنه من ممارسة كل الأدوار التي يطمح لها في المستقبل .

ويعتبر التوجه المهني والإقبال على العمل، أو العزوف عنه وعدم الرغبة فيه والميل لبعض المهن ظاهرة اجتماعية في مجتمعنا الحالي حيث أصبح أغلب شبابنا يتوجهون ويرغبون في بعض الأعمال كالعامل الإداري أو العمل في مجال الإدارة بمعنى أدق .

فالشباب في المجتمع الجزائري كباقي شباب المجتمعات الأخرى تأثر بثقافة المجتمع وكوّن لنفسه نظرة سلبية لبعض الأعمال المهنية جعلته يعزف عنها ويتجاهلها وينظر إليها أنها لا توافق ولا تواكب تطورات العصر ، وذلك باعتبار المهنة خاضعة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية من جهة والخلفية الثقافية التي يمتلكونها حول هذه المهن من جهة أخرى . فموضوع الإقبال والعزوف عن العمل له شقين الأول يتعلق بالرغبة الذاتية للفرد ، والثاني تحكمه قواعد اجتماعية صارمة، إضافة إلى ثقافة اجتماعية يحاول الفرد ترسيخها جراء التغيرات الاجتماعية والثقافية داخل المجتمع ، ولهذا تغيرت نظرة الشباب لبعض الأعمال حيث كان هدف الفرد من العمل هو كسب الرزق وتلبية حاجاته الفيزيولوجية من خلال المأكّل والمشرب والملبس ، ومع مرور الوقت تغيرت نظرة الشباب للعمل وأصبح يحمل رموز وقيم ومعايير تضعه ضمن ثقافة الطبقة الراقية والتي تعبر عن مكانته الاجتماعية.

الفصل الأول : الإطار المنهجي

و سنهتم في هذه الدراسة بمعرفة العوامل والدوافع الثقافية والاجتماعية التي جعلت من الأفراد يتوجهون نحو العمل في مجال الإدارة من جهة، والعزوف عن بعض المهن من جهة أخرى. وذلك انطلاقاً من الإشكالية التالية :

كيف يؤثر أسلوب أو نمط الحياة الذي يعيشه الشاب على اتجاهه نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض الأعمال المهنية ؟

وننتقل بهذا التساؤل العام إلى التساؤل الخاص عبر الأسئلة الجزئية التالية :

هل التنشئة الاجتماعية التي ينشأ بها الشاب تؤدي به للعمل في مجال الإدارة و تجعله يعزف عن بعض الأعمال المهنية والحرفية ؟

هل للمكانة الاجتماعية دور في إقبال الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض الأعمال المهنية والحرفية ؟

هل نوعية التكوين والمؤهلات العلمية تفرض على الشاب التوجه نحو العمل الإداري ، والعزوف عن بعض الأعمال المهنية والحرفية ؟

2: صياغة فرضيات الدراسة :

تعتبر الفرضية كاستباق لوجود علاقة بين ظاهرة ومفهوم قادر على تبرير هذه العلاقة⁽¹⁾ وهي تقدير مبني على الملاحظة العلمية والتجارب والمشاهدات والدراسة والمعرفة وليست تخميناً نظرياً أو خيالياً⁽²⁾ ومنه تبلورت فرضية التساؤل الرئيسي للإشكالية :

1- الفرضية العامة :

أسلوب أو نمط الحياة الذي يعيشه الشاب يؤدي به للعمل في مجال الإدارة والعزوف عن بعض الأعمال المهنية والحرفية.

⁽¹⁾ رمون كيني وكيمهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية للطباعة والنشر، بيروت، ط1، 1417هـ-1997م، ص 165.

⁽²⁾ عبد الغني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، ط1، 2007، ص 34.

2- الفرضيات الجزئية :

__ التنشئة الاجتماعية التي ينشأ بها الشاب تؤدي به للعمل في مجال الإدارة و تجعله يعزف عن بعض الأعمال المهنية والحرفية .

__ المكانة الاجتماعية للشباب لها دور في التوجه نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض الأعمال المهنية والحرفية .

__ نوعية التكوين والمؤهلات العلمية تفرض على الشاب التوجه نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض الأعمال المهنية والحرفية .

3-أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة :

• أسباب اختيار الموضوع: إن اختيار هذا الموضوع مقرون بأسباب ذاتية متعلقة بشخصية الباحث، وأخرى موضوعية يمكن الإشارة إليها في النقاط التالية:

- الأسباب الذاتية :

✓ الرغبة في البحث في مثل هذه المواضيع والصعوبة التي نجدها في محاولة ما يهم مستقبلنا الإقتصادي والإجتماعي، مع التطلع إلى الوقوف عند الأسباب الحقيقية التي يقع الشباب تحت تأثيرها في هذه التوجيهات وعلى رأسها المهنة وبما أننا في تخصص علم الاجتماع ننظم وعمل نرى أن موضوع المهنة والحرفة جدير بالدراسة في مثل هذا التخصص .

✓ ملاحظتنا للشباب وتفضيلهم للتوجه نحو العمل في الإدارة والعزوف عن بعض المهن الداعي للتساؤل .

- الأسباب الموضوعية :

✓ قلة الدراسة حول هذا الموضوع وإن وجدت بعض الدراسات المتفرقة التي اهتمت بالدراسة كل متغير على حدا .

✓ بالإضافة إلى موضوعنا هذا الذي يهتم بفتة الشباب في المجتمع، فالانشغال بقضايا الشباب يعبر عن الإهتمام بمستقبل المجتمع الإنساني، كما أن مرحلة الشباب لا تقل أهمية عن المراحل الأخرى،

فهي مرحلة اختيار فيها يختار الشاب طريقة عيشه وأسلوب حياته، والتي تحكمها عدة عوامل مرتبطة بالتغيرات الاجتماعية والإقتصادية السريعة التي تطرح اختيارات عديدة فيما يتعلق بالالتزام والسعي والطموح لما هو أفضل في المستقبل .

● أهمية الدراسة:

عندما يختار كل دارس أو باحث موضوعا ما للدراسة فلا بد أن تكون هناك دوافع قد تحفزه على اختياره من بين المواضيع الأخرى ، إما لارتباط الموضوع باختصاصه ، أو الرغبة في التخصص فيه ، أو لأهمية الموضوع ، وأهمية موضوع دراستنا تكمن في كونها تمس شريحة كبرى في المجتمع والتي تعد طاقة المستقبل ألا وهي فئة الشباب وكيفية اندماجها في المجتمع، فقد جاءت دراستنا هذه لتساهم في إثراء هذا الموضوع والاهتمام بفئة الشباب والوقوف على اختيارهم وتوجههم لعملهم.

4- أهداف الدراسة :

« إن لكل دراسة هدف أو غرض يجعلها ذات قيمة علمية ، والهدف من الدراسة يفهم عادة على أنه السبب الذي من أجله قام الباحث بإعداد هذه الدراسة والبحث العلمي هو الذي يسعى إلى تحقيق أهداف عامة غير شخصية ذات قيمة ودلالة علمية.»⁽¹⁾

ونحاول في هذا البحث : - لفت انتباه الباحثين إلى هذا النوع من المواضيع الخاص بالشباب .

- محاولة تنمية قدراتنا المنهجية والعلمية بتطبيق القواعد المنهجية وتقنيات البحث العملي المتخصص على الظواهر الاجتماعية.

- تشخيص الواقع الفعلي لظاهرة عزوف الشباب عن بعض المهن.

- محاولة التعرف على تأثيرات الواقع الاجتماعي والاقتصادي على عمل الشباب.

- الإتمام في الموضوع الذي تطرقنا إليه في شهادة ليسانس مع زيادة متغيرات أخرى، والسعي لإتمام مشروع مذكرة الماستر ذات موضوع ذو أهمية.

(1) محمد شفيق، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ب ط، 1998، ص55.

5-تحديد مفاهيم الدراسة :

1 - الاتجاهات :

لغة: ترجع كلمة الإتجاه تاريخيا إلى الأصلين الأول: اشتق من الأصل اللاتينيين Aptus: والذي يشير إلى معنى اللباقة، أما الثاني فإنه يرتبط باستخدام كلمة Posture : والتي تعني وضع الجسم عند التصوير.⁽¹⁾

اصطلاحا: يعبر هذا المصطلح عن «موقف (شبه مبلور) يتخذه فاعل ما (فردي أو جماعي) إزاء مادة (شخص أو مجموعة أو وضع ما) » . وخلافات للحاجات الغذائية أو الجنسية، يرتبط الإتجاه بما هو مكتسب وليس بما هو فطري. فهو يمثل طابعا مستديما نسبيا ، ويمارس فور تكونه فعله التنظيمي على سلوكنا ومعارفنا ودوافعنا ، هذا دون الخلط بينه وبين العادات أو بين ما هو تلقائي. وهو يعبر بالإضافة إلى ذلك عن سمة الشخصية ، التي هي أكثر عمومية و أكثر ثبوتا على ما يفترض ، كما يتجلى في نمط عاطفي في سجل الجوانب الحسنة والسيئة ، لكن مع بعض الفروقات أو التعارضات أو الشكوك التي ترتبط بمصادر المعلومات. وكما أشار « مظفر شريف » و« تيودور نيوكامب » ، يرتبط الإتجاه « ببنية كمونية وجامعة » تتلاءم على نمو الوظائف المعرفية أو مع بروز أنظمة القيم.⁽²⁾

وهو الموقف الذي يتخذه الفرد إزاء شيء معين أو موضوع معين إما بالرفض أو القبول، ومدى الاستعداد أو الميل المكتسب الذي يظهر في سلوك الفرد والجماعة عن طريق العلاقة والآراء والواجبات الاجتماعية .⁽³⁾

وهو سلوك أو تصرف يصدر عن الفرد أو الجماعة كاستجابة إلى حادث أو موضوع واتخاذ موقفا بشأنه ، والاتجاه شيء مكتسب يتعلمه الفرد من بيئته الاجتماعية ومن خبرته وتجاربه الشخصية ويستعمله كمحرك في تقييم أمور أو أوضاع معينة والحكم عليها . والاتجاه هنا موقف فكري أو عقلي يدفع صاحبه للقيام بسلوك أو تصرف معين إزاء أمر أو حادث . والاتجاهات قابلة للتغير ولكن بعضها الآخر لا يتغير بسهولة ، والاتجاهات موضوع الدراسة في علم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع ، ويركز علماء النفس على دراسة الظروف التي تشكل الإتجاه عند الفرد. بينما يهتم علماء الاجتماع بدراسة الإتجاهات كسلوك اجتماعي ويربطونه بالقيم الاجتماعية والبناء الاجتماعي والأوضاع الاجتماعية المختلفة والطبقات.⁽⁴⁾

(1) عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، ط1، 2006، ص 243.

(2) جيل فيرول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة انسام محمد الأسعد، دار ومكتبة الهلال، بيروت، ط1، 2011، ص ص 33-34.

(3) حسن شحاتة وآخرون، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ط1، 2003، ص 467.

(4) عبد المجيد البصير، موسوعة علم الاجتماع ومفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة، دار الهدى، عين ميلة (الجزائر)، 2010، ص ص 31-32.

المفهوم الإجرائي للاتجاه: هو التصور الذي يكونه الفرد حول موضوع معين، وبمرور الوقت يترسخ لدى الفرد حتى يصبح قمة اجتماعية لديه.

2 - الشباب:

لغة: هو جمع مذكر ومؤنث معا ، وتعني الفتاة والحادثة . ويطلق لفظ شبان وشبية كجمع لمذكر مفرد شاب، ويطلق لفظ شابات وشائب وشواب كجمع مؤنث على مفرد شابة ، وأصل كلمة شاب هو شب بمعنى صار فتيا ،

أي « من أدرك سن البلوغ وشب قصيدته. »⁽¹⁾

اصطلاحاً: لم يجمع الباحثين على تحديد الفئة العمرية للشباب فنجدها عند "أحمد زكي بدوي" « الأفراد الذين يتراوح أعمارهم 18 سنة والرابعة والعشرين، أي الذين أتموا عامة الدراسة العامة »² ، أما عند "إبراهيم مذكور" « يقصد بها عادة الأفراد في المرحلة المراهقة أي الأفراد بين مرحلة البلوغ والنضج ، إلى غاية سن الثلاثين حسب البعض. »⁽³⁾

و يقصد به عادة الأفراد في مرحلة المراهقة أي الأفراد بين مرحلة البلوغ الجنسي والنضج، وأحياناً يستعمله بعض العلماء مثل جازل ليشمل المرحلة العاشرة حتى السادسة عشر، بيدوا أن الفترة التي تنتهي فيها مرحلة الشباب غير محددة وقد يمدّها البعض إلى حوالي سن الثلاثين.⁽⁴⁾

هم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين الثامنة عشر والرابعة والعشرين أي الذين أتموا عادة الدراسة (الجامعية أو التكوينية)، وتتميز هذه المرحلة بأنها مرحلة انتقالية إلى الرجولة أو الأمومة، ويتخطى الأفراد فيها مرحلة التوجه والرعاية، ويكونون أكثر تحرر ولهذا تحتاج هذه المرحلة إلى عناية خاصة.⁽⁵⁾

المفهوم الإجرائي للشباب: هم عبارة عن أفراد من كلتا الجنسين (ذكور وإناث) يقع عمرهم ما بين الطفولة والكهولة، ناضجين عقلياً ونفسياً واجتماعياً .

(1) ابن منظور، لسان العرب، المجلد 1، دار الصادر، بيروت، 1960، ص 371.

(2) أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص 452.

(3) إبراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، ط 1، 1975، ص 333.

(4) نفس المرجع، ص 333.

(5) عبد العزيز عبد الله الدخيل، معجم المصطلحات الخدمية والعلوم الاجتماعية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، ط 1، 2006.

المفهوم الإجرائي للعمل الإداري : هو الجهد الذهني الذي يبذله الفرد في تنظيم معين مقابل أجر مادي، وفق أسس وقوانين يسنها التنظيم بغية تحقيق أهداف معينة، والعمل الإداري يجعل الفرد (الشاب) يكسب خبرة وتجربة مهنية وجماعات عمل والتي من خلالها يستطيع أن يؤسس مكانة اجتماعية .

3- أسلوب الحياة :

لغة: إن فكرة أسلوب الحياة قد استخدمت شكل خاص في إطار دراسات التسويق في محاولة تمييز فئات سكان تبعاً لمواقفهم وقيمهم ولأنماط استهلاكهم شهدت هذه الفكرة محاربة شديدة من جانب علماء الاجتماع هذا بالرغم مما لها من تراث طويل في العلوم الإنسانية، الفكرة قديمة جداً، هذا أولاً وتعود جذورها إلى أرسطو الذي أراد باستخدامه لمفهومين "ethos" "habitus" التعبير عن طريقة التكون وعن قيم الأفراد وطريقة حياتهم .

اصطلاحاً: ظهرت فكرة الأسلوب "الأسلوب" لأول مرة عند الفيلسوف الإنكليزي روبرت بورتون (1577-1640) (Norte Style.nous révèle) إلا أن الفكرة كانت موجودة أصلاً في روسو مات وجوه الشخصية والعادات التي نجدتها في كتابات نيوفراست (ق.4.ف.م)، والتي ألمت بعد قرون من ذلك كتابات جان دبولاً بروير (1688)، كما نجد عند هونري دي بلزك (1688) la comédie humaine، صوراً نموذجية يمكن تقريبها من أساليب الحياة (البرجوازي حديث النعمة، المصري، الأرستقراطي، الفلاح، الأستاذ والكتاب... الخ).

في بداية القرن العشرين، أدخل علماء الاجتماع الألمان أساليب الحياة في مجال العلوم الإنسانية، وذلك باستخدامهم لمفهوم "النموذج المثالي" إذ أقدم ماكس فيبر على وصف نمط الحياة ورؤية العالم الخاصة بالنبي أو بالرأسمالي الظهري (علم الاجتماع الأديان) 1966، نصوص ظهرت بين 1910-1920 كذلك رسم جورج سميل أنواع وجوه آلية "للغريب" أو "للغير" أما فرنز سومبارت فقد رسم صورة نموذجية للمحدد أو للبرجوازي.

وفي الفترة نفسها اقترح عالم النفس الفرد أدلر تصوراً للأسلوب الحياة يقوم على الشخصية الفردية، وهو يعتبر ذلك نسق قواعد سلوك بظهورها الفرد بهدف تحقيق أهدافه في الحياة .⁽¹⁾

⁽¹⁾ موري جان فرنستوا دورتية ، معجم العلوم الإنسانية، ترجمة: جورج كتورة ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع مجد، بيروت، ط1،

المفهوم الإجرائي لأسلوب الحياة : هو الطريقة والكيفية التي يعيش بها الأفراد سواء كانت جيدة أو غير جيدة، وهي التي تحدد مكانتهم اجتماعيا .

5- التنشئة الاجتماعية :

لغة: جاء هذا اللفظ انشأ ، إِنشأة ، نشأة بالمعنى اللغوي في القرآن الكريم في العديد من المواضع القرآنية حيث قال الله تعالى : « هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها »⁽¹⁾ أي ابتداء خلقكم منها وخلق منها آدم أبابكم.⁽²⁾ وقد جاء في لسان العرب لابن منظور كلمة التنشئة الاجتماعية من الفعل نشأ، نشوءاً، ونشاء بمعنى ربا وشب.⁽³⁾

والتنشئة الاجتماعية هي عملية تعلم قائمة على أساس تعديل أو تغيير في السلوك نتيجة التعرض لخبرات

وممارسات معينة خاصة لكل ما يتعلق بالسلوك الاجتماعي لدى الإنسان.

وهي عملية غرس المهارات والاتجاهات الضرورية لدى النشئ ليلعب الأدوار الاجتماعية المطلوبة منه في جماعة أو مجتمع ما.⁽⁴⁾

والتنشئة الاجتماعية هي مجموعة من العمليات التي تساعد على تنمية الشخصية الإنسانية للفرد حيث يتعلم كيف يؤدي الأدوار الاجتماعية.⁽⁵⁾

«... التنشئة الاجتماعية هي العامل الجوهرية الذي يوحد بين اتجاهات ، ومشاعر أعضاء المجتمع نحو تحقيق الأهداف التي يسعى إليها المجتمع...»⁽⁶⁾ يعرفها (GON SON) بقوله : « هي عملية تعلم يتعلم الفرد فيها أداء أدوار معينة.»⁽⁷⁾

(1) سورة هود، الآية 60.

(2) ابن كثير، تفسير القرآن الكريم، دار الفكر، القاهرة، (مصر)، ب س، الجزء الثالث، ص 450.

(3) ابن منظور أبو الفضل جمال الدين، لسان العرب، دار الطباعة والنشر، بيروت، الجزء 3، 1997، ص 98.

(4) زكي محمد اسماعيل، انترولوجية التربية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، ط 1، 1980، ص 121.

(5) زكي محمد هاشم، الجوانب السلوكية في الإدارة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980، ص 214.

(6) علي عبد الرزاق جلي وأخرون، علم الاجتماع، دار المعرفة الجمعية، الأزاريطة، مصر، 1999، ص 299.

(7) فاطمة المنتصر الكتباني، الاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية، دار الشروق، الأردن، 200، ص 44.

ويرى "بودون" R. BOUDON: « إن التنشئة الاجتماعية تعني تحويل الفرد من كائن لا اجتماعي إلى كائن اجتماعي، بتلقيه أنماط التفكير والإحساس والفعل. »⁽¹⁾

المفهوم الإجرائي للتنشئة الاجتماعية: هي عملية تحويل الفرد من كائن بيولوجي إلى فرد اجتماعي عن طريق التفاعل الاجتماعي ليكتسب بذلك سلوكا ومعايير وقيم واتجاهات تدخل في بناء شخصيته ليسهل له الاندماج في الحياة الاجتماعية وهي بذلك مستمرة تبدأ بالطفولة ، فالمرحلة فالرشد وتنتهي بالشيخوخة. وتشمل على كافة الأساليب التنشئية التي تلعب دورا مهما في بناء شخصية الفرد من جميع الجوانب النفسية والاجتماعية.

6- المكانة الاجتماعية:

لغة : لقد ورد في معجم المصطلحات اللغوية أن المكانة هي: « الوضع الاجتماعي للمتكلم، ولاسيما من حيث أثره في تحديد الكلام. »⁽²⁾ أي الصيغ والعبارات التي يستخدمها في سياق معين ، أما المنجد في اللغة والإعلام فيعرف المكانة بأنها: «المنزلة ورفعة الشأن، التؤدة ، ويقال: "امشي على مكانتك أي برزائة ووقار ، المكين ذو المكانة ، يقال هو مكين عند الأمير " ، كما يقال هو أمكن من غيره ، أي أكثره مكانة وقدرة . »⁽³⁾

اصطلاحا: هي مصطلح يشير إلى الوضع أو المرتبة التي يحتلها الإنسان ضمن نسق اجتماعي أو مهني، وهي (أي المكانة) كما جاءت في التعريف الفيبري أنها : «الشرف الذي يخلقه المجتمع أو الجماعة المحليه، وهناك أسباب تستعصي على الحصر لمثل هذا الشرف منها ، الخلفية العائلية، الملكية، أو الأستقرابية ، الأصل العرقي، المهنة ، الملكية والتعليم. »⁽⁴⁾

ويعرفها "كيث ديفيز" بأنها: « مسعى كل إنسان ، ويبدلون الجهود من أجل الحصول عليها، وهي مجمل التقديرات التي يحظى بها الفرد من طرف جماعته المنتمي إليها. »⁽⁵⁾

أما "أ. براون" فيعرفها قائلا: « شعور بالتقدير الاجتماعي، خاصة إذا كنا نعرف بأن هذا الشعور مرتبط بالروح المعنوية للأفراد، التي بدورها ترتبط بإشباع احتياجات الفرد. »⁽⁶⁾

¹BOUDON(R),Dictionnaire de la sociologie,France,Aubin Michel,Imprmeur,1990,p181.

⁽²⁾ رمزي منير بعلبكي، معجم المصطلحات اللغوية، الإنجليزية-عربي، دار الملايين، بيروت، ط 1، 1990، ص471.

⁽³⁾ المنجد في اللغة والإعلام، دار الشروق، بيروت، ط 3، 1988، ص771.

⁽⁴⁾ محمود عودة، أسس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993، ص217-218.

⁽⁵⁾ كيث ديفيز، السلوك الإنساني في العمل، دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي ، دار النهضة للطباعة والنشر، القاهرة، 1974، ص45.

⁽⁶⁾ أ. براون، علم النفس الاجتماعي في الصناعة، ترجمة محمد خيري وآخرون ، دار المعارف، القاهرة، ط 2، 1968، ص332.

المفهوم الإجرائي للمكانة الاجتماعية: هي الوضع الاجتماعي والمنزلة والمرتبة التي يحتلها الشاب ضمن نسق اجتماعي والتي تحدد الخلفية العائلية له، والأصل العرقي إضافة إلى المهنة والتعليم .

المفهوم الإجرائي للنوعية التكوينية والمؤهلات العلمية: هو المستوى العلمي والثقافي الذي يتمتع به الشاب كنوع الشهادة ونوع التخصص الذي يستطيع من خلاله الشاب التوظيف في العمل الإداري.

المفهوم الإجرائي للعمل المهني: هو الأعمال والوظائف والمهن التي يقوم بها الفرد وتتطلب منه جهد ذهني وعضلي مثل الأعمال الحرفية ، ومهنة البناء والفلاحة والحداثة وغيرها من الأعمال التي تتطلب جهد عضلي وجسدي.

6-الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى:

هذه الدراسة تحمل عنوان « دراسة ميدانية لاتجاه الطلاب الجامعية نحو العمل ». (1)

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل بعد التخرج ومواصلة الدراسات العليا ونوع التخصصات المرغوبة لذلك، والاتحاق بوظيفة خارج المدينة، أو بالمناطق الصحراوية أو بالمجتمعات الجديدة أو بالأماكن النائية .

كما تهدف إلى التعرف على مدى استعداد الشباب للإسهام في المشروعات الاستثمارية ومشروعات استصلاح أراضي البور والبعد عن الإعتماد على الدولة ووظائفها الحكومية .

بالإضافة إلى التعرف على موقف الطلاب من فكرة اعتماد جميع الخريجين على التوظيف في الحكومة أو القطاع العام .

وأخيرا اتجاه الشباب نحو مرتبات الوظائف الحكومية، ونحو استثمار وقت الفراغ واستغلاله في زيادة الدخل واقتراحات الشباب لفرص ورسائل زيادة الدخل .

وقد لجأت هذه الدراسة إلى مجموعة من الفروض تتمثل في :

1- يتوقع الباحث أن يحصل على فروق ذات دلالة إحصائية في جميع متغيرات الدراسة ترجع إلى عوامل :

(1) عبد الرحمان عيسوي، الكفاءة الإنتاجية، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1990، ص 155.

أ- الجنس أي الذكور والإناث .

ب- التخصص العلمي أي الكتابات العملية والنظرية وذلك اعتمادا على الظروف الثقافية وعوامل التنشئة الاجتماعية، وكذلك اعتمادا على ما يضيفه التخصص العمل أو النظري على شخصية المزيج وخبرته واتجاهاته العملية والعلمية والعقلية .

2- يتوقع الباحث أن تكون اتجاهات الشباب نحو الوظيفة الحكومية ومرتبها غير مرضية، أو اتجاهات سلبية نظرا لضعفها.

أما عينة الباحث فقد تم تطبيق "استبيان الاتجاه نحو العمل" على عينة كبيرة من طلاب جامعة الإسكندرية بلغ حجمها 720 طالبا وطالبة، منها 419 من الذكور بنسبة 52.25% من مجموع العينة، 383 طلبة بنسبة 47.85% من مجموع العينة وتم اختيار العينة عشوائيا من الكليات وبلغ عدد طلابها 570 طالبا وطالبة بنسبة 71.75%، وأما الكليات النظرية فبلغ حجم عينتها 232 طالبا وطالبة بنسبة 28.92%.

أما النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة: أن أكثر المجالات رغبة لدى الشباب هي الالتحاق بوظيفة في القطاع الخاص، كما كشفت عن فتور الإهتمام بالالتحاق بالوظائف الحكومية .

بالإضافة إلى عزوف الشباب الجامعي عن ممارسة الأعمال اليدوية، وأن الغالبية العظمى من الإناث يفضلن العمل على الجلوس في المنزل .

ويقبل الشباب بصفة خاصة على الالتحاق بالأعمال في مناطق صحراوية وفي المجتمعات الجديدة، وأما الالتحاق بالوظيفة الحكومية فهناك عزوف كبير عنها، ومن حيث الاعتقاد بأن مرتبات الوظائف الحكومية كافية فلم توافق عليه إلا نسبة ضئيلة جدا .

الدراسة الثانية :

فهي دراسة من إعداد الطالبة هجيرة عمير، وآخرون، تحت عنوان « عزوف الشباب المحلي عن بعض المهن وإقبال العمالة الأجنبية عليها »، سنة 2012-2013، بجامعة غارداية.⁽¹⁾

⁽¹⁾ هجيرة عمير وآخرون، عزوف الشباب المحلي عن بعض المهن وإقبال العمالة الأجنبية عليها، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غارداية، 2012-2013.

أهم فرضيات الدراسة :

- تلعب العوامل الثقافية والتغير في مفهوم بنية العمل دورا هاما في العزوف المهني لدى شباب المجتمع المحلي وأيضا في إقبال العمالة الأجنبية عليها.

- العوامل الثقافية التي يكتسبها الفرد في مختلف مؤسسات الفعل تؤثر على العزوف المهني لدى شباب المجتمع المحلي أو على إقبال العمالة الأجنبية على مهنة (الإسكافية).

- للتغير في مفهوم بنية العمل لدى الشباب المحلي دور هام في العزوف عن مهنة الإسكافية.

أما أهم المفاهيم هي: المجتمع المحلي، المهنة، العوامل الثقافية.

أما النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة :

- متوسط العمل لدى العينة هو 25 نسبة، أغلبهم عزاب، يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي (أغلبهم جامعيين) معظمهم تلقى التعليمين الرسمي والقرآني، مستواهم التعليمي أحسن من مستوى الوالدين (بدون مستوى وثانوي).

- أغلبية الباحثين مستواهم الدراسي جامعي يستشيرون ذوي الخبرة من أجل قبول المهنة.

- أغلبية الباحثين مستواهم الدراسي جامعي لا يقبلون بمهنة الإسكافية.

- أغلبية الباحثين تلقوا التعليم الرسمي والقرآني معا وأبدا لا يقبلون بمهنة الإسكافية.

- أغلبية الباحثين يتلقوا المعلومات المفيدة من أشخاص معينين وأبدا لا يقبلون بمهنة الإسكافية.

- أغلبية الباحثين مستواهم جامعي ولا يقبلون بمهنة الإسكافية لإرضاء النفس.

- أغلبية الباحثين تلقوا التعليم الرسمي والقرآني معا ويرون أن نوع المهنة يكسب مكانة اجتماعية.

- أغلبية الباحثين تلقوا التعليم الرسمي والقرآني معا ويعزفون عن مهنة الإسكافية لإرضاء النفس.

- أغلبية الباحثين يقضون أوقاتهم رفقة الأهل بالبيت وأبدا لا يقبلون بممارسة مهنة الإسكافية.

- أغلبية الباحثين دخلهم غير محدود وسبب عزوفهم عن مهنة الإسكافية هو الخوف من نظرة المجتمع والعائلة معا.

- أغلبية الباحثين يفضلون العمل بالقطاع الحكومي وأغلبهم أعزب.

- أغلبية الباحثين يمارسون الأعمال الحرة ولا يدرون غذا كانوا سيقبلون مهنة لا تملك مكانة اجتماعية.
- أغلبية الباحثين يرفضون ممارسة مهنة لا تملك مكانة اجتماعية دون تردد ومستواهم ثانوي.
- أغلبية الباحثين يرون أن المجتمع بحاجة إلى مهنة الإسكافية ويتقيدون بالمكانة الاجتماعية للعائلة.
- أغلبية الباحثين يفضلون العمل في القطاع الحكومي ومستواهم متوسط.
- أغلبية الباحثين عمرهم يتراوح ما بين 26 و30 سنة وأبدا لا يقبلون بممارسة مهنة الإسكافية.

7- المقاربة السوسولوجية للدراسة :

إن كانت المقاربة السوسولوجية هي أخذ مفهوم أو عدة مفاهيم من نظرية ومقاربتها بموضوع الدراسة، وعليه المقاربة السوسولوجية هي جزء من نظرية ولأن البحث العلمي لا يكون كذلك ما لم يرتكز على متكأ نظري يستند إليه من خلال إطار فكري يعبر عن مجموعة من الظروف العملية، ويصنفها في نسق مرتبط، وهذا الإطار الفكري هو الذي يحدد نوع المقاربة لاختلافها من موضوع لآخر .

1- النظرية البنائية الوظيفية:

وبما أن موضوع دراستنا يهتم بالمهنة والتوجه إليها من جهة ، والعزوف عن بعض المهن من جهة أخرى من قبل فئة الشباب وباعتبار الشباب فاعل من أفراد المجتمع أو جزء من البناء وهذا البناء الذي عرفه "راد كليف براون" قائلا : « بأنه شبكة معقدة من العلاقات الاجتماعية الحقيقية والملموسة والموحدة للأفراد والجماعات ضمن البيئة الطبيعية والاجتماعية »⁽¹⁾ .

وعرفه سبنسر بأنه « مجموعة من النظم والوحدات المتكاملة فيما بينها وهذه الوحدات تشكل بناءات فرعية تعتمد على بعضها البعض في أدائها لوظائفها »⁽²⁾ فإن أقرب إطار نظري يلائم موضوعنا هذا هو النظرية البنائية الوظيفية.

ومن الرواد المؤسسين لهذه النظرية : (هربرت سبنسر) ، (تالكوت بارسونز) ، (روبرت ميرتون) ، (رايت ميلز)... وترتكز على مجموعة من المبادئ وهي :

⁽¹⁾Raymond Boudon et autres.Dictionnaire de sociologie.Bussierc.Group CPI.France2005.p229.

⁽²⁾ محمد عاطف غيث، مرجع سابق الذكر، ص443.

1 - يتكون المجتمع المحلي أو المؤسسة أو الجماعة من أجزاء أو وحدات مختلفة عن بعضها البعض ، وعلى الرغم من اختلافها إلا أنها مترابطة ومتساندة في وحدتها مع الأخرى.

2 - إن الأجزاء التي تحلل إليها المؤسسة أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية إنما هي أجزاء متكاملة ، فكل جزء يكمل الآخر وأن أي تغيير يطرأ على أحد الأجزاء لا بد أن ينعكس على بقية الأجزاء، وبالتالي يحدث ما يسمى بعملية التغيير الاجتماعي.

3 - إن كل جزء من أجزاء النسق له وظائف بنيوية نابعة من طبيعة الجزء، وهذه الوظائف مختلفة نتيجة اختلاف الأجزاء أو الوحدات التركيبية، ورغم هذا الاختلاف إلا أنها على درجة كبيرة من التكامل.

4 - الوظائف التي تؤديها المؤسسة أو الجماعة قد تكون وظائف ظاهرة أو كامنة أو وظائف بناءة أو وظائف هدامة.

5 - وجود نظام قيمي أو معياري تسير البنى الهيكلية للمجتمع في مجاله.⁽¹⁾

وانطلاقاً من المحورين الرئيسيين الذين تركز عليهما النظرية البنائية الوظيفية محور البناء الذي يتضمن عرض وتفسير مكونات البناء الاجتماعي الذي يتألف من نظم (اجتماعية، سياسية، اقتصادية... الخ) ، وكل نظام يتكون من أنساق والتي بدورها تتألف من أنماط تشكيل السلوك الاجتماعي، والذي يربط البناء ككل هو "النظام" ومحور الوظيفة أو الدور الذي نقوم في إطاره بدراسة الوظائف الاجتماعية للظواهر والوقائع ومالها من تبعات وأثار وما ينتج عنها من معطيات في كل نسق وعلاقته بالأنساق الأخرى.

فتالكوت بارسونز ، الذي يعتبر من أهم رواد هذه النظرية اتخذ من التنظيم مجالاً هاماً لتطبيق افتراضاته النظرية باعتباره جزءاً من البناء الاجتماعي وقد انطلق في تحليله هذا من فكرة أساسية على أن التنظيم نسق اجتماعي يتألف من أنساق فرعية، مختلفة وأن هذا التنظيم بدوره يعتبر نسق فرعي يدخل ضمن نسق اجتماعي أكبر وهو المجتمع، مركزاً بذلك بعلاقة التنظيم بالبيئة المحيطة فأوضح أن للقيم السائدة في التنظيم هي التي تعطي له الشرعية لأنها تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق متطلبات الوظيفة، يسعى النسق الكلي إلى تحقيقها.⁽²⁾

⁽¹⁾ عبد الغني عماد، مرجع سابق الذكر، ص 103-104.

⁽²⁾ رابع كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع الاتصال الترجمة جامعة منتوري، قسنطينة، 2006، ص 159.

ويرى "بارسونز" الذي يعتبر أول من استعمل النسق في الدراسات الاجتماعية استخداماً واسعاً، وأراد أن يشير إلى الظواهر الاجتماعية، وهي وحدات يرتبط أجزاءها ببعض ومن خلال هذا المفهوم يمكن فهم الظاهرة في ظروفها الخاصة.⁽¹⁾

ويرى "راد كليف براون" : أنه من الضروري لبقاء المجتمع توفر حد أدنى من الانسجام والتكامل بين أجزائه ومكوناته، وهو يشير بذلك إلى مفهوم الوظيفية باعتبارها العمليات التي تحافظ على استمرارية التكامل والتضامن وكان يعتقد أن الأوجه البنائية تساهم في هذا التكامل والانسجام والوظيفية تتضمن دراسة وتحليل الظاهرة في إطار نسق محدود وهذا المفهوم يشير إلى وجهين الأول يشمل ما تقدمه الظاهرة لاستمرارية النسق والمحافظة عليه بينما يركز الثاني في التحليل الوظيفي لتفسير وشرح الضوابط الاجتماعية في نفس الوقت.⁽²⁾

فانطلاقاً من أن المجتمع نسق يتكون من مجموعة من الأجزاء ، ولكل جزء وظيفة بنيوية خاصة به، ومن خلال المبادئ والمفاهيم المذكورة أعلاه يمكن على ضوء النظرية فهم ظاهرة عزوف الشباب عن بعض المهن كمهنة البناء أو بعض المهن الحرفية ، وإقباله على العمل في مجال الإدارة. وذلك من خلال دراسة العوامل البنيوية التي تدفع أفراد المجتمع خاصة الشباب الذي يعد كجزء لا يتجزأ من نسق المجتمع. إلى التخلي أو العزوف عن ممارسة هذه المهن، وذلك من خلال التغيرات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، والعوامل البنيوية التي تبحث فيها هذه الدراسة هي الأسباب الموضوعية والذاتية المتأتية من البناء السوسيوثقافي والاقتصادي للوسط الاجتماعي الذي يعيشه هؤلاء الشباب، أي البحث عن الخلل أو المعوق الوظيفي الذي يحد من إقبال الشباب على ممارسة هذه المهن. والتي لها وظيفتان أساسيتان داخل المجتمع الأولى وظيفة ظاهرة تتمثل في تحقيق الدخل والكسب الذي يخلق مناصب شغل ومورد رزق للعديد من الشباب، والثانية وظيفة كامنة هي الحفاظ على الموروث الثقافي والحضاري الذي كان يمارسه أبائنا وأجدادنا سابقاً، إذ يستطيع أفراد المجتمع من خلالها المحافظة على توازنه واستقراره.

ولكن في ظل التغيرات الحاصلة ضمن البنى السوسيوثقافية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الغارداوي ، جعل الشاب يتخلى عن هذه المهن ويتجه نحو مهن أخرى تتلاءم مع هذه التغيرات كالتغير في نمط الحياة وارتفاع المستوى التعليمي للشباب، وتراجع في بعض القيم والمعتقدات التي كانت سائدة من قبل، لحساب قيم

⁽¹⁾ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، البناء الاجتماعي للإنسان والجماعات، مؤسسة شباب الجامعة، ط1، 2007، ص63.

⁽²⁾ ابراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للتوزيع، عمان (الأردن)، ط1، 2007، ص44.

ومعتقدات جديدة تتوافق مع المتطلبات الجديدة للوسط الاجتماعي (روح العصر)، وظهور مفهوم جديد للتقسيم الاجتماعي للعمل والتخصص، وظهور مهن جديدة... كل هذا كان له انعكاس بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على اتجاه الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن كمهنة البناء والأعمال الحرفية.

2- نظرية الرأسمال الثقافي " بيير بورديو "

" لابد من التذكير بوجود رأسمال ثقافي وهذا الرأسمال يوفر أرباح مباشرة وأرباح تمايز ، والتي تنجم عن ندرته أي واقع توزيعه غير المتساوي " ¹

إذا كان الرأسمال الاقتصادي هو مجموع العائدات والثروات الاقتصادية للفرد وإذا كان الرأسمال الاجتماعي هو الثروات الناتجة عن إقامة شبكة مستقرة من العلاقات التفاعلية و التعارفية، فإن الرأسمال الثقافي هو رأسمال رمزي يحظى بتقدير معنوي من قبل أفراد المجتمع ويتكون من المؤهلات والقدرات التي يحصل عليها الفرد نتيجة التعليم والرغبة في المعرفة والبحث المتواصل والاجتهاد العلمي والعمل الجماعي الدؤوب والمثابر.

على هذا النحو إن الرأسمال الثقافي هو مصطلح سوسيولوجي بلوره بيير بورديو وأضافه إلى مصطلحات الرأسمال المادي والرأسمال الاجتماعي والرأسمال الاقتصادي و يعني به مجموع المصادر الثقافية التي ينهل منها الفرد وتتوزع إلى العادات والتقاليد والأعراف والرمز والدين والفنون .. كما يفيد جملة المؤهلات الفكرية التي ينتجها المحيط الأسري والنظام التربوي وتشكل أحد أدوات التحكم والتوجيه والتأثير في الفرد ويتم مراكمتها عبر الزمن وتمريها من شخص لآخر عن طريق المحاكاة والمشاركة والتقليد ويمكن كذلك نقلها من جيل إلى آخر عبر آلية إعادة الإنتاج واحترام النفوذ بناء على ذلك إن الرأسمال الثقافي يحصل عليه المرء بعد مراكمة للتجارب المتنوعة ومثابرة في العمل ويعطيه نوعاً من الامتيازات في المجتمع ويتوزع الرأسمال الثقافي إلى ثلاثة عناصر هي شكل متجسد في الهايبتوس الثقافي وتكمن وظيفته في جعل الإنسان كائناً اجتماعياً ومشاركاً في الفضاء العام ، وشكل مموثق في مستوى ثان يتكون من منافع ثقافية وخبرات رمزية مثل الكتب والآثار الفنية والأدوات الرقمية وتتمثل مهمتها في حفظ العناصر الثقافية ، وشكل مؤسسي في مقام ثالث ويتمثل في العناوين المدرسية والمتاحف والمكتبات ودور الثقافة والمسرح والسينما وتتمثل مهمته في عرضه للمنتوجات الثقافية ، هكذا يقوم بيير بورديو بتعريف الطبقة الاجتماعية وتمايزها عن غيرها وفق حجم وبنية الرأسمال الثقافي الذي يمتلكه، وبالتالي هناك طبقة اجتماعية تكون

¹ Pierre Bourdieu, Question de sociologie, Edition originale de Minut , Paris 1984, P 29.

الفصل الأول : الإطار المنهجي

قادرة على امتلاك نظرية مجردة بينما تحوز طبقات شعبية أخرى على منتوجات معينة ومعطيات تجريبية لا تدوم بل تنقضي بمجرد استهلاكها من قبل المتلقين.

خاتمة الفصل :

بعد عرض موضوع الدراسة وتحديد أغلب عناصر البناء المنهجي للبحث السوسولوجي، وتوضيح أهم الجوانب والأطر التي تحيط بسير البحث للوصول إلى نتائج عملية وبعد تحديد الإشكالية وفرضياتها ومجمل عناصر دراسة الموضوع لنصل إلى الخطوة النظرية التي ستبني لنا معرفة واضحة عن الموضوع.

الفصل الثاني :

اتجاهات الشباب

تمهيد:

إذا كانت التنمية تعني إحداث تغيير شامل في مختلف المجالات بشكل متوازن وفعال، فإن إدارة التنمية تعني استخدام الموارد والإمكانيات المتاحة، وفي مقدمتها الموارد البشرية الخلاقة والمبدعة لبلوغ الأهداف المرجوة من الخطط التنموية وذلك باعتبار العنصر البشري وخاصة عنصر الشباب الذي يعد قوة الحاضر وأمل المستقبل، وهو أيضا دعامة التنمية وغايتها في آن واحد .

ويمكن تشبيه مراحل التنمية التي يمر بها المجتمع بعمليات النمو العقلي والنفسي للإنسان منذ الطفولة إلى النضج، وما يتطلبه ذلك من رؤية صادقة وصائبة للأمور والمواقف التي يمر بها الفرد في حياته اليومية وذلك من خلال سلوكياته وأفعاله ومن بين هذا السلوك الاتجاه أو بتعبير أدق التوجه المهني حيث يعتبر هذا الأخير أكثر الأشياء أهمية في حياة الإنسان ، ويكون هذا التوجه أو الاختيار المهني عادة في مرحلة الشباب فالفرد في هذه المرحلة يكون قادراً على تحمل المسؤولية فيكتمل فيه نضجه العضوي الفيزيقي ، ونضجه العقلي والنفسي . مما يجعله يختار ويتوجه إلى مهن معينة ويعزف عن مهن أخرى وهذا ما نحاول عرضه في هذا الفصل لاتجاهات الشباب من خلال عرض مبحثين المبحث الأول خصص للاتجاهات بذكر أهم العناصر ، مفهوم الاتجاهات، مكونات الاتجاهات وشروط تكوين الاتجاهات ، العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات، ومراحل وخصائص ووظائف تكوين الاتجاهات ، ثم النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات، أما المبحث الثاني فخصص لدراسة حول سوسيولوجيا الشباب بذكر أهم العناصر مفهوم الشباب والاتجاهات المفسرة له ، أهمية الشباب ، مكانة الشباب في المجتمع ، ثقافة الشباب ن ثم الشباب والنظام التعليمي ثم الشباب الجزائري والعمل.

المبحث الأول : الاتجاهات :

1 - مفهوم الاتجاهات و تصنيفاتها:

مفهوم الاتجاهات : «تعرف الاتجاهات على أنها النزعة التي تدفع الفرد للإقبال على الشيء أو العزوف عنه أو تجنبه، وقد يكون هذا الشيء رأيا أو مذهباً أو منظمة من المنظمات... الخ وعليه فإن الاتجاه هو نزعة يحملها الفرد أو قابلية يتمتع بها للاستجابة إما إيجابياً أو سلبياً نحو الأشياء».⁽¹⁾

ويرى احمد راجح أن الاتجاه هو : « استعداد وجداني ثابت نسبياً، ويميل بالفرد إلى موضوعات معينة يقبل عليها ويجذبها ويرحب بها أو يبعد عنها فيجعله يعرض عنها أو يرفضها أو يكرهها. »⁽²⁾

ويعبر أحمد صالح عن مفهوم الاتجاه عن التنظيمات السلوكية التي توضح علاقة الإنسان بجزء معين في بيئته الخارجية أو الموضوعات الاجتماعية ، أو الأمور المعنوية العامة . كما يعبر عن ذلك لفظياً وعملياً بالقبول التام أو الرفض التام أو على أي نقطة في البعد المستمر بين نقطتين تمثلان الموافقة أو الرفض التام.⁽³⁾

ويرى حامد زهران أن الاتجاه « تكوين فرض أو متغير كامن أو متوسط (يقع فيما بين المثبر والاستجابة) الموجبة أو السالبة نحو الأشخاص أو الأشياء أو الموضوعات أو المواقف الجدلية في البيئة التي تستثير الاستجابة.»⁽⁴⁾

« ويمكن تعريف الاتجاهات تعريفاً جامعاً شاملاً في أنها تنظيم متناسق من المفاهيم والمعتقدات والعادات، والدوافع بالنسبة لشيء محدد.»⁽⁵⁾

كما يمكن أن نفهم من التعريفات المذكورة أن الاتجاهات هي نظام معقد ومتطور في آن واحد، وتكون دائماً متوجهة نحو شيء محدد أو موضوع يخص الفرد، ولا يتمكن الفرد من تكوين اتجاه معين بشأن شخص أو شيء أو موضوع، إلا إذا كانت هذه العوامل موجودة في محيط إدراك الفرد نفسه .

(1) شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص 170.

(2) أحمد عزت راجح، أصول علم النفس، دار الكتاب العربي، القاهرة، 1968، ط 1، ص 95.

(3) أحمد زكي صالح، علم النفس التربوي، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1972، ط 1، ص 317.

(4) حامد عبد السلام زهران، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، 2003، ط 1، ص 172.

(5) علي السلمي، السلوك الإنساني في الإدارة، دار غريب للطباعة، القاهرة، ط 1، ص 154.

تصنيف الاتجاهات : تصنف الاتجاهات حسب عدة أسس هي :

1 - على أساس الموضوع : هناك نوعين :

- اتجاه عام : ويكون موجهها نحو موضوعات متعددة متقاربة مثل الاتجاه نحو الأجانب من جنسيات متعددة، وهو أكثر ثباتا واستقرارا من الاتجاه الخاص .
- اتجاه خاص: وهو الاتجاه الذي يكون محدودا نحو موضوع نوعي محدد وهو أقل ثباتا من الاتجاه العام .

2- على أساس الأفراد: وله نوعين :

- اتجاه جماعي: وهو الاتجاه الذي يشترك فيه جماعة أو عدد كبير من الناس .
- اتجاه فردي : وهو الذي يوجد لدى فرد ولا يوجد لدى باقي الأفراد .

3 - على أساس الهدف :

- اتجاه موجب: ويعبر عن الحب وعن التأييد .
- اتجاه سالب: ويعبر عن الكره وعن المعارضة.

4- على أساس الوضوح :

- اتجاه علني: وهو الاتجاه الذي يعلنه الفرد ويجهر به ويعبر عنه سلوكيا دون حرج أو خوف.
- اتجاه سري: وهو الاتجاه الذي يخفيه الفرد وينكره ويتستر على السلوك المعبر عنه .

5- على أساس القوة:

- اتجاه قوي : وهو الذي يتضح في السلوك القوي الفعلي الذي يعبر عن العزم والتصميم وهو أكثر ثباتا ويصعب تغييره نسبيا .
- اتجاه ضعيف: وهو الذي يكمن وراء السلوك المترقي المتردد وهو سهل التغيير والتعديل .⁽¹⁾

2- مكونات الاتجاه : تتكون الاتجاهات من ثلاث مكونات أساسية تتصف بالترابط وتتأثر

بالسياق الاجتماعي والثقافي المرتبط بموضوع الاتجاه وهذه المكونات هي :

⁽¹⁾ جودة بي جابر، علم النفس الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن، ط1، 2004، ص 270.

2-1- المكون المعرفي :

ويتضمن كل ما لدى الفرد من عمليات إدراكية ومعتقدات وأفكار تتعلق بموضوع الاتجاه، كما يشمل ما لديه من حجج تقف وراء تقبله لموضوع الاتجاه، ويمكننا تقديم مثال عن اتجاهات الشباب نحو الهجرة، فإن المكون المعرفي يتمثل في مدى اعتقادهم بفائدة الهجرة وأثرها في حياتهم المهنية والمادية، وقد قسم أحمد محمد حسن صالح وآخرون المكون المعرفي إلى ما يلي:

- المدركات والمفاهيم : كل ما يدركه الفرد حسياً ومعنوياً .
 - المعتقدات : ويقصد بها مجموعة المفاهيم الراسخة في عقل الفرد، فالناحية المعرفية للاتجاه تتكون من معتقدات الفرد إزاء موضوع أو شيء معين، قد تكون هذه المعتقدات مرغوبة أو غير مرغوبة .
 - التوقعات : وهي ما يمكن أن يتنبأ به الفرد بالنسبة للآخرين أو يتوقع حدوثه منهم. (1)
- أي أنه ذلك الجانب المعرفي والذي يتكون من جميع العمليات العقلية والتفكير عند الأفراد حول موضوع الاتجاه ، والتي بالضرورة مستمدة من نظام قيمي ومعتقدات وخبرات ثابتة للفرد وهو الذي يحدد طريقة الاستجابة ونوعها نحو موضوع الاتجاه.

2-2- المكون العاطفي :

ويستدل عليه من خلال مشاعر الشخص ورغباته نحو الموضوع ومن إقباله عليه أو نفوره منه أو حبه أو كرهه له.

ويؤكد مجدي أحمد عبد الله على طابع الدفع والتحرك في الجانب الوجداني للاتجاه. (2)

فيشير هذا الجانب إلى مدى قوة الانفعالات التي ترتبط بوجدان الإنسان حول موضوع الاتجاه، وكل ما يتضمنه من وجدان الإنسان من مشاعر وأحاسيس سواء كانت ايجابية مثل الاحترام والتقبل أو التعاطف ، أو سلبية مثل الحقد والخوف والنبذ والاحتقار.

2-3- المكون السلوكي :

يتضح المكون السلوكي للاتجاه في الاستجابة العملية نحو موضوع الاتجاه بطريقة ما، فإذا كانت لدى الفرد

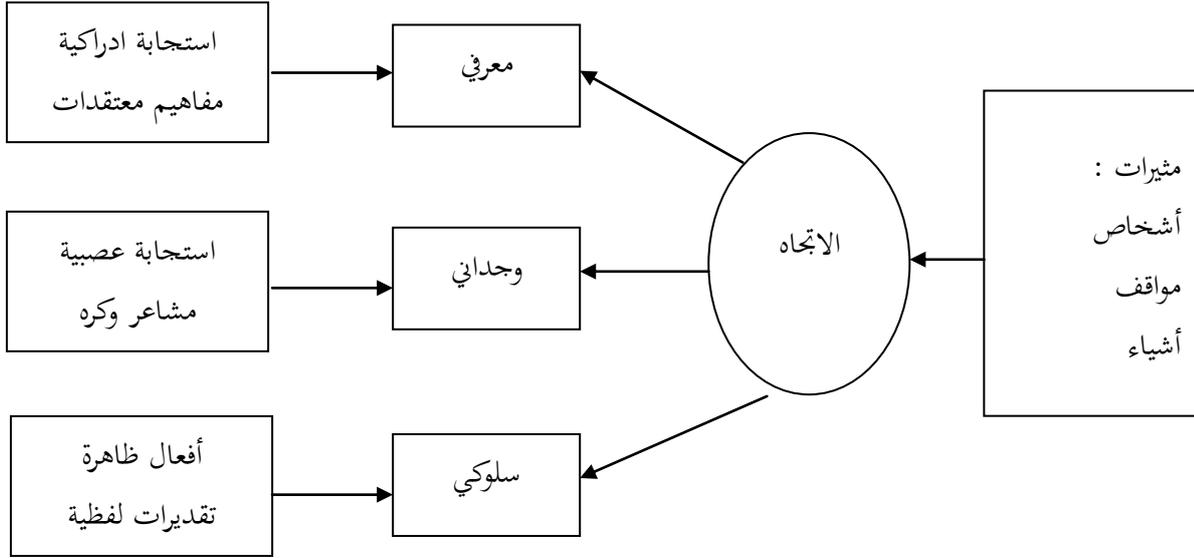
(1) أحمد محمد حسن صالح وآخرون، الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية الصحية، ج1، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، ط1، ب س، ص 26.

(2) مدي أحمد عبد الله، السلوك الاجتماعي ودينامياته محاولة تفسيره، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط1، 2003، ص 65.

الفصل الثاني : اتجاهات الشباب

معتقدات سالبة عن أعضاء جماعة من الجماعات، فإنه بالتالي إما أن يتحاشى اللقاء بهم أو بوجه إليهم العقاب بأي صورة من الصور إذا كان في إمكانه ذلك، أما إذا كانت معتقداته ايجابية فإنه يكون مستعدا للتفاعل معهم أو لتقديم المساعدة إليهم.⁽¹⁾

مكونات الاتجاه



المصدر : عدنان يوسف العتوم، علم النفس الاجتماعي، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص 198.

3 - شروط تكوين الاتجاهات :

لا بد أن تتوافر مجموعة من الشروط لكي يتم تكوين الاتجاهات ومن هذه الشروط :

3 - 1 - تكامل الخبرة : يرى عبد الرحمن عدس ومحي الدين توك أن الاتجاهات تتكون عندما تتكامل الخبرات

الفردية المتشابهة في وحدة كلية ، بحيث تصبح هذه الوحدة إطارا ومقياسا تصدر عنه أحكامنا واستجاباتنا للمواقف المشابهة بمواقف تلك الخبرات الماضية.⁽²⁾

أي أنه يجب أن يكون هناك نضج وتكامل للخبرات الفرد حتى يصبح موجهها لسلوكه.

(1) محمد السيد أبو النيل ، علم النفس الاجتماعي، ج1، دار النهضة العربية، بيروت، ط3، 1984، ص 351.

(2) عبد الرحمن عدس ومحي الدين توك، المدخل إلى علم النفس، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، ط7، 1986، ص338.

3 - 2 - تكرر الخبرة : إن الخبرات العابرة تبقى عابرة في شخصية الفرد ولا تبقى إلا تلك الخبرات المتكررة في حياته وهي التي تمثل النقص الثابت في الشخصية وهي محدد لاتجاهات الفرد ، ولتكوين الاتجاه لابد وإن تتكرر الخبرة.⁽¹⁾

3 - 3 - حدة الخبرة : كلما كانت الخبرات الانفعالية حادة وقوية كانت أكثر تأثيرا في تكوين الاتجاهات ، لذلك نجد الخوف من شيء معين يعكس اتجاهاتنا حول الأشياء المتعلقة بهذا الشيء .

ويقول عبد الرحمن عدس ومحي الدين توك « أن الخبرات الانفعالية الحادة تلعب دورا مؤثرا في تكوين الاتجاهات ، فالاتجاهات تتكون دوما من مواقف المعاناة ، وعندما يحتك الفرد بعناصر بيئته احتكاكا يتسم بالانفعالية بدرجة معينة.»⁽²⁾

ويقول عبد الرحمن عدس ومحي الدين توك « أن الخبرات الانفعالية الحادة تلعب دورا مؤثرا في تكوين الاتجاهات ، فالاتجاهات تتكون دوما من مواقف المعاناة ، وعندما يحتك الفرد بعناصر بيئته احتكاكا يتسم بالانفعالية بدرجة معينة.»⁽³⁾

3 - 4 - انتقال الخبرة : الاتجاهات هي مكتسبة ومتعلمة ولا تتشكل بالصدفة أو تولد مع الفرد ولكنها تنقل إليها ويمتصها من الآخرين .

حيث تنتقل الخبرة عن طريق التقليد أو التخيل ، وتعتبر من العوامل المهمة في تكوين الاتجاهات ، فالتقليد عامل قوي في تكوين الاتجاهات، فنجد أن الطفل يكتسب معظم اتجاهاته من أسرته التي ينشأ فيها وذلك من خلال عملية التطبيع الاجتماعي .⁽⁴⁾

ولذلك نجد أن العلوم المعاصرة تعتمد أسلوب التقليد والمحاكاة في الإعلام لنشر اتجاهات سياسية أو دعائية معينة بل يمكن أن يؤثر على الأفراد من استخدام بعض الشخصيات الهامة في الدعاية التجارية أو الأراء السياسية، لأن ذلك يؤثر على الأفراد الذين يميلون لتقليد القدوة أو الشخصية الاعتبارية .

⁽¹⁾ سيد عبد العال وطلعت حسن، المدخل إلى علم النفس، الدراسة العلمية لسلوك الإنسان، دار العربي للنشر، ط، 1982، ص157.

⁽²⁾ عبد الرحمن عدس ومحي الدين توك، مرجع سابق الذكر، ص158.

⁽³⁾ نفس المرجع، ص158.

⁽⁴⁾ سيد عبد العال وطلعت حسن، مرجع سابق الذكر، ص158.

4 - العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات :

4 - 1 - العوامل الحضارية : **civilizational factors**

يؤكد كثير من الباحثين في العلوم الاجتماعية أهمية المؤثرات الحضارية في تحديد اتجاهات الفرد ولعل هذا يفسر كثرة الدراسات التي استهدفت البحث عن الصلة بين اتجاهات الناس والأنظمة الدينية والأخلاقية والسياسية . إن المؤثرات الحضارية متنوعة وكثيرا ما يناقض بعضها بعضا ، ذلك أن المسجد والمدرسة والحى وبيئة العمل لا تدعو دائما إلى نفس الاتجاهات ، مما يحتم على الفرد التحفيز نحو واحد منها .

4 - 2 - الأسرة: **family**

لعل أقوى العوامل المباشرة التي تعمل على تكوين اتجاهات الفرد هما الوالدان وسائر أفراد الأسرة، فالطفل يتأثر في بداية حياته بالاتجاهات نحو موضوعات معينة أو أشخاص معينين أو أعمال معينة، مما يؤدي إلى اكتسابه لهذه الاتجاهات أو بعضها عن طريق التقليد والتعلم.

4-3- الفرد نفسه: **Individual**

فالتنشئة الاجتماعية تلعب دورا هاما في تكوين شخصية الفرد، وتميزه عن غيره من الأشخاص من خلال ما يكتسبه منها من ميول واتجاهات.

4-4- الخبرة الانفعالية الناتجة عن موقف معين:

تلعب الخبرة دورا هاما في تكوين الاتجاه سلبا أو إيجابا وعلى سبيل المثال فإن العمل الذي يتبع بتعزيز يؤدي إلى تكوين اتجاه إيجابي لدى الفرد، في حين يؤدي العمل الذي يتبع بعقاب إلى تكوين اتجاه سلبي لديه.

4-5- السلطات العليا:

فهي تفرض على الفرد الالتزام بأمور معينة كاحترام القوانين وتنفيذها، مما يؤدي إلى تكوين اتجاهات لديهم نحو هذه الموضوعات، نظرا لما يترتب على عدم الالتزام بها أو الخروج عليها من عقاب وتكون الاتجاهات في هذه الحالة نتيجة عاملين أساسيين هما الاحترام والخوف.

4-6- رضا وحب الآخرين:

إن الشخص الذي يمارس لعبة مثلاً ويتقيد بقواعدها على نحو يجعله يحظى بالرضا من قبل زملائه، تتكون لديه اتجاهات تتمثل في الحرص على التقيد بأداب اللعب في أي نشاط رياضي وحب التعاون وحب أعضاء الفريق.⁽¹⁾

يرى "مرعي" و "بلقيس" أن العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات هي:

1- الوالدين: Parents

يلعب الوالدين دوراً أساسياً في عملية التنشئة الاجتماعية للطفل وإكسابه الاتجاهات الفردية والاجتماعية وذلك بحكم سيطرتها على العوامل الأساسية .

أ- الثواب والعقاب (الحلويات والألعاب والابتسامات والقبول والرفض والعبوس والحرمان من الألعاب والنزهة والمكافآت)

ب- الإعلام والمعلومات التي تصل الطفل في مراحل نموه الأولى، فالطفل يسعى إلى والديه للإجابة عن كل أسئلته

خلالها الخير والشر، الجميل والقبيح، الحق والباطل، الحلال والحرام، المقبول والمرفوض... الخ

2- المدرسة : School

تلعب المدرسة دوراً هاماً في تطوير وتكوين الاتجاهات لدى المتعلمين من خلال تفاعلهم مع المعلمين، ومما لا شك فيه أن الآفاق الجديدة في المدرسة توفر للطفل معلومات جديدة من مصادر جديدة.

3- المجتمع : Society

المجتمع بعاداته وتقاليده وقيمه السائدة والعوامل المؤثرة فيه تلعب دوراً بارزاً في تكوين الاتجاهات.

4- الوراثة: Heritability

للوراثة أثر طفيف في عملية تكوين الاتجاهات ، وذلك من خلال الفروق الفردية كـ بعض السمات الجسدية والذكاء، ولكن العامل الأهم في تكوين الاتجاهات هو البيئة بمفهومها الواسع وذلك من خلال التفاعل مع

(1) عبد الحافظ سلامة، علم النفس الاجتماعي، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، ط 1، 2007، ص 64-65.

عناصرها.⁽¹⁾

5- مراحل تكوين الاتجاهات: يمر تكوين الاتجاهات بثلاث مراحل أساسية هي:

5-1- المرحلة الإدراكية أو المعرفية:

يكون الاتجاه في هذه المرحلة ظاهرة إدراكية أو معرفية تتضمن تعرف الفرد بصورة مباشرة على بعض عناصر البيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية التي تكون من طبيعة المحتوى العالم لطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه، وهكذا يتبلور الاتجاه في نشأته حول أشياء مادية كالبيت الهادئ والمقعد المريح، وحول نوع خاص من الأفراد كالإخوة والأصدقاء، وحول نوع محدد من الجماعات كالأسرة وجماعة النادي وحول بعض القيم الاجتماعية كالنخوة والشرف والتضحية.

5-2- مرحلة نمو الميل نحو شيء معين:

وتتميز هذه المرحلة بميل الفرد نحو شيء معين فمثلا أي طعام قد يرضي الجائع، ولكن الفرد يميل إلى بعض أصناف خاصة من الطعام، وقد يميل إلى تناول طعامه على شاطئ البحر وبمعنى أدق أن هذه المرحلة من نشوء الاتجاه تستند إلى خليط من المنطق الموضوعي والمشاعر والإحساسات الذاتية.

5-3- مرحلة الثبوت والاستقرار:

إن الثبوت والميل على اختلاف أنواعه ودرجاته يستقر ويثبت على شيء ما عندما يتطور إلى اتجاه نفسي فالثبوت هو المرحلة الأخيرة في تكوين الاتجاه.⁽²⁾

6- خصائص الاتجاهات:

تتلخص أهم خصائص الاتجاهات فيما يلي:

- تعتبر الاتجاهات مكتسبة وهي تعكس التنشئة الاجتماعية للفرد .
- مرتبطة بالمشاعر والانفعالات .
- تختلف وتتعدد حسب المثيرات التي ترتبط بها .⁽³⁾

⁽¹⁾عبد الحافظ سلامة، مرجع سابق الذكر، ص 65-66.

⁽²⁾ سامي محسن الختاتنة وفاطمة عبد الرحمن النوايسة، علم النفس الاجتماعي، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، ط1، 2011، ص150.

⁽³⁾ محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2005، ص 92.

- تعدد مجالات الاتجاه ومكوناتها.
- يغلب على الاتجاه الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواه .
- الاتجاهات تتفاوت في وضوحها فمنها ما هو واضح المعالم ومنها ما هو غامض ومنها ما هو معلن ومنها ما هو سري .
- للاتجاه صفة الثبات والاستقرار والاستمرار النسبي، ولكن من الممكن تعديله وتغييره تحت ظروف معينة.
- يقع للاتجاه دائما بين متقابلين أحدهما موجب والآخر سالب أو التأييد المطلق والمعارضة المطلقة وقد يكون محايدا أحيانا في بعض المواقف لغياب المكون المعرفي حول موضوع الاتجاه .
- الاتجاه قد يكون قويا ويضلل قويا لفترات طويلة ويقاوم التعديل والتغيير وقد يكون ضعيفا حيث يمكن تعديله أو تغييره بسهولة . (1)
- يتكون الاتجاه من ثلاثة أبعاد: معرفية، وجدانية، سلوكية .
- تتفاوت من حيث النوع والشدة وحسب المثيرات التي ترتبط بها . (2)

7-وظائف الاتجاهات :

يرى البعض بأن الاتجاه يساعد على سعادة ورفاهية الفرد وذلك من خلال الوظائف التالية :

7-1- الوظيفة الكيفية :

تعتبر الاتجاهات وسيلة لتكيف مع الحياة الواقعية ومتطلباتها، وتمكن هذه الوظيفة الفرد من تحقيق أهدافه سواء كان في مجال العمل أو التكيف الاجتماعي من خلال تواجده مع الجماعة تحمل نفس الاتجاهات، وهذا بدوره يزيد من الرضا ويجنبه الألم والعقاب . (3)

7-2- الوظيفة المعرفية :

تعمل الاتجاهات على توسيع وتنظيم الأفكار والمعلومات لدى الفرد من خلال البحث عن المعارف، وبالتالي

(1) عدنان يوسف العتوم، مرجع سابق الذكر، ص 199.

(2) جابر نصر الدين و لوكيا الهاشمي، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، دار المهدي للنشر والطباعة، الجزائر، 2006، ص 95.

(3) محمود سليمان العميان، مرجع سابق الذكر، ص 96

الفصل الثاني : اتجاهات الشباب

تساعد هذه المعرفة في اتخاذ القرارات والمواقف سواء كان هذا الموقف إيجابيا أم سلبيا، وتتعلق هذه الوظيفة بإدراك الفرد لبيئته الاجتماعية والطبيعية .⁽¹⁾ والذي شأنه أن يجعل العالم من حوله أكثر تكيف وألفة .

7-3- وظيفة الدفاع عن الذات :

الفرد يواجه أنواعا مختلفة من ضغوطات أثناء قيامه لنشاطاته اليومية من حيث علاقاته بالأفراد الآخرين مما يختلف لديه حالات القلق والتوفير، وتعمل الاتجاهات في تخفيض حدة القلق، وذلك بمحاولة الفرد الدفاع عن نفسه واحتفاظه باتجاه معين .⁽²⁾

7-4- وظيفة التعبير عن القيم:

من المعروف أن الأفراد يحتفظون باتجاهاتهم التي تنسجم مع قيمهم وعاداتهم، ذلك فإذا عبر الفرد عن اتجاه معين فهو في الحقيقة يعبر عن المثل والقيم التي يرضى بها ويدافع عنها، فمن الصعوبة يمكن وجود شخص يتمسك باتجاهات تتنافى أو تتعارض مع قيمه وعاداته .⁽³⁾

7-5- وظيفة إشباع الحاجات:

تعمل الاتجاهات على إشباع الكثير من حاجات الفرد النفسية والاجتماعية فالفرد يسعى إلى إشباع حاجات التقدير الاجتماعي، الحاجة إلى الانتماء الحاجة إلى المشاركة الوجدانية... وغيرها، ولذا فإنه يتقبل قيم الجماعة ومعاييرها حتى يمكن إشباع رغباته الملحة .⁽⁴⁾

8- النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات:

لقد عرفنا أن الاتجاهات تتكون نتيجة تفاعل معقد بين الفرد وبيئته، وذلك نتيجة الدور الفعال الذي يحدد به ما يكتسب وما يتبين من اتجاهات تتفق مع تنظيمه النفس العام، لذلك ظهرت عدة محاولات نظرية لإعطاء تفسيرات منسقة لتكوين الاتجاهات، نعرضها فيما يلي:

(1) جابر نصر الدين ولوكيا الهاشمي، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، مرجع سابق الذكر، ص 97.

(2) كامل محمد المغربي، مرجع سابق الذكر، ص 144.

(3) محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مرجع سابق لذكر، ص 96.

(4) كامل محمد المغربي، مرجع سابق الذكر، ص 145.

8-1- النظرية السلوكية :

تؤكد نظرية الاشتراط الكلاسيكي للعالم " ايفان بافلوف " على دور من المثير الشرطي والمثير الطبيعي

في إمكانية إحداث السلوكيات الإيجابية بدلا من السلوكيات السلبية، وذلك عن طريق تعزيز وتدعيم المواقف الإيجابية كلما ظهرت لدى الفرد، أما نظرية الاشتراط الإجرائي للعالم " سكينر " فيقوم تعلم الاتجاهات على أساسها اعتماد على مبدأ التعزيز، إذ يرى أن سلوك الفرد أو استجابته للمواقف والتي يتم تعزيزها يزيد احتمال حدوثها أكثر من الاتجاهات التي لا يتم تعزيزها . (1)

فالاتجاهات هي عادات متعلمة من البيئة وفق قوانين الارتباط وإشباع الحاجات المستمدة من نظريات الارتباط الشرطي وتعديله يتم باستخدام نظريات التعزيز .

8-2- نظريات التعلم:

تقوم هذه النظريات على اعتبار أن سلوك الإنسان متعلم من البيئة المحيطة ابتداء من الوالدين إلى باقي المؤسسات الاجتماعية، كما هو الحال بالنسبة للسلوك فإن هذه الاتجاهات متعلمة بنفس الطريقة وتنطبق عليها مبادئ وقوانين التعلم .

فالفرد يمكن أن يكتسب اتجاهات بالتأييد أو المعارضة نحو موضوع ما بفعل توقع المكافأة أو المعاقبة التي يتلقاها نتيجة اعتناقه ذلك الاتجاه (التشريط الفعال)، مما يؤدي إلى تكرار أو إيقاف صدور سلوكه الذي يعكس اتجاهه نحو ذلك الموضوع .

وتبدأ هذه العملية من الطفولة وتستمر مع النمو، إذ يتعلم الأطفال من الوالدين أو من يعتبرونهم نماذج قدوة، عن طريق تقليد اتجاهاتهم نحو ما يحيط بهم، وبالتالي تبرز أهميته التعلم من خلال النماذج الاجتماعية، إذ يكتسب الأطفال أنماط السلوك والاتجاهات من خلال محاكاة الآباء أو الأقران أو النماذج التي تبرزها وسائل الإعلام .

وهكذا فإنه « نظريات التعلم تؤكد على أن الترابط، والتدعيم، والتقليد هي الآليات أو المحددات الرئيسية في اكتساب وتعلم الاتجاهات » . (2)

نستخلص من ذلك أن نظريات التعلم تعتبر أن تكوين الاتجاه يعتمد على مصدر خارجي، هم الآخريين وعلى رأسهم الوالدين .

(1) صالح محمد أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط7، 2010، ص 202.

(2) زين العابدين درويش مرجع سابق الذكر، ص 102.

8-3- النظريات المعرفية :

يعتبر المعرفيون أن للفرد دافعا أوليا هو السعي المستمر لتحقيق الاتساق المعرفي، وعليه فإنه يقبل الاتجاهات التي تتناسب مع بنائه المعرفي الكلي، ويمكن توضيح النظريات المعرفية كما يلي:

8-3-1- نظرية التطابق المعرفي:

يعتبر العالمان أوزجود وتاننوم (Osgood, Tannenbaum 1955) من أصحاب هذه النظرية وقد بدأ اهتمامها بالاتجاهات أثناء قيامها مع (سوسي 1952) بعمل مقياس لقياس المعاني وقد ركز هذان العالمان على عامل التقييم باعتباره بعدا من أبعاد الاتجاهات لوجود حكم على الأشياء بأنها مقبولة أو غير مقبولة، والاتجاه عندهما هو بعد من عدة أبعاد في المجال الكلي المعاني عند الشخص، ويحلل الاتجاه من عناصره التالية المستمدة من نظرية الاتصال :

- المصدر: وهو مصدر الاتجاه.

- المفهوم: ويقصد به موضوع الرسالة.

- التأكيد : وهو المعنى الذي يعطيه المصدر لموضوع الرسالة، والتطابق عندهما هو حالة من حالات اطراد التقييم ووجود ترابط بين المصدر والمفهوم والتأكيد، فإذا افترضنا أن مسلما ممن يكرهون الأفكار الماركسية استمع إلى أحد زعماء المسلمين يهاجم الشيوعية فإنه لن يجد تناقضا أو عدم تطابق في ذلك فالمصدر هنا هو الشخص الذي يهاجم والمفهوم هو موضوع الحديث، والتأكيد هو العلاقة بين المصدر والمفهوم وكلما تمثل عناصر الاتجاه، فالمستمع إذا مسلما لديه تقييمات على الرسالة ومصدرها وتأكيداتها فلن تؤدي أحكامه إلى عدم التطابق وأمر عادي أن يتحدث المسلم حسب عقيدته. (1)

8-3-2- نظرية التوازن المعرفي:

يرى العالم (هيدر 1958) أن الاتجاهات نحو الناس والأشياء تتضمن جاذبية إيجابية أو جاذبية سلبية، وقد يحدث في نسق الاتجاهات توازن وتطابق أو عدم توازن وعدم تطابق، والتطابق عند هيدر عملية تتضمن التجانس بين كل العناصر الداخلة في الموقف بحيث لا يكون هناك ضغط نحو التغيير، إن اتفاق شخص مع آخر في رأي أو

(1) عطوف محمود ياسين، مدخل علم النفس الاجتماعي، دار النهار للنشر، بيروت، ط1، 1981، ص 132.

اتجاه أو مع اثنين أو مع ثالث فإن العلاقة تكون اتجاهها ايجابيا نحو (س) وهي علاقة توازن، وإن حدوث الخلاف والتنافر تعني حالة عدم توازن ويمكن تصحيحها بالمناقشة .

8-3-3- نظرية التنافر المعرفي :

«التنافر في نظر العالم فستنجر (L.Festinger1957) هو حالة من الضغط، التي تحدث عندما يكون لدى الفرد معرفتان في وقت واحد (فكرتان، رأيان، اعتقادات) دون وجود توافق بينهما من الناحية النفسية». (1) كالفرد الذي يعرف أن التدخين انتحار بطيء ومع هذا يدخن .

« وتفترض هذه النظرية أن كل فرد يسعى إلى تحقيق الاتساق بين معتقداته وسلوكه، لكن باستمرار يوجد هناك تنافر بين أنساق المعتقدات والسلوك، وعندما يكون ذلك على مستوى أمور ذات أهمية بالنسبة للشخص يحدث له حالة من الضغط والتوتر كما هو الحال بالنسبة لسائر مواقف الصراع، مما يدفع الفرد إلى محاولة التخلص منها بتغيير إحدى الفكرتين اللتين يحملهما إزاء مثير واحد أو بإحداث فكرة جديدة (عنصرًا معرفيًا ثالثًا) تظهر في شكل تبرير وهذا ما تذهب إليه نظرية التنافر المعرفي في اعتبار الإنسان مخلوق تبريري أكثر منه عقلائي رغم أنه يظهر كذلك مع نفسه ومع الآخرين». (2)

(1) David G.M yers, Luc lamarche, psychologie sociale, ed : Mc Grawhill, Québec, 1992, P 62.

(2) ارنوف ويتيخ، مقدمة في علم النفس، ترجمة: عادل عز الدين الأستبول، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1، 1994، ص 326.

المبحث الثاني: حول سوسولوجيا الشباب:

1- مفهوم الشباب والاتجاهات المفسرة له :

إن الوصول إلى تحديد معنى كلمة شباب أو إعطاء فكرة عن ماهية الشباب يختلف من ميدان إلى آخر ومن زمان إلى آخر، وقد يختلف من شخص إلى آخر أو من اختصاص علمي إلى آخر ، فالشباب عند البيولوجيين يختلف من الشباب عند السيكولوجين، كما يختلف عن السوسولوجين وحتى القانونيين.

إذ سنحاول إعطاء مفهوم لهذه الكلمة من خلال وجهات النظر المتميزة في مختلف الاتجاهات .

1-1- «الاتجاه البيولوجي»: الذي يؤكد البيولوجية باعتبارها مرحلة عمرية أو طور من أطوار نمو الإنسان،

الذي يكتمل فيه نضجه العضوي الفيزيقي ونضجه العقلي والنفسي، والتي اختلف المتهمون في تحديدها بين تصورين الأول من 15 إلى 25 سنة من العمر، والثاني من 13 إلى 30 سنة من العمر⁽¹⁾.

فأصحاب هذه الاتجاهات يحددون ماهية الشباب من خلال اكتمال نضجه الجسمي كما يحددون هذه الفترة عمرياً.

1-2- «الاتجاه السوسولوجي»: الذي ينظر إلى الشباب كحقيقة اجتماعية لا بيولوجية فحسب، فإذا ما

توافرت مجموعة من الخصائص في فئة السكان اعتبرت هذه الفئة شباب⁽²⁾.

فأصحاب هذه الاتجاه يؤكدون تأثير البيئة الاجتماعية (الأسرة، مكان التعليم والعمل والمحيط الخارجي) على نمو الفرد وتكوين شخصيته كشاب .

1-3- «الاتجاه السيكولوجي»: الذي يرى أن الشباب حالة أو مرحلة عمرية تخضع لنمو بيولوجي من جهة

ولثقافة المجتمع من جهة أخرى بدءاً من بدء بلوغ وانتهاء بدخول الرشد، حيث تكون عمليات التطبيق الاجتماعي قد اكتملت⁽³⁾.

فيعتبر أصحاب هذا الاتجاه أن هذه الفترة في حياة الإنسان هي الفترة التي تجمع بين حاجياته وما يتطلبه

المجتمع منه. وهي تتميز من الناحية البيولوجية بالاكتمال العضوي ونضوج القوة، كما تتميز من الناحية

(1) فيصل محمد غرابية، العمل الاجتماعي في مجال رعاية الشباب، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص 23.

(2) نفس المرجع، ص 24.

(3) نفس المرجع، ص 24.

الاجتماعية بأنها المرحلة التي يتحدد فيها مستقبل الإنسان سواء مستقبله المهني أو مستقبله العائلي». (1)

يعني أن هذه المرحلة من العمر (الشباب) تتميز بالنضوج من الناحية الجسمية والعقلية، كما يتعدد فيها المستقبل الإنساني كما نجد أن هذا المفهوم لم يحدد الرقم أو الزمن لهذه المرحلة على عكس تعريفان آخر اللذان وصفا تعريف للشباب فاعتبر أحدهما الشباب بأنه «الفرد الذي يتراوح سنه بين الثامنة عشر والرابعة والعشرين واعتبر هذه الفترة مرحلة انتقالية إلى الرجولة يتخطى فيها الإنسان مراحل التوجيه والرعاية ويكون أكثر تحرراً». (2)

فهذه المرحلة تميزت بالانتقال إلى الرجولة ويكون فيها الفرد قادر على تحمل مسؤولياته من خلال الابتعاد عن الرعاية والتوجيه .

واعتبارها الثاني بأنها: «فترة المراهقة المتأخرة وبواكر الرجولة، والتي تقع بشكل عام بين السادسة عشر والخامسة والعشرين». (3)

«ويعود تعريف آخر إلى عدم التحديد الزمني ليعتبر الشباب مرحلة تحول جسمي وعقلي ونفسي واجتماعي وسياسي تنتهي تدريجياً بالتناسق والانتظام حتى يتم النضج والتفتح وتبلور الصورة التي تميز الشباب عن غيرهم، ويؤيد تعريف هذا الاتجاه بالقول بأن الشباب في حقيقته حالة أو ظاهرة تنشأ لمحصلة لتفاعل وتعامل عوامل بيولوجية مع خصائص نفسية في سياق عناصر ومحددات ثقافية اجتماعية، باعتبار أن الشباب هو أقص درجات الحيوية بيولوجيا وفيزيقيا وعقليا ونفسيا واجتماعيا». (4)

إذن من الصعب تحديد سن معين للشباب فمراحل الإنسان وحدة متصلة متداخلة الفترات لا يمكن أن تجرأ ولا ينتقل صاحبها من مرحلة إلى أخرى في يوم محدد أو ساعة محددة « فالمسألة هنا ليست مسألة سن بقدر ارتباط السن بسلوك معين». (5)

2- أهمية الشباب :

« يعتبر الشباب شريحة مهمة في المجتمع فهو رأس الأمة وعدتها وعتادها وحاضرها ومستقبلها، وهو ثروة

(1) فرد ميلسون ، الشباب في مجتمع متغير، ترجمة: يحي مريس عيد بدر، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، 2007، ص 5.

(2) فيصل محمد غربية، مرجع سابق الذكر، ص 24.

(3) نفس المرجع، ص 24.

(4) نفس المرجع، ص-ص 24-25.

(5) يحي مريس عيد بدر، علم الاجتماع مقدمة في سوسيولوجيا المجتمع، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، ط1، 2008، ص 15.

الأمة فإذا أدركت الأمة كيفية المحافظة على أغلى ثروتها وكيف تنميتها وتوجهها وتستفيد منها استطاعت أن تؤدي رسالتها في الحياة.

على أكتافه تلقى تبعات المستقبل وفي ذمته تتلاقى مسؤوليات الأيام، والشباب قوة وسند وثروة، هو كنز ورأسمال، إن استثمر بحكمه وأعد ببطنه ووجه التوجيه الطيب أفلح وأنتج وحقق الأصل المفقود عليه»⁽¹⁾.

ورغم كل هذا لم يلقى الاهتمام بالشباب اهتماما علميا من قبل المحللين والمفكرين ولا عمليا من قبل أصحاب السلطة والقرار إلا في بداية القرن 20 عندما أخذ العالم في مختلف أرجائه يشهد اضطرابات سياسية واقتصادية وثقافية، نبهت الشعوب والحكومات إلى الاهتمام بالشباب باعتباره محركا للاتجاهات والمواقف إزاء الأحداث الحاضرة باعتباره كذلك صانعا لأنماط وشروط التنمية والتطور في المستقبل .

فنجد أن للشباب أهمية كبرى خاصة عند وقوع العالم في أزمات واضطرابات سياسية وثقافية واقتصادية فهو الذي يحرك المواقف اتجاه هذه الاضطرابات والأحداث ، ومن هنا أصبح ينظر إلى الشباب بوجهين مختلفين « الأول هو أن الشباب جزء من الحل، والثاني هو أن الشباب جزء من المشكلة، فالشباب إيجابيا عماد الإنماء الاجتماعي والاقتصادي وهو أدواته وهدفه في نفس القوة باعتبار القوة القادرة على البناء وإعلاء البناء إعلاء النيان الاجتماعي، إذ بشكل طاقة مجتمعية ضخمة، إذا أحسن استثمارها والاستفادة منها، والشباب سلبييا قوة قادرة على التدمير، تدمير الإنجاز التنموي وعلى خلق الاضطراب الاجتماعي، إذا لم يجد من يستثمر قوته ويوجهها الوجهة السليمة التي ترضي المجتمع وتفيده»⁽²⁾.

فإذا كان الشباب في المجتمع يعالج مشاكل مجتمعية وينمي قواه العقلية والجسمية فيما يخدم هذا المجتمع ويقف كجدار قوي لمواجهة كل الاضطرابات والأحداث ففي هذه الحالة ينظر إليه من منظور ايجابي يساهم في بناء وتطور المستقبل، أما إذا كان مجرد قوة قادرة على تدمير الإنجاز الاجتماعي وعدم الوقوف لمواجهة الأحداث والاضطرابات وربما قد يكون أول المساهمين في خلق هذه الاضطرابات الاجتماعية، فهو ينظر إليه من منظور سلبي في هذه الحالة، فالشباب عامة هو عماد الأمة التي تقف عليه فإذا صلح المجتمع كله وإذا فسد فسد المجتمع.

«وكثيرة هي المقولات التي تبرز أهمية الشباب حاضرا ومستقبلا، باعتبارهم من الناحية الإحصائية يمثلون نسبة عالية من مجموع السكان في المجتمع العربي عامة وفي المجتمع الجزائري تكاد تصل إلى 75% في كثير من الأحيان وباعتبارهم يشكلون مستقبل المجتمع قيادة وبناء وتطورا، وباعتبارهم كذلك يؤلفون الطاقة الفاعلة والحركة في

⁽¹⁾ فرد مليسون،ترجمة: يحي مرسى عيد بدر، مرجع سابق الذكر، ص 7.

⁽²⁾ فيصل محمد غرابية، مرجع سابق الذكر، ص ص 26-27

المجتمع التي لا تقبل السكون والثبات وهم والحال كذلك يشكلون قوة ضاغطة على الشباب من أجل أن يغير من منهجه في التغيير وفي فحواه وفي سرعة انجازه»⁽¹⁾.

بالإضافة إلى أهمية الشباب التي تظهر في أن جيل الكبار يقاوم التغيير الاجتماعي بعاداته ويتمسك بتقاليده وقيمه، على عكس الشباب الذي يسعى إلى التجديد ويقبل التغيرات التي تحدث في العالم من حوله ويطالب بها كشرط من شروط التنمية والتقدم في المجتمع .

3-مكانة الشباب في المجتمع :

الشباب مكانة مهمة في المجتمع لا يمكن لأحد إنكارها، فالاهتمام بقضايا الشباب تزايد في المجتمع وخاصة في المجتمعات المعاصرة، كما أن الانشغال بقضايا الشباب يعبر عن الاهتمام بمستقبل المجتمع ككل .

«فالشباب فئة كثيرا ما ينظر إليها الكبار بشيء من التفاؤل والحذر في آن واحد، وقد يصفونها بالطيش والتهور في بعض المواقف السلوكية وردود الأفعال، نظرا لما يتسم به الشباب من الحيوية والخفة والنشاط، والنزعة نحو التجديد بالبحث عن كل جديد والازدراء بالقديم لتلبية الدوافع وإشباع الفضول أو التطلع نحو مجتمع لمواصفات ومقومات أفضل...»⁽²⁾.

فإذا ساهم في بناء مجتمعه وخدمته وسعى إلى ما هو أفضل ووقف وراء كل عقبة تواجه مجتمعه كانت له مكانة جيدة ومميزة في المجتمع، أما إذا كان يتصف بالتهور واللامبالاة وكان وراء كل المشاكل التي تحدث في المجتمع، فإن مكانته الاجتماعية تكون سيئة .

« وقد تنظر الأسرة عموما إلى الشباب من زاوية السن، وقلة التجربة في الحياة، ومحدودية الإدراك والتفكير، وعدم الاتزان في سياق توجيهات المجتمع وقيمة، مما يبعدة عن كثير من المهمات والتكفل بشؤونه والمشاركة في تسيير الحياة العامة في البلاد، فالشباب عماد الأمة وقلبها النابض بالحيوية والنشاط وواجهة مستقبلها وقائدها ومسيرها في الغد، وباعت حرارة الحياة في جسمها، ومحفزها دوما على التفكير والبحث في مناهج وأساليب

التربية والتعليم والتنشئة والتوجيه بسبب المشكلات التي تحدثها طبيعة الشباب بشكل مستمر، مما يتطلب

من المجتمع التكفل بها وعدم التغافل عنها»⁽³⁾.

⁽¹⁾ فيصل محمد غرابية، مرجع سابق الذكر ، ص 27 .

⁽²⁾ عيسى بوزغينة، قطاع الشباب واقع وأفاق، دار أرشيفة، الجزائر، ط1، 2003، ص 13.

⁽³⁾ عيسى بوزغينة ، مرجع سابق الذكر ، ص 13-14.

هذا بالإضافة إلى الشباب لا يصبح ناضجا إلا إذا تحمل مسؤولية محددة فلا ينبغي إطالة فترة الطفولة لتجنب النتائج الغير مرغوبة فيها، إذ أن الشباب الذي لا يقوم بأي دور في المجتمع بفشل في اكتساب الإحساس بالمسؤولية فتبدد طاقاته الهائلة، وقد تتجه إلى اتجاهات مضادة للمجتمع فلا يصح الشباب عامل بناء بقدر ما يكون عامل هدم .

فإحساس الشباب بالمسؤولية وتخطيه لمرحلة الطفولة يزيد من مكانته داخل المجتمع من خلال الأفعال والأدوار التي يؤيدها داخله وذلك من خلال التغيير والتجديد الذي يسعى لأجله .

«ثم إن وضعية الشباب في أي مجتمع هي مقياس درجة التطور والرقي، والتدهور والانحطاط، ومن أراد معرفة مستوى رقي واستقرار مجتمع ما، فلينظر إلى مستوى سبابه التعليمي والعلمي والسلوكي وحسه المدني والوطني ومدى تعلقه بأصالة حضارته ومكوناتها الثقافية والروحية والقيمية، ومدى ثقته في قدرات دولته في إقامة العدالة الاقتصادية وتوفير الأمن وتعميم الرخاء»⁽¹⁾.

فمن خلال كل هذا لا يمكن لأي أحد منا إنكار مكانة الشباب داخل المجتمع فهي تمثل نسبة كبيرة في المجتمع على عكس الفئات الأخرى، بالإضافة إلى أنهم يمثلون جيل المستقبل ويسعون إلى التغيير والتجديد والابتعاد عن التقليد .

4- ثقافة الشباب :

يتحدث علماء الاجتماع المعنيين بدراسة الشباب عن مفهوم جديد هو ثقافة الشباب ، وهم يقصدون بذلك أن الشباب يمثل مرحلة من مراحل النمو الإنساني لها ثقافتها الخاصة التي تعبر عن مجموعة القيم والاتجاهات والآراء وأنماط السلوك وثقافة الشباب من هذا المنظور تمثل إحدى الثقافات الفرعية في المجتمع .

« ومفهوم الثقافة الفرعية للشباب ، هو مصطلح واسع الانتشار في أوروبا والولايات المتحدة لدراسة خصائص الشباب مقتنياهم وقيمهم واتجاهاتهم وتوقعاتهم وأنماط تصرفاتهم ، كما يشير إلى أسلوب حياة مستقل عن عالم الكبار سواء كان معهم أو بعيدا عنهم لا يخضع لمعاييرهم وقيمهم ومعتقداتهم وأساليب سلوكهم بل يقوم على نسق من القيم والمعايير والأفكار وأساليب السلوك غير الملزمة بما ينادي به الكبار »⁽²⁾.

(1) نفس المرجع ، ص 14.

(2) فردمبلسون . ترجمة : يحيى مرسي عيد بدر ، مرجع سابق الذكر ، ص 14 .

ومن ثم يمكننا القول بأن ثقافة الشباب هي نوع من اللغة تتميز بقيمهم وتصرفاتهم الخاصة ، تغلب عليها روح التمرد والعناد والفطرية والغطرسة اتجاه الكبار .

« والواقع أن ثقافة الشباب التي أصبحت تمثل في وقتنا الحاضر مفهوما رئيسيا عند أي مناقشة لقضايا الشباب أو اتجاهاتهم أو مشكلاتهم تمثل استجابة للتغيرات البنائية الكبرى التي يشهدها المجتمع المعاصر ، والتي أدت إلى ظهور أزمات اجتماعية ثقافية كبرى ، تتعلق أساسا بأساليب تكوين شخصيته الشباب وتحديد محتوياتها واتجاهاتها العامة ، فالمعتقدات والممارسات السلوكية والتوجيهات التي يدافع عنها مجتمع الآباء ويجفزون أبنائهم إليها تعد من وجهة جيل الأبناء من الشباب غير ملائمة أو متوافقة مع اتجاهات التغيير ومتطلباته ونتائجه إذ يسعى الأبناء من الشباب إلى انجاز درجة عالية من السرعة والكفاءة »⁽¹⁾.

ويسعون بكافة الوسائل إلى اكتساب مكانة أعلى يستطيعون من خلالها إشباع احتياجاتهم المتنوعة ومن ثم يسعى الشباب إلى التعاون بينهم ويسود بينهم انسجام فكري من اجل التحول إلى مرحلة الرشد وتمثل المسؤولية ليؤكدون ذاتهم ويثبتون تواجدهم وقدرتهم على الاعتماد على إمكانياتهم الخاصة محل الثقافة التقليدية للعائلة ، وتؤدي وظيفة أساسية هي زيادة الألفة بين جماعات الشباب.

وتشير الثقافة الفرعية للشباب إلى تطور نمطهم الخاص بالحياة وضرورة الاهتمام بالمظهر الخارجي والتمسك به وذلك عن طريق اللباس والهندام الذي يعتبر عاملا من العوامل التي يصنف على أساسها انتماء الشخص ، فمثلا في بعض الأحيان عندما تجدد شخص كبير السن وهندامه جميل ومرتب ومواكب للموضة تقول بينك وبين نفسك: " ما شاء الله انه يبدو وكأنه شاب في العشرين في عمره " . رغم أننا نعلم أن هذا الشخص يتجاوز هذا السن بكثير، أو كنقول من جانب آخر : " فلان يبدو أكبر بكثير من عمره " فالاهتمام بالمظهر الخارجي من خلال الهندام وطريقة اللباس وكذا مواكبة الشخص لصيحات الموضة كلها تعبر عن ثقافة الشباب بغض النظر إلى الألبسة الرسمية التي تستعمل في الحفلات والمواسم ، وبغض النظر عن تنوع الألبسة حسب مختلف جهات الوطن ، فلو نظرنا إلى الألبسة اليومية نجد أن نوعية اللباس المستعملة والمعبر عن مدى مواكبة الشخص لصيحات الموضة تجعله يظهر أكثر شبابية مقارنة بذلك الشخص الذي ليست لديه ميول نحو ارتداء الألبسة العصرية ، فمثلا لو أخذنا شخصين من نفس السن والجنس ، ألبسنا الأول لباسا عصريا على الموضة ، وألبسنا الثاني ، حسن وان كان عصريا -عاديًا فإننا سنجد دون شك الشخص الأول يظهر أكثر شبابية من الشخص الثاني .

(1) محمد علي محمد ، الشباب العربي والتغيير الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، ب ط ، 1985 ، ص ص 80-81 .

هذا وبالإضافة إلى تسريحة الشعر التي تعتبرها أهمية خاصة في التعبير عن المظهر الخارجي للفرد أي كان جنسيته، فكما كانت تسريحة الشعر أكثر عصرنة وبالتالي أكثر مواكبة لتطورات فن الحلاقة، كلما كان مظهر الشخص أكثر شبابية فتسريحة الشعر هي أيضا جزء من المظهر الخارجي للفرد .

«وهناك العديد من العوامل التي أدت إلى ظهور ثقافة الشباب وهي :

1- كثرة المال، فالشباب أكثر من أسلافهم امتلاكا للمال ويرجع ذلك إلى زيادة الطلب على عمالة الشباب منذ الخمسينات ولكن عادة ما ينفق الشباب أموالهم على القليل من السلع والملابس والتسجيلات والسيارات وهذا أدى إلى الاهتمام بأذواق الشباب كقوة شرائية.

2- نمو التعليم العالي وزيادته ، فقد وصلت نسبة الشباب الآن الذين يلتحقون بالتعليم العالي أكثر من 12 % * وهناك عشرات الجامعات ومئات الكليات في مختلف التخصصات ، ومعظم هؤلاء الطلاب لديهم نفس الاهتمامات والسماح والطموحات والقيم والأذواق .

3- طرق التنشئة الاجتماعية للأطفال والشباب فأساليب التربية الحديثة تعتبر سببا مباشرا لنشأة وتكوين جماعات المراهقين الساخطين على قيم المجتمع ، ومن ثم فإن الأساليب المختلفة والمتعارضة أحيانا لتربية الأطفال والشباب والتي تؤكد على التطور الحر للشخصية الفردية هو ما يؤدي بالشباب إلى الشعور بالاعتراف.

5- متاعب ومشاكل المجتمع والعالم حسبما يراها الشاب أو الفتاة حيث ينتقدون المجتمع بكل منظمة بقائمة

من الانتقادات الحادة» .⁽¹⁾

5- الشباب والنظام التعليمي :

إن السبيل الرئيسي للتهيئة في كافة القطاعات هو إقامة قاعدة تعليمية قادرة على نشر المعرفة ودعم الاستنارة والتثقيف بين شباب المجتمع ، ذلك أن التنمية في المجتمع المعاصر تعهد على الكوادر العلمية والإدارية والفنية الشابة على مستوى التخصص ومن خلال التدريب الملائم والمناسب لبرامج التنمية في المجتمع ، وذلك من خلال الاستطلاع على اتجاهات الشباب نحو برامج التعليم وكفاءة هذه البرامج في أداء الوظائف التي يتعين على التعليم أن يقوم بها لمواجهة مشكلات المجتمع ومن بين هذه الوظائف نذكر ما يلي :

⁽¹⁾فرد ميلسون .ترجمة: يحيى مرسي عيد بدر ، مرجع سابق الذكر ، ص ص 16-17 .

* نفس المرجع، ص 17 .

5-1 - «الوظيفة التثقيفية للتعليم :

والتي يتم من خلالها رفع مستوى الوعي الثقافي للشباب بالبيئة المحيطة به ومدى المشاركة الإيجابية من اجل تغيير هذا الواقع ، وقد جاءت النتائج في هذا الصدد لتشير إلى أن نسب من يوافقون على أن نظام التعليم الحالي يخرج أجيالا واعية ومثقفة (49.75%) وفي المقابل ثلاث نسب أخرى يمكن على اتجاه يندرج في سلبية لتصل إلى (31.54%) هي نسبة الذين لا يوافقون تماما على أن التعليم يؤدي الوظيفة التثقيفية». (1)

أما بالنسبة لنا كباحثين نجد أن التعليم يساهم بشكل كبير في ثقافة الأفراد فنجد جل شبابنا الذين لديهم مستوى تعليمي عال هم مثقفون لأن التعليم يساهم في دعم الوعي الثقافي وفي ذلك إسهام مباشر في محو الأمية ، فطبيعة الحال نجد فرق كبير من الناحية الثقافية بين الشباب المتعلم والغير متعلم.

5-2 «التعليم ودوره في تحمل المسؤولية :

« من أهم وظائف النظام التعليمي القائم أن ينمي لدى الشباب إحساسهم بالمسؤولية تجاه بناء مجتمعهم ، ويدل اتجاهها لشباب في كافة محافظات على أن نظام التعليم الحالي لا يزال قاصرا عن تحقيق هذه المهمة ، إذ تقل النسبة المثوية المعبرة عن الموافقة على إن التعليم يربي جيلا قادرا على تحمل المسؤولية ، عن بقية النسب الأخرى التي تكشف عن اتجاه يندرج في سبيله.

فالنظام التعليمي إذن لم يساهم مباشرة من خلال ما ينطوي عليه من مواد وبرامج تعليمية في تنمية إحساس الشباب بالمسؤولية ، وذلك معناه أننا فقدنا أهم وسيلة من وسائل التوجيه الاجتماعي للشباب». (2)

أما بالنسبة لنا كباحثين نستطيع القول انه قد يكون للتعليم دور في تحمل المسؤولية ولو بنسبة قليلة ، فالشباب المتعلم ولديه مستوى تعليمي عال بالضرورة يكون لديه عمل ، وبهذا العمل تصبح لديه مسؤولية داخل المجتمع وخاصة مسؤوليته داخل المنزل وفي إحدى المقابلات حرى حوار بيني وبين شاب حول موضوع - الشباب وتحمل المسؤولية - فقال لي : "لا أستطيع الجلوس في طاولة الأكل بدون أن لا أحضر شيء ما إلى المنزل".

وهذا التعبير واضح على شعور هذا الشباب بالمسؤولية تجاه هذه الأسرة وعليه بضرورة المساهمة في شراء مستلزمات البيت و ضرورياتها مثل المساهمة في مصروف الأكل.

(1) محمد علي محمد ، مرجع سابق الذكر ، ص 128.

(2) محمد علي محمد ، مرجع سابق الذكر ، ص 128.

3-5 « التعليم والوعي السياسي :

« من أهم أهداف النظام التعليمي إعادة تشكيل الوعي السياسي للشباب ، ويستخدم الوعي السياسي للإشارة إلى مستوى إدراك الشباب للواقع السياسي التاريخي للمجتمع ، ودورهم في العملية السياسية ومشاركتهم في التصويت والسلوك الانتخابي ، واتجاهاتهم السياسية وانتمائهم للأحزاب القائمة وكيفية الاعتماد على كل هذه المتغيرات في تقويم الواقع السياسي لمجتمعهم والتعرف على ما ينبغي دعمه أو تغييره في هذا الواقع ، والوعي السياسي للشباب على هذا النحو جزء أساسي من الوعي الثقافي العام الذي يساهم نظام التعليم في تنميته كما تساهم كافة أجهزة الإعلام والفنون والآداب في ترقيته وتطويره ». (1)

4-5 التعليم وفرص العمل والكسب المادي :

للتعليم دور في إسهام تنمية شخصية الأفراد ، فهو ينمي عقله وثقافته ما يؤدي به إلى فرص العمل والكسب المادي ففي إحدى المقابلات مع إحدى الشابات جرى حوار بيني وبينها حول التعليم والعمل فقالت " أنا الآن أدرس وسأكمل دراستي لكي أتحصل على شهادة أستطيع من خلالها الحصول على عمل يليق بي" فهنا يصبح التعليم عنصر فعال من أجل الحصول على العمل والكسب المادي.

« إن الشباب ينبغي عليه أن يتعلم من المهارات والقدرات ما يؤهله لاستثمار طاقاته بما يعود عليه بالنفع ، وعلى المجتمع بالفائدة ، ولهذا يقال أن التعليم لا بد أن يشمل جوانب فنية ، بحيث يساهم التعليم في تنمية شخصية المواطن

تنمية متكاملة فيعين بعقله وثقافته ، ويبني قدراته على العمل اليدوي ، وكما يتلقى الشباب مبادئ العلوم الأساسية ويتعلم المهن والحرف التي تؤهله لممارسة النشاط الإنتاجي في الصناعة والزراعة والنقل والبناء ». (2)

(1) نفس المرجع ، ص 129 .

(2) محمد علي محمد ، مرجع سابق الذكر ، 130 .

6- الشباب الجزائري والعمل :

« يعرف العمل بأنه مجموعة من الأنشطة الذهنية أو الفيزيولوجية التي يبذلها الإنسان بغية تحقيق هدف

أساسي يتمثل في تحسين ظروفه المادية والذهنية»⁽¹⁾.

فالعمل هو النشاط الذي يبذله الإنسان من أجل تحسين ظروفه المعيشية فنجد إن الشباب الجزائري وأي كان مستواه التعليمي وكان باحث عن العمل وبطالب عليه فإنه يجد نفسه أمام مفترق طرق ذو ثلاثة اتجاهات وهي :

6-1: العمل الإداري الحكومي :

وهو الطريق المفضل لدى اغلب الشباب باعتباره الطريق الآمن والمضمون ، لكن لهذا الطريق يجعل الشباب ينتظر لأوقات طويلة قد تدوم سنوات ، مما يجعله قد يتقبل أي عمل حتى إن كان لا يتناسب مع رغباته أو تأهيله ، لكنه يبقى يبحث ويشارك في المسابقات من اجل هذا النوع من العمل والسبب هو أن هذا العمل يحقق له ما يلي :

- الحصول على مستحقاته في نهاية كل شهر .
- يذل القليل من الجهد خلال ساعات عمل محددة. ضمان الاستقرار الوظيفي والترقية في الأوقات المحددة.
- ضمان معاش التقاعد عند نهاية الخدمة.
- ضمان عدم التعرف إلى الفصل من العمل إلا في حالات نادرة جدا.
- الحصول على مكانة اجتماعية ونظرة جيدة من قبل الآخرين مقابل العمل في مهن أخرى.

6-2- العمل في القطاع الخاص :

يختار البعض من الشباب العمل في هذا القطاع ماداموا لم يتحصلوا بعد على عمل في القطاع الحكومي ، فالعمل في هذا القطاع يتطلب :

- بذل الجهد الكثير والعمل لمدة ساعات محددة وقد تزيد دون توقف .
- المستحقات التي يحصل عليها غالبا ما تكون غير ثابتة ، لأنها تربط ارتباطا وثيقا بكمية ونوعية الإنتاج يرضي صاحب العمل.

⁽¹⁾ اعتماد محمد علام وآخرون ، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري ، جامعة قطر مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، ط1،

- ليس هناك أي استقرار وظيفي ، فالعامل في هذا القطاع قد يتعرض للفصل في أية لحظة.

3-6 - العمل الحر :

العمل في هذا القطاع مرغوب فيه ، ورغم أنه شاق لكنه يسمح للشباب من تحقيق مراده وتلبية طموحاته، ففي هذا النوع من العمل يتجه الشاب وبدرجه كبيرة إلى إمكانيات المادية، فالعمل الحر يتطلب رأس مال لا بأس به يبتدئ به الشاب حياته العملية والذي يجب أن يكون مستعدا للمجازفة به، لكنه مثلما يحتمل النجاح فيه يحتمل أيضا- الفشل.⁽¹⁾

⁽¹⁾ سعاد منصور، العمل والمبادرة المحلية، رسالة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005، ص 102.

خاتمة الفصل :

بعد عرض أهم النقاط في هذا الفصل نستخلص أن مرحلة الشباب هي مرحلة من مراحل عمر الإنسان كما أنها مرحلة مهمة من خلالها يحدد الفرد طريقة حياته وأسلوب عيشه وذلك بتوجهه لأعمال ومهن وعزوفه عن مهن أخرى وهذه المهن هي التي تحدد مكانته الاجتماعية، وذلك عن طريق اتجاهاته لهذه المهن . فمن خلال عرض لأهم النقاط الأساسية حول الاتجاهات نستخلص أن الاتجاهات هي نظام معقد ومتطور في آن واحد، وتكون دائما متوجهة نحو شيء محدد أو موضوع يخص الفرد، ولا يتمكن الفرد من تكوين اتجاه معين بشأن شخص أو شيء أو موضوع، إلا إذا كانت هذه العوامل موجودة في محيط إدراك الفرد نفسه.

الفصل الثالث :

سوسيولوجيا العمل

تمهيد :

إن الحديث عن العمل وتحقيق فرص متاحة للعمل لكل راغب فيه أو لكل طالب عليه يستلزم تضافر الجهود وتوفير الإمكانيات التي تساعد على إنجاز مشاريع أو استثمارات قادرة على تحقيق هذا الغرض، قصد توفير أكبر قدر ممكن من المقترحات والبرامج التي ستمكن من توفير العمل لأكثر عدد ممكن من الطالبين عليه حيث أن العمل الإداري كان من أهم الاهتمامات لدى الراغبين بالعمل فيه على الرغم من وجود قواعد وإجراءات رسمية، لهذا فإن العمل الإداري يقوم على إجراءات يجب على العامل الالتزام بها للوصول إلى غاياته الضرورية وتوفير ما يجب توفيره من احتياجات ومتطلبات معينة وسنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم العمل وتطوره عبر التاريخ وتصنيفاته وخصائصه وسنتطرق أيضا إلى مفهوم العمل الإداري ومنهجه ومهاراته الأساسية و مكوناته ثم المقارنة بين الفكر الإداري التقليدي والفكر الإداري المعاصر.

المبحث الأول : ماهية العمل

1- مفهوم العمل:

اختلفت التعاريف باختلاف العلماء وتخصصاتهم، ونظرتهم للوظائف وغايات العمل، وقد تطورت مع مرور الزمن وتطور العمل ومكانته في المجتمع، لكنهم أجمعوا على إعتبره ظاهرة عامة في حياة الإنسان والمجتمعات، يتميز بها الإنسان الواعي عن غيره من الكائنات الحية، تعاريف العمل كثيرة ومتنوعة إلا أن أكثرها ما ارتبط بالكسب والعيش.

والعمل كما جاء في القاموس هو (المهنة والفعل وجمعه أعمال، وأعمله واستعمله غيره، واعتمل عمل بنفسه)، ولغة : المهنة، والفعل عن قصد ، واصطلاحا: هو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة، وهذا يبين لنا ركني العمل الأساسيين: النشاط و الإنتاج، فالنشاط هو لب العمل، سواء كان نشاطا جسديا أو ذهنيا. والركن الثاني للعمل هو هدفه، وهو الإنتاج، سواء كان إنتاجا ماديا كصناعة شيء ما، أو استخراجا من كنوز الأرض، أو معنويا كالوظائف الكتابية، أو الحراسة التي يكون مردودها على إنتاج الدولة أو المؤسسة أو الشركة.

ويعرف بعضهم العمل بأنه (مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات يلزم للقيام بها توافر اشتراطات معينة في شغلها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إيجادها).⁽¹⁾

وعرف عبد الرحمان ابن خلدون العمل وقال "هو ابتغاء الرزق" حسب التعريف القرآني، وتعريف الرزق بالدقة الفقهية هو « الحاصل أو المقتني من الأموال بعد العمل والسعي إذا عادت على صاحبها بالمنفعة، وحصلت له ثمرتها من الاتفاق في حاجاته ». ⁽²⁾

وقد بني هذا التعريف على ما كان يراه الفقهاء في الموضوع، وزاده الحديث الذي يقول « ليس لك من مالك إلا ما أكلت فأفانيت، أو لبست فأبليت، أو تصدقت فأبقيت، وفي رأي ابن خلدون أنه لا وجود لأرزاق بدون عمل، وأساس الكسب القائم على السعي والحركة والاتجاه للأشياء، وهو الذي يعطي للأشياء قيمتها، وإذا فقد العمل كوسيلة للكسب فقد قيمة الأشياء، وقد قسم العمل إلى :

العمل المشروع: (الطبيعة واستخراج كنوزها)

⁽¹⁾ بلال خلف السكرانة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط 2، 2011، ص 26.

⁽²⁾ عبد الرحمان ابن خلدون، المقدمة، مكتبة المدرسة ودار الكتاب اللبناني، بيروت، المجلد الأول، ط 1، 1961، ص 680.

العمل غير المشروع : « الغش والسرقة » .⁽¹⁾

أما القاموس الحديث لعلم الاجتماع، عرف العمل: « النشاط المتواصل الذي يسعى لتحقيقه هدف يعينه، على قواعد أساسية بحكم هذا النشاط » .⁽²⁾

كما يعرفه قاموس ويبستر Webster، أنه يتضمن عشرين تعريفا، تمارسه التباين فإنها تتفق في جوهرها على أن العمل: « هو نوع من النشاط تمارسه الكائنات الحية على ظهر كوكب الأرض »

وعرفه كارل ماركس في كتابه رأس المال: « هو عقد قائم بين الإنسان والطبيعة حيث يلعب الإنسان ذاته، تجاه الطبيعة دور إحدى القوى الطبيعية » .⁽³⁾

أما إميل دور كايم E.Durkheim: فيقول في العمل: « هو تماسك عضوي، فكل القوى التي يمتلكها الإنسان، سواء جسمية أو خلقية، فإنه يجسدها من أجل إعطاء منفعة » .⁽⁴⁾

أما باركرو سميث : « النشاط الذي يحقق الفرد من ورائه الكسب والعيش، ويكون العمل معاني نفسه وبيولوجية، الفعل الذي يسعى لإنجاز هدف أو مجموعة أهداف » .⁽⁵⁾

فوكس FOX، وهيس بير 1982 HESS BIBBER «النشاط أو استثمار الطاقة الذي ينجم عنه خدمات ومنتجات ذات قيمة لأفراد آخرين» .⁽⁶⁾

يعتبر كل من العمل كوظيفة، وكعلاقة اجتماعية، والعامل الذي يعرف من خلال مهنته، والمؤسسة أو كمتعملة للعمل، وكعامل في حد ذاتها، كل هذه الأمثلة لم تعد تمثل لآن توازن اطر للتحليل، إذ أن هذه المفاهيم تندرج وتختلط بسهولة فيما بينها لتصبح أشكالاً لحقيقة واحدة، أو تصبح تمثل مراحل لتسلسل تاريخ لنفس الحقيقة، ويضيف قائلاً أن العمل كنشاط، ويعممه كقطاع اجتماعي، يحدد بالنسبة لبعضهم البعض في مجال مطلق .⁽⁷⁾

⁽¹⁾ عبد المجيد مزبان، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون وأسسها عن الفكر الإسلامي والواقع الاجتماعي، الشركة الوطنية، الجزائر، 1991، ص 337.

⁽²⁾ اعتماد محمد علام وآخرون، مرجع سابق الذكر، ص 152.

⁽³⁾ جورج فريدمان، بيار نافيد، رسالة في سوسيولوجيا العمل (1)، منشورات عويدات بيروت، ط 1، 1985، ص 12.

⁽⁴⁾ سعاد منصور، مرجع سابق الذكر، ص 58.

⁽⁵⁾ اعتماد محمد علام وآخرون، المرجع السابق، ص 35.

⁽⁶⁾ نفس المرجع، ص 38.

⁽⁷⁾ ROLL PIERRE, introduction a la sociologie du travail, librairie larausse, Paris, France , 1971, p 101.

2- السياق السوسيو تاريخي لتطور مفهوم العمل:

في العصور البدائية كان الأفراد يتقيدون بمنطق السعي من أجل تأمين القوات اليومي وإعادة إنتاج الجهد المستهلك في هذا السعي.

وعند اليونان كان العمل اليدوي دلالة سلبية مرتبطة بالاحتقار حيث اقتصر على العبيد، ولم يكن من فضائل الرجل الحر، الذي يمارس مواظنته عن طريق العمل الفكري والسياسي. أيضا الرومان كانوا يحتقرون العمل ويشمون العمل الحربي. الكنيسة المسيحية ورثت هذا التصور السلبي للعمل إضافة إلى الحذر من جمع الثروة والكسب وهذا ما رافقها حتى القرون الوسطى، في المقابل كان مفهوم العمل عند العبرانيين مرتبطا بالعقاب حيث يجب العمل من أجل التفكير عن خطايا الأجداد والحصول على المغفرة رغم أنهم أعطوا قيمة لبعض الحرف اليدوية وشجعوا التجارة. " في الفكر الإسلامي وبداية من القرن 7م أعطيت للعمل قيمة ومعنى مقدس أصبح واجبا مثله مثل العبادات الأخرى كالصلاة والصيام، هذا التثمين لقيمة ومفهوم العمل بصفة عامة مهما كان مجاله قاد إلى ازدهار العلوم في كل المجالات سواء الدينية أو الدنيوية، وهذه الأخيرة أعطت مكانة للعمل باعتباره قيمة أخلاقية واجتماعية تبرز السعي للربح والكسب للمال في إطار شرعي".⁽¹⁾

" في المقابل فالغرب كان يشهد اضمحلال للثقافة والعلوم بنهاية الحضارات القديمة (اليونانية والرومانية) وهذا الاضمحلال ناتجا عن سيطرة رجال الكنيسة الذين كانوا يفرضون تعاليمهم وأعرافهم ويمنعون أي نوع من العلوم الدنيوية وبشكل خاص الفلسفة اليونانية التي كانت تعتبر في نظرهم إحاد وقد زاد التفاوت بشكل كبير بين الشرق والغرب الإسلامي في القرون الوسطى حيث شهدت هذه الحقبة تطورا في الفكر العلمي، وازدهارا اقتصاديا كبيرا بين القرن 7م والقرن 13م.

وإلى غاية القرن 10 م وخاصة بفضل الاحتكاك بالعلم الإسلامي، بدأ الغرب اللاتيني يشهد نوعا من الصحوة، حيث أن ارتفاع عدد السكان وتزايد النمو الزراعي، ساهم في التوسع التجاري، وازدهار المدن والغزو العسكري (الزحف الألماني على أوروبا الشرقية، الحروب الصليبية في الشرق...) فتوسع الغرب بين القرن 11 م والقرن 13 م، اتخذ أشكالا متعددة: اقتصادية، عسكرية وفكرية، والتي تمثلت بالخصوص في ترجمة المؤلفات العربية، كما أن التجار الإيطاليين الذين كانوا يتجهون إلى البلدان الإسلامية لعبوا دورا هاما في نقل ونشر التقنيات الجبرية والمالية وخاصة الحساب.

⁽¹⁾Keltoum Touba, *Le travail dans cultures, la decouverte*, Paris, 1999, P21.

وفي ظل هذه الظروف تفجر جدال واسع حول مفهوم العمل حتى بين أراء الكنيسة فعرفت قائمة المهن المحظورة نوعا من التقليل بداعي النفعية والفائدة مثل الزراعة وبعض الحرف.

ورغم إعادة الاعتبار لبعض المهن النفعية إلا أن قيمة العمل بقيت هامشية مرتبطة بالعقوبة والقصاص، ومخصصا لعامة الشعب لكن هذا المفهوم سيتغير مع بروز فلاسفة الأنوار ومع الثورة الصناعية بأوروبا وميلاد المجتمع البرجوازي وانحسار الفكر الكنائسي الذي رسخ الاعتقاد بأن العمل هو لغة إلهية وبرزت تيارات الإصلاح الديني خصوصا مع "مارتن لوثر كالفن" ، والداعين إلى أن العبادة الحقيقية لا تكون في الكنائس، وإنما بالعمل الدنيوي إضافة إلى التطور العلمي والتقني.

داخل هذا السياق الجديد اكتسب مفهوم العمل مكانة وقيمة داخل النظام الرأسمالي الجديد، حيث أصبح ينظر إلى العمل كخاصية مميزة للإنسان وانتعشت فلسفة العمل التي تعمل على تمجيده وإبراز أبعاده الإنسانية وانعكاساته لتطور حياة الفرد والمجتمع.

فمع انهيار النظام الإقطاعي تقدمت الرأسمالية كمبدأ أساسي للحياة الاقتصادية كما تغلغلت في عالم العمل وطبيعته بطابعها، وفي ظلها أضحت العمل جزءا من عرض وطلب اقتصاد السوق، أي السلعة. حيث أنه في نهاية القرن 18م، ومن خلال مؤلفات المتنورين والاقتصاديين تم التأكيد على أهمية العمل كمصدر للملكية والثروة.

وبفضل "آدم سميث" شغل مفهوم العمل حيزا مهما في الاقتصاد السياسي، فالعمل أصبح يمثل ذلك الجهود الإنساني الذي يسمح بإنتاج وخلق القيمة، ووسيلة لخلق الثروة، وعاملا من عوامل الإنتاج، حيث جعله مصدر قيمة الأشياء والخدمات والسلع،⁽¹⁾ وهو بالتالي مصدر فائض القيمة- أي الربح- ومصدر الثروة.

فأصبح مفهومه ماديا مكما، تجاريا (قابلا للبيع)، فالاقتصاد جعل من العمل أساسا للحياة الاجتماعية، من حيث ضرورة مواصلة الإنتاج والتبادل وبالتالي العمل.

وانطلاقا من الأخلاق التي تبنتها البروتستانتية والتي أعطت مكانة إيجابية للعمل، أعطى " فيبر " بعدا روحيا لمفهوم العمل، حيث أكد أن هذه الأخلاق هي القاعدة الأساسية لترسيخ القيمة الإيجابية للعمل وبالتالي هي أساس ظهور الرأسمالية، فحسبه العمل لا يتعارض مع ماهية الإنسان إذا كانت هذه الأخيرة مرتبطة بقوة يتصور الإله خالق للكون وهذا الاعتقاد لا يجعل مفهوم العمل محصورا في الحتمية ولكن باعتباره نشاط إلهي المصدر والتزاما أخلاقيا.

(1) صالح كركر، نظرية العمل والعمال والعدالة الاجتماعية في المذاهب الوضعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة (مصر)، 1991، ص 28-29.

في القرن 19م يحدث تحولا كبيرا لهذا التطور، ففي ألمانيا بنى "هيغل" فلسفته على أساس أن العمل هو ماهية الإنسان، فبالنسبة له هو: " نشاط روحي يعكس من خلاله العقل معطيات خارجية من أجل أن يفهم الإنسان ذاته، حيث أعطى مفهوما للعمل، باعتباره تركيبة مثالية للإبداع وتحقيق الذات، كما أكد " كارل ماركس " أيضا أن العمل ظاهرة إنسانية تميز الإنسان والتي يستطيع عن طريقها أن يغير ذاته، ويغير الطبيعة مما يعني أن العمل يحقق ماهية الإنسان لكن في ظروف تحافظ على كرامته وحرية.

خلال القرن 19 م كان هدف وتطوير وترقية مفهوم العمل يتولي على اهتمامات كل المجتمعات العربية، حيث شهدت عدة اضطرابات وحركات احتجاجية من أجل المطالبة بتخفيف أوقات العمل، وتثبيت الأجور والحق في العطل، وفي نظام التقاعد ومحاربة احتكار أرباب العمل للعمال وحققهم في اختيار العمل المناسب، هذه المطالب كانت بمثابة النواة الأساسية للقانون العمل.

فخلال القرنين 19م و20 م ضاق مفهوم العمل وأصبح أكثر تحديدا، وأكثر ارتباطا بالعمل المأجور الذي شكل الدعامة الرئيسية للمجتمعات الصناعية، التي أصبح يطلق عليها أحيانا "مجتمعات العمل" ، فتسارع وتيرة التصنيع وتوسع الحياة المدنية أحدثت نوعية في مجال العمل، حيث انتقل العمل المأجور إلى المصانع والمشاغل والمناجم والمكاتب والإدارات، إذ أصبح له مكانه ووقته الخاصين به، وبذلك انفصل عن البيت والعائلة بعدما كان على ارتباط قوي بمكان الإقامة.

ومع توسع ظاهرة التصنيع ازداد تقسيم العمل، كما انتشرت فرص الحصول على وظيفة مدى الحياة أكثر فأكثر، وازدادت فرصة الفرد لتحسيد ذاته وتحقيق مكانته الاجتماعية والفردية، ومع ترسيخ قيم العمل في المجتمعات لم يعد هناك حاجة للجدل في أهميته بالنسبة للفرد، فقد شكل العمل مصدرا لتحديد الهوية، واكتساب أهمية اجتماعية وسياسية وثقافية في المجتمع الصناعي، كما أضحى محورا للعلوم الاجتماعية الناشئة.⁽¹⁾

وبمساهمة العديد من المفكرين والعلماء في مختلف حقول هذه العلوم الخاصة بالسوسيولوجيا، تحول مفهوم العمل إلى وسيلة لمساهمة الفرد في ازدهار وتطوير المجتمع، وأساسا للعلاقات الاجتماعية، وللإنتاج والتكيف الاجتماعي ومصدر لتطوير الذات ولتحقيق التوازن الشخصي.⁽²⁾

فالعمل يساهم في التمرن والتدريب على الحياة الاجتماعية وبناء شخصية وهوية الفرد كما يتيح لكل فرد اكتساب مكانة اجتماعية، وفي النهاية هو مجال للتعارف والتعاون والتضامن.

⁽¹⁾ صالح كركر ، المرجع سابق ، ص 42-43.

⁽²⁾ Keltoum Toba, Opcit, P21.

3-تاريخ تطور العمل عبر الحضارات والعصور:

يعتبر مفهوم العمل من المعاني النسبية التي تختلف باختلاف البناء الاجتماعي، وباختلاف الزمان وتاريخ المجتمعات الإنسانية، ففي المجتمعات البدائية اعتبر العمل ظاهرة طبيعية نشأت تلقائيا في الحياة الإنسانية لمواجهة أعباء معيشة الإنسان، في حين ارتبط في المجتمعات الحديثة والمتقدمة بالكفاءة والمقدرة والعوامل البيئية، و الاجتماعية والثقافية المرتبطة به.

1- الحضارة اليونانية:

تعتبر أقدم حضارات أوروبا منذ القرن الخامس قبل الميلاد، حيث انطوى العمل في مظهرين:

أ- العمل اليدوي: يتطلب جهدا فيزيقيا تؤديه طبقة الرقيق، ولم تكن لهذه الفئة أية حقوق .

ب- العمل العقلي : محتكم على طبقة الحكم والفلاسفة .

وهذا التقسيم راجع لنظرته إلى نظرهم إلى العمل اليدوي على أنه خطيئة فرضته الآلهة للتفكير على بني البشر.⁽¹⁾

2- الحضارة الرومانية :

انقسم العمل عند الرومان إلى :

أ- العمل الذي يتمتع به الإنسان الحر : العمل الزراعي والأعمال الصناعية الكبرى.

ب- العمل المبتذل : يخص الرقيق، لكن هذا الأخير عكس الحضارة السابقة، كان لهم حرية في المشاركة السياسية والاجتماعية لكن بشكل ضيق .

كان لهم نفس النظرة على أنه شر من شرور خطيئة في حد ذاته⁽²⁾

3-العصور القديمة:

من الثابت أن العمل شرط لنشوء وبقاء الإنسان على وجه البسيطة، إذ ارتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة وما تضمنته من وسائل للعمل، حيث اقتصر في البداية على قطع وشق الحجارة كأدوات بسيطة يستعملها في العمل لتأمين عيشه، ومع التطور أصبح صنعه للأدوات أكثر اتقاناً وتطوراً، فكانت أولى المراحل

(1) قشار محمد، مفهوم ومكانة العمل في المجتمع، محاضرات في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة الجزائر، نوفمبر، 2008، ص 04.

(2) قشار محمد، المرجع سابق ، ص 05.

لظهور الأشكال الأولى لتقسيم العمل حسب العمر والجنس، حيث أدى ذلك إلى استعمال هذه الأدوات في الصيد البحري ليصبح أهم مصدر للمعيشة ثم انتقل شيئاً فشيئاً إلى العمل الزراعي في شكل تعاون لاستثمار الأرض وبدأ التقسيم الاجتماعي للعمل ويظهر في المجتمع المشاعي الذي تميز بالملكية العامة لوسائل الإنتاج والعمل المشترك والتوزيع المتساوي لمنتجات العمل نظراً للشعور الجماعي الذي يطبع أفراد المجتمع كذلك ومن ثم حلول هذه المرحلة وتاريخ العمال الإنساني في الطبقة والاستغلال.

ولقد تطور العمل الإنساني بتطور العمل حسب الزمن، حيث أصبح الإنسان قادراً على إنتاج حتى حاجاته الشخصية ونشوء الحاجة إلى التبادل السلعي، بين القبائل مما كان سبباً في ظهور الطبقة والاستغلال، إذ ظهرت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وتقسيم المجتمع بالضرورة إلى طبقتين، طبقة الأثرياء وطبقة الرقيق، ومن هنا حل مجتمع الرق تدريجياً محل المجتمع المشاعي، مستنداً في ذلك إلى ارتفاع إنتاجية عمل الإنسان إلى حد المنتج الفائض إلى نشوء الملكية الخاصة بوسائل الإنتاج.

ومع تطور الزمن وتراكم الخبرة الإنتاجية، نشأت حضارات مختلفة ظلت شواهدنا دالة على عصرنا الراهن منها الحضارة الرومانية، التي اشتهر أهلها بإنتاج مادي متنوع في عدة مجالات صناعية، مثل صناعة الخشب وصناعة البرونز، وصناعة المنجمية، وصناعة الأسلحة والنسيج، وغيرها من الصناعات الأخرى، وقد اشتهرت كذلك الحضارة الفرعونية، باتخاذ مشاريع وأعمال في غاية الإتقان منها بناء أهرامات في مصر، وبعض المشاريع الزراعية والري، بل يوجد في عهد الأسرة الفرعونية الثلاثة مصلحة خاصة تهتم بتنظيم شؤون العمل والعمال.⁽¹⁾

وعموماً ظهر أول أساس مادي للعمل في المرحلة الثالثة من تطور المجتمعات البدائية، أي في النظام الطبيعي الذي تميز بصفة الإكراه الممارس على العبيد لأداء العمل، وظل هذا المفهوم سائداً لفترة طويلة بسبب مقاومة وسيطرة طبقة الأسياد والأشراف للمحافظة على النظام الطبقي والامتيازات التي امتلكوها بالقهر والاستغلال.

4- العصور الوسطى :

نظرت التقاليد المسيحية الأولى للعمل نفس النظرة السابقة، إلا أن هذه النظرة السلبية أضيف لها وظيفة إيجابية مع الديانة المسيحية، في كون العمل ضرورة أساسية لصحة الجسد وصحة الروح، بإبعاد الإنسان من الخرافات وطرده الشرور والآثام .

⁽¹⁾ بشير هدي، الوجيز في شرح القانون، دار الريحانة للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2002، ص 17.

الفترة الممتدة بين القرنين الحادي عشر والرابع عشر الميلاديين، وضع القديس "توماس الإكويني" قائمة للعمل والحرف تبعاً لأهميتها في المجتمع: مهنة الزراعة، الحرف اليدوية، التجارة، واعتبار العمل ضرورة من نتائج الطبيعة وأساس قانوني للملكية والمنفعة في المجتمع .

تطورت هذه الأفكار في عصر النهضة، فالمذهب البروستانتي كان قوة روحية واعتبر العمل مفتاح للحياة، فالعمل حسب "مارتن لوثر" يهدف أساساً إلى الحصول على الكسب ويتميز بخاصيتين: أحدهما ترتبط بالعقاب، والأخرى ذات وظيفة تربوية وتعليمية .⁽¹⁾

5- الحضارة الإسلامية:

ارتبط مفهوم العمل في العصور الإسلامية بالدين والحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية بكافة العملات الإنسانية، حيث يعتبر القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، بمثابة مصدر وعقيدة وأحكام، وهو ميثاق عمل وأسلوب لإحداث التغيير الاجتماعي والارتقاء به، للموائمة مع الظروف الاجتماعية.⁽²⁾

القرآن الكريم حدد وظيفة الإنسان في الكون على أنه خليفة الله، لقوله تعالى: « وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً... ».⁽³⁾

وهذه الخلافة الروحية قائمة على صلة الإنسان بربه، عن طريق العبادات المشرعة والسعي في الحساب الرزق عن طريق العمل، فقد اهتم الإسلام بالعمل اهتماماً كبيراً، حيث وردت كلمة عمل 365 مرة في القرآن الكريم. والعمل في الدلالات الإسلامية هو ... «من أفعال الجوارح ومن أفعال القلوب، يحصل بجهد فكري وبدني، ينبع من مقاصد معلومة، فيسعى به الإنسان العامل إلى كسب الفكري وإلى المنافع المادية أو يدم به إلى المنزلة الاجتماعية أو يبذله لفائدة المجتمع تحقيقاً لمصالحه وصونها لنظامه، أو يوجد به على غيره تفضلاً ومرحمة، أو يتوجه به إلى طاعة الله والرجاء في الثواب ».⁽⁴⁾

كما أمر الإسلام بالعمل والسعي إليه بنص القرآن في قوله تعالى « فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ».⁽⁵⁾

جعل الإسلام العمل واجباً لكافة الناس، ولم يخص به فئة العبيد، حيث أشارت السنة النبوية أن الأنبياء عليهم السلام، مع علو درجاتهم كان العمل طريقهم فسيدنا آدم كان مزارعاً، وسيدنا نوح امتحن التجارة، وسيدنا

(1) قشار محمد، المرجع السابق، ص 05

(2) المرجع نفسه، ص 05.

(3) سورة البقرة، الآية 30.

(4) مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، ط1، 2006، ص 34.

(5) سورة الجمعة، الآية 10.

داوود احترف الحدادة، وسيدنا موسى كان كاتباً وسيدنا زكريا احترف التجارة والنبى إدريس امتهن الخياطة، وخاتم الأنبياء والرسل سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام كان راعياً وكان تاجراً أيضاً ...

6- مفهوم العمل في العصور الحديثة :

منذ نهاية القرن التاسع عشر أخذ العمل وجهة أكثر وضوحاً مجالاً للدراسة سواء من الجانب الاقتصادي أو الجانب الاجتماعي، وتم التطرق إليه لدى العديد من الاقتصاديين والاشتراكيين والرأسماليين ...

ويمكن أن نضع عدة مميزات ناتجة عن جوهره وعلاقته بالمحيط والإنسان الذي يقوم به:

- العمل يعبر عن الجهد العقلي أو الفكري أو الجسدي بتعرض تحصيل مقابل، قد يتخذ عدة أشكال وأنواع .
- العمل نتيجة تقديم أشياء أو منتوجات ذات قيمة، تختلف طبيعتها باختلاف طبيعة العمل والمواد المستعملة .
- باعتبار العمل ظاهرة اجتماعية فإنه يرتبط بشكل مباشر بتنظيم المجتمع، بواسطة ما يسمى تقسيم العمل وتنظيمه.
- يأخذ العمل ميزة أخلاقية تزيد أو تنقص، ويرتبط بالجانب الثقافي القيمي للمجتمع.
- يتميز العمل والعامل بالتعقيد لتمتع عدة عوامل: نفسية، إجتماعية، إقتصادية.
- مع تطور التكنولوجيا وتعقد الحياة الاجتماعية والتنظيمات، أصبح العمل من منظور الأفراد والجماعات يعني أسلوب يهدف لتحقيق غاية للكسب في الحياة، حيث أكدت كثير من الدراسات حول تحديد العلاقة بين الكسب العادي، كهدف وغاية يهدف إليها العمل.⁽¹⁾
- ومن خلال مفهوم العمل عبر التاريخ يمكن أن نقول أن العمل اليوم مجال نصب لكثير العلوم والمناهج، بعدما كان حكراً على الاقتصاديين وأصبح من المنظور الحديث هو الشعور بالفخر والإعتزاز بالشخصية الإنسانية في حد ذاتها كما أصبح أداة للاندماج الاجتماعي .

(1) ناصر دداي عدون، إدارة المواد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحدية، الجزائر، ط 1، 2004، ص 29.

4- تصنيفات العمل :

1- التصنيف الاقتصادي : يتوزع هذا التصنيف بين الثلاث قطاعات الاقتصادية المعروفة، الصناعة والزراعة والخدمات لا تتساوى فيما بينهما في المدخلات والمخرجات .

2- التصنيف المهني : هذا التصنيف يرتبط بالوسيلة التي يستعين بها العامل لأداء العمل سواء اليدين أو الآلة أو شيء يساعد على أداء العمل وقد تطور هذا التصنيف بتطور النقابية وإدخالها في مجال العمل .

3- التصنيف الاجتماعي : أي المرتبة التي يحتلها العامل في مراتب التدرج في سلم الاجتماعي والاقتصادي سواء عامل أو مشرف، مسير أو تابع، موظف أو مدير رئيس أو مرؤوس، قائد أو مقود حسب القطاع والطبقة التي ينتمي إليها المصنف .

4- التصنيف بالإحساس : هذا التصنيف متعلق بحس العامل أو المشتغل ذكر أو أنثى وهو متعلق بطبيعة التنظيم الاجتماعي السائد في المجتمع الذي يسمح أو لا يسمح بخروج وعمل المرأة، والملاحظ حدوث تغيرات عميقة في هذا المجال خاصة في المجتمعات ذات النظام التقليدي .

5- التصنيف المعياري : هذا التصنيف وجد من القيمة المعيارية التي تعطي للعمل الذي يأتيه العامل، وتمثل هذه القيمة في المال الذي يعنى منه أو الجاه الذي يأتيه منه أو المعرفة التي يطبقها في سبيل تسيير العمل، أي قيمة نفسية يعطيها الفرد للعمل وقيمة اجتماعية شجعها المجتمع في نوع من العمل .

6- التصنيف بالمقاصد : هذا التصنيف يتمثل في المقصد الذي يعنيه العامل من ممارسة عمل ما مثل تحقيق المنافع المادية والإعتبارية، وغالبا تكون للعمل الذي يقوم به الإنسان مقاصد متعددة، ومثال هذا يقوم العامل في المتجر كأجير حيث يلزم المتجر على مدى الساعات المعلومة لفتح المتجر وله على ذلك أجر مالي معلوم، هذا المقصد الأول وعلى المدى القريب، ثم يسعى العامل إلى إتقان أساليب التجارة فيكون قد أضف مقصدا ثانيا وهو الخبرة، وقد يضيف مقصدا ثالثا وهو أن صاحب المتجر يريد أن يكون له عمال دائمين يقومون بحركة التجارية فيسعى العامل إلى محاولة الفوز بثقة صاحب المحل ليكون من العمال الدائمين بالإلتزام بقوانين المتجر، وقد يسعى العامل إلى إبتعاد الأجر عند الله

سبحانه وتعالى بالإلتزام بتعاليم الدين في العمل فيكون قد أضاف مقصدا رابعا من القيام بجعله بمنزلة في قلب الأهداف المحركة للجهد.⁽¹⁾

سبحانه وتعالى بالإلتزام بتعاليم الدين في العمل فيكون قد أضاف مقصدا رابعا من القيام بجعله بمنزلة في قلب الأهداف المحركة للجهد.⁽²⁾

فمن خلال هذه التصنيفات المذكورة التي تشمل العمل يمكن القول أن للعمل مجالات كبيرة وعديدة له يمكن من خلالها وصف العمل والعامل الذي يعمل لكسب قوته وأجره .

5- خصائص العمل :

1- المدخول المالي : الأجر الذي ينتج عن عمل الإنسان يعتبر أهم خصائص العمل ومن خلاله يمكن قضاء حاجيات الإنسان وبدونه لا يمكن تصور حياة الفرد.

2- اكتساب الخبرة والمهارة: يعتبر العمل المكان الطبيعي لاكتساب المهارات والخبرات وتطبيق المعلومات النظرية في مجال تخصص كل فرد، فبغير العمل لا يمكن للفرد اكتسابها و تطويرها .

3- التنوع والاختلاف: في العمل يمكن للفرد ممارسة نشاطات مختلفة عن ما يمارسه في البيت أو الشارع، بيئة أخرى وممارسات مختلفة يستمتع الأفراد والجماعات بأدائها.

4- تحديد الزمن: لكل عمل يقوم به الفرد العامل وقت محدد للقيام به مثل الموظفين الذي يحدد وقت دوامهم اليومي من الثامنة صباحا إلى الخامسة مساء، أي ثمانية ساعات يوميا، وفق برنامج معين ورغم الملل الذي يتميز به إلا أنه خير من البطالة.

5- التواصل الاجتماعي : العمل يمكن الفرد من ربط صدقات وعلاقات إجتماعية والمشاركة في نشاطات.

6- الهوية الشخصية : العمل يعطي للفرد هوية إجتماعية يتميز بها فمثلا يقال ذلك موظف في شركة عمومية وذلك تاجر في مواد التجميل ...الخ، وتكون له قيمة ومكانة في المحيط الأسري والاجتماعي.⁽¹⁾

⁽¹⁾ مصطفى الفيلاي، المرجع السابق، ص ص 35-50.

⁽²⁾ نفس المرجع ، ص ص 35-50.

إن العمل قد يتميز بعدة خصائص والتي من خلالها تطور في ميادين مختلفة كما أنها تساعد في تحقيق أهداف العامل وغاياته.

المبحث الثاني : العمل الإداري

1- مفهوم العمل الإداري :

« إن الوصف الكلاسيكي للعمل الإداري هو في كونه ينطوي على القيام بالوظائف الإدارية الأساسية وهي التخطيط والتنظيم والتوظيف والتحفيز والرقابة، إلا أن الدراسات اللاحقة قدمت لنا وصفاً آخر، واعتبرت العمل الإداري حالة فولكلورية، بإعتبار أن المدير هو صورة عاكسة للوضع التخطيطي، وأن عمله الإداري ينطوي على القيام بعدة أنشطة إلى جانب الحالات والأنشطة النمطية حيث أن الخطط تصاغ وتوضح وتعاد صياغتها من قبل المدير وبشكلها الفكري المصدر دون أن تثبت خطياً وتكتب بالمضامين العقلانية»⁽¹⁾.

2- مناهج العمل الإداري وأسلوبه :

1- ما يتعلق بالعمل من حيث التحليل :

«بعد الانتهاء من وضع وتعيين أهداف البرنامج وبعد الاطمئنان إلى تقبل العاملين لها تكون المرحلة التالية وأبرز مميزاتا الثابت من تأدية العمل الجماعي في مجال التنظيم من أجل التنفيذ، لذلك من الواجب تحليل الوظائف التي يمارسها الفرد حتى يتيسر لنا تخصيص العمل المطلوب توزيعه على الأفواج بأسلوب منطقي جديد، ثم نتبع ذلك بإعداد نظام اتصال له فاعليته يساعد على تسير تبادل البيانات والمعلومات في وقت سريع يكفي مجالات التنظيم وفي حالة إتمام هذه المراحل يمكن تفويض السلطة والقيام بالإشراف والرقابة»⁽²⁾.

إن تقبل العاملين لبرنامج وتعيين أهدافه يعطي العمل الإداري تنظيم من خلال تقسيم العمل وهذا حسب تخصص العمل لكل من الأفراد .

«وتزداد الحاجة إلى ذلك النوع من التنظيم والتحليل كلما كان التنظيم كبيراً والمدير بالذکر أن تحليل الأعمال على المدى الواسع يمكن من تحديد الأهداف والوظائف لكل مركز إداري، هذا بالإضافة إلى تمكين من نقاط الضعف والتغيرات التي تعترض الإنجازات وإدارة الأعمال، كما أنه يكشف نقاط الاحتكاك الموجودة باستمرار»⁽³⁾.

يعتبر التحليل والتنظيم الحاجة الضرورية للجوء إليه من أجل تنظيم العمل، وكلما كانت الحاجة إلى التحليل كان التنظيم كبيراً وهذا يؤدي إلى تعيين وتحديد هدف ووظيفة كل مركز إداري .

(1) شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار حامد، عمان، ط1، 2010، ص 26-27.

(2) جاسم مجيد، دراسات الإدارة العامة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2001، ص 26.

(3) نفس المرجع، ص 26.

«وتحليل يظهر العلاقات الرسمية في محيط التنظيم والتي غالبا ما تكون عرفية أو إرشادية، ويمكن أن يشارك في تسوية الاحتكاكات الشخصية ولكن تحليل العمل لا يعين في توصيف الظروف الاجتماعية غير الرسمية التي توجد من الداخل والتي لها من الأهمية والأطر التنظيمية الرسمية، ويمكن التحليل بالنسبة لإدارة الأفراد أن يحدد لنا نوعية الفرد الذي يفشل في القيام بأداء عمله أو يبطئ في تأديته أو يتأخر والدواعي التي تؤدي إلى ذلك»⁽¹⁾.

إذن التحليل له أدوار عديدة في العمل حيث يحدد العلاقات الرسمية في التنظيم ويسوي الإحتكاكات الشخصية وتحديد نوعية الفرد الذي يفشل في القيام بأداء عمله .

3- مكونات العمل الإداري :

« كان تكوين الإدارات يقوم على دعائم وأسس تمارس في التجمع الوظيفي للمطلوبات فسوف نفضل ذلك كما يأتي :

1- تقسيم العمل: وتعني تقسيم العمل أن بتقنيته أو تجزئته إلى عناصره أو أجزائه المركبة وذلك حتى تتمكن من التعرف على طبيعة كل مهمة وما يلزم لها من خبرات ومؤثرات وبالتالي يمكننا تعيين أفضل الوسائل والطرق لإنجاز كل عمل باعتبار أن هناك طريقة واحدة يمكن للفرد أن يستوعبها لينجز ما هو مطلوب منه وعلى ذلك يعتبر تقسيم العمل طريقة تمكن من تحليل الأعمال اللازمة للإقامة للتجمع الوظيفي للأعمال المطلوبة والمهام بالنظر إلى أنه من الأعمال الأساسية في مكونات الهيكل التنظيمي»⁽²⁾.

إن تقسيم العمل يسهل على العامل معرفة وظيفة وهذا بعد معرفة تخصص كل عامل من أجل السرعة في العمل .

2- جمع المطلوبات أو المهام: «من المعلوم أنه في حالة وجود مهمة من المهام تحتاج إلى أكثر من إنجاز أو يقوم بها أكثر من فرد فسوف تتعدد الوسائل لجمع العمال والعمليات ويختلف التجمع أو الجميع في طبيعة فرما يكون بدائيا في مظهره وربما يكون معقدا كما هو الشأن في كل عمليات الصناعة ولما كان التجمع أسس

التنظيمات فيلزم إنجازها طبقا للخطة حتى لا يتسرب نضج التنظيم في حالة نموه»⁽³⁾.

(1) جاسم مجيد ، المرجع السابق ، ص 63.

(2) نفس المرجع ، ص 69.

(3) جاسم مجيد ، المرجع السابق ، المرجع ، ص 70.

« ولا يفوتنا في هذا المقام أن نذكر ضرورة الاهتمام بعنصر التنسيق الذي يكون فيه التنظيم ذاتيا تلقائيا وبذلك يتكون التنظيم من وحدات متباعدة عن بعضها .

إن أسباب التجمع الذاتية لها صلة عادة بمفهوم الحفاظ على الذاتية وتعني ما في الجماعة من قوى تقاوم التغيير ولا تقبله وهدفها قبول الأوضاع على ما هي وبذلك تلجأ إلى ما يساعد على عزلها عن باقي التنظيم بوسائل مختلفة، إن الاندفاع نحو الاستقلال الذاتي في الجماعة يشارك مع مهمة القوى المركزية التي يوحدتها التنسيق والرقابة»⁽¹⁾ إن التنسيق في التنظيم أدى الإستقلال الذاتي في الجماعة و أن ينضم مع مهمة القوى المركزية .

«ولما كان من شأن القوى المركزية التغيير فإن محاولة هذه الجماعة إيقاف التغيير يكون بالضرورة مع تبادل أدق المعلومات أو مجرد أخذها من منابعها فمثلا ما نراه من عزلة المصالح الحكومية الكبيرة عن الإشراف الحكومي السليم، إن أصول التجمع كقوة مركزية تقوم على الإشراف والقيادة الموحدة وتعيين هيكل السلطة الرسمية والحفاظ على عوامل الإتصال .

إن عملية تضيق المهام إلى مجامع بالوسائل الصحيحة هو المطلوب أو عن طريق تجزئة الكل وتفتيته أو تجميع المؤقت إلى الكل»⁽²⁾.

إن الجماعة مع القوى المركزية تخضع لتناقض من خلال إيقاف التغيير الذي يكون بالضرورة مع تبادل المعلومات من طرف الجماعة، حيث أن القوى المركزية تقوم على الإشراف والقيادة والسلطة «وتقوم إجراءات إعادة التنظيم الحكومي بإعتبار تفتيت الكل إلى أجزاء بمعنى أن نبدأ في إعادة التجمع من أعلى ليوافق نظام التنسيق المستحدث في المستويات العليا ولا يفوتنا أن نعلم أن مسألة تقسيم العمل وجمع الأنشطة تستند بالدرجة الأولى إلى أسس علمية فضلا عن الفهم الواعي فبخصوص العلم فإن المستويات العامة تساهم في إرشاد وتوجيه إجراءات التجمع بوسيلة ثابتة لها صفة الاستقرار وأما بخصوص الفهم فإن خطوات تنفيذ العملية تتطلب المرونة والاتصال بالأفراد وما تبد بها آراؤهم»⁽³⁾.

عند اتخاذ إجراءات إعادة التنظيم وتفتيت الكل إلى أجزاء حتى ينسق بين المستويات العليا وهذا يؤدي بتقسيم العمل إلى أنشطة تستند إلى إرشاد وتوجيه الإجراءات .

(1) نفس المرجع، ص 70.

(2) نفس المرجع، ص 70-71.

(3) نفس المرجع، ص 71.

4-المهارات الأساسية لممارسة العمل الإداري:

1- المهارات الفنية :

«وهي كل ما يتصل بالمعلومات والقدرات الفنية الخاصة بعمله كمعرفة بوصف وظيفته ومتطلباتها ومسؤولياته وواجباته فيها، وهو في هذا السبيل يحاول الدراسة واكتساب المعلومات الفنية اللازمة له في عمله».⁽¹⁾

المهارات الفنية تجعل من الموظف يكسب معلومات فنية ودراسة فنية من خلال وصفه لوظيفته ومتطلباتها ومسؤولياته .

2- المهارات الإنسانية :

«وهي كل ما يتعلق بسلوكه كالفرد وعلاقته بالآخرين وأسلوبه في التعامل معهم، ويدخل في ذلك سلوكه في الإتصال والقيادة، وتفاعله معهم في المواقف الجماعية المختلفة. وهذه كلها مهارات سلوكية وأساسية لازمة له في عمله على كل المستويات بحيث أن المورد البشري هو المورد الحرج لأي منظمة، وسلوك الأفراد أثناء أدائهم لأعمالهم هو الفصل بين نجاح المنظمة وفشلها ومن ثم كان فلا بد من مهارة فعالة لنبض إيقاعه».⁽²⁾

المهارات الإنسانية تبرز سلوك الفرد وعلاقته مع الآخرين وطريقة تعامله معهم ويكون سلوك مبنيا على الإتصال والقيادة من أجل نجاح المنظمة .

3- المهارات التجريدية أو الفكرية :

«أي قدرته على النظرة الشاملة الواسعة للأمور، فيرتبط بين أنماط السلوك المختلفة في المنظمة، وينسق بين القدرات العديدة التي تصدر فيها مما يساعد المنظمة ككل على توجيه نحو الهدف المحدد لها».⁽³⁾

المهارات التجريدية أو الفكرية تجعل من الموظف يربط بين أنماط السلوك المختلفة في المنظمة وينسق بين القرارات الكثيرة ويساعد المنظمة الوصول إلى هدفها .

وقد أورد "هربرت" عن آخرين جدول إحصائي يوضح مزيج من القدرات أو المهارات في المنظمات المختلفة.

(1) محمد أحمد عبد الجواد، الإدارة ببساطة، رؤية أكاديمية الإسكندرية، مصر، ط1، 2008، ص 33.

(2) نفس المرجع، ص ص 33-34 .

(3) نفس المرجع، ص 34.

مزيج المهارات الإدارية اللازمة في المستويات الإدارية المختلفة

المستوى الإداري			المهارات
الأدنى	الأوساط	الأعلى	
12%	23%	39%	التجريدية أو الفكرية
38%	42%	43%	الإنسانية
50%	35%	18%	الفنية
100%	100%	100%	المجموع

*المصدر: محمد أحمد عبد الجواد ، المرجع السابق، ص35.

«ويمكن القول بأن :

- 1- القدرات الفنية: يمكن تنميتها بالتدريب أثناء أداء العمل، ويمكن تحصيلها بالدراسة الفنية في المعاهد والكليات وفي برامج التدريب.
 - 2- القدرات الفكرية: وهي تكتسب عادة بالحيرة، أي جمع الخبرات أثناء ممارسة العمل لمدة طويلة ومن خلال تنقل الموظف للعمل في إدارات مختلفة ومواقع مختلفة ومن خلال حضور برامج التدريب المناسبة وخدمة المجتمع في المنظمات المختلفة»⁽¹⁾.
- إن القدرات الفنية تنمو عن طريق التدريب أثناء أداء العمل أما القدرات الفكرية تكتسب عن طريق الخبرة أثناء أداء العمل وممارسته لمدة طويلة في إدارات مختلفة.

⁽¹⁾ محمد أحمد عبد الجواد ، نفس المرجع، ص 35.

5-المقارنة بين الفكر الإداري التقليدي والمعاصر.

موضوع المقارنة	الفكر الإداري التقليدي	الفكر الإداري المعاصر
الفرد بالمنظمة	عبارة عن آلة يتم استخدامها وهو الخلية الأساسية للمنظمة.	عبارة عن مخلوق اجتماعي له أهدافه وفطرته والخلية الأساسية للمنظمة هي الجماعة وليس الفرد.
المنظمة	مكان العمل .	مؤسسة اجتماعية للعمل والحياة معا.
السلطة	السلطة الرسمية تتم بالمركزية والاعتراف بالتنظيم الرسمي فقط وإتباع أسلوب الإجبار والإكراه في ممارسة السلطة .	سلطة رسمية وغير رسمية تتسم باللامركزية وتفويض السلطة والاعتراف بالتنظيم غير الرسمي إلى جانب الرسمي وإتباع أسلوب قبول السلطة .
التحفيز والعقاب	أسلوب التحفيز والعقاب بالإجبار والحوافز المادية	أسلوب التحفيز بالإقناع والحوافز مادية ومعنوية في آن واحد .
الرقابة، القرارات والمسؤولية القيادية	شديدة وخارجية فردية أوتوقراطية.	معتدلة وذاتية جماعية ديمقراطية.
المواقف والظروف	عدم مراعاة المواقف والظروف عند ممارسة الإدارة والتركيز على عمومية المبادئ الإدارية .	إدارة تعتمد على الموقف والظرف الراهن والتركيز على خصوصية الإدارة وأن لكل موقف ممارسة إدارة مختلفة .
الاتصال	في اتجاه واحد من أعلى إلى الأسفل.	في اتجاهين بهدف التفاهم والمشاركة والتنسيق .
البيئة والمنظمة	عدم التركيز على العلاقة التبادلية بين البيئة والمنظمة واعتبارها جزءا منها.	النظر للمنظمة على أنها جزء من البيئة تؤثر فيها وتتأثر بها .
الربح	التركيز على الربح فقط.	التركيز الربح والمسؤولية الاجتماعية تجاه كل الأطراف.
النظر للمنظمة	أنها وحدة واحدة "جزئية".	أنها عبارة عن جزء من الكل وهي مكونة من أجزاء فرعية تتكامل فيما بينها.
التخصص	نظرة ضيقة .	التركيز عليه بشكل واسع .

*المصدر: المهدي طاهر غنية، مبادئ إعادة الأعمال المفاهيم والأسس والظروف، جامعة مفتوحة، طرابلس، ليبيا، 1، 2003، ص 108.

من خلال هذا الجدول نرى أن الفكر الإداري المعاصر يهتم بالعامل والعمل ويرى الأفراد أنهم أناس وليس آلات ، والعمال في النهاية هم أناس يتأثرون بالعوامل الغير المادية وهي العوامل المعنوية وتكون فيها الظروف اجتماعية ونفسية كما أن مكان العمل هو مؤسسة للعمل والحياة، وأن السلوك التنظيمي هو السلوك جماعي وليس منفردا أي العمال يعملون بصفة تعاونية ، والاتصال يكون فيها غير رسمي والعلاقات غير رسمية يسودها الحب والتعاون، على عكس الفكر الإداري التقليدي فيهتم بالعمل فقط ويرى في العامل أنه آلة يهمله الإنتاج فقط ولا يراعي ظروف العمل ، والاعتماد على السلطة الرسمية والاعتراف بالتنظيم رسمي ولا وجود لشيء اسمه تنظيم غير رسمي بالإضافة إلى أن الرقابة تكون شديدة جدا والتركيز على الربح فقط .

الخاتمة الفصل :

بعد عرض أهم النقاط في هذا الفصل نستخلص أن للعمل الإداري له مكونات ومناهج مهمة من خلالها يساهم الأفراد في معرفة قيمة العمل ، كما أن العمل في حد ذاته يحدد مكانة الفرد داخل المجتمع إذ يعتبر أكثر الأشياء أهمية في حياة الإنسان فيكفي أنه يحقق الدخل وكسب قوت اليوم ، كما يحدد المكانة الاجتماعية للفرد وطريقة عيشه التي يحدد بها نمط الحياة الذي يسير وفقه .

الفصل الرابع:

العزوف المهني وعلاقته ببعض

المهن

تمهيد:

يعتبر العزوف المهني من الظواهر الاجتماعية التي شهدتها الواقع الاجتماعي فكثيرا ما نجد بعض الشباب يعزف عن المهن اليدوية والحرفية وينظرون إليها نظرة دونية ، وأنها أعمال ليس لها مكانة اجتماعية ومن يمارس هذه المهن ليس له مستوى علمي واجتماعي ويكون فقيرا ومحتاجا، فكونوا لنفسهم نظرة سلبية حول هذه المهن ويرون فيها أنها أعمال لا توافق ولا تواكب تطورات العصر خاصة مع التطور السريع للتكنولوجيا الجديدة مما جعلهم يتوجهون ويميلون إلى الأعمال التي لها مكانة اجتماعية والتي تعتمد على التكنولوجيا والحاسوب والعمل في مجال الإدارة الذي يفرض على عمالها العمل بالوسائل والتقنيات المتطورة، مما أدى بهم إلى العزوف عن المهن اليدوية كالعامل الحرفي ومهنة البناء ومهنة الحدادة ومهنة الفلاحة وهذا ما نحاول عرضه في هذا الفصل العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن وقسمناه إلى ثلاثة مباحث المبحث الأول خصص للعزوف المهني وذلك من خلال عرض للمفهوم العزوف المهني ومراحلته وعوامل تشكله إضافة إلى أسباب العزوف عن المهن اليدوية والآثار الإيجابية والسلبية المترتبة عن ممارسة المهن اليدوية، أما المبحث الثاني فقد خصص للعمل الحرفي والمبحث الثالث فخصص للمهنة البناء ومهنة الفلاحة ومهنة الحدادة.

المبحث الأول : العزوف المهني (Occupational avoidance)

1- مفهوم العزوف المهني:

هو ظاهرة اجتماعية تتمثل في وجود وضعية اجتماعية تتبع حالة بعد وإبعاد لقوة العمل المحلية عن العمل بغالبية الأعمال الدارجة في سوق العمل الأهلي، وهذه الوضعية تنتج عن تفاعل ثلاثة مجالات اجتماعية، المجتمع المحلي، الاستثمار وسوق العمل، لكل منها ثقافة متغيرة لمطلب المجال الآخر، وتعارض قيم ومعاني هذه الثقافات، يحدث ظاهرة العزوف المهني ويؤدي إلى من يدمن انغلاق الظاهرة على ذاتها، مما يجعلها مشكلة مستعصية على الحل.

2- مراحل العزوف المهني:

ظاهرة العزوف المهني ظاهرة تطورت وترقت، وتغيرت العوامل التي تشكلها خلال مراحل متدرجه منذ تكونها المتزامن مع بداية الطفرة الاقتصادية عام 1973م، بسبب ما حظيت به من معالجة اجتماعية رسمية وأهليه تروض ثقافتها وتحد من بلوغها حالات الاستقلال عن الإرادة الاجتماعية، فمرت الظاهرة بمجموعة مراحل تطور انتقالية بسبب أثر المعالجة الاجتماعية الموجهة للمشكلة، لتصبح الظاهرة في مرحلة ذات خصائص وسمات مغايرة للمرحلة السابقة لها، وتتطلب معالجة وتعامل مغاير في كل مرحلة، ويمكن تصنيف هذه المراحل من عام 2008م على أنها خمس مراحل:

- مرحلة الميل المهني نحو العمل الحكومي والوفود العمالي الدولي.
- مرحلة التجنب المهني عن العمل الأهلي والاستثمار العمالي في السوق.
- مرحلة الاغتراب المهني عن ثقافة العمل والانغلاق العمالي على ممارسة وثقافة العمل.
- مرحلة الانتظار المهني لفرص العمل الملائمة والاستعصاء الصامت عن الاستجابة لجاهزية الشباب.
- بدايات العود المهني واستشعار المسؤولية من قبل الاستثمار.¹

¹ <http://ar.wikipedia.org/wiki/20/02/2015,18:40>.

3- عوامل تشكل ظاهرة العزوف المهني:

هناك عدة أسباب لهذه الظاهرة منها على مستوى المجتمع ومنها ما هو على مستوى الحكومة ومنها ما هو على المستوى المادي نلخص فيما يلي:

1- المجتمع: قال تعالى " إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم" صدق الله العظيم. ينظر المجتمع إلى هذه

الأعمال نظرة دونية وأنها أعمال دون مستوى وينظر إلى ممارستها على أنه إنسان ناقص وفاشل ولا قيمة له.

تغدي ثقافة المجتمع الأفراد الذين يحيون به فتزودهم بأفكار شيء إلى العمل اليدوي والمهني وشيء إلى الحكم على ممارسي هذه الأعمال بينما تمجد الأعمال المكتتبية والمحاسبية... الخ التي تجعل لصاحبها مكانة اجتماعية مرموقة.

مما يؤدي بالشخص إلى تبني هذا الفكر فنجد هو بنفسه يتحاشى هذه الأعمال وينظر لها نظرة سلبية، ويفضل البطالة عليها.⁽¹⁾

2- الحكومة: تتبنى الحكومة هذه الأعمال لكن بضعف شديد ويقبل الدعم الثقافي والتوعوي للأجيال خاصة

وللمجتمع عامة فنجد أن المناهج التعليمية تخلو تماما من المواد المهنية واليدوية مما يجعله غير مؤهلا أصلا للعمل حتى لو رغب بذلك.

وأیضا بالنسبة لتوعية المجتمع فنشر الوعي المهني من قبل الحكومة ضعيف جدا، وندرة الوظائف في القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

3- المستوى المادي: كثير من الوظائف المهنية واليدوية يكون عائدها المادي ضعيف ولا يغطي احتياجات الفرد خصوصا في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعاني منها المجتمع.⁽²⁾

ومن كل هذا نستنتج أن الشباب أصبح يسيطر على ذهنه أفكار مفادها أن من يعمل هذه المهن يكون فقيرا ومحتاجا، وهم لا يريدون أن يوصفوا بهذه الصفة، لذلك يتعدون عن العمل فيها، كما أن فكرتهم عن

(1) الندوة الوطنية الأولى للصناعات التقليدية، دور الصناعات التقليدية في تنمية السياحة، القاهرة، 28-29/05/1997.

(2) الندوة الوطنية الأولى للصناعة التقليدية، مرجع سابق.

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

هذه الحرف، وعدم إلمامهم وتفكيرهم الدائم في الوظيفة لا يتيح لهم وقتا للتفكير في عمل آخر غيرها والشباب لم يعودوا يفكرون بالعمل في الحرف اليدوية لأنهم وجدوا أنفسهم في عصر تتوفر فيه كل وسائل الترفيه والراحة، وقد تعودوا عليها، وهم يعلمون أن الحرف اليدوية تتطلب جهدا وتعبا .

4- أسباب العزوف عن الحرف اليدوية:

في رأينا كباحثين أن سبب عزوف الشباب عن الحرف اليدوية هو:

- قلة الوعي بأهمية هذه الحرف وأنها قد توفر دخل الذي يكفل للشباب ولأسرته المعيشة الجيدة، وهناك عائق اجتماعي يتمثل في أن كثير من المناطق يعتبرون أن العمل اليدوي فيه امتهان ونقص للشباب، فنجد نظرة المجتمع للشباب الذي يعمل في الحرف اليدوية تختلف عن من يعمل عمل إداري مثلا أو عمل آخر له مكانة اجتماعية .
- النظرة الدونية لهذه الحرف وذلك من خلال الازدراء والاحتقار لأصحابها باعتبار أنهم أقل الناس شأنًا وأقلهم منزلة.
- الإتكالية: أي أن الشباب يعتمدون على أشخاص آخرين في الأسرة يقضون لهم كامل حاجاتهم ومصاريفهم، مما يؤدي بهم إلى عدم الاضطرار على البحث عن عمل خاصة في مثل هذه المهن.
- التطور السريع للتكنولوجيا الجديدة مما أدى بالشباب للميل إلى الأعمال التي لها مكانة اجتماعية والتي تعتمد على التكنولوجيا كالحاسوب، والعمل في مجال الإدارة يفرض على عمالها العمل بالوسائل والتقنيات المتطورة.

5- الآثار الايجابية المترتبة عن ممارسة المهن اليدوية:

- 1- إلغاء اسمه من قائمة العاطلين عن العمل كمواجهة لمشكلة البطالة التي يعاني منها الشباب.
 - 2- توفير دخل ولو كان محدود ويجعله قادرا على الاعتماد على نفسه.
 - 3- التقليل من تواجد العمالة الأجنبية والتي نعلم جميع الأضرار المترتبة عن الاعتماد الكلي عليها على جميع الأصعدة اجتماعي، اقتصادي، ثقافي... الخ
- ومن الناحية النفسية فإن إتقان أي عمل يدوي يجعل الإنسان يشعر بالسعادة مهما كانت بساطته علما بأن أغلب الأعمال اليدوية تحتاج إلى دقة ومهارة، وكذلك شعوره بالأمان كونه أتقن صنعة.

6- الآثار السلبية المترتبة عن ممارسة المهن اليدوية:

- 1- الدخل المحدود لأصحاب المهن اليدوية.
 - 2- النظرة الدونية التي ينظر بها المجتمع إلى كل من يمتحن مهنا يدوية.
 - 3- تأثر من يعمل بأي مهنة يدوية بنظرة المجتمع و إصابته باليأس وبسبب ذلك يفضل الكثير منهم البقاء دون عمل على امتهان تلك الأعمال.
 - 4- عزوف الكثير من الفتيات على قبول الزواج من أصحاب الحرف اليدوية خوفا من نظرة المجتمع.¹
- من كل هذا نستنتج أن العوامل التي تؤثر في اختيار المهنة هي :

- تحديد الأهداف.

- معرفة الذات.

- الميول.

- الإعلام والإعلان.

- القدرة العقلية العامة.

- القدرات الخاصة.

- الشخصية.

7-الحلول المناسبة لتفادي عزوف الشباب عن العمل الحرفي:

- في رأينا كباحثين أن الحلول المناسبة لتفادي عزوف الشباب عن العمل الحرفي تتمثل في :
- أولاً، أن نعمل على غرس حب العمل في الشاب منذ الصغر، وإضافة مواد عن الحرف اليدوية في المدارس، وأن تقوم الأسرة بدورها على حث الشاب على العمل في هذه الحرف.
- ثانياً، إقامة ندوات و مؤتمرات ومحاضرات، مع تزويد المكتبات المدرسية والمدارس بكتب ومؤلفات عن أهمية الحرف اليدوية، تحث على أهمية العمل الحرفي.

¹ <http://thaura.alwhda.gov.sy>.

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

ثالثاً، تكثيف التوعية الإعلامية من خلال التعريف بأهمية العمل الحر في وسائل الإعلام مع تقديم حوافز تشجيعية للانخراط فيها، وصرف مكافآت مالية لإعاشة المنتسب إليها.

رابعاً، إنشاء سوق لعرض المنتجات اليدوية، ويمكن إنشاء اتحاد للحرفيين يعمل تحت شعار "صناعة في اليد أمان من الفقر".

المبحث الثاني : العمل الحرفي :

1- مفهوم الحرفة:

لغة: يقول عمر بن الخطاب رضي الله عنه: «حرفة أحدهم أشد علي من عيلته أي إغناء الفقير وكفاية أمره أيسر إصلاح الفساد ... والمحترف أي الصانع ... وحرف في ماله ذهب منه شيء، والحرفة تعني الصناعة، حرفة الرجل صنعته أو صناعته...» و "حرف" لأهله واحتراف كسب وطلب واحتيال وقيل الاحتراف الاكتساب أي كان⁽¹⁾.

اصطلاحا: استعمل في أدب الأصناف مصطلحات عديدة للدلالة على التجمعات الحرفية عبر فترات زمنية مختلفة، كمصطلح " طريق " أو " طريقة" ومصطلح "سياج"، وهما مصطلحات باتا غير مستعملين ابتداء من القرن الثامن عشر أما الجبرتي فقد استعمل مصطلح الحرفة عند ذكره محاولة القضاة فصل الحرفيين عن الأوجاق عام 1708، حيث جاء ما نصه ... أرسل القاضي فأحضر مشايخ الحرف في القاهرة ... كما كان مصطلح الصناعة متداولاً في القاهرة لكن المصطلح الغالب كان "الحرفة"، أما في الجزائر فالمصطلح الشائع وقتئذ هو "الجماعة" وكان يدل على التنظيمات الحرفية حيث أطلقت الجماعة الميزابية على بني ميزاب وجماعة الجيجالية وجماعة الجرارين وجماعة البنائين وهلم جر...⁽²⁾.

وفيما يتعلق بالاختلاف القائم بين الصناعة والحرفة فقد عرف "ابن خلدون" الصناعة في الفصل الذي خصه للصانع كما يلي: «... أعلم أن الصناعة هي ملكة في أمر عملي فكري وبكونه عمليا هو جسماني محسوس، والأحوال الجسمانية المحسوسة فنقلها بالمباشرة أو عبء لها وأكمل لأن المباشرة في الأحوال الجسمانية المحسوسة أتم فائدة، والملكة صنعة راسخة تحصل على استعمال ذلك الفعل وتكرره مرة بعد مرة أخرى حتى ترسخ صورته...»⁽³⁾.

⁽¹⁾ ابن منظور، لسان العرب، دار الحديث، القاهرة (مصر)، الجزء الثامن، ط 1، 2008، ص 402.

⁽²⁾ عائشة عطاس، الحرف والحرفيين بمدينة الجزائر 1700-1830 مقاربة اجتماعية اقتصادية، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر، الرويبة (الجزائر)، ط 1، 2007، ص 105.

⁽³⁾ عبد المجيد مزبان، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون (الجزائر)، 1986، ص 338-339.

2- مفهوم العمل الحرفي:

وعرف إبراهيم مذکور العمل الحرفي بأنه: « نظام اجتماعي اقتصادي قوامه وحدات إنتاجية تظم المشتغلين في حرفة واحدة، ويسمى عند بعض الاقتصاديين نظام الأسر الصناعية، فكل حرفة تشكل اتجاه يظم العاملين فيها.»⁽¹⁾

وفي تعريف آخر فالعمل الحرفي بأنه: « هو نظام يشمل مجموعة من القيم والمهارات والتقنيات والمعارف والمعتقدات التي تمثلها وتمسك بها جماعة من الناس، وتصبح سائدة ومتعارف عليها فيما بينهم، كما أنه يستخدم لتلبية حاجات اجتماعية.»⁽²⁾

كما تعرفه المادة 05 من الأمر 1996/01 المؤرخ في 1996/01/10 ما يلي : بأنه: « كل نشاط لإنتاج وإبداع وترميم في وصيانة وتصليح كما أنه تقديم خدمات ذات طابع يدوي تمارس أساسا وبصفة دائمة في محل أو مسكن متنقلة أو في الأسواق.»⁽³⁾

وبمفهوم القانون رقم 96/01 دائما: « هي كل صنع يغلب عليه العمل اليدوي ويستعين فيه الحرفي أحيانا بآلات لصنع أشياء نفعية ذات طابع تقليدي، وتكتسي طابعا فنيا يسمح بنقل مهارة عريقة.»⁽⁴⁾

ومن خلال المفاهيم السابقة العمل الحرفي هو كل عمل فني يعتمد على استخدام اليدين والعقل، ويمتلك القائم عليه معارف وتقنيات ومهارات خاصة تؤهله لإنتاج سلع أو خدمات تلي بعض الحاجيات الاجتماعية والاقتصادية لأفراد المجتمع ويمارس هذا النشاط في أماكن مخصصة.

3- خصائص العمل الحرفي:

يتميز العمل الحرفي بجملة من الخصائص نذكر منها:

1- تركز أسواق النشاطات الحرفية.

2- تتطلب هذه الحرف رؤوس أموال قليلة.

3- التكنولوجيا المستخدمة في هذه الصناعات التقليدية بسيطة.

⁽¹⁾ إبراهيم مذکور، مرجع سابق الذكر، ص 226.

⁽²⁾ عبد العزيز عبد الله الدخيل، مرجع سابق الذكر، ص 178.

⁽³⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 1، 1996.

⁽⁴⁾ مدونة النصوص القانونية والتنظيمية، الخاصة بقطاع الصناعة التقليدية والحرف، 2005، ص 36.

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

الاعتماد على شخص واحد للقيام بجميع الأعمال، وإدارة المشروع مما يسمح بظهور بعض المشكلات منها:

1- قد لا تكون لديه المهارة والكفاءة اللازمة لإدارة المشروع (أي عدم إدراكه لأهمية تنظيم بيانات محاسبة ملائمة).

2- انشغاله في العمليات اليومية للمشروع يمنعه من التخطيط للمستقبل مما يؤدي إلى تأثير غير ايجابي من البيئة الاقتصادية والمنافسة له.

3- احتمال عدم توفره على الدرجة العالية من التدريب والخبرة الواسعة الأفق، بحيث تكونت إدارته للأمور شخصية وغير منهجية وهذا ما قد يكون سببا وجيها في فشل نسبة كبيرة من الصناعات التقليدية.⁽¹⁾

ووضع "رايت ميلنز" أداة تحليلية لنمط مثالي للحرفة يعتمد على ستة خصائص أساسية وهي:

1- أن الدافع الوحيد للعمل هو الإنتاج، والذي يجب أن يعتمد على خاصيتي الخلق والإبداع.

2- تمثل تفاصيل العمل أهمية كبيرة لدى الحرفي.

3- الحرفي هو المهيمن على أسلوب العمل، ولذلك فهو يشعر بالاستقلال الذاتي والحرية الكاملة في مراحل الإنتاج المختلفة.

4- الممارسة العملية تعتبر الوسيلة الوحيدة في تعلم الحرفة ومن تم ممارستها.

5- لا يوجد فصل واضح بين ساعات العمل وأوقات الفراغ والراحة، بمعنى أن نوعية الحياة الاجتماعية للحرفي تتأثر بنوع أسلوب العمل الذي يمارسه.

6- الحرف عادة ما تكون متوارثة أبا عن جد، دون شرط تحديد مكان معين لممارستها، إلا أنها عادة ما تنشأ بالقرب من المواد الأولية اللازمة للإنتاج، وتنفرد بعض الأسر في كثير من المجتمعات بممارسة حرفة معينة ويحرص أفرادها على توارثها عبر الأجيال.⁽²⁾

⁽¹⁾ محمد الصبح، رأسمال العامل وتمويل المشروعات الصغيرة، دار البيان، مصر، ط2، 1999، ص83.

⁽²⁾ <http://www.forums.naseej.com>.

4-أهداف العمل الحرفي:

للعمل الحرفي مجموعة من الأهداف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية أبرزها:

- يساهم في الدخل القومي من خلال استقطاب السياح.
- تطوير الصناعات الحرفية والتقليدية وزيادة كفاءتها.
- خلق مناصب عمل، وتقليل نسبة البطالة عند الشباب كونه نشاط ديناميكي يشغل حيزا لا بأس به من وقت الفراغ.
- زيادة احترافية أصحاب الصناعات اليدوية عن طريق إنشاء تعاونيات حرفية ومساعدتهم على التكتل والتجمع في شكل جمعيات حرفية.
- الحفاظ على الصناعات اليدوية وخاصة الفنية، بالإضافة إلى الصناعة التقليدية التي تعتبر رصيذا ثقافيا واجتماعيا يمكن أن يشكل مصدرا من مصادر تحقيق القيمة المضافة، وخاصة في المجال السياحي.
- محاولة خلق مجال جديد للاستثمار في المؤسسات الصغيرة وقطاع الخدمات، انطلاقا من قلة تكاليفه وسرعة انتشاره.
- خلق أفكار يمكن تجسيدها في الواقع وبالتالي الاستفادة من القدرات البشرية التي تعتبر المحرك الأول للاقتصاد.
- تنمية الناحية العاطفية والوجدانية من خلال مزاوله العمل الحرفي الذي يساعد في تنمية الحس والتكيف مع البيئة المحيطة.
- تدريب الحواس على الاستخدام غير المحدود للابتكار والإبداع.
- استثمار أوقات الفراغ في إنتاج الأعمال الفنية المختلفة.⁽¹⁾

5-العمل الحرفي في المجتمع الجزائري وفي المجتمع الغارداوي:

5-1- العمل الحرفي في المجتمع الجزائري: عرفت الجزائر بعد الاستقلال بنيات حرفية محطمة،

فوجدت نفسها أمام مشكل عويص: إما التضحية بهذه الحرف وهذا المشكل الذي لا يمكن تصوره، أو صعوبة

(1) جمانة محمد، فن الحرف اليدوية الميسرة، دار البازوري العلمية، الأردن، 2007، ص6.

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

إحياء هذه الفرص من جديد، لكن لا توجد دولة من دول العالم لم تصادف و إن أخذت مثل هذا القرار المهم من جهة بالنسبة للاقتصاد، ومن جهة أخرى للحياة الاجتماعية، فهذه النشاطات الحرفية ضرورية لكل المجتمعات، ومكملة للصناعات العصرية في نفس الوقت باعتبارها صنفا اجتماعيا يحتوي على هندسة حقيقية. ومن هذا المنطلق يمكن عرض أهم أنواع النشاطات الحرفية التي ظهرت في الجزائر.

*صناعة الجلود:

هذه الحرفة ازدهرت قبل سنة 1830 أي قبل الاحتلال، لكن تضاءلت من سنة لأخرى تحت تأثير الاستعمار، فقبل الغزو الفرنسي كل العائلات الجزائرية كانت تملك على الأقل حصان مع كامل عدته، وكان السكان الأثرياء يقومون بواجبهم للحصول على سروج، وأحذية وحقائب لحفظ السلاح ومستلزمات أخرى... الخ من الأشياء

التي كانت تزين بها المحلات والواجهات، ومن بين مناطق إنتاج هذه الحرفة: تلمسان، المدية، البليدة، الجزائر العاصمة.⁽¹⁾

*صناعة الطرز على القماش:

واجهت هذه الحرفة صعوبات رغم الآفاق المستقبلية التي عرضت هذا النوع من الحرف، فهناك عدد معتبر من الحرفيات في هذا المجال اللواتي لديهن خبرة في فن التطريز، وفي إطار هذا المجال الحرفي، أنشئت مراكز لهذا النوع من الأعمال منذ سنة 1964، مما أتاح الفرصة أمام النساء الجزائريات لإعادة تعلم الأشكال والنقوش القديمة ومن أشهر مناطق إنتاج هذا النوع من الحرف: الجزائر العاصمة، عنابة،... الخ⁽²⁾

*صناعة الخزف:

هو فرع حرفي يمكن اعتباره كنوع من الحرف القديمة، لأنه برز في عصور ما قبل التاريخ، ومادة الطين كمادة أولية لهذه الحرفة متواجدة في كل مكان، مما سمح للعائلات الجزائرية من صنع مستلزمات حياتها اليومية: الأطباق بكل أحجامها، الأقداح والجرات، الأباريق... الخ، فبعض العائلات كانت تعتمد على هذا النشاط الحرفي كمورد ومصدر رزق.

⁽¹⁾ Ministère du commerce, centre étude, économiques, L'ARTISANAT ALGEREIN, N 4, publication du centre d'études économiques de l'Algérie et de la région économique, d'Algérie palais consulaire, Alger, octobre, 1968, p27.

⁽²⁾ Ministère du commerce, opcit, pp33-35.

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

*صناعة الخشب:

من بين النشاطات الفنية التي برع فيها حرفيون جزائريون متميزون، ومن أمثلة ذلك نجارة الأثاث، حيث ازدهرت هذه الحرفة في الجزائر خاصة الجزائر العاصمة، ويمكن القول أن التأثيرات والمنافسات التي واجهتها من قبل الاستعمار اختفت بشكل تام وبرز حرفيون محترفون بأعداد معتبرة، تمرنوا على العمل في الخشب التقليدي خاصة في الجزائر العاصمة لأن هذه الصناعة أو الحرفة بدأت فيها.

*صناعة الحلبي:

قبل الاستقلال كانت هذه الحرفة تمارس بطريقة حرة عدى إنتاج المجوهرات سواء من الذهب أو الفضة الذي كان خاضعا لنوع من المراقبة والضبط الإجباري، لكن الحرفيين كانت لديهم إمكانية التزود بشكل حر بالمواد الأولية مثل الذهب والفضة، ومنذ الاستقلال وجدت عدة مقاييس ناجحة مأخوذة من أجل ترقية هذا المجال الذي يشكل موردا مهما للبلاد، وتنتشر هذه الحرفة في منطقة القبائل ومناطق الجنوب.

*صناعة النسيج:

عرفت هذه الصناعة التقليدية إقبالا واسعا على ممارستها من قبل الأهالي في الجزائر، وهذا لما لها من أهمية في الحياة الاجتماعية للسكان فهي تلي بعض الحاجات الضرورية التي يحتاج إليها الإنسان في معيشته، وتختلف طريقة العمل في هذه الحرفة التقليدية من منطقة إلى أخرى على اختلاف الخصوصية الثقافية والاجتماعية. ومن أشهر مناطق إنتاجها: سطيف، وهران، الأغواط، غارداية.⁽¹⁾

5-2- العمل الحرفي في المجتمع الغارداوي:

للجزائر مقومات وعناصر ثقافية متعددة، ومتنوعة ثرية بالتقاليد، والعادات والمظاهر الممزوجة بين الأصالة والحداثة بالإضافة لامتلاكها للحرف اليدوية التقليدية ذات النوعية الرفيعة التي تناقلتها الأجيال، وتوارثت تقنياتها وأشكال زخرفتها ومنها « صناعة النحاس، الزرابي، الجلود، النسيج، صناعة الآلات الموسيقية، الفخار والزجاج وصناعة السلال». ⁽²⁾

(1) Ministère du commerce, opcit, pp33-35.

(2) محمد داودي، الصناعة التقليدية ودورها في التنمية الاقتصادية بالجزائر، مذكرة تخرج ضمن متطلبات مفتش رئيسي في الصناعة، 2008، ص8.

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

ولمدينة غارداية عناصر ثقافية وخصائص ثقافية وخصائص مميزة، وتمثل أنواع الصناعة التقليدية الفنية بغارداية في صناعة الزرابي والنسيج، النحاس، الجلود، والنقش على الكرناف والخشب (التحف الفنية):

*صناعة الزرابي والنسيج:

احتفظت صناعة الزرابي والنسيج بوفرة وثراء طرازها، إذ عجزت بصمات الزمن عن إتلاف طبيعة وجمال الزربية ، وصيانة الأشكال والأساليب الأصلية حتى وإن أدخلت لمسات عصرية على بعض الزرابي، ويوضح تنوعها الاحتكاك الثقافي. وتختلف صناعة الزرابي والنسيج من منطقة لأخرى .

وتشتهر ولاية غارداية بصناعاتها التقليدية والفنية المتنوعة التي تبعد من خلالها أنامل النساء والرجال لتنتج تحفاً بديعة يمتزج فيها الانتفاع بالفن والجمال، وتكتسي زربية "بني يزقن" بغارداية صفة العالمية بسبب خروجها في معظم المعارض الجزائرية في الخارج لتمثيل الجنوب الجزائري، وتتميز كل منطقة في المدينة بطابعها وأنواعها ومنها:

- منسوجات ميزاب الصوفية: الزربية (مثل زربية غارداية، والقندورة الميزابية، والنيلة ...) ، الحنبل، تجربيت، تشمت، تقشايت، تشبرت، أخمري...
- زربية وحنبل متليلي.
- زربية وحنبل المنيعة.
- زربية وحنبل الضاية بن ضحوة.
- برنوس متليلي من الصوف والوبر.
- بالإضافة إلى ملبوسات ومفروشات أرضية.⁽¹⁾

*صناعة النحاس:

ترجع صناعة النحاس الجزائرية إلى العصر الوسيط، وهي التي مهدت الطريق لصناعة النحاس بمنطقة غارداية ويجب القول أن الميزاب في كل الأوقات كان لها مركز صناعي جد نشيط معروف باليد العاملة المميزة.

⁽¹⁾ عبد الوهاب رايح، مسير بمديرية السياحة بولاية غارداية، فرص الاستثمار في قطاع السياحة بولاية غارداية ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الواقع والتحديات)، ملحق المعهد الوطني للتجارة، متليلي، 03/02 مارس 2004، ص4.

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

لكن صناعة النحاس بقي لها ميل طبيعي نفعي مقارنة مع تواضع المنتوجات النحاسية الأكثر استعمالا في الحياة اليومية (أواني للغلي، أطباق وأباريق، وصينيات).

والإبداع بهذه المنطقة كان له ميزة خاصة منذ العهد القديم، تمثل في مخروطات ومآذن المساجد صنعت من النحاس، ونقش بخط سميكة لآيات قرآنية.⁽¹⁾

*صناعة الجلود:

ازدهرت صناعة الجلود قبل سنة 1830 بمعنى قبل الاحتلال الفرنسي، وكانت معظم العائلات الجزائرية تمتلك هذه الحرفة، ويعد اختيار نوع الجلد الخطوة الأولى في الصناعة الجلدية.⁽²⁾

وتعتبر هذه الصناعة من أشرف المهن، حيث أبدع فنانون الاختصاص في تزكية وتطوير هذه الصناعة وتنوع الإنتاج المتمثل في صناعة الأحذية، والنعال، ومختلف الأشياء الأخرى من الجلود منها القرية والعكة والشكوة.⁽³⁾

وبأشكال غاية في الجمال وهي رائجة في المنطقة إلا أن هذه الحرفة استقرت في يد بعض الصناع ولم يفتحوا المجال لتلقي هذه المهارة الفنية إلى الشباب لإتقانها كما أن الصناعة الجلدية تكاد تكون معدومة، وذلك لتراجع السكان عن تربية الأغنام والإبل، من جهة، ومن جهة أخرى أن المنتوجات الجاهزة (الأواني، الأحذية، ثلاجات قد سدت احتياجات المنازل).⁽⁴⁾

*النحت على الكرناف والخشب (التحف الفنية):

تعتبر النخلة من أهم المنتوجات الفلاحية حيث تساهم في مختلف القطاعات، فهي تمد الحرفي بالمادة الأولية، وقد استغلها الإنسان وأبدع في حرفته هاته بوضع أجمل الزخارف والأشكال الفريدة من نوعها على الكرناف حيث نحصل في الأخير على تحفة توضع لتزيين البيت.

⁽¹⁾Ministère du tourisme et de l'artisanat ,L'artisanat algérien,Edition Alger,1997, P 25.

⁽²⁾Ibid, P27

⁽³⁾Yeves Régner, Les chaamba sous le régime Français, édition domat- Montchretien, 1938 , P 85.

⁽⁴⁾ Le lieutenant-colonel Daumas,Sahara Algérien études Géographiques.Statistiques et Historiques Sur La Region au Sud Des établissements français,Paris, 1945, P 313

المبحث الثالث: مهنة البناء ومهنة الفلاحة ومهنة الحدادة:

i. مهنة البناء:

1- مفهوم مهنة البناء:

يعتبر البناء من بين الميادين الأكثر أهمية، باعتباره مؤثر في كثير من المجالات، ويدخل في تحسينها وتطويرها واستقرارها وقبل أن نمر إلى الإطلاع على تاريخ وتطور مهنة البناء في تاريخ الإنسان، نخرج أولا إلى تحديد مفهومها، حتى تتمكن من حصر ماهيتها، وفي هذا السياق فقد استطعنا جمع بعض التعاريف التي تبين ماهية هذه المهنة، التي سنعرضها كالآتي:

يعرف **Guy Brigaux** جوي بريجو البناء هو « الإنشاء ويمكن القول أيضا أن الإنشاء هو تجاوز وتماسك العتاد الصلب من حجارة وأجر إسمنتي بالملاط، والبناء أيضا هو جميع الأعمال اليدوية التنظيمية والتشكيلية للكتل والقوالب في صورة مختلفة ومتناسكة ومتوازنة. »
ويعرف أيضا **Robert l'Ongechal** روبرت لونجيشال بأن البناء هو: « الجمع بين الحجارة بخليط من الملاط والإسمنت في مستوى متوازن. »

وفي تعريف البناء أيضا يقول **Emile Olivier** إميل أوليف البناء هو: « مجموعة من عمال الإنشاء، كبناء الجدران وملئ الأعمدة بالإسمنت والجمع بين الحجارة والأجر بمزيج من الملاط. »
ونجد مفهوم البناء في المعاجم يشير إلى أنه: « عبارة عن تركيب الحجارة والأجر في وحدة متماسكة بواسطة مزيج من الرمل والكلس وهو جزء من أعمال العمارة »
أما بالنسبة للوثائق الوزارية الخاصة بالتكوين المهني نجدها أيضا تعطي مفهوما لنشاط البناء كما يلي:
« البناء هو مجموع الأعمال البسيطة كربط العناصر بالإسمنت وإنجاز الجدران والأعمدة، وتبليط البنايات »⁽¹⁾

من خلال هذه التعاريف المقدمة إلينا للتعريف بنشاط مهنة البناء يمكننا القول أنها لا تختلف في جوهرها حول ماهية هذا النشاط فكلها تجمع على أنه، مجموع أعمال الربط والموازنة والتعديل بين عناصر البناء ونحن بدورنا أيضا يمكننا القول في التعريف الإجرائي لهذا النشاط " أنه مجموع الأعمال الأولية البسيطة المتمثلة في الأعمال اليدوية الشاقة والصعبة في الإنشاء المعماري " .

إن هذه التعاريف تبرز لنا فكرة أساسية ومهمة حول مدى أهمية هذا النشاط في أي عملية استثنائية، فهو يعتبر الركيزة الأساسية لها، وإن حاجتنا إلى هذا النشاط في الجزائر تنبع من هذه الأهمية البالغة والضرورية لكل عملية معمارية.

(1) صفة بوداني، أثر القيم الاجتماعية على تراجع مهنة البناء في الجزائر، رسالة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008، ص 30-31.

بعد عرضنا لهذه التعاريف، سنتطرق الآن كما سبق أنفا إلى إعطاء لمحة وجيزة عن تطور هذا النشاط عبر الأزمنة الغابرة المختلفة في الحياة البشرية.

2- تاريخ تطور مهنة البناء:

إن الخراب الذي شهده العالم منذ العصور الأولى إلى يومنا هذا من تدمير وتخطيط للمنازل والبنائات بسبب الظروف الطبيعية والبشرية المتعاقبة، استدعى منه دائما إعادة بناء الملايين منها ثانية لتكون أكثر صلابة وأمانا من سابقتها، إذن : ومن منطلق هذه الظروف أصبح البناء ذو أهمية كبيرة في تاريخ الإنسان باعتباره مؤثر في كثير من ميادين الحياة الأخرى وعقبة في تطورها أو تراجعها.

" وقد صنفت مهنة البناء في العصور القديمة في صف العلوم الضرورية والخبرة الشعبية التي على كل إنسان أن يعرفها حتى يتسنى له بناء منزله بنفسه "

وهكذا اعتبرت مهنة البناء قديمة قدم البشرية، إذ يمكن ربط ظهورها الأول بالعهد الأول لإنسان المغارات حين فكر في التخلي عن حياة التنقل والبحث عن الاستقرار " فلجأ في الأول إلى العيش في المغارة للاحتماء فيها، إلا أن هذا لم يشعره بالحياة الآمنة بل واجه العديد من المشاكل مثل الحيوانات المفترسة والظروف الطبيعية القاسية، ففكر ثانية في محباً يلجأ إليه، ولم يجد أمامه سوى بناء كوخ من الحجارة والطين المكسدة الممزوجة بالقش وأغصان الأشجار " ، فكان البناء الأول للإنسان عبارة عن مجموعة من المباني والمنازل المصنوعة من الطين والهياكل الخشبية الحفيرة، غايتها هي تحقيق الأمن. "إلا أنه ما إن لبث حتى طور بناء منزله من الوسائل البسيطة الطبيعية والبدائية الهشة إلى أدوات صناعية صلبة وأكثر مقاومة لظروف الطبيعة القاسية مثل الإسمنت والحجارة. "

وتعتبر العمارات المصرية أول وأهم اكتشاف للعمارة في العصور الأولى من حيث الهندسة المعمارية الجمالية أو حتى من حيث الوسائل والأدوات المستعملة وتليها بعدها عمارة بابل التي أضفت عنصر الآجر والإسمنت المخلط وأيضا هندسة الديكور في بناء الأضرحة والمنازل.

وإن تركز الإنسان حول الجزر والسواحل هو أهم مرحلة في تغيير وتطور العمارة من حيث الهندسة أو المواد البنائية المستعملة، حيث يمكن اعتبار العمارة الفلسطينية مثلا بارزا على ذلك في إنشاء المباني وفي طريقة التعامل مع الظروف الفيزيائية والتحكم فيها، تم التوصل إلى إنشاء جدران عازلة للضوء والصوت الخارجي ليكون المسكن أكثر هدوءا وعزلة عن الحركة في الخارج.

كما تعتبر العمارة الرومانية أحسن عمارة ساحلية من حيث الشكل الهندسي أو من حيث صلابته، ويعود السر في صلابة المباني الرومانية، إلى اكتشافها لطريقة معالجة الإسمنت بالنار وتصفيته من الشوائب كالطين والحجارة كما زادت العمارة الرومانية للبناء تقنية موازنة الآجر وحجارة الجدران بأداة قياس مستوى الزوايا واستعمال المتر والاحتمالات في ذلك، وهي أول من اهتم أيضا بأعمال الإنشاء الأولية للبناء، وهكذا كان البناء في العصور الرومانية حافلا بالخصائص والمميزات مقارنة مع البناء والفن البيزنطي الذي لم يضيف

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

شيئا من الوظائف والتقنيات الأساسية للبناء ويمكن إرجاع هذا التوقف أو التقدم المحتشم في ثورة البناء التي عرفها في العصر الروماني إلى محاولة الحضارة البيزنطية محاكاة البناء الروماني وإعادة إحيائه فقط.

لقد كان البناء في العصور القديمة فعلا عبارة عن حرفة شعبية باستطاعة أي فرد أن يكون مهندسا معماريا لذاته وهو أيضا في الغالب من يقوم ببناء منزله بنفسه ويستطيع أن يسير الأعمال البنائية وينفذها بنفسه، فالمراس والنظر يوميا إلى تلك المنازل المتنافسة التي تكاد أن تشبه بعضها البعض لأنها تخضع لثقافة هندسية متشابهة، حيث لم يكن هناك مهندسون معماريون متخصصون في البناء لتلك العصور ولا توجد مقاييس ولا علم متخصص في ذلك، ومن المؤسف أيضا أنها " لم تعرف البحث والدراسة في الأدوات واضطرابات البناء كما أنه لم يتم تسجيل وإنشاء معاهد وتأليف كتب ومراجع نظرية حول أصول البناء بل كان هناك غياب كامل في التسلسل بين البناء العملي والبناء النظري حيث كانت مهنة البناء تعتبر كفرضية بسيطة وغير مرغوبة وبإمكان أي واحد أن يمارسها . دون العلم بقواعد وأسس البناء" لأن حاسة النظر والمراس هما اللذان كانا يضبطان العمود وسمك العارضة ومداهما ومتانة الهيكل بالقياس إلى ثقل السقف ومقاومة هذا السقف لتسرب الماء وكثافة الجدران.

"وقد عرفت مهنة البناء نُهضة علمية محتشمة سنة (1947) على يد أكبر مؤرخين هما **كنوب وجون Knoop et Johnes** اللذان استطاعا وضع أول طبعة أو مرجع علمي خاص بمهنة وجون البناء، يحوي على موضوع المقاييس الخاصة بالبناء وكان هذان الباحثان يدرسان في فرع التاريخ الاجتماعي بمعهد علم الاجتماع بالملترا ويعتبر **John Hemill جون إميل** صاحب المعرفة العميقة أول من قام بإنشاء معهد خاص لدراسة أرشيف وتاريخ مهنة البناء للبحث عن التاريخ العلمي الحقيقي لهذه المهنة. وهكذا أصبح الاهتمام بالبناء النظري والعلمي في القرن العشرين حاجة ملحة وضرورية خاصة بعد الحرب العالمية الثانية والخراب الذي عرفه العالم، إذ أصبح من الضروري إنشاء معاهد خاصة بذلك لتتهدم بنشاط البناء والمقاييس والنوعية بموازات البحث عن الوسائل والتقنيات التكنولوجية العالمية لتهيئة وإنشاء المباني وسد النقص المتزايد في هذا الميدان.

من خلال هذه الفترة التاريخية لنشاط مهنة البناء يتبين لنا أن هذا النشاط لم يكن وليد هذا العصر ولا بروزه مرتبط بتطور وظائف ميدان ما من الميادين الحالية كما هو الشأن لبعض المهن المعاصرة، بل كان ارتباط ظهوره متعلقا بفكرة البحث عن محباً يلجأ إليه الإنسان لضمان أمنه واستقراره، وهنا يمكننا القول أن البناء هو توفير حاجة الأمن والاستقرار للأفراد وهذا ما يحتاج إليه قطاع البناء عندنا في الجزائر، حيث يواجه نقصا في الاستقرار والأمن الاقتصادي الداخلي، بسبب عزوف الشباب عن العمل في هذا النشاط، الذي أدى إلى فتح الفرصة أمام غزو الشركات الأجنبية للسوق الداخلية، فأصبح هذا القطاع مرهون للعمل باليد العاملة الأجنبية أو مواجهة تهديد خطر العجز في هذا القطاع، ولتخطي هذه الأزمة فلا بد من إعداد الشباب للتحدي من خلال حثهم للإقبال على التكون في هذا النشاط، ولبلوغ هذا الهدف يجب علينا توضيح المهام

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

التي يقوم بها البناء، فبعد أن عرجنا على التعريف بنشاط مهنة البناء وتاريخ ظهوره نعلم الآن إلى التعريف بصاحب هذا النشاط والوظائف التي ينجزها والأدوات التي يستعملها ومخاطر العمل وشروط التكوين فيها.⁽¹⁾

3- مفهوم البناء:

« البناء هو من يبني الإنشاءات الحجرية كالحوائط والأرضية والدعامات والمشايات والأبنية الحجرية الأخرى» ، كما يمكن تعريف البناء أيضا هو صانع كفى يتدرب في مهنته على إنجاز الأعمال البسيطة للبناء»⁽²⁾

4- الأعمال والوظائف التي يقوم بها البناء:

يمكن أن تقسم أعمال البناء التي يقوم بها البناء إلى قسمين:

- أعمال الإنشاء.
- أعمال الاكساء أو الإكمال.

"يقصد بأعمال الإنشاء هي العناصر الأساسية في البناء وهي : (الأساسات، الجدران الأعمدة، الأسقف والأدراج) وهي العناصر التي تشكل هيكل البناء أو عموده الفقري التي تحتاج إلى حسابات إنشائية وتنفيذ دقيق."

أما أعمال الإنشاء أو الإكمال فهي تشمل التغليف وإكمال كافة عناصر البناء الأساسية تكون قابلة للاستعمال بالشكل الصحيح واللائق ويتركز إنشاء عناصر البناء الإكمالية في (التلبيس والتغليف للجدران، والأسقف، تبيط الأرضيات وتكوين النوافذ والبوابات).⁽³⁾

ii. مهنة الفلاحة:

1- مفهوم الفلاحة: الزراعة أو الفلاحة هي عملية إنتاج الغذاء والعلف، والألياف و سلع أخرى عن طريق

التربية النظامية للنبات والحيوان، كلمة زراعة تأتي من زرع الحب زرعاً أي بدره، وحرث الأرض للزراعة أي هيئها لبدر الحب. وقديما الزراعة كانت تعني " علم فلاحة الأراضي " فقط، ولكن كلمة زراعة الآن تغطي كل ما سبق ذكره أي كل الأنشطة الأساسية لإنتاج الغذاء والعلف والألياف، شاملة في ذلك كل التقنيات المطلوبة لتربية ومعالجة الماشية والدواجن.

(1) صفية بوداني، مرجع سابق الذكر، ص 31-34.

(2) أحمد زكي بدوي، تاريخ العمارة، دار الكتاب المصري، بيروت (لبنان)، 1989، ص 65.

(3) نفس المرجع، ص 72.

2- التطور التاريخي للفلاحة:

*الأصول القديمة: كان الإنسان البدائي يعيش على الجمع والالتقاط والصيد وعندما توقف هطول الأمطار

وبدأت النباتات تجف وأصبحت الغابات صحاري، هبط المصري القديم إلى وادي النيل وبدأ في الاستقرار ومن هنا بدأت الزراعة على ضفاف النيل.

*العصور الوسطى: خلال العصور الوسطى قام المزارعون المسلمين في شمال إفريقيا والشرق الأدنى بتطوير الزراعة والتي تتضمن نظم الري المبنية على مبادئ الهيدروليك والهيدروستاتيك، واستخدموا الماكينات مثل السواقي، وماكينات رفع الماء والسدود والخزانات.

قام المسلمون بكتابة كتب إرشادية زراعية ولكن تطبيقها مكاني (أي يجب تعديلها حتى تناسب مناطق أخرى)، وكانوا السبب في انتشار الواسع للمحاصيل مثل: قصب السكر، الأرز، الموالح، المشمش، القطن، الخرشوف، الزعفران، وقام المسلمون أيضا بجلب اللوز والتين، ومحاصيل تحت استوائية مثل الموز إلى اسبانيا.

*من النهضة الأوروبية إلى عصرنا الحالي: لقد ساعد اختراع نظام تدوير المحاصيل أثناء العصور الوسطى، واستيراد المحراث الذي اخترعه الصينيون، على تحسين الكفاءة الزراعية بمقدار كبير.

3- أقسام الإنتاج الزراعي:

*الإنتاج النباتي: يتم استئناس النبات لزيادة المحصول، تحسين مقاومة الأمراض، احتمال الجفاف، تسهيل الحصاد، تحسين المذاق والقيمة الغذائية والعديد من الميزات الأخرى. كان أثر الانتخاب الدقيق والتربية على مدى القرون ضخما على ميزات نباتات المحاصيل ويقوم مربوا النبات باستخدام الصوب وتقنيات عديدة أخرى ليحصلوا على أكبر عدد من الأجيال في السنة الواحدة وذلك للسرعة في تحسين الإنتاج.

*الإنتاج الحيواني: قام مربو الحيوانات في السابق على الاستفادة من الحيوانات كعملة مادية ثابتة وإنتاج ضخم، وحتى في عصرنا الحالي استخدموها في الاقتناء إذا كانت الحيوانات خالية من العيوب أو جميلة في البنية الجسمانية وتعابير الوجه وتفصيله ويطلقون عليها "الميزاين"⁽¹⁾.

⁽¹⁾ <http://wikipedia.org/wiki,05/5/2015,10:30>.

iii. مهنة الحدادة:

1- مفهوم الحدّاد: هو حربي يمتحن صناعة الأشياء من الحديد المفلوع أو الصلب ويقوم بصناعة الأشياء مثل البوابات والشبكات وتجهيزات الإضاءة والأثاث والتماثيل المنحوتة والمعدات والأدوات الزراعية إضافة إلى مواد الزخرفة والمستلزمات الدينية وأواني الطبخ وأيضاً الأسلحة.

وتشير كلمة " black " بمعنى " أسود " في المصطلح الإنجليزي " blacksmith " الذي يعني "حدّاد" إلى قشرة النار السوداء، وهي طبقة من الأكاسيد التي تشكل على سطح المعدن أثناء تسخينه. كما أن كلمة " smith " في " blacksmith " مشتقة من الكلمة القديمة " smite " وبهذا أصبحت كلمة " blacksmith " بمعنى "الحداد" أي الشخص الذي يطرق الحديد الأسود.

2- عملية الحدادة: يعمل الحدادون من خلال تسخين قطع من الحديد المفلوع أو الصلب أو حتى يصبح المعدن ليّناً بما يكفي لتشكيله باستخدام الأدوات اليدوية مثل المطرقة والسندان والإزميل. ويجري التسخين عن طريق استخدام المسبك الذي يعمل بوقود البروبان أو الغاز الطبيعي أو الفحم أو الفحم النباتي أو فحم الكوك أو النفط. وقد يستخدم بعض الحدادين في العصر الحديث الأكسجين والأستيلين أو ما شابه من موقد اللحام لتوفير المزيد من السخونة الموضعية.

يعد اللون عاملاً مهماً للدلالة على درجة الحرارة وقابلية تشكيل المعدن فبينما يتم تسخين الحديد لرفع درجات الحرارة فإنه يتوهج باللون الأحمر ثم يتحول إلى البرتقالي فالأصفر وأخيراً الأبيض. ويتم الوصول إلى السخونة المثالية لمعظم عمليات التشكيل من خلال الوصول إلى مرحلة اللون الأصفر البرتقالي المتوهج والتي تعرف على نحو ملائم باسم "سخونة التشكيل" ، ونظراً لضرورة توفر القدرة على رؤية لون توهج المعدن، يلجأ بعض الحدادين للعمل في ظروف معتمة أو خافتة للضوء. بينما يعمل الغالبية منهم في بيئات ذات إضاءة جيدة، وتكمن الفكرة الأساسية في توفر ضوء ثابت غير ساطع بدرجة كبيرة، فعلى سبيل المثال لا تظهر الألوان بوضوح في ضوء الشمس المباشر.

3- التطور التاريخي للحداثة:

***قبل العصر الحديدي:** يخرج الذهب والفضة والنحاس من الطبيعة إلى حالتها الأصلية، على أنها معادن نقية على نحو معقول قد يكون الإنسان عمل في هذه المعادن أولاً وهذه المعادن جميعها مرنة جداً ومما لاشك فيه أن أول تطوير بشري لتقنيات الطرق تم تطبيقه على تلك المعادن.

أثناء العصر النحاسي والعصر البرونزي، تعلم الإنسان في الشرق الأوسط كيفية بصهر وتذويب وتشكيل وتثبيت وتكوين النحاس والبرونز، البرونز عبارة عن سبيكة النحاس وحوالي من 10% إلى 20 % قصدير ، البرونز أفضل من النحاس فقط وذلك لأنه أكثر صلابة وأكثر مقاومة للصدأ وله نقطة ذوبان أقل (مما يتطلب نقطة وقود أقل للصهر والتشكيل). يستخدم كثير من النحاس بواسطة دول البحر الأبيض المتوسط والذي يخرج من جزيرة قبرص. معظم القصدير يخرج من كورونوال منطقة في جزيرة بريطانيا العظمى، وانتقل بواسطة الفينيقيين عن طريق البحر وتجار اليونان.

فالنحاس وبرونز لا يمكن تصليدهما عن طريق المعالجة الحرارية، ولكن يمكن تصليدهما فقط عن طريق التصلد بالتشغيل، ولتنفيذ ذلك يتم الطرق برفق على قطعة البرونز لفترة طويلة من الوقت وقد يؤدي التدوير الموضعي بالتعرض للضغط إلى التسبب في التغييرات البلورية اللازمة ومن الممكن ترسيب البرونز الصلب ليتصلب وتصنع منه الأدوات الحادة.

كان الساعاتي يستخدم حتى عهد قريب في القرن التاسع عشر تقنيات التصلد الانفعالي لتصليد أسنان من النحاس التروس والسقاطات وبمجرد تفريع تلك الأسنان تنتج عنها أسنان أكثر صلابة ذات مقاومة أعلى للتآكل ، وعلى النقيض من ذلك تترك بقية تروس في حالة أكثر ليونة وصلابة وقدرة على مقاومة التكسير.

ونظراً لأن لبرونز مقاوم للتآكل بدرجة كافية، فقد تستمر الأعمال الفنية المصنوعة من البرونز آلاف السنين سليمة دون أن تتعرض للدمار، ووفقاً لذلك تحافظ المتاحف بصورة كبيرة على العديد من الأمثلة الأعمال المعدنية التي ترجع للعصر البرونزي أكثر منها عن أمثلة الأعمال الفنية الأصغر منها بكثير والتي ترجع للعصر الحديدي. ومن الممكن أن تصدأ الأعمال الفنية الحديدية المدفونة بالكامل في فترة أقل من 100 سنة وهناك أمثلة كثيرة من الأعمال حديدية القديمة مازالت موجودة مما يعد استثناء من القاعدة.

***العصر الحديدي:** تزامناً مع قدوم الرموز الأبجدية في العصر الحديدي أصبح البشر مدركين لمعدن الحديد ففي العصور الأولى لم تعرف خصائص الحديد بشكل علم على عكس من خصائص البرونز وتحتوي الأعمال

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

الفنية الحديدية المتألفة من الحديد النيزيكي على تركيب كيميائي بنسبة تصل إلى 40% من النيكل. ومن المفترض حدوث تطور بسيط في مهارات الحدادة الخاصة بالحديد نظرا لأم مصدر هذا الحديد نادر للغاية وغير متوقع وكوننا مازلنا نمتلك أي من الأعمال الفنية المكونة من الحديد النيزيكي فمن الممكن أن ننسب هذا إلى التقلبات المناخية وزيادة مقاومة التآكل المتوفرة بالحديد بسبب وجود النيكل.

وأثناء استكشاف القطب الشمالي في أوائل القرن العشرين وجد أن الإنويث القانطين في شمالي جرينلاند يصنعون الشفرات الحديدية من أثر نيزكي النيكل الحديد الكبيرين. ويعد الحيشون من الأناضول هم أول من اكتشف أو طور عملية صهر خامات الحديد حوالي سنة 1500 قبل الميلاد، ويبدو أنهم حافظوا على احتكار قريب لمعرفة إنتاج الحديد لعدة مئات من السنين ولكن عندما انحارت إمبراطوريتهم أثناء انقلابات شرق المتوسط أثناء حوالي سنة 1200 قبل الميلاد.

وفي ملحمة الإلياذة للشاعر هوميروس (التي تصف المحاربين الإغريق ومحاربي طراودة في حرب طراودة والعصر البرونزي)، ورد أن أغلبية الدروع والأسلحة ، السيوف والرماح كانت مصنوعة من البرونز، لم يكن الحديد معروفا في ذلك الوقت، حيث أن رؤوس الأسهم كانت توصف بالحديد وأيضا تم تسجيل "كرة من الحديد" كجائزة تمنح للفائز بمنافسة، ومن المحتمل أن تكون قد وقعت تلك الأحداث الموصوفة في حوالي عام 1200 قبل الميلاد، ولكن يعتقد بأن هوميروس ألف هذه القصيدة الملحمية في حوالي عام 700 قبل الميلاد، لذا تظل الدقة هي المشكوك في أمرها.

على الرغم من أن الحديد عرضة للصدأ، إلا أنه حل محل البرونز حال احتياج قبائل لحام الحديد لمجتمعات العصر البرونزي وتحللها بالفعل بدفاعاتهم البرونزية العتيقة، فالحديد هو معدن أكثر قوة وصلابة من البرونز، وتوجد خامات الحديد تقريبا في كل مكان. وهناك فرق آخر رئيسي بين تقنيات تصنيع الحديد والبرونز وهن وان البرونز يمكن أن يذوب حيث أن نقطة ذوبان الحديد أعلى بكثير من نظيرتها في البرونز وفي التقاليد الغربية الأوروبية والشرق الأوسط لم تظهر التكنولوجيا التي يمكنها تسخين النار بالقدر الكافي لصهر الحديد حتى القرن السادس عشر، عندما تطورت عمليات الصهر بشكل كبير وكاف لاستخدام كبير ضخيم للغاية. وقد أدى هذا إلى رفع درجة حرارة فرن الصهر بما يكفي لصهر الخامات المنقاة بشكل جزئي والتي تنتج حديد الزهر، وبالتالي فإن المقلاة وأواني الطهي المصنوعة من حديد الزهر لم تكن متوفرة في أوروبا حتى 3000 عام بعد التعرف على عملية صهر الحديد أما في الصين ذات التقاليد التنموية المختلفة أنتجت الحديد الزهر قبل ذلك ب 100 عام على الأقل.

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

وعلى الرغم من توفر الحديد بشكل كبير فقد كان الصلب عمالي الجودة لا يزال نادرا وباهظ الثمن حتى حدثت التطورات الصناعية في طريقة بسمر وآخرون في الخمسينيات من القرن التاسع عشر كما أن الفحص الدقيق لأدوات أثرية من صنع الحدادين يظهر بوضوح مواضع اللحام بالطرق على قطع صغيرة من الحديد لتصنيع آلات ذات حواف قاطعة من الفولاذ الصلب كما هو الحال في الفأس والقدم والإزميل وغيرها.

***العصور الوسطى:** في العصور الوسطى كانت الحدادة تعد جزءا من مجموعة تتكون من سبعة فنون ميكانيكية، وقبل الثورة الصناعية كانت ورشة الحداد بالقرية شيء أساسي في كل مدينة حيث خفضت مصانع الإنتاج وعملية الإنتاج وعملية الإنتاج بالجملة الطلب من أدوات الحدادة والخردوات المعدنية. الوقود الأساسي لنيرون اللحام هو الفحم النباتي ولا يمكن أن يحل الفحم محل الفحم النباتي وحتى غابات بريطانيا الأولى خلال القرن السابع عشر ميلادي ثم شرق ولايات المتحدة الأمريكية خلال القرن التاسع عشر التي استنفذت كمية كبيرة منه ، ويمكن اعتبار الفحم كوقود ثانوي للحدادة. ويرجع ذلك إلى أن معظم الفحم على مستوى العالم ملوث بالكبريت وتلوث الكبريت لكل من الحديد والصلب يجعلهما مثل عملية القصف على الساخن وعند الوصول لدرجة الاحمرار يصبح كل منهما في حالة هشة بدلا من أن يكون مرنا، كما يجب أن يكون الفحم المباع والمشتري من وإلى الحداد خاليا بشكل كبير من الكبريت.

في العصور الوسطى وما قبلها قضى الحدادون الأوروبيون كثيرا من الوقت في تسخين وطرق الحديد قبل تشكيله في أشكالها النهائية. على الرغم من عدم وعيهم بالأسس الكيميائية فقد كانوا على وعي بتحسين جودة الحديد من وجهة النظر العلمية، فإن خفض الحرارة لطرق الحديد يؤدي إلى إزالة الأكسجين (الصدأ) وامتصاص الكثير من الكربون مما يعد تطورا كبيرا لأعلى درجات الصلب عند استمرار المعالجة.

***العصر الصناعي:** أثناء النصف الأول من القرن التاسع عشر أدرجت الحكومة الولايات المتحدة معاهداتهم مع العديد من قبائل الأمريكيين الأصليين حيث نصت على توظيف الحدادين وعمال التطريق بتوظيف المعدات الحديدية وخدمات الصيانة والإصلاح للأمريكيين الأصليين.

من بداية القرن التاسع عشر حتى منتصفه كانت الجيوش الأوروبية وجيوش الحكومة الفيدرالية للولايات المتحدة والكونغرس بتوظيف الحدادين للتصنيع نحو الخيول وتصليح المعدات مثل العربات وسرج الحصان والمعدات المدفعية وقد كان الحدادون يعملون بشكل أساسي على تشكيل عربات نقل البضائع حيث يتم

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

توصيلها بمقدمة عربة المدفع وتصميم وإنشاء العربات المتصلة على وجه التحديد على غرار العربات التي تسير على عجل الموجودة في ورش الحدادين لحمل المعدات المهمة واللازمة للعمل.

استخدم بعض الحدادين المخارط المستخدمة بدرجة كبيرة في منتجات تشكيل الأخشاب منذ العصور الوسطى. في عام 1970 اخترع هنري ماودسلاي أول خارطة لقطع المسامير حيث كانت نقطة تحول التي أعطت إشارة البدء لاستبدال الحدادين بالميكانيكيين في المصانع لتوفير احتياجات الأجهزة للعامة.

نظراً لانخفاض الطلب على منتجاتهم اتجه العديد من الحدادين إلى زيادة أجورهم بالعمل في تصنيع نعل الخيول، يعرف مصنع نعل الخيول على مر التاريخ في اللغة الإنجليزية باسم البيطار عند اختراع السيارات استمر عدد الحدادين في الانخفاض حيث أصبح الكثيرين من الحدادين السابقين ضمن الجيل الأول لميكانيكا السيارات، وكانت الضربة القاضية في الحدادة في الولايات المتحدة في الستينيات من القرن العشرين، عندما ترك الحدادين السابقين المهنة ودخلها عدد قليل من الأشخاص في هذه الأثناء كان معظم العاملين في الحدادة هم نفس الأشخاص القائمين بعمل البيطار لذلك أصبح مصطلح الحداد حكراً على مهنة السائس.

خلال القرن العشرين استخدمت أيضاً الغازات المختلفة (الغاز الطبيعي والأسيتلين .. الخ) كأشكال وقود للحدادة بما أن هذه الغازات تعد أمراً جيداً للحديد المستخدم في الحدادة فيجب توخي الحذر حين استخدامها في الصلب المستخدم في الحدادة بما أن قطعة الصلب تسخن كل مرة، فهناك اتجاه لنزع الكربون من محتوى الصلب ويؤدي ذلك إلى نزع قطعة من الصلب ذات طبقة فعالة من الحديد غير الصلب الموجودة على سطحه. إن الفحم النباتي التقليدي أو تشكيل الفحم ما هو إلا كربون حقيقي يجب اختزال الهواء في النيران وحولها بشكل مباشر وبدرجات حرارة مرتفعة هناك ميل لامتصاص الكربون المتبخر من الصلب والحديد، ومقاومة أو إبطال الاتجاه نحو نزع الكربون.

ظهر اهتمام جديد بمهنة الحدادة كجزء من النزعة المقصودة من الحملة الشهيرة "اصنعها بنفسك" و"الاكتفاء الذاتي" في السبعينيات من القرن العشرين. في الوقت الحالي، هناك العديد من الكتب والمنظمات والأفراد يعملون على تعليم العامة كل شيء عن الحدادة؛ بما في ذلك المجموعات المحلية للحدادين الذين يقومون بتشكيل الأندية مع بعض هؤلاء الحدادين وتنظيم المظاهرات أمام المواقع التاريخية وفي ذكرى الأحداث التاريخية. يطلق بعض الحدادين ممن يقومون بتشكيل القطع المعدنية المزخرفة في العصر الحديث على أنفسهم الحدادين الفنانين.

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

بما أن الدول المتقدمة قد شهدت تراجعًا وإعادة الصحوة للاهتمام بالحداثة، فإن العديد من الحدادين في الدول النامية استمروا على نفس المنهاج الذين اتبعوه من قبلهم لمدة 3500 عام حيث يتم تصنيع وإصلاح الحديد وأدوات الصلب والأجهزة للعامّة في المناطق المحلية.⁽¹⁾

خاتمة الفصل:

⁽¹⁾ <http://wikipedia.org/wiki,07/05/2015,11:00>.

الفصل الرابع : العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن

بعد عرض أهم النقاط حول العزوف المهني وعلاقته ببعض المهن نستخلص أن ظاهرة العزوف المهني ظاهرة اجتماعية لها أبعادها السوسولوجية والثقافية المتأتية من الواقع الاجتماعي الذي يعيشه الشباب فالمجتمع ينظر إلى هذه المهن نظرة دونية وأنها أعمال دون مستوى ودون مكانة اجتماعية وأنه من يمارس هذه المهن إنسان ناقص وفاشل ولا قيمة له، فنظرة المجتمع وثقافة أفراده كونت سلبية لممارس هذه المهن والأعمال مما أدى بهم العزوف على هذه المهن بشكل كبير.

الفصل الخامس:

منهجية الدراسة

تمهيد :

يعتبر الإطار المنهجي للبحث أحد الجوانب الهامة ، بحيث لا يمكن لأي باحث أن يستغني عنه ، فعملية التفكير في تأسيس عمل منهجي منظم بإمكانه أن يترجم معظم أهداف البحث ويمكن إرجاع هذه الأهمية إلى المنهج الذي تم الاعتماد عليه والعينة التي تنصب عليها الدراسة.

بحيث يحتوي هذا الفصل على معالجة تقنيات البحث وإجراءاته المنهجية من خلال عرض لطبيعة المنهج المطبق في البحث والتقنية المستعملة في الدراسة بالإضافة إلى عينة البحث وخصائصها.

1- المنهج المتبع :

يعتبر المنهج الطريقة التي تعمل على تحليل وتفصيل البيانات وهو كذلك عملية تحليل عناصر ومكونات المشكل المطروح للدراسة، وهو بذلك الوسيلة التي تعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعليمات مقبولة.⁽¹⁾

والمنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلة من المشكلات الاجتماعية قصد اكتشاف الحقيقة أو النتيجة.⁽²⁾

وعرفه عبد الرحمن بدوي بأنه «الطريق المؤدية للكشف عن الحقيقة في العلوم المختلفة وعن طريق مجموعة من القواعد العامة التي تسيطر على سير العقل، وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة». ⁽³⁾ والمنهج عبارة عن سلسلة من مراحل التي ينبغي إتباعها بكيفية منسقة و منظمة . ⁽⁴⁾ و هو مجموعة من العمليات المنظمة تسعى إلى بلوغ هدف. ⁽⁵⁾

لذلك لا يمكن لأي دراسة يقوم بها الطالب الباحث في أي اختصاص من الاختصاصات العلمية أن تعطي لنا حقائق ونتائج دقيقة إلا إذا اتبع فيها منهج علمي واضح وهذا لأن العلم مرتبط بالضرورة بالمنهج وبما أن موضوع دراستنا هو «اتجاهات الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض الأعمال المهنية» حاولنا الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي إذ يعرف بأنه : «المنهج الذي يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة المدروسة أو مجموعة من الموضوعات، ولا تقتصر الدراسة الوضعية على معرفة خصائص الظاهرة بل تتجاوز ذلك إلى معرفة التغييرات والعوامل التي تتسبب في وجود الظاهرة.» ⁽⁶⁾

«ويستخدم المنهج الوصفي في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، أشكالها، وعلاقتها والعوامل المؤثرة في ذلك وهذا يعني أن المنهج الوصفي يهتم بدراسة حاضر الظواهر والأحداث بعكس المنهج التاريخي الذي يدرس الماضي، مع الملاحظة أن المنهج الوصفي يشمل في كثير من الأحيان على عمليات تنبؤ لمستقبل الظواهر والأحداث التي يدرسها.

يرتبط استخدام المنهج الوصفي التحليلي غالباً بدراسات العلوم الاجتماعية والإنسانية والتي تستخدم فيها منذ نشأته وظهوره، ولكن هذا لا يعني أن استخدامه وتطبيقه يقتصر على هذه العلوم فحسب بل انه يستخدم أحيانا

(1) خالد عامر، منهج البحث العلمي، دار الريحانة للنشر والتوزيع، ط1، 2001، ص 119.

(2) بحوش عمار وآخرون، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 89.

(3) بدوي عبد الرحمن، مناهج وطرق البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية، مصر، ب ط، ب س، ص 126.

(4) angers (maurice), initiation patique à la méthodologie des sciences humaines. Alger, casabah, 1997, p98.

(5) حامد خالد، منهج البحث العلمي، دار الريحانة للنشر والتوزيع، ط1، 2003، ص 32.

(6) إحسان محمد الحسن، مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، ط1، 2005، ص 101.

في دراسات العلوم الطبيعية لوصف الظواهر الطبيعية المختلفة.»⁽¹⁾

كما يعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه: « المنهج الذي يقوم فيه الباحث بالوصف المنظم والدقيق للظواهر الاجتماعية والطبيعية كما هي ، مستخدماً التحليل والمقارنة والتصنيف من أجل الوصول إلى تعميمات يزيد بها الوسط المعرفي حول الظاهرة موضوع الدراسة بغية التنبؤ والتخطيط للمستقبل »⁽²⁾

وذلك يتماشى مع موضوع بحثنا هذا محاولين فيها وصف وتشخيص الشباب واتجاهاته نحو العمل الإداري وعزوفه عن بعض المهن والوقوف على الجوانب التي يتأثر بها وتؤثر فيه .

1- التقنية المستعملة :

من الضروري في أي بحث علمي الاعتماد على تقنيات كجمع المعطيات وقد استعملنا في هذه الدراسة التقنية التالية:

الاستمارة : وتعرف بأنها « نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد.»⁽³⁾

ويعرفها عمار بجوش بأنها : « مجموعة من مؤشرات ، يمكن عن طريقها اكتشاف أبعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي أي إجراء بحث ميداني على جماعة محددة من الناس ، هي وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث وتحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي نريد معلومات عنها من البحوث .»⁽⁴⁾

« والاستمارة تحتوي عادة مجموعة أسئلة بعضها مفتوح وبعضها مغلق، وبعضها يتعلق بالحقائق وبعضها الآخر يتعلق بالآراء والمواقف، وبعضها عام وبعضها متخصص. فهي وسيلة علمية تساعد على جمع الحقائق والمعلومات عن المبحوثين خلال عملية المقابلة. وهي الوسيلة التي تفرض على الباحث التقيد بموضوع البحث وتمنعه من الاستطراد والخروج عن الموضوع. وبدون استمارات الاستبيان لا يستطيع الباحث أو المستبين جمع المادة العلمية من الحقل الاجتماعي، ولا يستطيع التقيد بالمواضيع الأساسية لبحثه، ولا يستطيع طرح أسئلة بصورة متكاملة ومنسقة ومتشابهة وموضوعية ومحصورة في إطار ثابت على الجميع.»⁽⁵⁾

وقد احتوت استمارة دراستنا على أسئلة مختلفة، ثم تصميمها وتنظيم محتواها بتقسيمها إلى محاور تترتب على

النحو التالي:

- المحور الأول يتعلق بأسئلة البيانات الشخصية والخاصة بالمبحوثين يتضمن الأسئلة من 01 إلى 07.

(1) ربحي مصطفى عليان وآخرون، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2000، ص 42-43.

(2) عدلي علي ابو طاحون، مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي، المكتب الجامعي، الإسكندرية، ب ط، 1998، ص 20.

(3) رشيد زرواني، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، ب ط، 2004، ص108.

(4) بجوش عمار ، مرجع سابق الذكر، ص 94.

(5) عبد الغني عماد، مرجع سابق الذكر، ص 63.

- المحور الثاني يتعلق ببيانات الفرضية الجزئية الأولى المتمثل في التنشئة الاجتماعية ويتضمن الأسئلة من 08 إلى 18.
- المحور الثالث يتعلق ببيانات الفرضية الجزئية الثانية المتمثل في المكانة الاجتماعية ويتضمن الأسئلة من 19 إلى 25.
- المحور الرابع يتعلق ببيانات الفرضية الجزئية الثالثة المتمثل في نوعية التكوين ويتضمن الأسئلة من 26 إلى 31.
- المحور الخامس يتعلق بأسئلة حول العمل الإداري وبعض الأعمال المهنية ويضمن هذا المحور أسئلة من 32 إلى 45.

2- عينة البحث :

في كل دراسة ميدانية على الباحث أن يختار عينة والتي تعبر عن المجتمع الكلي الذي نريد دراسته، والعينة هي من أهم المراحل والخطوات التي ينبغي للباحث إتباعها في الدراسة العلمية، علما أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد نوع أدوات الدراسة، مما يفرض على الباحث الاعتماد على أسلوب المعاينة، لأنه لا يمكن أن يدرس كل أفراد المجتمع بل جزءا منه فقط، وباعتبار أن الموضوع المدروس يتعلق بفئة الشباب بصفة عامة. فإن عينة البحث أُخذت من الوسط الاجتماعي وقد حددنا عدد أفراد العينة إلى 81 مبحوث.

واعتمدنا على العينة العرضية (الصدفة) وهي العينة التي « تستخدم عموما في الدراسات الاستطلاعية التي تتطلب القياس، أو اختبار فرضيات محددة، وبخاصة إذا كان مجتمع البحث غير مضبوط الأبعاد، وبالتالي فلا يوجد إطار دقيق يمكن من اختبار العينة عشوائيا. ففي مثل هذه البحوث يلجأ الباحث لاختيار مجموعة من الوحدات التي تلائم أغراض بحثه. ويسمى هذا النوع من العينات: بالعينة العرضية أو القصدية أو الصدفة.»⁽¹⁾

« ويتم اختيار العينة العرضية عرضا بالصدفة كأفراد العينة الذين يقابلهم مراسلو وكالات الأنباء والتلفزيون في أماكن معينة، فمن تصادف وجوده في ذلك المكان كانت فرصة ظهوره في العينة عالية جدا، أما من لم يكن موجودا في ذلك المكان فليس لديه أي فرصة في الظهور في العينة.»⁽²⁾

3- خصائص العينة :

لتوضيح خصائص العينة اعتمدنا على الجداول الخاصة بالسن ، الجنس ، الحالة المدنية ، المستوى التعليمي، المستوى التعليمي للوالدين، وعدد الإخوة، عمل المبحوث.

(1) رشيد زرواتي، مرجع سابق الذكر، ص 186.

(2) محفوظ جودة، أساليب البحث العلمي في ميادين العلوم الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، ب ط، 2007، ص 116.

الجدول رقم (03) : يوضح توزيع المبحوثين حسب السن :

النسبة %	التكرار	السن
22,22 %	18	25-20
60,49 %	49	30 -26
12,34 %	10	35 - 31
4,93 %	4	40 -36
100 %	81	المجموع

يوضح لنا هذا الجدول أن أغلب أفراد العينة سنهم يتراوح ما بين سنة (26 و 30) بنسبة (60,49) % وتليها في ذلك من مجموع أفراد العينة ممن يتراوح سنهم ما بين (20 و 25) سنة بنسبة (22,22) % وفي المرتبة الثالثة نجد الفئة العمرية (31 - 35) بنسبة (12,34) %، فيما لم تتعد الفئة العمرية المحصورة بين (36 و 40) سنة بنسبة (4,93) %.

ويتضح لنا من خلال النتائج التي تظهر على الجدول أن أغلب أفراد العينة سنهم يتراوح ما بين (20 و 30) سنة ، وهذا راجع لكون هذه الفئة في مرحلة تحدد فيها نوع العمل الذي ترغب فيه وتتجه له على عكس الفئة العمرية التي يتراوح سنها ما بين (36 و 40) سنة فهي فئة اختارت عملها ولا يهتمها نوع العمل سواء كان عمل إداري أو عمل يدوي حربي المهم في الأمر أن يكون عمل له دخل وكسب يوفر المستوى المعيشي اللائق من خلال الأكل والشرب...

الجدول رقم (04) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس :

النسبة %	التكرار	الجنس
54,32 %	44	ذكر
45,67 %	37	أنثى
100 %	81	المجموع

من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة (54,32) % من أفراد العينة هم ذكور، فيما يمثل جنس الإناث إلا نسبة (45,67) % .

ويتضح لنا من خلال النتائج التي تظهر على الجدول أن أغلب أفراد العينة هم من جنس ذكر ولعل هذا راجع للنسق القيمي للمجتمع الجزائري الذي يفرض نوعا من الضبط الاجتماعي على عمل المرأة حيث أن معظم القيم الثقافية والاجتماعية والأعراف السائدة لهذا المجتمع عامة والمجتمع الغارداوي خاصة لازالت تنظر إلى أن المكان المناسب للمرأة هو البيت وليس العمل.

الجدول رقم (05) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
80,24 %	65	أعزب
18,51 %	15	متزوج
1,23 %	1	مطلق
100 %	81	المجموع

من خلال قراءة هذا الجدول يتبين لنا أن نسبة (80,24 %) من مجموع أفراد العينة هم عزاب وتليها في ذلك نسبة (18,51 %) من مجموع أفراد العينة هم متزوجين ، فيما لم تمثل نسبة المطلقين إلا (1,23 %).

وهذا أمر طبيعي إذا عدنا للجدول الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب السن حيث تبين أن أغلب الشباب سنهم يتراوح ما بين (26 و30) سنة بنسبة 60,49% وهذا ما يجعلنا نحكم على أن هذه الفئة من السن ما زالت في طور العنوسة لكونها في مقتبل العمر.

الجدول رقم (06) : يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي :

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
1,23 %	1	ابتدائي
0 %	0	متوسط
7,40 %	6	ثانوي
91,35 %	74	جامعي
100 %	81	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة (91,35 %) من مجموع أفراد العينة لهم مستوى جامعي وهذا راجع لكون أغلب أفراد العينة هم خريجي الجامعة ، فالمجال الإداري يتطلب مستوى تعليمي عال على عكس مجال آخر، في حين تقابلها نسبة (7,40 %) من مجموع أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي ثانوي، كما تبين أن نسبة (1,23 %) لديهم مستوى تعليمي ابتدائي.

يتضح لنا من خلال النتائج التي تظهر على الجدول أن أغلب الشباب مستواهم التعليمي جامعي حيث أن العمل الإداري يفرض على عماله مستوى تعليمي عال على العكس الأعمال اليدوية والحرفية لا تتطلب مستوى تعليمي عالٍ.

الجدول رقم (07) : يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي لأب المبحوث :

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي للأب
17,28 %	14	بدون مستوى
9,87 %	8	ابتدائي
23,45 %	19	متوسط
29,62 %	24	ثانوي
19,75 %	16	جامعي
100 %	81	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة (29,62%) من مجموع آباء أفراد العينة لهم مستوى ثانوي ، كما تبين أن نسبة (23,45%) من مجموع آباء أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي متوسط ، ثم في المرتبة الثالثة نسبة (19,75%) من مجموع آباء أفراد العينة لهم مستوى جامعي ، ثم في المرتبة الرابعة نسبة (17,28%) من مجموع آباء أفراد العينة بدون مستوى تعليمي ، فيما مثل ذوي المستوى الابتدائي سوى نسبة (9,87%) . ويتضح لنا من خلال النتائج التي تظهر على الجدول أن أغلب آباء المبحوثين مستوى تعليمهم ثانوي فالمستوى التعليمي لأب المبحوث يؤكد طبيعة العمل الجيد الذي يحظى به الوالد إذ أن العمل الإداري يتطلب مستوى تعليمي جيد، فالمستوى التعليمي لأب المبحوث له علاقة بتوجه الابن للعمل في مجال الإدارة ويجعله يعزف عن الأعمال اليدوية والحرفية وذلك من خلال تأثير الأبناء بعمل آباءهم والتقليد لمنصب العمل التي يمتلكونها.

الجدول رقم (08) : يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي لوالدة المبحوث :

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي للأم
17,28 %	14	بدون مستوى
39,50 %	32	ابتدائي
19,75 %	16	متوسط
16,04 %	13	ثانوي
7,40 %	6	جامعي
100 %	81	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة (39,50%) من مجموع أمهات أفراد العينة لهم مستوى تعليمي ابتدائي ، كما تبين أن نسبة (19,75%) من مجموع أمهات أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي متوسط، وتأتي في المرتبة الثالثة نسبة (17,28%) من مجموع أمهات أفراد العينة بدون مستوى تعليمي، ثم في المرتبة الرابعة نسبة (16,04%) من مجموع أمهات أفراد العينة لهم مستوى تعليمي ثانوي، فيما مثل ذوي المستوى التعليمي الجامعي سوى نسبة (7,40%)

ويتضح لنا من خلال النتائج التي تظهر على الجدول أن أغلب أمهات أفراد العينة مستوى تعليمهم هو مستوى ابتدائي ، وإذا عدنا للجدول الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب السن حيث تبين أن أغلب الشباب سنهم يتراوح ما بين (26 و30) سنة بنسبة 60,49% ويمكن تفسير ذلك أن أغلب أمهات أفراد العينة كبار في السن أي سنهم يتجاوز الأربعين سنة نظرا لنقص المستوى التعليمي العالي في تلك الفترة ، وأن مكان المرأة في ذلك الوقت هو البيت وليس المدرسة.

جدول رقم (09) : يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد الإخوة

النسبة %	التكرار	عدد الإخوة
8,64 %	7	من 1 إلى 3
53,08 %	43	من 4 إلى 5
38,27 %	31	من 6 فما فوق
100 %	81	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة (53,08%) من مجموع أفراد العينة عدد إخوتهم من 4 إلى 5 إخوة، كما تبين أن نسبة (38,27%) عدد إخوتهم من 6 فما فوق، ونسبة (8,64%) من مجموع أفراد العينة ينحصر عدد إخوتهم ما بين 1 إلى 3 إخوة.

ويتضح لنا من خلال النتائج التي تظهر على الجدول أن أغلب الشباب عدد إخوتهم من 4 إلى 5 إخوة ، فمادام عدد الإخوة كبير فإنه على الشاب التوجه للعمل مهما كانت طبيعته ليساعد والده في تولي شؤون البيت ولينقص عليه نوع من المسؤولية الأسرية.

جدول رقم (10) : يوضح توزيع المبحوثين حسب العمل

النسبة %	التكرار	العمل
48,14%	39	نعم أعمل
51,85%	42	لا أعمل
100%	81	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة (51,85%) من مجموع أفراد العينة لا يعملون، كما تبين أن نسبة 48,14% صرحوا بأنهم يعملون.

ويتضح لنا من خلال النتائج التي تظهر على الجدول أن أغلب الشباب لا يعملون وإن عدنا للجدول الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب السن حيث تبين أن أغلب الشباب سنهم يتراوح ما بين (26 و 30) سنة بنسبة 60,49% وهذا ما يجعلنا نحكم على أن هذه الفئة ما زالت في مقتبل العمر وليس لها مسؤولية في تولي شؤون الحياة.

خاتمة الفصل:

بعد عرض أهم عناصر الدراسة المنهجية من خلال تقنيات البحث وإجراءاته المنهجية و عرض لطبيعة المنهج المطبق في البحث والتقنية المستعملة في الدراسة وعينة البحث وخصائصها، ننتقل في الفصول الموالية إلى تحليل جداول الفرضيات ونتائجها.

الفصل السادس:

النشأة الاجتماعية

تمهيد:

تعتبر التنشئة الاجتماعية عملية تكيفية يمر بها الفرد في سيرورة نموه مع الوسط الاجتماعي، وما يحمله من قيم وأخلاق وايدولوجيا وغيرها، ليكسب بذلك سلوكات ومعايير وقيم واتجاهات تدخل في بناء شخصيته ليسهل له الاندماج في الحياة الاجتماعية ، فللتنشئة الاجتماعية دور في توجيه الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن وذلك من خلال مؤسستها التي لها دور في التوجه إلى هذا العمل والعزوف عن العمل اليدوي الحرفي وهذا ما نحاول عرضه في هذا الفصل من خلال تحليل الجداول التي تخص هذه الفرضية .

1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى:

سنتطرق إلى تحليل الفرضية الأولى ، التنشئة الاجتماعية التي ينشأ به الشاب تؤدي به للعمل في مجال الإدارة وتجعله يعزف عن بعض المهن والحرف.

جدول رقم (11): يوضح السن وعلاقته في رأي المبحوث أن ممارسة الحرفة من نصيب البسطاء:

المجموع		لا		نعم		الحرفة من نصيب البسطاء السن
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	18	%55,55	10	%44,44	8	25-20
%100	49	%63,26	31	%36,73	18	30-26
%100	10	%70	7	%30	3	3-31
%100	4	%75	3	%25	1	40-36
%100	81	%62,96	51	%37,03	30	المجموع

من خلال نتائج الجدول وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 62,92% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن العمل الحرفي ليس من نصيب البسطاء، يدعمها في ذلك نسبة 75% ممن تتراوح أعمارهم من 36 إلى 40 سنة، مقابل نسبة 70% ممن تتراوح أعمارهم ما بين 31 إلى 35 سنة، ونسبة 63,26% يتراوح أعمارهم ما بين 26 و30 سنة، ونسبة 55,55% ممن يتراوح أعمارهم ما بين 20 و25 سنة.

فيما صرحت نسبة 37,03% من مجموع أفراد العينة بأنهم مع رأي أن العمل الحرفي من نصيب البسطاء، يدعمها في ذلك نسبة 44,44% تتراوح أعمارهم ما بين 20 و25 سنة، مقابل نسبة 36,73% يتراوح سنهم من 26 إلى 30 سنة، ونسبة 30% يتراوح سنهم ما بين 31 و35 سنة، ونسبة 25% يتراوح سنهم ما بين 36 و40 سنة.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن أغلب الشباب صرحوا بأنهم ضد فكرة الحرفة من نصيب البسطاء وسنهم يتجاوز الثلاثين ، وهذا راجع لكون أغلب أفرادها سنهم يسمح لهم بالتمسك بالمعتقدات و القيم التي نشؤوا

عليها و بالتالي لديهم فكرة أن مكانة العمل في المجتمع تتحدد وفق ما تقدمه للفرد من وظيفة يكسب من خلالها قوت يومه بغض النظر عن مكانتها ضمن النسق المهني، وربما هذا راجع لكون هذه الفئة لها المسؤولية أكبر في تولى شؤون الحياة كأن تكون لها أسرة تجعلها تسعى لتحقيق متطلبات الحياة كالأكل والملبس والمسكن مما جعلها ترى أن الحرفة هي وظيفة يقوم بها الفرد من أجل تلبية حاجاته البيولوجية و النفسية والاجتماعية ومصدر لكسب الرزق مهما كانت صورتها من قبل الآخرين . بالإضافة إلى أن الجوانب الدينامكية للمجتمع غيرت كثيرا من نظم البناء الاجتماعي و بالتالي تغيرت كثيرا نظرة الشباب نحو طبيعة العمل.

في حين نجد فئة الأفراد الذين يقل سنهم عن الثلاثين أنهم مؤيدين لفكرة أن الحرفة هي من نصيب البسطاء ولعل هذا راجع لانخفاض حس المسؤولية الاجتماعية لهؤلاء الأفراد وعدم القدرة على الاعتماد على النفس وتولي شؤون الحياة بمفردهم بالإضافة إلى تغيرات الحاصلة ضمن البنى السوسيوثقافية و الاقتصادية و الاجتماعية جعلت الشاب ينظر إلى الحرفة على أنها مهنة يتولاها من لهم مكانة بسيطة في المجتمع .

جدول رقم (12) : يوضح الجنس وعلاقته بتفضيل البطالة على العمل الحرفي:

المجموع		لا		نعم		تفضيل البطالة على الجنس
%	ك	%	ك	%	ك	
% 100	44	%81,81	36	%18,18	8	ذكر
% 100	37	%64,86	24	%35,13	13	أنثى
% 100	81	%74,07	60	%25,92	21	المجموع

من خلال نتائج الجدول وحسب الاتجاه العام، أن نسبة 74,07% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم ضد فكرة تفضيل البطالة على العمل الحرفي، تدعمها في ذلك نسبة 81,81% من جنس ذكر، مقابل نسبة 64,86% من جنس أنثى.

فيما صرحت نسبة 25,92% من مجموع أفراد العينة، أنهم مع فكرة تفضيل البطالة على العمل الحرفي، تدعمها في ذلك نسبة 35,13% من جنس أنثى، مقابل نسبة 18,18% من جنس ذكر.

من خلال الاتجاه العام لنتائج الجدول يتضح انه لتحقيق التكامل و الانسجام ضمن النسق الاجتماعي جعل الشباب يتجه نحو العمل الحرفي كاختيار أخير بينه و بين البطالة لأن وجود نظام قيمي أو معياري تسيير على وفقه البنى الهيكلية للمجتمع تجعل من العمل من ضروريات تكامل الأنساق فيما بينها و لهذا يعتبر الشاب البطالة خلل يؤثر في دوره داخل النسق الاجتماعي و يحد من مكانته الاجتماعية و بالتالي يتجه نحو الأعمال الحرفية مهما كانت طبيعتها و بغض النظر عن مستوى الفرد التعليمي أو الاجتماعي، وأحيانا ما نجد بعض خريجي الجامعات يتجهون نحو أعمال مهنية كالبناء أو الحدادة أو الفلاحة و هذا هروبا من شبح البطالة وهذا ما نراه من خلال نظرة المجتمع لمكانة العمل أي أن أفراد المجتمع ينظرون للعامل نظرة احترام وتقدير بغض النظر على نوعية وطبيعة العمل فالمهم في الأمر أن يكون العمل هو مصدر لكسب رزق الحلال والعيش ، في حين نرى نظرة المجتمع إلى الشباب البطال هي نظرة ازدراء واحتقار.

جدول رقم (13) : يوضح مكان التربية وعلاقتها بالحصول على عمل ولم يرغب الالتحاق

به:

المجموع		لا لم ارغب		نعم رغبت		الحصول على العمل
						ولم
%	ك	%	ك	%	ك	يلتحق به مكان التربية
%100	3	%33,33	1	%66,66	2	دار الحضانة
% 100	5	%20	1	%80	4	عند أحد الأقارب
% 100	73	%58,90	43	%41,10	30	مع الوالدين
% 100	81	%55,55	45	%44,44	36	المجموع

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 55,55% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم حصلوا على عمل ولم يرغبوا الالتحاق به ، تدعمها في ذلك نسبة 58,90% بأن مكان تربيتهم مع الوالدين، مقابل نسبة 33,33% بأنهم تربوا في دار الحضانة، ونسبة 20% صرحوا بأن مكان تربيتهم هو عند الأقارب.

فيما صرحت نسبة 44,44% من مجموع أفراد العينة بأنهم حصلوا على عمل و يرغبوا الالتحاق به ، تدعمها في ذلك نسبة 80% بأن مكان تربيتهم هو عند الأقارب، مقابل نسبة 66,66% بأنهم تربوا في الدار الحضانة، ونسبة 41,10% مكان تربيتهم هو مع الوالدين.

نستنتج مما سبق أن أغلب المبحوثين حصلوا على عمل ولم يرغبوا الالتحاق به وأن مكان تربيتهم مع الوالدين وهذا راجع للتنشئة الاجتماعية التي نشؤ عليها في حضان والديهم اللذين تعهدانها بالرعاية وتحقيق متطلباتهم النفسية والاجتماعية ليضمنوا لهم الاستقرار النفسي والاجتماعي والمادي، مما جعلهم لا يُقبلون على أي عمل خاصة إذا كان عمل مجهد وشاق، في حين صرح بعض الأفراد بأنهم حصلوا على عمل ورغبوا الالتحاق به ومكان

تربيتهم هو عند أحد الأقارب وهذا راجع لأن هؤلاء الأفراد نشؤوا بعيدا عن أسرهم وعن حنان وحب الوالدين مما جعلهم يتحملون المسؤولية ويعتمدون على أنفسهم ولا يتولون شؤون الحياة بمفردهم وهذا كله أدى بهم إلى القبول والرضا بأي عمل كان.

جدول رقم (14): يوضح ممارسة العمل الحرفي وعلاقته بدور الأسرة التوجيهي والإرشادي:

مجموع		لا		نعم		تشجيع الأبناء على الحرفة تلقي التوجيه والإرشاد
		%	ك	%	ك	
%100	3	-	-	%100	3	الأب
%100	14	%28,57	4	%71,42	10	الأم
%100	58	%24,13	14	%75,82	44	الوالدين معا
%100	5	%60	3	%40	2	الإخوة
%100	1	-	-	%100	1	الأقارب
%100	81	%25,92	21	%74,07	60	المجموع

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام نجد أن نسبة 74,07% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم يشجعون أبنائهم على ممارسة العمل الحرفي، تدعمها في ذلك نسبة 100% بأنهم تلقوا التوجيه والإرشاد من قبل الأب وبنفس النسبة أيضا أنهم تلقوا التوجيه والإرشاد من قبل الأقارب، مقابل نسبة 75,82% بأنهم تلقوا التوجيه والإرشاد من طرف الوالدين معا، ونسبة 71,42% بأنهم تلقوا التوجيه من طرف الأم، ونسبة 40% بأنهم تلقوا التوجيه والإرشاد من قبل الإخوة.

فيما صرحت نسبة 25,92% من مجموع أفراد العينة بأنهم لا يشجعون أبنائهم على ممارسة العمل الحرفي، تدعمها في ذلك نسبة 60% بأنهم تلقوا التوجيه والإرشاد من قبل الإخوة، مقابل نسبة 28,57% بأنهم تلقوا التوجيه والإرشاد من طرف الأم، ونسبة 24,13% بأنهم تلقوا التوجيه والإرشاد من قبل الوالدين معا.

من خلال نتائج الجدول نجد بأن لتنشئة الاجتماعية دور في توجيه رغبات الأفراد نحو العمل بغض النظر عن طبيعة العمل سواء كان عمل حربي أو وظيفة إدارية فممارسة الشاب لمهنة معينة تكمن في وظيفتها الكامنة في الحفاظ على الموروث الثقافي والحضاري والعيش ضمن نمط معين من الحياة يكفل توجيه الوالدين من خلال

ما يغرسه هذا الأخير من نسق قيمي يوجه سلوك الأفراد و هذا ما يثبته رأي المبحوثين حيث قال احدهم " أشجع أبنائي على ممارسة العمل الحرفي حفاظا على الموروث الثقافي لدينا و العمل الحرفي يكسب معنى و قيمة للعمل " وقال آخر " أشجع أبنائي على العمل الحرفي و الدراسة في وقت واحد لأن صنعة اليدين خير من مال الجدين " وبالتالي فالبنية السوسيو ثقافية للأسرة تحدد اتجاه الأبناء نحو العمل.

جدول رقم (15): يوضح التجربة في العمل الإداري وعلاقتها بتفضيل مجالسة الأصدقاء:

المجموع		لا		نعم		التجربة في العمل الإداري الأصدقاء المفضلين
		%	ك	%	ك	
%100	30	%30	9	%70	14	أصدقاء الحي
%100	17	%58,82	10	%41,17	14	أصدقاء المسجد
%100	34	%26,47	9	%73,25	25	أصدقاء العمل
%100	81	%34,56	28	%65,43	53	المجموع

من خلال نتائج الجدول, وحسب الاتجاه العام, نجد أن نسبة 65,43% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن لديهم تجربة في العمل الإداري, تدعمها في ذلك نسبة 73,25% بأنهم يفضلون مجالسة أصدقاء العمل, مقابل نسبة 70% بأنهم يفضلون مجالسة أصدقاء الحي, ونسبة 41,17% يفضلون مجالسة أصدقاء المسجد. فيما صرحت نسبة 34,56% من مجموع أفراد العينة, بأن لا توجد لهم تجربة في العمل الإداري, تدعمها في ذلك نسبة 58,82% بأنهم يفضلون مجالسة أصدقاء المسجد, مقابل نسبة 30% أنهم يفضلون مجالسة أصدقاء الحي, ونسبة 26,47% بأنهم يفضلون مجالسة أصدقاء العمل.

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا من بين مؤسسات التنشئة الاجتماعية جماعة الرفاق التي تلعب دور في تأثير على توجهات الأفراد داخل الأنساق الاجتماعية من خلال ما يقدموه من أفكار و مبادئ تؤثر في شخصية الفرد المنتمي إليها بطريقة أو بأخرى و تسمح له بالقبول الاجتماعي و هذا ما نراه من خلال جماعة العمل التي يفضلها اغلب أفراد مجتمع البحث والتي تسمح لهم بالقيام بأدوار و أعمال معينة كالتوجه نحو العمل الإداري الذي تفضله جماعة الأصدقاء و من هنا يظهر دور المهم الذي تلعبه الجماعة بقيمتها وتوجهاتها على السلوك المنتمين إليها, وهذا ما يظهر في تفضيل الأفراد للتجربة ضمن العمل الإداري الذي يعتبر قاسم مشترك بين جماعة الأصدقاء بما أنهم أصدقاء العمل و يتجهون نحو العمل الإداري و هنا يظهر التأثير الذي تلعبه على اتجاهات الفرد.

جدول رقم (16): يوضح رأي المبحوث في العمل الإداري وعلاقته بعمل أفراد الأسرة:

المجموع		عمل عادي		وظيفة مريحة وسهلة		مكانة اجتماعية		الرأي في العمل الإداري	
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	عمل أفراد الأسرة	
%100	27	%33,33	9	%29,62	8	%37,03	10	أعمال حرفية	نعم
%100	40	%37,5	15	%17,5	7	%45	18	أعمال إدارية	
%100	14	%42,58	6	%28,57	4	%28,57	4	لا	
%100	81	%37,03	30	%23,45	19	%39,5	32	المجموع	

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 39,5% صرحوا بأن رأيهم في العمل الإداري أنه عمل ذو مكانة اجتماعية مدعمة في ذلك بنسبة 45% بأن نعم أفراد أسرهم يعملون ويتجلى عملهم في أنهم يعملون أعمال إدارية، ونسبة 37,03% بأنهم يعملون أعمال حرفية، مقابل نسبة 28,57% ممن صرحوا بأن أفراد أسرهم لا يعملون.

فيما صرحت نسبة 37,03% من مجموع أفراد العينة بأن رأيهم في العمل الإداري أنه عمل عادي، تدعمها في ذلك نسبة 42,58% بأن أفراد أسرهم لا يعملون، مقابل نسبة 37,5% بأن أفراد أسرهم يعملون أعمال إدارية، ونسبة 33,33% بأنهم يعملون أعمال حرفية.

فيما صرحت نسبة 23,45% من مجموع أفراد العينة بأن رأيهم في العمل الإداري أنه عمل ذو وظيفة مريحة وسهلة، تدعمها في ذلك نسبة 29,62% بأن أفراد أسرهم يعملون ويتجلى عملهم في أنهم يعملون أعمال حرفية، ونسبة 17,5% بأنهم يعملون أعمال إدارية، مقابل نسبة 28,57% ممن صرحوا بأنهم أفراد أسرهم لا يعملون.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن النسق الاجتماعي للعمل ضمن الأسرة له دور في تحديد توجهات أفرادها نحو العمل الذي يعتبر وظيفة ظاهرة في تحقيق الدخل والكسب، وهذا ما توضحه نتائج الجدول من خلال تأثير عمل الوالدين والسلوكيات التي يتصرفونها و يقومون بها، فالتنشئة الأسرية تجعل الفرد يستوعب المعايير والقيم الثقافية بالإضافة إلى عملية المحاكاة والتقليد التي تجعل الطفل يقلد لكل ما يراه من أقوال وأفعال ويهتم بهذه الأفعال وهذا ما يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول الذي يبين أن أغلب المبحوثين صرحوا بأن أفراد أسرهم

يعملون أعمال إدارية وأن العمل الإداري يمثل لهم مكانة اجتماعية يستطيعون من خلالها تحقيق متطلبات الحياة وجميع الأدوار التي يطمحون إليها في المستقبل.

جدول رقم (17): يوضح التجربة في العمل الإداري وعلاقتها بعمل الأصدقاء:

مجموع		لا		نعم		التجربة في العمل الإداري عمل الأصدقاء
		%	ك	%	ك	
%100	28	%42,85	12	%57,14	16	أعمال حرفية
%100	50	%30	15	%70	35	أعمال إدارية
%100	3	%33,33	1	%66,66	2	الاثنين معا
%100	81	%34,56	28	%65,43	53	المجموع

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام نجد أن نسبة 65,43% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن لديهم تجربة في العمل الإداري، تدعمها في ذلك نسبة 70% بأن أصدقائهم يعملون أعمال إدارية، مقابل نسبة 66,66% بأن أصدقائهم يعملون أعمال إدارية وحرفية، ونسبة 57,14% صرحوا بأن أصدقائهم يعملون أعمال حرفية.

فيما صرحت نسبة 34,56% من مجموع أفراد العينة بأن لا توجد لهم تجربة في العمل الإداري، تدعمها في ذلك نسبة 42,85% بأن أصدقائهم يعملون أعمال حرفية، مقابل نسبة 33,33% بأن أصدقائهم يعملون أعمال إدارية وحرفية، ونسبة 30% ممن صرحوا بأنهم أصدقائهم يعملون أعمال إدارية.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن أغلب الشباب صرحوا بأن لهم تجربة في العمل الإداري وأصدقائهم يعملون أعمال إدارية، وهذا راجع لتأثير جماعة الرفاق على هؤلاء الشباب والتي لها دور في تحديد سلوكهم وتشكيل أنماط تصرفاتهم وهذا يؤثر على شخصية المنتمي لهذه الجماعة من خلال قيمها ومعاييرها وتوجهاتها، فمن خلال نتائج هذا الجدول تبين لنا أن جماعة العمل لها تأثير كبير على توجهات وإقبال الشباب نحو العمل الإداري، وهذا ما تم تبريره سابقا في الجدول (رقم 15).

جدول رقم (18): يوضح تلبية كل الاحتياجات من طرف الوالدين وعلاقتها بتفضيل العمل الإداري على الحرفي حتى ولو كان بأجر أقل:

المجموع		لا أفضل		نعم أفضل		تفضيل العمل الإداري على الحرفي كل الاحتياجات تلي
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	59	%30,50	18	%69,49	41	نعم تلي
% 100	22	%81,81	18	%18,18	4	لا تلي
% 100	81	%44,44	36	%55,55	45	المجموع

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 55,55% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم يفضلون العمل في مجال الإدارة ولو كان بأجر أقل على العمل الحرفي، تدعمها في ذلك 69,49% بأن والديهم يلبوا كل احتياجاتهم، مقابل نسبة 18,18% بأن والديهم لا يلبوا كل احتياجاتهم. فيما صرحت نسبة 44,44% بأنهم لا يفضلون العمل في مجال الإدارة بأجر أقل من العمل الحرفي، تدعمها في ذلك نسبة 81,81% بأن والديهم لا يلبوا كل احتياجاتهم، مقابل نسبة 30,50% بأن والديهم يلبوا كل احتياجاتهم.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن أغلب الشباب يفضلون العمل الإداري على الحرفي وكل احتياجاتهم تلي من طرف الوالدين وهذا راجع لعدة عوامل تدخل ضمن أسلوب الحياة الذي قُدم للأبناء و نمط المعيشة الذي ينشأ في إطاره الفرد و هذا ما يتيحنا نحو القول أن الفرد يميل إلى ما يوفر له الراحة و الرفاه بدون عناء يذكر، فالملاحظ أن تلبية الوالدين لمتطلبات أبنائهما و عدم حثهم على العمل مهما كان المهم في الأمر أن يكون ضمن انساق محترمة و كسب حلال يجعل من الأبناء عناصر مشبطة للنسق و قد يكون الخلل في معاملتهما المدللة الزائدة عن اللزوم للأبناء يجعل من توجهاتهم نحو الأعمال الإدارية أمراً مفروغاً منه لأنها أكثر ملائمة لذلك النمط الذي نشعوا عليه و يرفضون التوجه نحو الأعمال الحرفية التي تعتبر في نظرهم لا تتلائم مع قدراتهم و لا تعطي للفرد المكانة الاجتماعية التي يقدره من خلالها المجتمع عكس الشباب الذين لا توفر كل متطلباتهم، الأمر الذي يتيحهم نحو العمل لكسب ما يحتاجونه و ما قصر الوالدين عن تلبيةه فلا يهمهم في الأمر مدى الجهد الذي يبذلونه فيه بل المدخول المادي الذي يجنونه من خلاله.

جدول رقم (19): يوضح متابعة الإذاعة والتلفزيون وعلاقتها بالعمل الحر في سبب إهانة وعدم الاحترام من طرف الآخرين:

المجموع		لا تسبب		نعم تسبب		الحرفة تسبب اهانة لمن يعمل بها متابعة الإذاعة والتلفزيون
		%	ك	%	ك	
% 100	70	%65,71	46	%34,28	24	نعم أتابع
% 100	11	%45,45	5	%54,54	6	لا أتابع
% 100	81	%62,96	51	%37,03	30	المجموع

من خلال نتائج الجدول ، وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 62,96% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن العمل الحر في لا يسبب اهانة وعدم الاحترام لمن يعمل به، تدعمها في ذلك نسبة 65,71% بأنهم يتابعون الإذاعة والتلفزيون، مقابل نسبة 45,45% بأنهم لا يتابعون الإذاعة والتلفزيون.

فيما صرحت نسبة 37,03% من مجموع أفراد العينة بأن الحرفة تسبب اهانة وعدم الاحترام من طرف الغير لمن يعمل بها، تدعمها في ذلك نسبة 54,54% بأنهم لا يتابعون الإذاعة والتلفزيون، مقابل نسبة 34,28% بأنهم يتابعون الإذاعة والتلفزيون.

من خلال نتائج الجدول نجد أن الإذاعة و التلفزيون من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي ظهرت ضمن مفاهيم الجديدة التي اكتسحت العالم بأنماط ثقافية و اقتصادية جديدة أثرت في الأنساق الاجتماعية و الجوانب الدينامية الوظيفية للعمل و هذا لتوافق مع متطلبات الجديدة للوسط الاجتماعي الذي فرض تقسيم اجتماعي جديد للعمل و ظهور مهن جديدة، بالإضافة إلى ما تمده هذه الوسائل للشباب من ثقافة معينة تسمح له بعدم الاستهانة بأي عمل كان حر في أو إداري ويرى فيها المكانة الاجتماعية التي يسعى لتحقيقها و خاصة ما يشه التلفزيون من أنماط حياة المجتمعات المتقدمة تنعكس بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على اتجاه الشباب نحو العمل.

جدول رقم (20): يوضح التجربة في العمل الإداري وعلاقتها بمسيرة المواطنة:

المجموع		لا		نعم		مسيرة المواطنة التجربة في العمل الإداري
		ك	ك	ك	ك	
100 %	53	%24,52	13	%75,47	40	نعم توجد
100 %	28	%64,28	18	%35,71	10	لا توجد
100 %	81	%38,27	31	%61,72	50	المجموع

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 61,72% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم يسايرون المواطنة، تدعمها في ذلك نسبة 75,47% بأن توجد لهم تجربة في العمل الإداري، مقابل نسبة 35,71% لا توجد لهم تجربة في العمل الإداري.

فيما صرحت نسبة 38,27% من مجموع أفراد العينة بأنهم لا يحبون مسيرة المواطنة، يدعمها في ذلك نسبة 64,28% لا توجد لهم تجربة في العمل الإداري، ونسبة 24,52% توجد لهم تجربة في العمل الإداري.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن أغلب الشباب يحبون مسيرة المواطنة ولهم تجربة في العمل الإداري، حيث أن المتطلبات الوظيفية للعمل في الإدارة يفرض عليهم هندام معين والاهتمام بالمظهر الخارجي وهذه كنتائج مترتبة لنشاط اجتماعي معين تشكل سلوك الأفراد داخل التنظيم الإداري، هذا بالإضافة إلى القانون الاجتماعي للعمل يفرض عليهم مراسيم بصفة أو أخرى بهندام مميز ليضفي عليه هوية وهذه الأخيرة تتجلى في الاحترام من قبل المتعاملين معه ويشعرون بالقبول الاجتماعي والمهني له وهذا ما يجعله يهتم بلباسه و أناقته كتعبير عن نتاج فكري و ثقافي يحقق له القبول الاجتماعي من طرف الآخرين لحساب قيم النسق وقوانينه التي عليه الالتزام بها .

2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

من خلال الإطلاع على نتائج البيانات العامة ، نستنتج أن للتنشئة الاجتماعية دور وتأثير كبير على اتجاهات الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن، وذلك من خلال مؤسساتها ومن بين هذه المؤسسات الأسرة والتي تعد أولى محطات السلوك الإنساني في احتكاكه مع بيئته مما رسخت له قيم واتجاهات جعلها تنعكس بصورة مباشرة أو غير مباشرة على توجه أبنائها نحو بعض الأعمال والعزوف عن مهن أخرى، وذلك من خلال دورها التوجيهي والإرشادي حيث أن أغلب الشباب تلقوا التوجيه والإرشاد من قبل الآباء . بالإضافة إلى تأثير جماعة الرفاق التي لها دور كبير في التوجه إلى العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن ، فبمناقشتنا للجدول الخاص بالتجربة في العمل الإداري وعلاقتها بتفضيل مجالسة الأصدقاء فإن أغلب الشباب صرحوا بأنهم يفضلون مجالسة أصدقاء العمل ولهم تجربة في العمل الإداري بنسبة 73,25%، ومن خلال أيضا مناقشة الجدول الخاص بالتجربة في العمل الإداري وعلاقتها بعمل الأصدقاء حيث صرح أغلب الشباب بأن أصدقاتهم يعملون أعمال إدارية بنسبة 70%. هذا وبالإضافة إلى سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم داخل الأسرة وخاصة الوالدين له دور كبير في اتجاه الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن، وذلك من خلال عملية المحاكاة والتقليد التي تجعل الطفل يقلد لكل ما يراه من أقوال وأفعال وهذا ما تبين من خلال عمل أفراد الأسرة لأعمال إدارية جعلت أفرادها يطمحون ويتوجهون إليها وهذا ما تم مناقشته من خلال الجدول الذي يوضح رأي المبحوث في العمل الإداري وعلاقته بعمل أفراد الأسرة حيث يرى أغلب الشباب أن العمل الإداري هو عمل ذو مكانة اجتماعية وأفراد أسرهم يعملون أعمال إدارية بنسبة 45%. كما أن الاعتناء بالمظهر الخارجي المواكب لصيحات الموضة والإقبال الكبير عليه من فئة الشاب الذي يرمز إلى شخصيته ومكانته الاجتماعية له دور في الإقبال على هذا العمل.

الفصل السابع:

المكانة الاجتماعية

تمهيد:

تعتبر المكانة الاجتماعية المنزلة والمرتبة التي يحتلها الفرد ضمن نسق اجتماعي وهي التي تحدد الخلفية العائلية والأصل العرقي له ، كما أن المكانة الاجتماعية يمكن أن تحدد من طرف المجتمع، فالمجتمع هو الذي يحدد خلفية الأفراد ويخلقها وهو الذي يضيف عليها هالة من الاحترام والتقدير أو الاحتقار والازدراء ، فأفراد المجتمع ومن بينهم الشباب رأوا في العمل الإداري مكانة اجتماعية على عكس من يمارس الحرف اليدوية ليس له مستوى علمي ومكانة اجتماعية ، وهذا ما نحاول تفسيره من خلال تحليل جداول الفرضية الثانية والتي مفادها أن المكانة الاجتماعية للشباب لها دور في التوجه نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض الأعمال المهنية والحرفية، وذلك من خلال طريقة العيش ونوع السكن والمستوى العلمي والثقافي للشباب .

1- تحليل جداول الفرضية الثانية:

سنتطرق إلى تحليل الفرضية الثانية، المكانة الاجتماعية للشباب لها دور في التوجه نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض الأعمال المهنية والحرفية.

جدول رقم (21): يوضح نوع السكن وعلاقته بالحصول على عمل ولم يرغب الالتحاق به:

المجموع		لا لم أرغب		نعم رغب		الرغبة في الالتحاق بالعمل	نوع السكن
%	ك	%	ك	%	ك		
%100	15	%66,66	10	%33,33	5		فيلا
%100	12	%25	3	%75	9		شقة في عمارة
%100	53	%37,73	20	%62,26	33		بيت تقليدي
%100	1	-	-	%100	1		بيت قصديري
%100	81	%40,74	33	%59,25	48		مجموع

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 59,25% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم حصلوا على عمل ورغبوا الالتحاق به، تدعمها في ذلك نسبة 100% بأن نوع مسكنهم هو بيت قصديري، مقابل نسبة 75% بأن نوع مسكنهم هو شقة في عمارة، ونسبة 62,26% بيت تقليدي، ونسبة 33,33% نوع مسكنهم هو فيلا.

فيما صرحت نسبة 40,74% من مجموع أفراد العينة بأنهم حصلوا على عمل ولم يرغبوا الالتحاق به، تدعمها في ذلك نسبة 66,66% بأن نوع مسكنهم هو فيلا، مقابل نسبة 37,73% بأن نوع مسكنهم هو بيت تقليدي، ونسبة 25% نوع سكنهم هو شقة في عمارة.

نستنتج مما سبق أن أغلب المبحوثين حصلوا على عمل ورغبوا الالتحاق به ونوعية سكنهم بيت قصديري، ولعل هذا راجع إلى مكانة الاجتماعية و الظروف المعيشية التي يعيشونها ووضعهم المادي الغير كافي لتوفير متطلبات الحياة فمنه نلاحظ أن السكن في البيت القصديري يحولنا للقول بأن هؤلاء الأفراد غير قادرين للحصول على وظيفة لعدة عوامل منها: عدم امتلاكهم للوسائط الإدارية ومثلا الهيمنة السائدة في التنظيم الإداري الجزائري تتطلب أفراد ذو مكانة اجتماعية جيدة ومستوى معيشي لائق، إن الإنتاج الاجتماعي الذي يخلقه المجتمع في معايير نسقه القيمي يجعل الأفراد في محيطه الثقافي يكتسبون نظرة خاصة للمستوى المعيشي للأفراد من خلال ما يقدمه المجتمع من أنماط سلوكية تجعله يتقبل هذا العمل ويرفض العمل الآخر، فالفرد يتأثر في سلوكه بدور نمط

وأسلوب حياته و هذا ما نلاحظه أن أغلب المبحوثين الذين يعيشون في بيوت قصرية أو تقليدية يتقبلون أي عمل و يلتحقون به عكس من يمتلكون فيلا فهم لا يقبلون بأي عمل بل يرون فيه منزلتهم الاجتماعية بناء على وضعية ملكيتهم التي تفرض عليهم العمل ضمن الأعمال التي تحقق لهم مكانة اجتماعية راقية .

جدول رقم (22): يوضح عمل المبحوث وعلاقته بعائل العائلة:

المجموع		لا أعمل		نعم أعمل		عمل المبحوث عائل العائلة
		%	ك	%	ك	
%100	66	%56,06	37	%43,93	29	الأب
%100	10	%40	4	%60	6	الأم
%100	5	%20	1	%80	4	الأخ
%100	81	%51,85	42	%48,14	39	المجموع

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام، نجد نسبة أن 51,85% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم لا يعملون، تدعمها في ذلك نسبة 56,06% بأن الأب هو الذي يعيل العائلة ، مقابل نسبة 40% بأن الأم هي التي تعيل العائلة، ونسبة 20% الأخ هو الذي يعيل العائلة .

فيما صرحت نسبة 48,14% من مجموع أفراد العينة بأنهم يعملون، تدعمها في ذلك نسبة 80% بأن الأخ هو الذي يعيل العائلة ، مقابل نسبة 60% ممن صرحوا بأن الأم هي التي تعيل العائلة ، ونسبة 43,93% صرحوا بأن الأب هو الذي يعيل العائلة.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن اغلب الشباب الذين ينتمون لسنق معيشي معين يضمن لهم الإعالة من طرف الأب و بالتالي يتخلون عن العمل ، فالمكانة الاجتماعية التي يلعبها الأب ضمن الأسرة تجعل من الأبناء غير راغبين في تحمل مسؤوليات ضمن العائلة وما يدعم نتائجنا هو رأي أحد المبحوثين حيث يرى أن سبب عزوف الشاب عن المهن الحرفية هو إعالة الأب للعائلة حيث قال " أصبحت لدى الشباب وبين أيديهم الكثير من النعم ، مما يجعلهم لا يفكرون في التعب والعمل في هذه المهن المرهقة .. فوالدهم هو الذي يتعب ويضمن لهم المعيشة والترفيه طيلة حياته، وإذا مات فسوف يترك لهم ما يعيشهم من بعده .. فلماذا يعملون في المهنة التي تعب فيها آباؤهم وأجدادهم ، فسيظل الشباب بعيد عن العمل في هذه المهن طالما انه يجد ما يكفيه للمعيشة والترفيه من خلال الهواتف و السيارات وغير ذلك"

فطموح الوالدين له دور كبير في توجه أبنائهم نحو العمل مما يجعل من الأب يرشد أبنائه و يوجههم نحو الأعمال التي تتناسب مع متطلبات دراساتهم و غالبا ما تكون أعمال إدارية يرى فيها تحقيقا لطموحه وتعويضا لأتعبه مادام هو المسؤول الوحيد عن إعالة الأسرة و لينقص عن نفسه ضغوط المصاريف المعيشية و خاصة إذا كان عدد أفرادها و أبنائها كبير (انظر الجدول رقم 09) مما يجعله يحقق لنفسه ولأسرته مكانة لائقة تضمن لهم الاستقرار والأمن داخل الأسرة والمجتمع ككل.

جدول رقم (23): يوضح المستوى التعليمي وعلاقته برأي المبحوث بأنه من يمارس مهنة الحرفة ليس له مستوى علمي واجتماعي:

المجموع	لا		نعم		الحرفي ليس له مستوى علمي واجتماعي	المستوى التعليمي
	ك	ك	ك	ك		
%100	1	-	-	%100	1	ابتدائي
-	-	-	-	-	-	متوسط
%100	6	%83,33	5	%06,66	1	ثانوي
%100	74	%62,16	46	%37,83	28	جامعي
%100	81	%62,96	51	%37,03	30	المجموع

من خلال نتائج الجدول وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 62,96% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم ضد فكرة أن الحرفي ليس له مستوى علمي واجتماعي، تدعمها في ذلك نسبة 83,33% مستوى تعليمهم هو مستوى تعليمي ثانوي، مقابل نسبة 62,16% مستوى تعليمهم جامعي.

فيما صرحت نسبة 37,03% من مجموع أفراد العينة أنهم مع فكرة الحرفي ليس له مستوى علمي واجتماعي، تدعمها في ذلك نسبة 100% مستواهم التعليمي هو مستوى تعليمي ابتدائي، مقابل نسبة 37,83% مستواهم التعليمي جامعي، ونسبة 06,66% مستواهم التعليمي ثانوي.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن أغلب الشباب صرحوا بأن مستواهم التعليمي جامعي وثانوي وبأنهم ضد فكرة أن الحرفي ليس له مستوى علمي واجتماعي ، وهذا راجع لثقافة هؤلاء الشباب ونظرتهم لأصحاب هؤلاء المهن و انطلاقا من قدرتهم على التحليل و التفكير الايجابي نحو العمل باعتباره أداة ووسيلة لكسب الرزق و ليس غاية يسعى إليها الفرد من أجل تحقيق مكانة اجتماعية معينة، فيما يمتلكونه من رأسمال ثقافي يتيح لهم المجال نحو فكر موسع و قابل للتكيف مع متطلبات الحياة فدور ثقافة الفرد توجهه نحو تفكير بالعمل و قبوله إن كان يتناسب مع قدراتهم و شهاداتهم أم لا ، فالمهم لديهم الحصول على عمل يسد حاجياتهم و تحقيق التكامل و التفاعل ضمن النسق الذي يعيشون فيه .

جدول رقم (24) : يوضح السن وعلاقته برأي المبحوث العمل الحرفي لا يعطي قدرا ومكانة اجتماعية لصاحبها:

المجموع		لا		نعم		الحرفة لا تعطي قدرا ومكانة اجتماعية السن
		%	ك	%	ك	
%100	18	%44,44	8	%55,55	10	25-20
%100	49	%44,89	22	%55,10	27	30-26
%100	10	%60	6	%40	4	35-31
%100	4	%75	3	%25	1	40-36
%100	81	%48,14	39	%51,85	42	المجموع

من خلال نتائج الجدول وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 51,85% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن الحرفة لا تعطي قدرا ومكانة اجتماعية لصاحبها، تدعمها في ذلك نسبة 55,55% سنهم يتراوح ما بين (20 و25)، مقابل نسبة 55,10% سنهم يتراوح ما بين (26 و 30) سنة، ونسبة 40% صرحوا بأنهم سنهم يتراوح ما بين (31 و 35) سنة، ونسبة 25% صرحوا بأن سنهم يتراوح (36 و 40) سنة.

فيما صرحت نسبة 37,03% من مجموع أفراد العينة أنهم ضد فكرة العمل الحر في لا يعطي قدرا ومكانة اجتماعية لصاحبها، تدعمها ذلك نسبة 75% بأن سنهم يتراوح ما بين (36 و40) سنة، مقابل نسبة 60% سنهم يتراوح ما بين (31 و35) سنة، ونسبة 44,89% سنهم سيتراوح ما بين (26 و30) سنة، ونسبة 44,44% سنهم يتراوح ما بين (20 و25) سنة .

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن أغلب الشباب الذين يقل سنهم عن الثلاثين يرون في أن الحرفة لا تعطي قدرا ومكانة اجتماعية لصاحبها وهذا راجع لكون هؤلاء الشباب في مقتبل العمر ولا توجد لهم تجربة في الحياة و مسؤوليتهم تقل بالنسبة للشباب الذين يتجاوز سنهم الثلاثين فيجعلهم يقبلون على الأعمال التي لها مكانة اجتماعية كالعمل الإداري ويعزفون عن الأعمال الحرفية كما أن لديهم نظرة خاصة للحياة اكتسبوا من أنماط الحياة العصرية، بالإضافة إلى أنهم يبنذون كل ما هو تراث ويحطون من قيمته الاجتماعية، فتغير نمط الحياة والمفاهيم الثقافية في المجتمع الجزائري بفعل العولمة التي اكتسحت العالم جعلتهم يرون في الحرفة منتج ثقافي قديم لا يساير العصر ولا يعطي للفرد المكانة الاجتماعية بل هو من نصيب كبار السن و الجيل الأول و بالتالي يعزفون على القيام بها و العمل ضمنها، في حين نجد فئة الشباب التي يتجاوز سنهم الثلاثين أنهم ضد فكرة الحرفة لا تعطي قدرا ومكانة اجتماعية لصاحبها وهذا راجع إلى أن هؤلاء الأفراد نشؤوا في بنية ثقافية معينة جعلتهم يحافظون ويتمسكون بالمعتقدات والأعراف والقيم الاجتماعية إضافة إلى الحفاظ على الموروث الثقافي والحضاري الذي كان يمارسه أجدادهم من قبل و هذا ما جعلهم ينظرون للعمل على أنه مصدر لكسب الرزق وتلبية الحاجات البيولوجية كالأكل والشرب بغض النظر عن نوعه.

2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

من خلال الإطلاع على نتائج البيانات العامة، نستنتج أن للمكانة الاجتماعية دور وتأثير كبير على اتجاهات الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن، حيث تعتبر المكانة الاجتماعية المنزلة والمرتبة التي يحتلها الفرد ضمن نسق اجتماعي والتي تحدد الخلفية العائلية والأصل العرقي له، إضافة إلى طريقة عيشه، فكلما كانت الظروف الاجتماعية للشباب أحسن كطريقة عيشهم وأسلوب حياتهم ونوعية سكنهم كان هناك إقبال واتجاه نحو العمل الإداري والعزوف عن العمل الحرفي، بالإضافة إلى رغبة الأب في مساعدته من طرف ابنه لينقص عليه نوع من المسؤولية الأسرية مما يجعله يوجهه إلى الأعمال التي لها مكانة اجتماعية كالعمل الإداري.

الفصل الثامن :

نوعية التكوين

تمهيد:

تعتبر نوعية التكوين والمؤهلات العلمية عامل من عوامل توجه الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن المهن اليدوية والحرفية حيث أن المستوى العلمي والثقافي الذي يتمتع به الشاب يؤهله حتما لشغل مناصب لها مكانة اجتماعية كالعمل الإداري مما يؤدي به العزوف عن العمل الحرفي اليدوي مهما كانت طبيعته ومستوى دخله ولا يرى فيه المكانة الاجتماعية التي يطمح لها ، على عكس العمل الإداري الذي يطمح له أغلب الشباب خاصة الذين لديهم مستوى تعليمي عالٍ وثقافي ، وهذا ما سنحاول تبريره من خلال تحليل جداول الفرضية التي مفادها نوعية التكوين والمؤهلات العلمية تفرض على الشاب التوجه نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض الأعمال المهنية والحرفية.

1-تحليل جداول الفرضية الثالثة:

سنتطرق إلى تحليل الفرضية الثالثة ، نوعية التكوين والمؤهلات العلمية تفرض على الشاب التوجه نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض الأعمال المهنية والحرفية.

جدول رقم (25): يوضح نوع الشهادة وعلاقتها بعمل المبحوث:

المجموع		لا أعمل		نعم أعمل		عمل المبحوث نوع الشهادة
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	52	%50	26	%50	26	جامعة
%100	11	%54,54	6	%45,45	5	معهد
%100	6	%50	3	%50	3	تكوين مهني
%100	12	%58,33	7	%41,66	5	لا يوجد
%100	81	%51,85	42	%48,14	39	المجموع

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 51,85% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم لا يعملون، تدعمها في ذلك نسبة 58,33% بأن لا توجد لهم شهادة ، مقابل نسبة 54,54% بأنهم حاصلين على شهادة من المعهد، ونسبة 50% أنهم حاصلين شهادة جامعية وبنفس النسبة أيضا أنهم حاصلين شهادة تكوين مهني .

فيما صرحت نسبة 48,14% من مجموع أفراد العينة بأنهم يعملون، تدعمها في ذلك نسبة 50% بأنهم حاصلين شهادة جامعية وبنفس النسبة أيضا أنهم حاصلين شهادة تكوين مهني، مقابل نسبة 45,45% صرحوا بأنهم حاصلين شهادة معهد ، ونسبة 41,66% صرحوا بأن لا توجد لهم شهادة.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن أغلب الشباب لا يعملون ولا توجد لهم شهادة وهذا راجع لمتطلبات سوق العمل الذي يفرض على الشباب العمل بمؤهل علمي يستطيع الشاب التوظيف من خلاله خاصة إذا أراد العمل في مجال إداري الذي يستطيع من خلاله توفير لنفسه مكانة اجتماعية لاثقة، وبالتالي فإن البناء الاجتماعي يهيمن بمتطلباته على العناصر التنظيمية التي تتطلب مجموعة وظائف تتكامل فيما بينها ليحصل الشاب في الأخير

على عمل، وهذا يتطلب منه الدخول ضمن نسق اجتماعي يفرض عليه امتلاك شهادة تثبت أحقيته بتولي وظيفة ما، وهذا ما تم تبريره من خلال الشباب الذين صرحوا بأنهم يعملون وحاملين شهادة جامعية.

جدول رقم (26) : يوضح المستوى التعليمي لأب المبحوث وعلاقته بطريقة التوجيه إلى التكوين:

المجموع		الآخرين				اختيار شخصي		طريقة التوجيه إلى التكوين المستوى التعليمي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	14	الأصدقاء		الأسرة		%50	7	بدون مستوى
		%35,7	5	%14,28	6			
%100	8	%50	4	%12,5	1	%37,5	3	ابتدائي
%100	19	%31,57	6	%36,84	7	%31,57	6	متوسط
%100	24	%16,66	4	%54,16	13	%29,16	7	ثانوي
%100	2	%12,5	2	%37,5	6	%50	8	جامعي
%100	81	%25,92	21	%35,80	29	%38,27	31	المجموع
		61,72						

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 61,72% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن طريقة التوجيه إلى التكوين كانت من طرف الغير (الآخرين)، مدعمة في ذلك نسبة 35,80% ممن صرحوا بأن للأسرة دور في طريقة التوجيه، وتتجلى في أن آبائهم ذو مستوى تعليمي ثانوي بنسبة 54,16%، في حين نجد نسبة 37,5% ذو مستوى تعليمي جامعي، ونسبة 36,84% ذو مستوى تعليمي متوسط، ونسبة 14,28% بدون مستوى تعليمي، ونسبة 12,5% ذو مستوى تعليمي ابتدائي. أما عن الأفراد الذين صرحوا بأن طريقة توجيههم إلى التكوين كانت من طرف الأصدقاء فقدرت نسبتها ب 25,92%، مدعمة بنسبة 50% بأن مستوى التعليمي لآبائهم ذو مستوى ابتدائي، ونسبة 35,7% بدون مستوى تعليمي، ونسبة 31,57% ذو مستوى تعليمي متوسط، ونسبة 16,66% ذو مستوى تعليمي ثانوي، ونسبة 12,5% ذو مستوى تعليمي

جامعي، وفي المقابل هذا كله تتمركز نسبة 38,27% من مجموع العينة صرحوا بأنهم كانت طريقة توجيههم إلى التكوين من طرف اختيارهم الشخصي، تدعمها في ذلك نسبة 50% بأن آبائهم ليس لهم المستوى التعليمي وبنفس النسبة لهم مستوى تعليمي جامعي، ونسبة 37,5% لهم مستوى تعليمي ابتدائي، ونسبة 31,57% ذو مستوى تعليمي متوسط، ونسبة 29,16% ذو مستوى تعليمي ثانوي.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن أغلب المبحوثين توجهوا إلى التكوين من طرف الأسرة وأن مستوى التعليمي لآبائهم هو مستوى ثانوي وجامعي وهذا راجع للرأسمال الثقافي الذي يتمتع به الأب فيجعله طامحا بأن يكون لأبنه تكوين وتخصص جيد يؤهله لعمل لائق به يضمن له دخل وكسب جيد فمثلا إذا كان الأب أستاذاً أو طبيباً أو مهندساً ... يكون طموح الأب كبير في ابنه ويوجهه بطريقة ايجابية للعمل وبالتالي فالمنظومة القيمية الثقافية والتعليمية التي ينشأ عليها الابن توجهه إلى القبول نحو العمل الإداري بصفة خاصة و هذا ما نلاحظه بحيث أن الأب يريد من ابنه تتبع مساره الوظيفي بصورة أو بأخرى لا يرضى أن يتخذ الابن وظيفة تكون خارج المعتاد في الأسرة، فالتقاليد الأسرية و القوانين الصادرة من خلال الأب تفرض لديه السيطرة على توجه الأبناء .

جدول رقم (27) يوضح المستوى التعليمي لوالدة المبحوث وعلاقته بطريقة التوجيه إلى

التكوين:

المجموع		الآخريين				اختيار شخصي		طريقة التوجيه إلى التكوين المستوى التعليمي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	14	الأصدقاء		الأسرة		%28,57	4	بدون مستوى
		%57,14	8	%14,28	2			
%100	32	%46,87	15	%12,5	4	%40,62	13	ابتدائي
%100	16	%25	4	%43,75	7	%31,25	5	متوسط
%100	24	%15,38	2	%46,15	6	%38,46	5	ثانوي
%100	6	-	-	%33,33	2	%66,66	4	جامعي
%100	81	%23,45	29	%25,92	21	%28,27	31	المجموع
		%49,37						

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام صرحت نسبة 49,37% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن طريقة التوجيه إلى التكوين كانت من طرف الغير (الآخريين)، مدعمة في ذلك نسبة 25,92% ممن صرحوا بأن للأسرة دور في طريقة التوجيه، وتتجلى في أن أمهاتهم ذو مستوى تعليمي ثانوي بنسبة 46,15%، في حين نجد نسبة 43,75% ذو مستوى تعليمي متوسط، ونسبة 33,33% لهم مستوى تعليمي جامعي، ونسبة 14,28% بدون مستوى تعليمي، ونسبة 12,5% ذو مستوى تعليمي ابتدائي. أما عن الأفراد الذين صرحوا بأن طريقة توجيههم إلى التكوين كانت من طرف الأصدقاء فقدرت نسبتها ب 23,45، مدعمة بنسبة 57,14% بأن أمهاتهم بدون مستوى تعليمي، ونسبة 46,87% أنهم ذو مستوى تعليمي ابتدائي، ونسبة 25% لهم مستوى تعليمي متوسط، ونسبة 15,38% ذو مستوى تعليمي ثانوي. وفي المقابل هذا كله تتمركز نسبة 28,27% من مجموع أفراد العينة الذين صرحوا بأن طريقة توجيههم إلى التكوين كانت من طرف اختيارهم الشخصي، تدعمها في ذلك نسبة 66,66% بأن أمهاتهم لهم المستوى التعليمي جامعي، ونسبة

40,62% لهم مستوى تعليمي ابتدائي، ونسبة 38,46% لهم مستوى تعليمي ثانوي، ونسبة 28,57% ليس لهم مستوى تعليمي.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن أغلب الشباب صرحوا بأنهم توجهوا إلى هذا النوع من تكوينهم من خلال الأسرة وأن المستوى التعليمي لأمهاتهم هو مستوى تعليمي ثانوي وهذا راجع أن الأم تعبر الحاضن الأول للابن و الموجه الأساسي لطموحاته من خلال ما تغرسه فيه من منظومة ثقافية توجهه نحو العمل فثقافة الأم ونظرتها لطبيعة الحياة التي تفرض أن يكون ابنها ذو اتجاه عال وجيد نحو التكوين وبالتالي نحو العمل ويحقق له مكانة اجتماعية جديدة ولاتقة به، وهذا ما تم تبريره من خلال نتائج الجدول السابق (رقم 27)، و قد نلاحظ هذا ملاحظة عينية من خلال الممارسة الاجتماعية للأمم في دورها داخل الأسرة فهي التي تحت أبناءها على الدراسة و التكوين الذي يؤهلهم لتقلد مناصب لاتقة تجعل من الأم تفخر بتربيتها لأبنائها و ترى فيهم التعويض المنطقي لتعبها و نصبها في تزويدهم بنمط حياة معين .

جدول رقم (28) : يوضح التجربة في العمل الإداري وعلاقتها بالمطالعة:

المجموع		لا		نعم		هواة المطالعة التجربة في العمل الإداري
%	ك	%	ك	%	ك	
100 %	53	22,64%	120	77,35%	41	نعم توجد
100 %	28	28,57%	8	71,42%	20	لا توجد
100 %	81	24,69%	20	75,30%	61	المجموع

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 75,30% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم من هواة المطالعة تؤيدها في ذلك نسبة 77,35% بأن لهم تجربة في العمل الإداري، مقابل نسبة 71,42% لا توجد لهم تجربة في العمل الإداري.

فيما صرحت نسبة 24,69% من مجموع أفراد العينة بأنهم ليسوا من هواة المطالعة، تدعمها في ذلك نسبة 28,57% لا توجد لهم تجربة في العمل الإداري، مقابل نسبة 22,64% توجد لهم تجربة في العمل الإداري.

من خلال نتائج الجدول نجد أن أغلب المبحوثين صرحوا بأنهم من هواة المطالعة ولديهم تجربة في العمل الإداري وهذا راجع لطبيعة العمل في الإدارة يفرض على عمالها أن يكونوا مثقفين ولهم رأسمال ثقافي ومستوى تعليمي يسمح لهم بالانسجام داخل النسق الذي يعملون ضمنه ، فحب المطالعة وممارستها ما هو إلا مدلول ثقافي يتيحنا نحو فهم المنظومة الثقافية لمرتادي التجربة الإدارية فالعمل ضمن نسق معين وخاصة ما تفرضه العوامل البنيوية لهذا النسق من ضرورة الفرد للتعرف بالمعارف و المعلومات الدائمة و التغيير المفاهيمي الذي أصبح سمة عصر السرعة وتدفق المعلومات و اكتساح المعلوماتية والتكنولوجيا في كل المجالات وخاصة الإدارية منها وذلك من خلال جلب التكنولوجيا للمؤسسات ، فأصبح من الضروري على الفاعل ضمن النسق مسايرة كل أجزائه و متابعة أخبار و مراسيم التي تصدر في هذا المجال .

جدول رقم (29) : يوضح التجربة في العمل الإداري وعلاقتها بنوع الشهادة:

المجموع		لا توجد		نعم توجد		التجربة في العمل الإداري نوع الشهادة
		%	ك	%	ك	
%100	52	%26,92	14	%73,07	38	جامعة
%100	11	-	-	%100	11	معهد
%100	6	%33,33	2	%66,66	4	تكوين مهني
%100	12	%100	12	-	-	لا يوجد
%100	81	%34,56	28	%65,43	53	المجموع

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام، نجد نسبة 65,43% من مجموع أفراد العينة صرحوا بان لديهم تجربة في العمل الإداري ، تدعمها في ذلك نسبة 100% بأن حاملين شهادة معهد، مقابل نسبة 73,07% صرحوا بأنهم حاملين شهادة جامعية، ونسبة 66,66% حاملين شهادة تكوين مهني.

فيما صرحت نسبة 34,56% من مجموع أفراد العينة بأن لا توجد لهم تجربة في العمل الإداري، تدعمها في ذلك نسبة 100% لا توجد لهم شهادة، مقابل نسبة 33,33% صرحوا بأنهم حاملين شهادة من التكوين المهني، ونسبة 26,92% حاملين شهادة جامعية.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن أغلب الباحثين صرحوا بأن لديهم شهادة جامعية ولهم تجربة في العمل الإداري وهذا راجع لطبيعة العمل في الإدارة الذي يفرض على الشباب مستوى تعليمي جيد على عكس الأعمال المهنية الأخرى لا تتطلب مستوى تعليمي ومؤهل علمي فالبناء الاجتماعي للوظيفة الإدارية يتطلب مجموعة متطلبات تؤهل الفرد للولوج ضمنها، منها الشهادة الجامعية التي تعتبر شهادة اعتراف بأحقية الفرد بممارسة العمل ضمن الإدارة فالبناء السوسيو ثقافي للنسق الإداري يحول الفرد نحو ضرورة اكتساب مهارات و معلومات تجعل منه عضوا فاعلا في تحقيق تكامله وخاصة مع ما يفرضه التخصص و تقسيم العمل الجديد الذي وضع كل فرد في مكانه المناسب . حيث أن الشهادة الجامعية تفرض على حاملها التوجه إلى عمل يليق به كشاب جامعي وهذا ما يشته رأي محوث حيث قال " إذا كنت أنا كشاب جامعي قد أكملت الدراسة الجامعية ولم أجد وظيفة مناسبة، فهل تتوقع أن أبدأ للعمل إلى الحرف اليدوية بعد كل هذه الدراسة وكل هذا الزمن، فلماذا أتعب وأدرس حتى الجامعة إذا كان مصيري هو العمل في مهنة لا تحتاج حتى لشهادة الابتدائي "

جدول رقم (30) : يوضح توزيع الباحثين حسب إرشاد الوالدين بمهنة مستقبلية معينة:

%		التكرار		إرشاد الوالدين	
54,31%	35,80%	44	29	إدارية	نعم
	9,87%		8	حكومية	
	8,64%		7	خاصة	
45,67%		37		لا	
100%		81		المجموع	

من خلال نتائج هذا الجدول تبين لنا أن نسبة 54,31% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن والديهم أرشدوهم بمهنة مستقبلية معينة، وتتجلى في ذلك نسبة 35,80% بأنها إدارية، ونسبة 9,87% بأنها حكومية، ونسبة 8,64% بأنها خاصة، في حيث تقابلها نسبة 45,67% من مجموع أفراد العينة بأنهم لم يرشدوهم والديهم بمهنة مستقبلية معينة.

نستنتج مما سبق أن أغلب المبحوثين أرشدهم والديهم بمهنة مستقبلية معينة، وتمثل في مهنة إدارية، وهذا راجع لطموح الوالدين ورغبتهم في إرشاد أبنائهم في مجال عمل محدد يخص مستقبلهم، خاصة إذا كان الوالد يحظى بعمل جيد، فهذا يؤدي به إلى نصحه وتوجيهه إيجابيا للعمل، ليضمن له مستقبل زاهر ومكانة اجتماعية لائقة تمكنه من تحقيق جميع أدواره في المجتمع فدائما ما يتجه الوالدين نحو اختيار ما هو أفضل لأبنائهما و كثيرا ما نجد الأب يستخدم دوره وسلطته الأبوية عليهم من اجل إقناعهم و إرشادهم نحو الأعمال التي يراها مناسبة و ملائمة لتكوين مستقبل جيد و لائق بهم و ليكونوا خير معين له في كبره و أغلبها تكون في مناصب إدارية .

جدول رقم (31) : يوضح المستوى التعليمي لأب المبحوث وعلاقته بإرشاد الوالدين لمهنة

مستقبلية معينة:

المجموع		لا		نعم						الإرشاد المهني المستوى التعليمي
				خاصة		حكومية		إدارية		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	14	%71,42	10	%14,28	2	%7,14	1	%7,14	1	بدون مستوى
% 100	8	%37,5	3	%12,5	1	%12,5	1	%37,5	3	ابتدائي
%100	19	%52,36	10	%5,26	1	%5,26	1	%36,84	7	متوسط
%100	24	%45,83	11	%8,33	2	%12,5	3	%33,33	8	ثانوي
%100	16	%18,75	3	%6,25	1	%12,5	2	%62,50	10	جامعي
%100	81	%41,81	37	%8,64	7	%9,87	8	%35,20	29	المجموع
				%54,32						

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 54,32% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن والديهم أرشدهم بمهنة مستقبلية معينة مدعمة في ذلك نسبة 35,20% ممن صرحوا بأنها إدارية، تتجلى في أن آباءهم ذو مستوى تعليمي جامعي بنسبة 62,50%، في حين نجد نسبة 37,5% من مجموع آباء أفراد العينة من مستوى تعليمي ابتدائي، ونسبة 36,84% من مستوى تعليمي متوسط، ونسبة 33,33% من مستوى تعليمي ثانوي، ونسبة 7,14% بأن ليس لديهم مستوى تعليمي، أما عن أفراد العينة الذين صرحوا بأن والديهم أرشدهم بمهنة حكومية قدرت نسبتها ب 9,87%، مدعمة بنسبة 12,5% بأن مستواهم التعليمي جامعي وبنفس النسبة لديهم مستوى تعليمي ثانوي وابتدائي، في حين نجد نسبة 7,14% بدون مستوى تعليمي، ونسبة 5,26% ذو مستوى تعليمي متوسط، بينما نجد نسبة 8,64% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن والديهم أرشدهم بمهنة خاصة، تدعمها نسبة 14,28% بأن آباءهم بدون مستوى تعليمي، في حين نجد نسبة 12,5% ذو مستوى تعليمي ابتدائي، ونسبة 8,33% ذو مستوى تعليمي ثانوي، ونسبة 6,25% ذو مستوى تعليمي جامعي، ونسبة 5,26% ذو مستوى تعليمي متوسط. وفي المقابل هذا كله تتمركز نسبة 41,81% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن والديهم لم يرشدهم بمهنة مستقبلية معينة، تدعمها في ذلك نسبة 71,42% بأن آباءهم بدون مستوى تعليمي، ونسبة 52,36% ذو مستوى تعليمي متوسط، ونسبة 45,83% ذو مستوى تعليمي متوسط، ونسبة 37,5% ذو مستوى تعليمي ابتدائي، ثم في المرتبة الأخيرة المستوى التعليمي جامعي بنسبة 18,75%.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن أغلب المبحوثين أرشدهم والديهم بمهنة مستقبلية وتتمثل في إدارية وأن المستوى التعليمي لوالد المبحوث هو مستوى جامعي، وهذا راجع للمستوى التعليمي والثقافي الذي يتمتع به الوالد ويؤكد طبيعة عمله الجيد، فيجعله طامح لان يكون لابنه مستقبل جيد يتوافق مع مؤهلاته العلمية ومكانته الاجتماعية ويضمن له الاستقرار داخل المجتمع وهذا ما يسميه "بيار بورديو" بإعادة إنتاج الطبقة. وما يبين هذا كله أن فئة الأفراد الذين لم يرشدهم والديهم بمهنة مستقبلية بأن آباءهم بدون مستوى تعليمي ومستوى ابتدائي.

جدول رقم (32) : يوضح السن و علاقته بإرشاد الوالدين بمهنة مستقبلية معينة:

المجموع		لا		نعم						الإرشاد المهني السن
				خاصة		حكومية		إدارية		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
				خاصة		حكومية		إدارية		
%100	18	%22,22	4	%11,11	2	%16,66	3	%50	9	25 – 20
%100	49	%46,98	23	%6,12	3	%8,16	4	%38,77	19	30 – 26
%100	10	%70	7	%10	1	%10	1	%10	1	35 – 31
%100	4	%75	3	%25	1	-	-	-	-	40 – 36
%100	81	45,67	37	%8,64	7	%9,87	8	%35,80	29	المجموع
				%54,31						

من خلال نتائج الجدول، وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 54,31% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن والديهم أرشدوهم بمهنة مستقبلية معينة مدعمة في ذلك نسبة 35,80% ممن صرحوا بأنها إدارية، تتجلى في أن سنهم يتراوح ما بين (20 و 25) سنة بنسبة 50%، ونسبة 38,77% صرحوا بأن سنهم يتراوح ما بين (26 و 30) سنة، ونسبة 10% صرحوا بأن سنهم يتراوح ما بين (31 و 35) سنة.

أما عن أفراد العينة الذين صرحوا بأن والديهم أرشدوهم بمهنة حكومية قدرت نسبتها ب 9,87%، مدعمة بنسبة 16,66% بأن سنهم يتراوح ما بين (20 و 25) سنة، ونسبة 10% سنهم يتراوح ما بين (31 و 35) سنة، ونسبة 8,16% سنهم يتراوح ما بين (26 و 30) سنة. بينما نجد نسبة 8,64% صرحوا بأن والديهم أرشدوهم بمهنة خاصة مدعمة بنسبة 25% بأن سنهم يتراوح ما بين (36 و 40) سنة، ونسبة 11,11% بأن سنهم يتراوح ما بين (20 و 25) سنة، ونسبة 10% ممن صرحوا بأن سنهم يتراوح ما بين (31 و 35) سنة، ونسبة 6,12% سنهم يتراوح ما بين (26 و 30) سنة. وفي المقابل هذا كله تتمركز نسبة 45,67% من مجموع أفراد العينة صرحوا بأن والديهم لم يرشدوهم بمهنة مستقبلية معينة، تدعمها في ذلك نسبة 75% بأن سنهم يتراوح

ما بين (36 و 40) سنة، ونسبة 70% سنهم يتراوح ما بين (31 و 35) سنة، ونسبة 46,98% ممن صرحوا بأن سنهم يتراوح ما بين (26 و 30) سنة، ونسبة 22,22% سنهم يتراوح ما بين (20 و 25) سنة .

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن الفئة الأكثر إرشادا من قبل الوالدين هي الفئة التي يتراوح سنها ما بين (20 و 25) سنة، وهذا راجع لكون أغلب أفرادها في مقتبل العمر ولا يوجد لهم تجربة في الحياة، مما أدى إلى أوليائهم بمساعدتهم وتوجيههم وإرشادهم للعمل في المجال الإداري الذي يطمح أغلب الآباء إليه، وهذا راجع لانخفاض حس المسؤولية الاجتماعية لهؤلاء الأفراد وعدم القدرة على الاعتماد على النفس وتولي شؤون الحياة بمفرده، في حين نجد فئة الأفراد الذين يتجاوز سنهم الثلاثين سنة هم أقل إرشادا من طرف الوالدين، وذلك لكونهم غير خاضعين لسلطة الأسرة فمنهم من يعيش لوحده ومستقر أو متزوج ويستطيع تولى شؤون حياته بمفرده والقيام بأدواره داخل المؤسسات الاجتماعية خاصة والمجتمع عامة.

2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثالثة:

من خلال الإطلاع على نتائج البيانات العامة نستنتج أن لنوعية التكوين والمؤهلات العلمية دور كبير في اتجاه الشاب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن، حيث أن العمل في مجال الإدارة يفرض على عمالها مستوى تعليمي جيد ورأسمال ثقافي يستطيع من خلاله الشاب العمل ضمن المجال الإداري على عكس الأعمال الأخرى التي لا تتطلب مستوى تعليمي عالٍ، فالبناء السوسيوثقافي للنسق الإداري يحول الفرد نحو ضرورة اكتساب مهارات و معلومات تجعل منه عضوا فاعلا في تحقيق تكامله وخاصة مع ما يفرضه التخصص تقسيم والعمل الجديد الذي وضع كل فرد في مكانه المناسب .

كما أن المستوى التعليمي لأب المبحوث له دور كبير في اتجاه الشباب نحو العمل الإداري وذلك من خلال إرشاد ابنه للعمل في مجال الإدارة، بالإضافة إلى طموح الوالدين ورغبتهم في اتجاه أبنائهم ومساعدتهم في اختيار عملهم له دور في التوجه نحو العمل الإداري.

3- الاستنتاج العام:

من خلال المعطيات السابقة والاستنتاجات الجزئية للفرضيات نستنتج أن لكل من " التنشئة الاجتماعية" و " المكانة الاجتماعية" و " نوعية التكوين والمؤهلات العلمية" لدى الشباب لها دور في التوجه نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن اليدوية والحرفية. فالتنشئة الاجتماعية التي ينشأ بها الشباب من خلال الأسرة ودورها التوجيهي والإرشادي ومساهمتها في إرشاد أبنائها نحو العمل الإداري ورغبتها وطموحاتها في عمل أبنائها له دور في التوجه إلى هذا العمل. إضافة إلى سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم داخل الأسرة وخاصة الوالدين دور كبير في اتجاه الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن، وذلك من خلال عملية المحاكاة والتقليد التي تجعل الطفل يقلد لكل ما يراه من أقوال وأفعال وهذا ما تبين من خلال عمل أفراد الأسرة لأعمال إدارية جعلت أفرادها يطمحون ويتوجهون إليها. كما أن تأثير جماعة الرفاق على سلوكيات الشباب في توجيههم نحو العمل الإداري والعزوف عن المهن اليدوية والحرفية حيث صرح أغلب الشباب أنهم يفضلون مجالسة أصدقاء العمل وفي نفس الوقت لهم تجربة في العمل الإداري. هذا وبالإضافة إلى المكانة الاجتماعية والمنزلة والمرتبة التي يحتلها الشاب كطريقة عيشه وأسلوب أو نمط حياته ونوعية مسكنهم فكلما كانت الظروف الاجتماعية للشباب أحسن من خلال طريقة العيش وأسلوب الحياة ونوع السكن كان هناك إقبال على العمل الإداري الذي يرى فيه الشباب المكانة الاجتماعية التي يرغب ويطمح لها على عكس العمل اليدوي الحرفي الذي يرى فيه أنه عمل ليس له مكانة اجتماعية ويمتدحه الأفراد الذين تقل منزلتهم الاجتماعية، هذا وبالإضافة إلى رغبة الأب في مساعدته من طرف ابنه لينقص عليه نوع من المسؤولية الأسرية مما يجعله يوجهه إلى الأعمال التي لها مكانة اجتماعية كالعمل الإداري، ثم إن نوعية التكوين والمؤهلات العلمية لها دور أيضا في التوجه نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض الأعمال اليدوية والحرفية حيث أن العمل في الإدارة يفرض على عمالها مستوى تعليمي عالي ورأسمال ثقافي يستطيع من خلاله الشباب العمل ضمن المجال الإداري على عكس الأعمال الأخرى التي لا تتطلب مستوى تعليمي عالٍ، فالبناء السوسيو ثقافي للنسق الإداري يحول الفرد نحو ضرورة اكتساب مهارات و معلومات تجعل منه عضوا فاعلا في تحقيق تكامله وخاصة مع ما يفرضه التخصص و تقسيم العمل الجديد الذي وضع كل فرد في مكانه المناسب، كما أن المستوى التعليمي للأبوين المبحوث يؤكد طبيعة العمل الجيد لأبائهم فيجعلهم طامحين لأن يكون لأبنائهم مستقبل جيد يتوافق مع مؤهلاتهم العلمية ومكانتهم الاجتماعية لكي يضمن لهم الاستقرار داخل المجتمع مما يؤدي بهم التوجه للعمل في مجال الإدارة والعزوف عن المهن الأخرى.

فمن خلال كل هذا نستخلص أن ظاهرة التوجه نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن اليدوية والحرفية

لها نظرتين الأولى هي النظرة المادية وتكون من طرف الشباب الذين يقل سنهم عن الثلاثين وليس لهم مستوى تعليم عالٍ فيرون في العمل الإداري مكانة اجتماعية يتوجه لها الأفراد الذين لهم مكانة جيدة في الحياة، وأن العمل الحر في هو من نصيب فئة البسطاء ومن ليس لهم مكانة اجتماعية، بينما النظرة الثانية هي النظرة الثقافية وتكون من طرف الشباب الذين يتجاوز سنهم الثلاثين ولهم مستوى تعليمي عالٍ فيرون في العمل الحر في أنه عمل محترم وجيد مهما كانت طبيعته فيكفي أنه يوفر للفرد كل ما يحتاجه من مأكّل ومشرب ومتطلباته المعيشية .

يتمحور موضوع دراستنا حول توجه الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن فيعتبر التوجه المهني أحد المراحل الحساسة والمهمة في حياة الأفراد فبفضله يحقق الفرد لنفسه مكانة اجتماعية لا تقيده من تحقيق جميع أدواره داخل المجتمع ، حيث أن الإقبال الكبير على هذا العمل له عوامل فعالة لإقبالهم عليه إذا يعتبر نوعاً من الأعمال التي يرغب فيها كل شاب مقابل أعمال ومهن أخرى كمهنة البناء والحداثة والفلاحة وبعض الحرف، فالعمل الإداري يتصف بالشمول إذ لا يكفي أن نوضع خطة للإنتاج دون خطة للتسويق ، كما أنه يتصف بتداخل وعلاقات التأثير بين أوجه النشاط الإداري وعناصر الوظيفة الإدارية فضلاً عن التفاعل والاعتماد فيما بينها.

ولكن بالرغم من مكانة العمل الإداري إلا أن العمل اليدوي الحرفي له مكانته الاجتماعية فيكفي أنه يحقق الدخل والكسب للعيش فديننا الحنيف حث عن العمل والجد والكفاح لكسب لقمة العيش وحفظ ماء الوجه من السؤال، وفي ذلك وردت الكثير من الأحاديث التي تثبت أهمية العمل مهما كانت طبيعته فنبينا محمد صلى الله عليه وسلم قضى كل حياته وهو يعمل وتذكر أيضاً النبي نوح عليه السلام كان نجاراً وأن داوود عليه السلام كان حداداً. وعلى الرغم من مكانة العمل اليدوي الحرفي إلا أن هناك فكرة رسخت في ذهن بعض شبابنا، مفادها أنه من يعمل هذه المهن يكون فقيراً ومحتاجاً وهم لا يريدوا أن يوصفوا بهذه الصفة لذلك يتعدون عن العمل فيها.

ولقد كان هدفنا من الدراسة هو معرفة أهم الأسباب والدوافع والعوامل التي جعلت الشباب يتوجه نحو العمل الإداري ويعزف عن بعض المهن، ولقد أثبتت المعطيات التي تم تحليلها من خلال الدراسة النظرية والميدانية أن سبب إقبال الشباب وتوجههم نحو العمل الإداري وعزوفهم عن بعض المهن راجع لتنشئتهم الاجتماعية التي نشؤوا عليها، وذلك عن طريق مؤسساتها ومن بين هذه المؤسسات الأسرة والتي تعد أول خلية اجتماعية ينشأ بها الطفل عن طريق احتكاكه مع جماعة أعضائه فينشأ ذاته ويصير واعياً باتجاهات الآخرين نحوه وذلك عن طريق معاملة الوالدين وتصرفاتهم وسلوكياتهم وأفعالهم فتؤدي به إلى عملية المحاكاة والتقليد لكل ما يراه من أقوال وأفعال. إضافة إلى مؤسسة جماعة الرفاق والتي لها تأثير في توجهات الأفراد حيث أن الفرد يتفاعل بأنواع مختلفة من الجماعات التي تلعب دوراً مهماً في تحديد سلوكه وتشكيل أنماط تصرفاته وذلك من خلال ما يقدمونه من أفكار

ومبادئ تؤثر في شخصية المنتمي إليها و هذا ما يظهر من خلال جماعة العمل التي يفضلها اغلب الشباب والتي تسمح لهم بالقيام بأدوار و أعمال معينة كالتوجه نحو العمل الإداري الذي تفضله جماعة الأصدقاء و من هنا يظهر الدور المهم الذي تلعبه الجماعة بقيمتها وتوجهاتها على السلوك المنتمين إليها. كما أن للمكانة الاجتماعية دور في توجه الشباب نحو العمل الإداري وذلك من خلال طريقة العيش وأسلوب الحياة الذي يعيشه الشباب وتمثل في نوعية السكن وعدد الإخوة إضافة إلى الدخل الأسري والاعتماد على الأب في قضاء كل حاجيات أبنائه وتوفير لهم كل ما يحقق لهم المعيشة والترفيه، مما يجعلهم لا يفكرون في التعب والعمل على هذه المهن المرهقة، كلها تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على توجهات الشباب نحو العمل الإداري وعزوفهم عن مهن أخرى. هذا وبالإضافة إلى نوعية التكوين والمؤهلات العلمية، إذ أن المستوى التعليمي والثقافي للشباب له دور في التوجه نحو العمل الإداري، كما أن المستوى التعليمي للأبوين وطموحهم ورغبتهم في عمل أبنائهم مستقبلاً، له أيضاً دور في توجه الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن.

فمن خلال هذه الأسباب نقترح مجموعة من الحلول تساهم في الإقلال من العزوف عن العمل اليدوي الحرفي أولها، حث الشباب على أهمية العمل وغرس حب العمل فيه منذ الصغر سواء من خلال الأسرة أو المدرسة، إضافة إلى تكثيف توعية إعلامية وإقامة الندوات والمؤتمرات والمحاضرات التي تحث على أهمية ومكانة هذا العمل.

وفي الأخير نستخلص أن ظاهرة التوجه نحو العمل الإداري والعزوف عن بعض المهن ظاهرة اجتماعية لها أبعادها الثقافية والسوسولوجية المتأتية من البناء السوسيوثقافي والاقتصادي والاجتماعي الذي يعيشه هؤلاء الشباب .

قائمة الملاحق

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1-المصادر:

القرآن الكريم

1- القواميس والمعاجم:

- 01-البصير عبد المجيد ، موسوعة علم الاجتماع ومفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة،دار الهدى،عين ميلا (الجزائر)،2010.
- 02-بدوي أحمد زكي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1987.
- 03-بعلكي رمزي منير، معجم المصطلحات اللغوية،الإنجليزي-عربي،دار الملايين،بيروت، ط1، 1990.
- 04-حجازي سمير سعيد، معجم المصطلحات الحديثة في علم النفس والاجتماع ونظرية المعرفة،دار الكتب العلمية،ط1،بيروت(لبنان)،2005.
- 05-شحاتة حسن وآخرون، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ط1، 2003.
- 06-عبد الله الدخيل عبد العزيز ، معجم المصطلحات الخدمة والعلوم الإجتماعية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، ط1، 2006.
- 07-غيث عاطف ، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، ط1، 2006.
- 08-فيربول،ترجمة انسام محمد الأسعد،معجم مصطلحات علم الاجتماع،دار ومكتبة الهلال،بيروت،ط1، 2011.

09-فرنستوا دورتية موري جان ، ترجمة: كتورة جورج ، معجم العلوم الإنسانية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع مجد، بيروت، ط1، 2009.

10-مذكور إبراهيم ، معجم العلوم الإجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، ب ط، 1975.

2- كتب المنهجية:

11-ابو طاحون عدلي علي ، مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي ، المكتب الجامعي ، الإسكندرية ، ب ط ، 1998.

12-الحسن إحسان محمد ، مناهج البحث الاجتماعي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان (الأردن) ، ط 1 ، 2005.

13-أنجرس موريس ، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، للجزائر، 2004.

14-بجوش عمار وآخرون ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995.

15-بدوي عبد الرحمن ، مناهج وطرق البحث العلمي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، ط 1 ، ب س.

16-جودة محفوظ ، أساليب البحث العلمي في ميادين العلوم الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، ب ط، 2007.

17-حامد خالد، منهج البحث العلمي، دار الريحانة للنشر والتوزيع، ط1، 2003.

18-زرواتي رشيد ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، ب ط، 2004.

19-شفيق محمد ،الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية،المكتب الجامعي الحديث،الاسكندرية، ط1، 1998.

20-عامر خالد ، منهج البحث العلمي، دار الريحان للنشر والتوزيع، ط1، 2001.

21-عبد الغني عماد،منهجية البحث في علم الاجتماع،دار الطليعة للنشر،بيروت(لبنان)،ط1، 2007.

- 22- عليان ربحي مصطفى وآخرون، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2000.
- 23- عليان ربحي مصطفى وآخرون، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2000.

3- المراجع باللغة العربية:

- 24- ابن منظور، لسان العرب، دار الصادر، بيروت، مجلد 1، 1960 .
- 25- ابن منظور أبو الفضل جمال الدين، لسان العرب، دار الطباعة والنشر، بيروت، الجزء الثالث، 0997
- 26- ابن منظور، لسان العرب، دار الحديث، القاهرة (مصر)، الجزء الثامن، ط1، 2008.
- 27- ابن كثير، تفسير القرآن الكريم، ج 2، دار الفكر، القاهرة، (مصر)، ب س.
- 28- ابراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للتوزيع، عمان (الأردن)، ط1، 2007 .
- 29- ابن خلدون عبد الرحمان، المقدمة، مكتبة المدرسة ودار الكتاب اللبناني، بيروت، المجلد الأول، ط1، 1961.
- 30- أبو جادو صالح محمد، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط7، 2010.
- 31- استينية دلال محسن، التغير الاجتماعي والثقافي، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، ب س، 2004.
- 32- الختاتنة سامي محسن و النوايسة فاطمة عبد الرحمن، علم النفس الاجتماعي، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، ط1، 2011.
- 33- السكارنة بلال خلف، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2011.
- 34- السيد أبو النيل محمد، علم النفس الاجتماعي، ج1، دار النهضة العربية، بيروت، ط3، 1984.
- 35- الصبح محمد، رأسمال العامل وتمويل المشروعات الصغيرة، دار البيان، مصر، ط2، 1999.
- 36- العتوم عدنان يوسف، علم النفس الاجتماعي، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009.
- 37- العميان محمود سليمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2005.
- 38- الفيلاي مصطفى، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، ط1، 2006.

- 39- الكيتاني فاطمة المنتصر، الاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية، دار الشروق، الأردن، 200.
- 40- بدوي أحمد زكي، تاريخ العمارة، دار الكتاب المصري، بيروت (لبنان)، 1989.
- 41- براون، ترجمة محمد خيرى وآخرون، علم النفس الاجتماعي في الصناعة، دار المعارف، القاهرة، ط2، 1968.
- 42- بني جابر جودة، علم النفس الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن، ط1، 2004.
- 43- جمانة محمد، فن الحرف اليدوية الميسرة، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2007.
- 44- جلي علي عبد الرزاق وآخرون، علم الاجتماع، دار المعرفة الجمعية، الأزاريطة، مصر، 1999.
- 45- حامد عبد السلام زهران، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، 2003، ب ط.
- 46- حسن صالح أحمد محمد وآخرون، الصحة النفسية و علم النفس الاجتماعي والتربية الصحية، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، الجزء الأول، ب ط، ب س.
- 47- داي عدون ناصر، إدارة المواد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحدية، الجزائر، ط2، 2004.
- 48- ديفيز كيث، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي، السلوك الإنساني في العمل، دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي، دار النهضة للطباعة والنشر، القاهرة، 1974.
- 49- رشوان أحمد حسين عبد الحميد، البناء الاجتماعي للإنسان والجماعة، مؤسسة شباب الجامعة، 2007، ط1.
- 50- زكي اسماعيل، انترولوجية التربية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، ط1، 1980.
- 51- زكي محمد هاشم، الجوانب السلوكية في الإدارة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980.
- 52- سلامة عبد الحافظ، علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، ط1، 2007.
- 53- طاهر غنية المهدي، مبادئ إعادة الأعمال المفاهيم والأسس والظروف، جامعة مفتوحة، طرابلس، ليبيا، ط1، 2003.
- 54- عبد الجواد محمد أحمد، الإدارة ببساطة، رؤية أكاديمية الإسكندرية، مصر، ط1، 2008.
- 55- عبد العال سيد و حسن طلعت، المدخل إلى علم النفس، الدراسة العلمية لسلوك الإنسان، دار العربي للنشر، ب ط، 1982.
- 56- عدس عبد الرحمن و توك محي الدين، المدخل إلى علم النفس، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، ط7، 1986.

- 57-عطوف محمود ياسين، مدخل علم النفس الاجتماعي، دار النهار للنشر، بيروت، ب ط، 1981.
- 58-عطاس عائشة، الحرف والحرفيين بمدينة الجزائر 1700-1830 مقارنة اجتماعية اقتصادية، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر، الرويبة(الجزائر)، ط1، 2007.
- 59-علام اعتماد محمد وآخرون ، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري ، جامعة قطر مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، ط 1990، 1.
- 60-عيسوي عبد الرحمان ، الكفاءة الانتاجية، دار النهضة العربية، بيروت، ب ط، 1990.
- 61-غرابية فيصل محمد ، العمل الاجتماعي في مجال رعاية الشباب، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2009.
- 62-غندر أنطوني ، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، ط4، 2005.
- 63-فريدمان جورج ، نافيد بيار، رسالة في سوسولوجيا العمل (1)، منشورات عويدات بيروت، ط1، 1985.
- 64-قشار محمد، مفهوم ومكانة العمل في المجتمع، محاضرات ملقونة في علم النفس، عمل وتنظيم، جامعة الجزائر، نوفمبر، 2008.
- 65-كركر صالح ، نظرية العمل والعمال والعدالة الاجتماعية في المذاهب الوضعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة(مصر)، 1991.
- 66-كعباش رايح ، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع الاتصال الترجمة جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.
- 67-مجيد جاسم ، دراسات الإدارة العامة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2001.
- 68-مدي أحمد عبد الله، السلوك الاجتماعي ودينامياته محاولة تفسيره، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ب ط، 2003.
- 69-محمد علي محمد ، الشباب العربي والتغيير الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، ب ط، 1985.
- 70-مرسي عيد بدر يحيي ، علم الاجتماع مقدمة في سوسولوجيا المجتمع، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، ط1، 2008.
- 71-مزيان عبد المجيد ، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون وأسسها عن الفكر الاسلامي والواقع الاجتماعي، الشركة الوطنية، الجزائر، 1991.
- 72-مزيان عبد المجيد ، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون (الجزائر)، 1986.

73-ميلسون فرد ترجمة: يحي مريس عيد بدر، الشباب في مجتمع متغير، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، 2007.

74-نصر الدين جابر و لوكيا الهاشمي، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، دار المهدي للنشر والطباعة، الجزائر، 2006.

75-هدفي بشير، الوجيز في شرح القانون، دار الريحانة للنشر والتوزيع، عمان(الأردن)، 2002.

76-ويتيح ارنوف، مقدمة في علم النفس، ترجمة: عادل عز الدين الأستبول، ديوان المطبوعات الجامعية، ب ط، 1994.

4- الدوريات والمجلات:

77-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 1، 1996.

78-الندوة الوطنية الأولى للصناعات التقليدية، دور الصناعات التقليدية في تنمية السياحة، القاهرة، 28-1997/05/29.

79-بوداني صافية، أثر القيم الاجتماعية على تراجع مهنة البناء في الجزائر، رسالة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008.

80-داودي محمد، الصناعة التقليدية ودورها في التنمية الاقتصادية بالجزائر، مذكرة تخرج ضمن متطلبات مفتش رئيسي في الصناعة، 2008.

81-رابح عبد الوهاب، مسير مديرية السياحة بولاية غارداية، فرص الاستثمار في قطاع السياحة بولاية غارداية ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الواقع والتحديات)، ملحق المعهد الوطني للتجارة، متليلي، 03/02 مارس 2004.

82-عمير هجيرة وآخرون، عزوف الشباب المحلي عن بعض المهن وإقبال العمالة الأجنبية عليها، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غارداية، 2012-2013.

83-مدونة النصوص القانونية والتنظيمية، الخاصة بقطاع الصناعة التقليدية والحرف، 2005.

84-منصوري سعاد، العمل والمبادرة المحلية، رسالة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005، ص 102.

5-مراجع باللغة الفرنسية:

- 85- Angers maurice , initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines .Alger ,casabah ,1997.
- 86- BOUDON(R),Dictionnaire de la sociologie,France,Aubin Michel,Imprmeur,1990.
- 87- Boudon Raymmond et autres.Dictionnaire de sociologie.Bussierc. Group CPI.France2005.
- 88- Bourdieu Pierre, Question de sociologie, Edition originale de Minut , Paris 1984, P 29.
- 89- David G.M yers, Luc lamarche, psychologie sociale, ed : Mc Grawhill, Québec, 1992.
- 90- Le lieutenant-colonel Daumas,Sahara Algérien études Géographiques,Statistiques et Historiques Sur La Region au Sud Des établissement fancais,Paris, 1945.
- 91- Ministère du commerce,centre étude, economiqurs, LARTISANAT ALGEREIN.N 4,publication du centre d'études economiques de laccia et de la région economique,d'algerie palais consulaire,alger,octobere, 1968.
- 92- Ministère du tourisme et de lartisanat ,Lartisanat algérien,Edition Alger,1997.
- 93- ROLL PIERRE, introduction a la sociologie du travail, librairie larausse, Paris, France ,1971.
- 94- Touba Keltoum,Le travail dans cultures,la decouverte,Paris,1999.
- 95- Yeves Régnier, Les chaamba sous le régime Français, édution domat- Montchretien, 1938.

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غارداية

معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث بعنوان:

اتجاهات الشباب نحو العمل الإداري والعزوف عن
بعض الأعمال المهنية والحرفية

**** دراسة ميدانية للشباب بولاية غارداية ****

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

هذه الدراسة التي بين يديكم تهدف إلى إعداد دراسة ميدانية تتمثل في مجموعة من الأسئلة ، لذا نرجو منكم المساهمة بالإجابة عن فقرات هذا الاستبيان بجدية وتعبروا عن آرائكم الحقيقية بصدق حتى يكون للنتائج التي سنحصل عليها أكثر فائدة ، خاصة إذا علمتم أنه لا يطلب منكم ذكر أي بيانات تشير إلى هويتكم .

ملاحظة :

- بيانات هذه الاستمارة لا تستخدم إلا في غرض البحث العلمي .
- يمكنكم وضع علامة (X) في الإجابة المناسبة .

السنة الجامعية : 2014 – 2015

البيانات الشخصية :

- 1- السن :
- 2- الجنس : ذكر أنثى
- 3- الحالة المدنية : أعزب متزوج مطلق أرمل
- 4- المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 5- المستوى التعليمي للوالدين :
- الأب : بدون مستوى ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- الأم : بدون مستوى ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 6- عدد الإخوة : من 1 إلى 3 من 4 إلى 5 من 6 فما فوق

بيانات حول التنشئة الاجتماعية:

- 7- كيف كانت الحالة العائلية أثناء الطفولة ؟
- وجود الوالدين الوالدين مطلقين الأب متوفي الأم متوفية
- 8- ما هو مكان التربية أثناء الطفولة ؟
- مع الوالدين عند أحد الأقارب دار الحضانة
- 9- ممن كنت تتلقى التوجيه والإرشاد في الأسرة ؟
- الأب الأم الوالدين معا
- الإخوة الأقارب
- 10- من هم الأصدقاء الذين تفضل مجالستهم؟
- أصدقاء الحي أصدقاء المسجد أصدقاء العمل
- 11- ماذا يعمل أصدقاؤك ؟
- مهن حرفية إدارية الاثنين معا

12- هل يعمل أفراد أسرتهك ؟

نعم لا

*إذا كانت الإجابة (نعم)، فماذا يعملون ؟ أعمال حرفية إدارية

13- هل حثك والديك على مزاوله بعض العمال ؟ نعم لا

14- كيف كانت معاملة والديك ؟ بحنان بقسوة بدلال

15- هل يلبي والديك كل احتياجاتك ؟ نعم لا

16- هل يطلب منك والديك المشاركة في بعض المسؤوليات والأعمال المنزلية ؟ نعم لا

17- هل تتابع الإذاعة والتلفزيون ؟ نعم لا

*في حالة نعم ما هي البرامج المفضلة لديك ؟ دينية علمية ترفيهية لأخبار

18- هل تحب مسايرة الموضة؟ نعم لا

*إذا كانت الإجابة (لا)، لماذا ترفضها ؟

منافية لتقاليد المجتمع منافية للدين مكلفة الثمن

أمر آخر أذكره :

.....

بيانات حول المكانة الاجتماعية:

19- نوع السكن : فيلا شقة في عمارة بيت تقليدي بيت قصديري

20- ما هي وضعية السكن الذي تعيش فيه ؟ مستقل في مسكن مع الوالدين

وضعية أخرى حددها :

21- من الذي يعيل العائلة ؟ الأب الأم الأخ أحد الأقارب

22- ما مصدر دخله ؟ العمل منحة التقاعد

شيء آخر فيما يتمثل :

23- ماذا يعمل عائل العائلة ؟

24- هل يوجد من يساهم في مصروف البيت من الإخوة ؟ نعم لا

25- ما هو مستوى الدخل الأسري ؟ أقل من 10,000,00 دج 30,000,00 دج

أكثر من 40,000,00 دج أكثر من 60,000,00 دج

بيانات حول نوعية التكوين :

26- ما نوع الشهادة المتحصل عليها ؟

جامعة معهد تكوين مهني لا يوجد

أخرى أذكرها :

27- ما هو نوع التخصص الذي تكونت فيه ؟

28- لماذا توجهت إلى هذا النوع من التكوين ؟

.....

29- توجهت إلى هذا النوع من التكوين من خلال : اختيار شخصي من خلال الآخرين

*إذا كان التوجيه إلى التكوين من طرف غيرك فحدد ذلك ؟ :

الأسرة الأصدقاء

30- هل أنت من هواة المطالعة ؟ نعم لا

31- في مراحل حياتك هل أرشدك والديك بمهنة مستقبلية معينة ؟ نعم لا

*إذا كانت الإجابة (نعم)، ما هي : إدارية حكومية خاصة

آخر أذكره :

بيانات حول العمل الإداري وبعض الأعمال المهنية والحرفية:

32- هل أنت عامل ؟ نعم لا

*إذا كان (لا) لماذا لا تعمل ؟ مازلت تكمل دراستك لم تتحصل على العمل الذي تريد

شيء آخر أذكره :

*إذا كانت الإجابة (نعم)، هل أنت راض عن عملك ؟ نعم لا

*إذا كانت الإجابة (لا)، لماذا ؟ مجهد وشاق لا يلقي قبولا اجتماعيا

لا يوفر مكانة اجتماعية جيدة

33- هل تحصلت على وظائف أو أعمال ولم ترغب الالتحاق بها ؟ نعم لا

*إذا كانت الإجابة (نعم)، لماذا لم ترغب الالتحاق بها ؟ لا تتلائم مع قدراتك الذهنية

لا تتلائم مع قدراتك الجسدية تخشى من نظرة المجتمع إليك

أمر آخر أذكره :

.....

34- ماذا يمثل لك العمل في الإدارة ؟ مكانة اجتماعية وظيفة مريحة وسهلة عمل عادي

شيء آخر أذكره :

35- هل لديك تجربة في العمل الإداري ؟ نعم لا

*إذا كانت الإجابة (نعم)، ما هي نظرتك إليه ؟

.....

36- ماذا يمثل لك العمل الحرفي ؟

مصدر رزق تجنباً للبطالة شيء آخر أذكره:

37- أصبح الناس يعطون أهمية أكبر للأعمال الأخرى (إدارة، طب، محاماة) عن العمل الحرفي لماذا ؟

.....

.....

38- هل تشجع أبناءك على ممارسة العمل الحرفي ؟ نعم لا

*في كلتا الحالتين لماذا ؟

.....

.....

39- ما هي المهن التي تفضل أن يمارسها أبناءك في المستقبل ولماذا ؟

.....

.....

40- هل ترى أن ممارسة حرفة أو صنعة يدوية هي من نصيب البسطاء فقط ؟ نعم لا

*في كلتا الحالتين لماذا ؟

.....

41- المهن الحرفية تسبب إهانة لمن يعمل بها وعدم الاحترام من طرف الآخرين ؟ نعم لا

*في كلتا الحالتين لماذا ؟

.....

.....
42- من يمارس مهنة الحرفة في مجتمعا في العادة من ليس له مستوى علمي واجتماعي ؟

نعم لا

43- هل تفضل البطالة على الاشتغال في المهن الحرفية ؟ نعم لا

44- هل تفضل الانشغال بأي عمل إداري أجره أقل من أجر مهنة الحرفة ؟ نعم لا

*إذا كانت الإجابة (نعم)، لماذا ؟

.....

45- هل المهن الحرفية لا تعطي قدرا ومكانة اجتماعية عالية لصاحبها ؟ نعم لا

* إذا كانت الإجابة (نعم)، فلماذا ؟

.....