الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية: العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم: علم الاجتماع والديمغرافيا

إستراتيجيات البطالين الجامعيين الجزائريين المستفيدين من منحة البطالة وأثرها على مساراتهم البيداغوجية و المهنية

دراسة ميدانية لمجموعة طلبة مستفيدين من المنحة بجامعة غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

من اعداد الطالبة:

خياط أشواق

اشراف الأستاذ:

أ.د.نور الدين بولعراس

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ.د آمال حواطي	أستاذ تعليم عالي	جامعة غرداية	رئيسا
أ.د.نور الدين بولعراس	أستاذ تعليم عالي	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
أ.د علي بونوة	أستاذ تعليم عالي	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 2026/2025

﴿يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾

الإهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على خير خلق الله سيدنا محمد ابن عبد الله، وعلى آله وصحبه وسلم، أما بعد: يقول الله عز وجل في محكم تنزيله، بعد أن أعوذ بالله من الشيطان الرجيم، بسم الله الرحمن الرحيم ﴿حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَىٰ وَهْنٍ﴾،

بين الشكر والإهداء تقف الكلمات عاجزة أمام حقكِ، فلا الشكر وحده يكفي، ولا الإهداء وحده يوفيكِ قدركِ، فمهما قيل يبقى إحسانكِ وعطاؤكِ أعظم من أن تفيه عبارات الامتنان، فشكري وإهدائي أزفه لكي نبض قلبي وسر سعادتي يا من غرزتي في حب العلم وسقيت طموحي بدعواتك الصادقة فبفضلكي بعد الله عز وجل، اجني ثمار النجاح، وأكون فيما أنا عليه اليوم، فقد كنتي ولازلتي السند والأساس، فأسأل الله عز وجل أن يجازيكي عني خير الجزاء، وأن يمد في عمرك ويلبسكي لباس الصحة والعافية والهناء يارب،

إلى من أحمل أسمه بكل افتخار، إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من حصد الأشواك من طريقي ليمهد لي درب العلم إلى من كان سندي بعد الله و علمني أن الإرادة تصنع المعجزات و غرس في قلبي حب العلم أبي الغالي، إلى نفسي الطموحة التي بدأت بطموح و انتهت بنجاح، إلى أخواتي وإخوتي إلى من لا توفيهم العبارات حقهم، وتقف الكلمات خجلى أمام مكانتهم رمز شموخي ومعزتي دمتم لي نعمةً لا تزول، وقلوبًا أفتخر بالانتماء إليها، إلى من كان السند بعد الله و والدي، إلى من شدّ أزري في لحظات التعب ومن دعمه كان النجاح وكان عونًا لي في كل خطوة...يبقى الامتنان لكم أكبر من كل تعبير، إلى جدّتي التي كانت دعواتها ترافقني في كل خطوة، إلى أخوالي الذين لم يبخلوا بالدعم والمساندة، لكم مكانة لا تصفها الكلمات، إلى كل أصدقائي كل باسمه ومقامه، إلى كل زملائي، في جميع أطوار التعليم التي مررت بها، إلى من عرفتهم بالمحبة والوفاء، وإن لم تجمعنا لقاءات، إلى من لم تسعفني الكلمات لذكرهم، فمكانته محفوظة في القلب ولم تغب عن الذاكرة.

شكر وعرفان

نحمد الله ونشكره على توفيقه لنا لإتمام هذه الدراسة المتواضعة

فله الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه.

وأتقدم في هذا المقام بأسمى عبارات الشكر والعرفان

إلى أستاذي المشرف الدكتور **نور الدين بولعراس** الذي أشرف على هذه المذكرة بكل اهتمام ولم يبخل علي بتوجيهاته ونصائحه القيّمة وكان سندا علميا ومعنويا لي طيلة فترة إنجاز هذا البحث فله مني خالص الامتنان والتقدير.

كما أتوجه بجزيل الشكر إلى الدكتورة **أمال حواطي** والدكتور **رقاقدة سعيد** وكافة الطاقم الإداري على ما قدموه من دعم وتوجيه ومساعدة في مختلف مراحل هذا العمل.

ولا يفوتني أن أشكر جميع الأساتذة الذين ساهموا في تكويني خلال مساري الدراسي وكان لهم الفضل بعد الله عز وجل في بناء رصيدي العلمي والمعرفي.

وفي الأخير أتقدم بالشكر لكل من قدم لي يد العون

والمساعدة من قريب أو بعيد لإتمام هذا البحث

ملخص دراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير استراتيجيات الاستفادة من منحة البطالة على المسارات البيداغوجية والمهنية لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من هذه المنحة. ومن هذا المنطلق، تم تناول الإشكالية التالية هل تتأثر المسارات البيداغوجية والمهنية لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من منحة البطالة باستراتيجياتهم من هذه الاستفادة؟

وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :تتعدد وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :استراتيجيات استغلال منحة البطالة لدى الطلبة الجامعيين بين التوجه نحو تلبية الحاجات المعيشية اليومية والتوجه نحو الاستثمار في التكوين وتطوير المهارات المهنية، يتباين تأثير منحة البطالة على المسارات البيداغوجية والمهنية بين فئة تعتبرها عنصر دعم للاستمرار في التكوين أو إعادة التوجيه، وفئة أخرى توظفها بشكل ظرفي لتغطية الاحتياجات دون ارتباط واضح بمسار دراسي أو مهني محدد، يظهر أن الطموح المهني لدى الطلبة يتحدد بدرجة كبيرة وفق تصورهم للمنحة، حيث يبرز توجه نحو الاندماج السريع في سوق العمل لدى البعض، مقابل توجه نحو إعادة بناء المسار الدراسي أو المهني لدى فئة أخرى. تعكس المعطيات أن منحة البطالة تستثمر بطرق مختلفة، إما كفرصة للانتقال نحو التكوين واكتساب المهارات أو كوسيلة مؤقتة للتكيف مع الوضع الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: منحة البطالة، المسارات المهنية، الطلبة، المسارات البيداغوجية، البطالين الجامعيين.

Summary:

This study aimed to identify the impact of unemployment benefit utilization strategies on the educational and professional paths of some university students at the University of Ghardaia who benefit from this grant.

From this standpoint, the following issue was addressed: Do the pedagogical and professional paths of some university students at the University of Ghardaia who benefit from the unemployment grant get affected by their strategies regarding this benefit?

The study results showed the following: The strategies for utilizing the unemployment benefit among university students vary between those who aim to meet daily living needs and those who invest in training and developing professional skills. The impact of the unemployment benefit on educational and professional paths differs between a group that considers it a support element for continuing education or reorientation, and another group that uses it temporarily to cover needs without a clear connection to a specific educational or professional path. It appears that students' professional ambitions are largely determined by their perception of the benefit, with some showing a tendency toward quick integration into the labor market, while others lean toward rebuilding their educational or professional path. The data reflects that the unemployment benefit is invested in different ways, either as an opportunity to transition toward training and skill acquisition or as a temporary means to adapt to the social situation.

Keywords: unemployment benefit - career paths - students - Pedagogical pathways - Unemployed graduates.

فهرس المحتويات

فهـرس المحتويـات

العـنـــــــوان	الصفحة
الإهداء	–
شكر وعرفان	–
ملخص الدراسة	I
فهرس المحتويات	IV
قائمة الجداول	VII
قائمة الأشكال	IX
قائمة الملاحق	IX
مقدمـة	1
الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة	
تمهيد	05
1-أسباب اختيار الموضوع	06
2-أهمية الدراسة	06
3- اهداف الدراسة	07
4-إشكالية الدراسة	08
5-فرضيات الدراسة	10
6-تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة	11
7-المقاربة السوسيولجية للدراسة	15
8-الدراسات السابقة للدراسة	20
الفصل الثاني: سوسيولوجيا الاستراتيجات والفعل الاستراجي	
تمهيد	26
المبحث الأول: الفعل والفعل الاستراتيجي في سوسيولوجيا التنظيمات	27
المطلب الأول: الأسس النظرية للفعل الاجتماعي في الفكر السوسيولوجي	27

المطلب الثاني: الفعل الاستراتيجي: المفهوم والخصائص	30
المطلب الثالث: التنظيم كفضاء للاستراتيجيات والرهانات	31
المطلب الرابع: الفعل الاستراتيجي داخل التنظيمات	32
المبحث الثاني: الفعل والفعل الاستراتيجي في سيسيولوجية التنظيمات	33
المطلب الأول: مفهوم التصورات الاجتماعية وأهميتها في تحليل الفعل الاحتماعي	33
المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لمنحة البطالة	38
المطلب الثالث: شروط التصورات الاجتماعية	39
المطلب الرابع: تصورات العاطلين عن العمل ومنحة البطالة	40
المبحث الثالث: الأطر النظرية المفسرة للحاجات الإنسانية وتمظهراتها لدى الفاعل الاجتماعي	41
المطلب الأول: الفاعل والتفاعل الاجتماعي	41
المطلب الثاني: الحاجات والنظريات المفسرة لها	42
المطلب الثالث: أثر منحة البطالة على مسار الفاعل نحو الحاجات العليا	45
المطلب الرابع: حدود نظرية ماسلو في تفسر واقع البطالين	46
خلاصة الفصل	49
الفصل الثالث: المسارات البيداغوجية والمهنية: مقاربات سوسيولوجة	
تمهيد	51
المبحث الأول: سوسيولوجيا المسارات البيداغوجية	52
المطلب الأول: تعريف البيداغوجيا	52
المطلب الثاني: دور البيداغوجيا في بناء الحياة الطلابية	53
المطلب الثالث: المسارات البيداغوجية للبطالين الجامعيين بين الاختيار الفردي وإكراهات الواقع الاجتماعي	55
المطلب الرابع: استراتيجيات الفعل لدى البطالين ودورها في إعادة تشكيل المسارات التعليمية والمهنية	56
المبحث الثاني: سوسيولوجيا المسارات المهنية	57

المطلب الأول: تعريف المسار المهني وعلاقته ببعض المصطلحات	57
المطلب الثاني: تعريف وخصائص المسار المهني	61
المطلب الثالث: أهداف ومسؤولية تسيير المسار المهني	64
المطلب الرابع: أنواع المسار المهني	67
المبحث الثالث: العوامل السوسيولوجية المحددة للمسارات البيداغوجية والمهنية	70
المطلب الأول: أثر الوسط الاجتماعي والأسري في توجيه المسارات	70
المطلب الثاني: دور المؤسسة التعلمية في تشكيل المسار	71
المطلب الثالث: تأثير الطموحات الفردية والتمثلات الاجتماعية	72
خلاصة الفصل	73
الفصل الرابع: اطار الميداني	
تمهيد:	75
المبحث الأول: خصائص مجتمع الدراسة منهج وأدوات جمع البيانات	76
المطلب الأول: مجالات الدراسة	76
المطلب الثاني: الدراسة الاستطلاعية وهيكلة مجتمع وعينة الدراسة	77
المطلب الثالث: المنهج المتبع في الدراسة	80
المطلب الرابع: الأدوات المنهجية لجمع البيانات وتحديد مجتمع وعينة الدراسة	81
المطلب الخامس: الخصائص السوسيوديموغرافية لعينة البحث	85
المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليل فرضياتها	91
المطلب الأول: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى	91
المطلب الثاني: تحليل ومناقشة الفرضية الثانية	108
المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة	121
الخاتمة	128
المصادر والمراجع	130
الملاحق	-

قائمــة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	التحليل المفهومي للدراسة	14
02	دليل الملاحظة في الدراسة الاستطلاعية	78
03	دليل المقابلة في الدراسة الإستطلاعية	79
04	تقسيم أفراد العينة حسب الجنس	85
05	تقسيم أفراد العينة حسب السن	86
06	تقسيم أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	87
07	تقسيم أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	88
08	تقسيم أفراد العينة حسب مدة الاستفادة	90
09	العلاقة بين استخدام منحة البطالة والرغبة في التسجيل في طور علمي	91
10	العلاقة بين الاستخدامات اليومية لمنحة البطالة والاختيار بين المنحة واستكمال المشوار الدراسي.	93
11	العلاقة بين تأجيل البحث عن العمل باستعمال المنحة وإدراك تأثيرها على المسار البيداغوجي.	95
12	العلاقة بين استغلال المنحة في الأنشطة التدريبية والانخراط في البرامج التكوينية.	97
13	يبين العلاقة بين استخدامات المنحة والسعي للحصول على شهادات إضافية حسب الحالة الاجتماعية.	99
14	يبين العلاقة بين تطوير المهارات بالمنحة والنظر إليها كوسيلة لتطوير المستوى التعليمي حسب الحالة الاجتماعية.	102
15	العلاقة بين الأنشطة التدريبية والشهادات الإضافية وفق المستوى التعليمي.	105

16	العلاقة بين تصورات البطال المستفيد من المنحة والتخطيط الوظيفي المستقبلي.	109
17	العلاقة بين تصور منحة البطالة كحل مادي والسعي لتطوير المهارات المهنية.	110
18	العلاقة بين تصور البطالة والسعي لتطوير المهارات المهنية.	112
19	البطالة كجسر نحو العمل والتخطيط للتدريب أو التطوع.	113
20	العلاقة بين البطالة كفرصة للتكوين والاستعداد لإعادة التوجيه المهني.	114
21	منحة البطالة كفرصة مادية والاستعداد لإعادة التوجيه المهني حسب السن.	115
22	اعتبار البطالة فرصة للتكوين والتخطيط للتدريب أو التطوع وفق متغير الجنس.	118

قائمـــة الأشكـــال

الرقم	عنـوان الشكـل	الصفحة
01	نموذج الدراسة ومتغيراتها	11
02	المفاهيم المقاربة "نظرية ميشال"	19
03	صياغة الاستراتيجية بين التفكير والتخطيط الاستراتيجي لLiedtka	32
04	سلم ماسلو للحاجات	43
05	تقسيم أفراد العينة حسب الجنس	86
06	تقسيم أفراد العينة حسب السن	87
07	يوضح تقسيم أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	88
08	تقسيم أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	89
09	تقسيم أفراد العينة حسب مدة الاستفادة	90

قائمـــة الملاحـــق

الرقم	عنـوان الملحـق
01	الإستبيان

مقدمة

مقدمة:

تعيش المجتمعات المعاصرة تحولات عميقة مست مختلف البنى الاجتماعية والاقتصادية، انعكست بشكل مباشر على أنماط الانتقال من الحياة الجامعية إلى سوق العمل حيث لم يعد هذا الانتقال يتم بشكل مباشر أو تلقائي، بل أصبح يخضع لجملة من المحددات التي تتداخل فيها العوامل المؤسسية والظروف الاجتماعية والاقتصادية من جهة، وإمكانات الفاعلين واستراتيجياتهم الفردية من جهة أخرى وهو ما جعل المسارات البيداغوجية والمهنية للشباب الجامعي تتسم بدرجة من التعقيد وعدم الاستقرار .

وفي هذا السياق، تبرز سياسات الدعم الاجتماعي كأحد أهم أشكال تدخل الدولة لمواجهة اختلالات سوق العمل والتخفيف من آثار البطالة في أوساط الشباب، ومن بين هذه السياسات نجد منحة البطالة التي استفاد منها عدد من الطلبة الجامعيين، باعتبارها آلية موجهة لدعمهم مادياً خلال فترة البحث عن العمل غير أن هذه المنحة لا يمكن النظر إليها فقط من زاوية اقتصادية، بل يجب فهمها ضمن سياق اجتماعي تتشكل فيه ممارسات وسلوكات الفاعلين وفق منطق التكيف وإعادة التموقع داخل الواقع الاجتماعي، حيث تصبح هذه المنحة موردا اجتماعيا قابلا للاستثمار وفق استراتيجيات مختلفة .

وانطلاقا من هذا، يصبح من الضروري دراسة الكيفية التي يتعامل بها البطالون الجامعيون المستفيدون من منحة البطالة مع هذه الوضعية، وكيف يقومون ببناء استراتيجياتهم في توجيه مساراتهم البيداغوجية والمهنية إذ قد يسعى بعض الطلبة إلى استثمار هذه المنحة في تحسين مسارهم الدراسي من خلال مواصلة التكوين في ظروف أفضل أو تطوير كفاءاتهم المعرفية في حين قد يعتبرها آخرون فرصة لإعادة ترتيب اختياراتهم المهنية أو تأجيل الاندماج في سوق العمل أو إعادة صياغة مشاريعهم المستقبلية وفق ما تتيحه لهم هذه الوضعية من إمكانيات

.ولقد اخترنا فئة الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة بجامعة غرداية كميدان دراسة للكشف عن استراتيجياتهم في التعامل مع هذه الوضعية الاجتماعية، وانعكاساتها على مساراتهم البيداغوجية والمهنية، وذلك ضمن خطوات منهجية متسلسلة كالآتي:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة وتناولنا فيه أسباب اختيار الموضوع، وإلى ما نسعى لدراسته، وأهمية الدراسة، وإشكالية الدراسة، ومن أجل توجيه البحث حددنا فرضيات الدراسة، والتي

من خلالها تم تحديد مفاهيم الدراسة وعرضها، ثم المقاربة السوسيولوجية المعتمدة في الدراسة، وفي الأخير الدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها.

الفصل الثاني: سوسيولوجيا الاستراتيجيات والفعل الاستراتيجي وتناولنا فيه سوسيولوجيا الفعل الاجتماعي والاستراتيجي في التنظيمات، حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى الفعل والفعل الاستراتيجي في سوسيولوجيا التنظيمات، وخصصنا المطلب الأول لمفهوم الفعل والفعل الاجتماعي وتطوره النظري، أما المطلب الثاني فخصصناه للفعل الاستراتيجي المفهوم والخصائص، ثم عرجنا في المطلب الثالث إلى التنظيم كفضاء للاستراتيجيات والرهانات، وختمنا المطلب الرابع بحدود الفعل الاستراتيجي داخل التنظيمات .أما المبحث الثاني فقد تناول سوسيولوجيا التصورات الاجتماعية ومنحة البطالة، حيث خصص المطلب الأول لمفهوم التصورات الاجتماعية وأهميتها في تحليل الفعل الاجتماعي، بينما عالج المطلب الثاني الإطار المفاهيمي لمنحة البطالة، ثم تطرق المطلب الثالث إلى شروط التصورات الاجتماعية، وختم المطلب الرابع بتصورات العاطلين عن العمل ومنحة البطالة .في حين تناول المبحث الثالث المسارات البيداغوجية والمهنية من مقاربات سوسيولوجية، حيث خصص المطلب الأول للفاعل والتفاعل الاجتماعي، والمطلب الثاني للحاجات والنظريات المفسرة لها، ثم تناول المطلب الثالث أثر منحة البطالة على مسار الفاعل نحو الحاجات العليا، وختم المطلب الرابع بحدود نظرية ماسلو في تفسير واقع البطالين.

الفصل الثالث: سوسيولوجيا المسارات البيداغوجية والمهنية وتناولنا فيه المسارات البيداغوجية والمهنية من منظور سوسيولوجي، حيث خصص المبحث الأول لسوسيولوجيا المسارات البيداغوجية، وتناول المطلب الأول تعريف البيداغوجيا، والمطلب الثاني دور البيداغوجيا في بناء الحياة الطلابية، والمطلب الثالث المسارات البيداغوجية للبطالين الجامعيين بين الاختيار الفردي وإكراهات الواقع الاجتماعي، ثم المطلب الرابع استراتيجيات الفعل لدى البطالين ودورها في إعادة تشكيل المسارات التعليمية والمهنية .أما المبحث الثاني فقد خصص لسوسيولوجيا المسارات المهنية، حيث تناول المطلب الأول تعريف المسار المهني وعلاقته ببعض المصطلحات، والمطلب الثاني تعريف وخصائص المسار المهني، والمطلب الثالث أهداف ومسؤولية تسيير المسار المهني، ثم المطلب الرابع أنواع المسار المهني .في حين تناول المبحث الثالث العوامل السوسيولوجية المحددة للمسارات البيداغوجية والمهنية، حيث عالج المطلب الأول أثر الوسط الاجتماعي والأسري في توجيه المسارات، والمطلب الثاني دور المؤسسة

التعليمية في تشكل المسار، والمطلب الثالث تأثير الطموحات الفردية والتمثلات الاجتماعية .الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة وتناولنا فيه الجانب التطبيقي للدراسة، حيث خصص المبحث الأول لخصائص مجتمع الدراسة ومنهج وأدوات جمع البيانات، وتناول المطلب الأول مجالات الدراسة، والمطلب الثاني المنهج المتبع في الدراسة، والمطلب الثالث أدوات وتقنيات جمع البيانات، والمطلب الرابع الخصائص السوسيوديموغرافية لعينة البحث .أما المبحث الثاني فخصص لتحليل ومناقشة فرضيات الدراسة والنتائج العامة لها، حيث تناول المطلب الأول تحليل ومناقشة الفرضية الأولى، والمطلب الثاني تحليل ومناقشة الفرضية الثانية، والمطلب الثالث النتائج العامة للدراسة، ثم ختمت الدراسة بخاتمة عامة.

الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع

2. أهمية الدراسة

3. اهداف الدراسة

4. إشكالية الدراسة

5. فرضيات الدراسة

6. تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة

7. المقاربة السوسيولجية للدراسة

8. .الدراسات السابقة للدراسة

تمهيد:

تعد ظاهرة البطالة وسط خريجي الجامعات من أعقد التحديات التي تواجه المجتمعات المعاصرة، إطار سعي الدولة الجزائرية للتخفيف من حدة هذه الظاهرة، استحدثت "منحة البطالة" كآلية للدعم الاجتماعي والمرافقة. غير أن هذه المنحة تحولت إلى "مورد استراتيجي" يتفاعل معه البطال الجامعي بذكاء وحرية نسبية.

إن البحث في استراتيجيات البطالين الجامعيين المستفيدين من هذه المنحة يقتضي الانتقال إلى "التحليل الاستراتيجي" الذي يضعه في مركز الفعل كفاعل اجتماعي يمتلك أهدافا، فالبطال الجامعي اليوم قد يطور استراتيجيات متباينة تجاه المنحة؛ فمنهم من يراها وسيلة لتمديد مساره البيداغوجي، ومنهم من يوظفها كمنصة لتطوير طموحاته المهنية بما يتوافق مع فرص سوق العمل.

تستند هذه الدراسة إلى مقاربة ميشال كروزيه التي تنطلق من "الفرد الفاعل" بدلا من "النسق"، ومن هنا، تبرز أهمية دراسة أثر هذه الاستراتيجيات على المسارات البيداغوجية والمهنية لطلبة جامعة غرداية. وعليه، سنحاول في هذه الدراسة تسليط الضوء على تحليل العلاقة بين "المنحة" كسياسة عمومية و"الاستراتيجية" كفعل إنساني هادف، وصولا إلى فهم الانعكاسات الحقيقية على المسارات العلمية والعملية لهؤلاء الخريجين.

1-أسباب اختيار الموضوع:

علمياً، اختيار موضوع البحث للباحث ليس أمراً عشوائياً بل ينبع من وجود أسباب موضوعية ودوافع ذاتية تدفعه لاختيار موضوع دون آخر، ومن بين أسباب اختيار هذا الموضوع :

1-1الأسباب الذاتية:

- لقد تم اختيار هذا الموضوع تبعاً للقرب من الواقع المعاش للبطالين الجامعيين حيث مكنني هذا القرب من ملاحظة اختلاف تمثلات البطالين الجامعيين للمنحة ومعرفة كيفية تعامل هذه الفئة مع منحة البطالة سواء من حيث صرفها أو توظيفها في تسيير متطلبات الحياة اليومية. ولقد ساهم هذا القرب في إثارة اهتمامي بدراسة هذا الموضوع وتجاوز التفسيرات السطحية في تناول منحة البطالة و فهمها كظاهرة اجتماعية مركبة ذات ابعاد متعددة
- الرغبة الشخصية و الميل في الإسهام العلمي و لو بقدر محدود حول البطالين الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة

1-2الأسباب الموضوعية:

- صلة الموضوع بتخصص علم اجتماع التنظيم والعمل.
- الرغبة في التطرق للموضوع كونه حديث وقلته من حيث الطرح.
- تسليط الضوء على استراتيجيات البطالين الجامعيين المستفيدون من المنحة وتأثير هذه الأخيرة على مساراتهم البيداغوجية والمهنية.
- محدودية الدراسات الميدانية التي تعالج البطالين الجامعيين من زاوية الفاعل الاجتماعي واستراتيجياته.
- الرغبة في تسليط الضوء على مدى تأثير منحة البطالة على منطق البطال الجامعي و تمثلاته .

2-أهمية الدراسة:

تحظى الأبحاث العلمية بأهمية مزدوجة تتجلى في بعدها العلمي من جهة، وفي بعدها العملي المتعلق بدراسة الظواهر الاجتماعية المختلفة من جهة أخرى.

وهو ما ينطبق على دراستنا هذه ضمن حقل سوسيولوجيا التنظيم والعمل.

إذ تشكل دراسة استراتيجيات البطالين الجامعيين المستفيدين من المنحة وأثرها على مساراتهم البيداغوجية والمهنية قيمة علمية وعملية تجعلها محل اهتمام الباحثين وذوي الاختصاص .

لذا فقد أخذت دراسة استراتيجيات البطالين الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة محورًا هامًا، حيث تسعى إلى فهم الكيفية التي يعيد من خلالها هؤلاء البطالون بناء استراتيجياتهم البيداغوجية والمهنية. ويكتسب البحث أهميته من كون المستفيدين فاعلين اجتماعيين يتفاعلون مع فرص المنحة، ليشكلوا بذلك قوة بشرية فاعلة داخل المجتمع. لذلك فإننا نحدد أهمية دراستنا في النقاط التالية :

- تحظى هذه الدراسة بأهمية بالغة، لا سيما من زاوية تحليل استراتيجيات الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة كظاهرة اجتماعية أثرت بكل أبعادها على مساراتهم البيداغوجية والمهنية، مما يستدعي تحليلها لفهم كيفية تعامل الشباب مع هذه التجربة وتحديد انعكاساتها على خياراتهم التعليمية والمهنية.
- تستمد هذه الدراسة أهميتها في تقديم قراءة معمقة لتجربة الطلبة المستفيدين من منحة البطالة باعتبارها منصة اجتماعية تفاعلية، ما يفتح آفاقاً لفهم كيفية تفاعل الدعم الاجتماعي مع تصور الطلبة لمستقبلهم المهني والبيداغوجي.
- توفر هذه الدراسة قيمة مضافة لصنّاع القرار من خلال نتائج يمكن توظيفها في ترشيد برامج منحة البطالة وربطها بشكل أوضح بمسارات التكوين والتشغيل، بما ينسجم مع التوجهات الرامية إلى تقليص بطالة خريجي الجامعة وتعزيز فعاليات مؤسسات دعم التشغيل

3- اهداف الدراسة:

- تكمن أهداف هذه الدراسة في محاولة معرفة ما إذا كانت استراتيجية منحة البطالة التي انتهجتها الجزائر أثرت على تمثلات وتصورات البطالين الجامعيين المستفيدين منها.
- كما تسعى إلى تزويد و إثراء المكتبة العلمية بالمراجع المتعلقة بموضوع منحة البطالة، خاصة أنها مرتبطة بالجانب البيداغوجي والمهني، وهو مجال لم يحظَ باهتمام واسع من قبل.
- التعرف على استراتيجيات الاستفادة من منحة البطالة لدى البطالين الجامعيين الجزائريين المستفيدين منها بجامعة غرداية، وأنماط توظيفهم لهذه المنحة في حياتهم الدراسية والمهنية.
- الكشف عن تمثلات الطلبة الجامعيين لمنحة البطالة (كدعم اجتماعي، كفرصة للاستثمار في التكوين، كدخل مؤقت...) وعلاقتها بطموحاتهم المهنية وتصورهم لمستقبلهم الوظيفي

- دراسة تأثير مجموعة من الخصائص السوسيوديموغرافية (العمر، الجنس، التخصص، المستوى الدراسي، الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للأُسرة) في تباين استراتيجيات الاستفادة من منحة البطالة واختلاف مسارات الطلبة البيداغوجية والمهنية.

4-إشكالية الدراسة

يشهد الفضاء الاجتماعي المعاصر تحولات عميقة مست مختلف البنى الاجتماعية والاقتصادية، وأثرت بشكل مباشر على أنماط الانتقال من الحياة الجامعية إلى سوق العمل. حيث لم يعد هذا الانتقال يتم بشكل مباشر أو تلقائي، بل أصبح يخضع لجملة من المحددات التي تتداخل فيها العوامل المؤسسية والظروف الفردية وإمكانيات الفاعلين داخل المجتمع.

وفي هذا السياق، تبرز سياسات الدعم الاجتماعي كأحد أشكال تدخل الدولة لمعالجة اختلالات سوق العمل، ومن بين هذه السياسات نجد منحة البطالة التي تمثل آلية موجهة لفئة الشباب الجامعي بهدف تخفيف الضغط الاقتصادي عليهم خلال فترة البحث عن العمل، غير أن هذا الدعم لا يمكن النظر إليه فقط من زاوية اقتصادية، بل يجب فهمه ضمن سياق اجتماعي تتشكل فيه ممارسات وسلوكات الفاعلين وفق منطق التكيف وإعادة التنظيم، ومن هنا يصبح الفعل الاجتماعي إطارا لفهم كيفية تفاعل الأفراد مع هذه الوضعيات، إلا أن هذا الفعل لا يظل في مستواه البسيط، بل قد يتطور إلى فعل استراتيجي يقوم على استثمار الموارد المتاحة وإعادة توظيفها وفق أهداف يحددها الفاعل الاجتماعي داخل مساره الخاص، إن الفعل الاستراتيجي لدى البطال الجامعي المستفيد من منحة البطالة، وإن ارتبط نظريا بسلوكات الأفراد داخل الوضعيات الاجتماعية والاقتصادية، إلا أن فهمه يتطلب النظر إليه داخل سياق يتداخل فيه البعد الفردي بالبعد البنيوي، حيث لا يتعامل الطالب مع هذه المنحة بوصفها مجرد دعم مالي، بل كموارد اجتماعية قابلة للاستثمار وفق حسابات وتوجهات مختلفة، فقد يقع على عاتق هذا الفاعل إظهار وعيه في كيفية توظيف منحة البطالة بما يخدم مساره الدراسي أو المهني، سواء من خلال الاستمرار في الدراسة أو تحسين تكوينه أو البحث عن فرص إدماج مهني أو إعادة ترتيب أولوياته المستقبلية، مع قدرته على التكيف مع وضعية البطالة الجامعية بما تفرضه من ضغوط وتحديات، كما قد يتجسد هذا الفعل الاستراتيجي في تجنب الاندماج المبكر في سوق العمل أو تأجيل بعض القرارات المهنية مقابل استثمار الوقت والدعم المالي في بناء رأس مال معرفي أو مهني بما ينعكس على مساره البيداغوجي لاحقا، غير أن وضع هذا الفعل الاستراتيجي في

سياقه الاجتماعي والاقتصادي قد يقودنا إلى عدم فهمه بشكل دقيق إذا تم التعامل معه بشكل مباشر فقط، فاختلاف السلوكات بين الطلبة لا يمكن تفسيره إلا من خلال إدراج هذا الفعل ضمن سياق اجتماعي يسمح بفهم كيفية استثمار بعض الطلبة لمنحة البطالة بشكل إيجابي في مساراتهم، قد يؤدي ذلك عند آخرين إلى إعادة توجيه أو تأجيل اختياراتهم البيداغوجية والمهنية.

إن الاستراتيجيات التي يعتمدها الطلبة الجامعيون المستفيدون من منحة البطالة في تفاعلهم مع هذه الوضعية الاجتماعية ترتبط بمجموعة من الممارسات والاختيارات التي يتم بناؤها داخل مسارهم البيداغوجي والمهني، حيث تعكس في مجملها كيفية توظيفهم لهذا الدعم الاجتماعي وفق تصوراتهم الخاصة لمستقبلهم الدراسي والمهني، غير أن هذه الاستراتيجيات لا تتسم دائما بالانسجام أو التوجيه الموحد، بل قد تتباين بتباين الظروف الفردية والاجتماعية لكل طالب، وقد يسعى بعض الطلبة إلى استثمار منحة البطالة كوسيلة لتعزيز استمراريتهم في المسار الجامعي وتحسين مكتسباتهم المعرفية والتكوينية، في حين قد يعتبرها آخرون فترة انتقالية لإعادة ترتيب اختياراتهم المهنية أو تأجيل الاندماج في سوق العمل، غير أن هذا التباين في الاستراتيجيات قد لا يؤدي بالضرورة إلى نفس النتائج أو التأثيرات المتوقعة على المسارات البيداغوجية والمهنية للطلبة إذ تختلف انعكاساته باختلاف طبيعة توظيف المنحة والسياقات الاجتماعية التي يتحرك داخلها الطلبة، وهو ما يفتح المجال للتساؤل حول حدود تأثير هذه الاستراتيجيات في تشكيل مساراتهم الدراسية والمهنية، وعليه فإن فهم هذه الاستراتيجيات لا يقتصر على وصف سلوك الطلبة فقط، بل يتطلب ربطها بالسياق الاجتماعي الذي تمارس فيه وبكيفية تأثيرها على بناء وتشكيل المسارات البيداغوجية والمهنية داخل الجامعة وخارجها وبحديثنا عن الطلبة الجامعيين في الجزائر، وباعتبارهم فئة اجتماعية داخل النسق التعليمي والمهني، فإننا نجد أن هذه الفئة تعيش جملة من التحولات والتحديات المرتبطة بمسارها الدراسي والمهني، حيث تتقاطع فيها الطموحات الفردية مع القيود الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي يجعل من انتقالها من الحياة الجامعية إلى سوق العمل انتقالا غير مباشر تحكمه عدة عوامل بنيوية وشخصية، وفي هذا السياق ومع بروز سياسات الدعم الاجتماعي الموجهة لفئة الشباب الجامعي وعلى رأسها منحة البطالة التي جاءت كآلية اجتماعية تهدف إلى التخفيف من آثار البطالة وتحسين الوضع المعيشي لحاملي الشهادات، غير أن هذه السياسة لم تعد مجرد إجراء اقتصادي بل أصبحت فضاء اجتماعيا تتشكل داخله أنماط مختلفة من التفاعل والسلوك لدى الفاعلين الاجتماعيين، وكما أكدته العديد من الدراسات في ميدان علم الاجتماع الاقتصادي فإن سياسات الدعم الاجتماعي لا يمكن

فهمها فقط من زاوية المساعدة المباشرة بل يجب ربطها بكيفية استثمارها من طرف المستفيدين داخل سياقاتهم الاجتماعية حيث تتحول هذه السياسات إلى موارد قابلة للتوظيف وفق استراتيجيات مختلفة، وفي هذا الإطار فإن البطالين الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة لا يتعاملون مع هذه الأخيرة كإعانة ظرفية فقط بل كعنصر داخل استراتيجياتهم الفردية حيث يقومون بإعادة توظيفها وفق تصوراتهم الخاصة لمستقبلهم الدراسي والمهني وهو ما قد يتجسد في الاستمرار في الدراسة أو تحسين التكوين أو إعادة بناء المشروع المهني أو حتى تأجيل الاندماج في سوق العمل، ومن هذا المنطلق وباعتبار أن المسارات البيداغوجية والمهنية لا تتشكل بمعزل عن هذه التفاعلات بل تتأثر بها بشكل مباشر أو غير مباشر فإننا نختار دراسة هذه الظاهرة في إطار مقاربة سوسيولوجية تفسيرية تعتمد على الفعل الاستراتيجي كما طوره ميشال كروزييه والذي يرى أن الفاعل الاجتماعي ليس مجرد منفذ للسياسات بل فاعل يمتلك هامشا من الحرية يسمح له ببناء استراتيجياته داخل النسق الاجتماعي، وفي ضوء ذلك اخترنا الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة بجامعة غرداية كميدان للدراسة باعتبارهم فئة تعيش هذا التفاعل بشكل مباشر بين الوضعية الجامعية ووضعية البطالة المدعمة وما ينتج عنها من استراتيجيات مختلفة في التعامل مع المسار البيداغوجي والمهني.

ومن هذا المنطلق تبلورت لدينا إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

هل تتأثر المسارات البيداغوجية و المهنية لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من منحة البطالة بإستراتيجياتهم من هذه الأستفادة؟

الأسئلة الفرعية :

-هل الطموح البيداغوجي لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من المنحة متأثر باستراتيجية إستغلالهم لهذه المنحة؟

-هل الطموح المهني لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من منحة البطالة متأثر بتصوراتهم لهذه المنحة ؟

5-فرضيات الدراسة

5-1الفرضية الرئيسية:

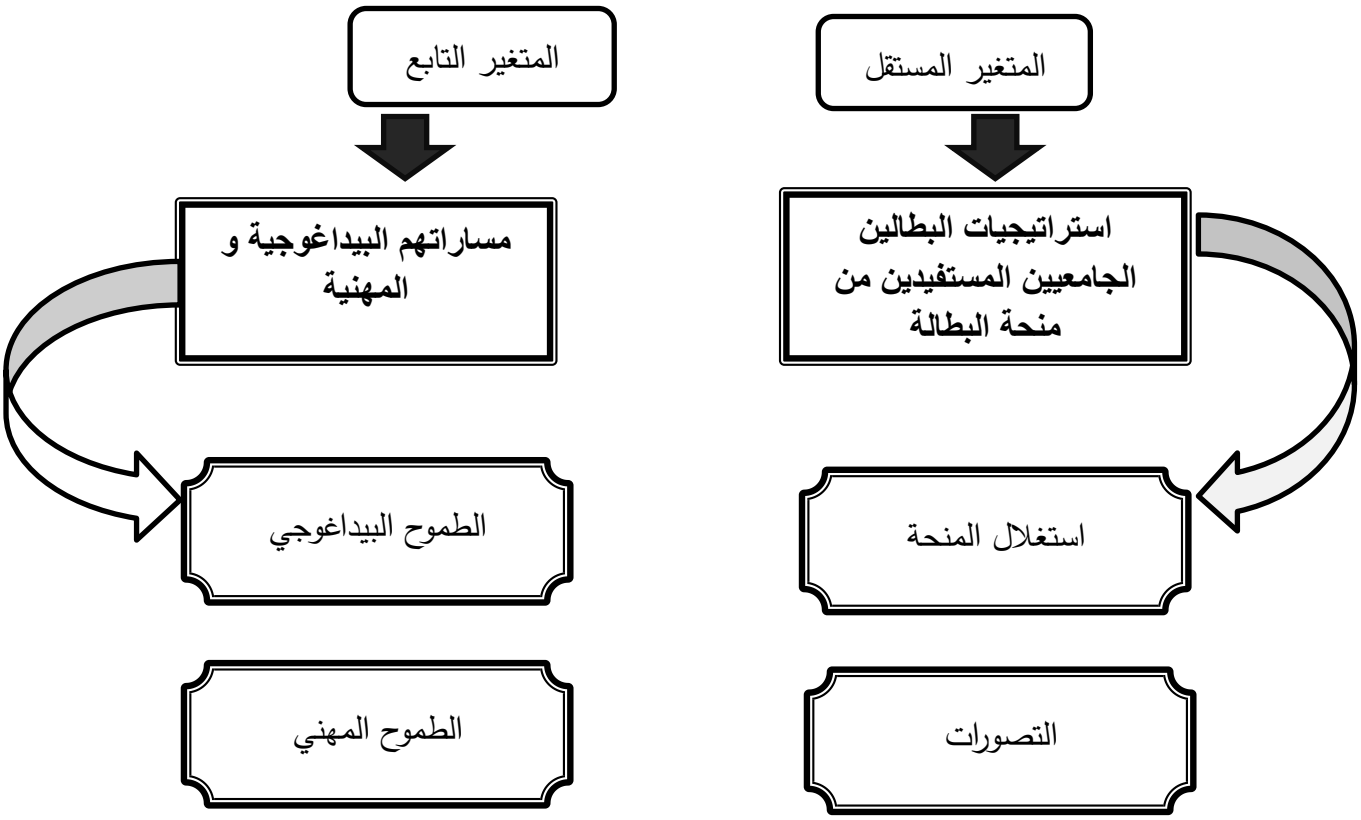
- تتأثر المسارات البيداغوجية و المهنية لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من منحة البطالة بإستراتيجياتهم من هذه الأستفادة.

5-2الفرضيات الجزئية:

1. الطموح البيداغوجي لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من المنحة متأثر باستراتيجية إستغلالهم لهذه المنحة

2. الطموح المهني لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من منحة البطالة متأثر بتصوراتهم لهذه المنحة.

الشكل رقم01: يوضح نموذج الدراسة ومتغيراتها



المصدر: من إعداد الطالبة

6-تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة:

-البطالون:

حسب تعريف المكتب العالمي للشغل BIT البطالين هم كل الأشخاص الذين تجاوزا من معين من خلال فترة المرجعية (البطالة) ويصنفون إلى 03 أنواع:

- هم الأشخاص بدون عمل الذين لم يسبق لهم أن عملوا براتب أو بدون راتب؛
- هم الأشخاص المستعدين للعمل براتب أو بدون راتب خلال فترة البطالة؛

❖ هم الأشخاص الذين يبحثون عن العمل، أي اتخذوا إجراءات للبحث عن عمل مأجور أو غير مأجور وبما أن عينة دراستنا تتمحور حول البطالين الجامعيين.

يمكننا إدراج تعريف لهم:

"هم فئة من فئات البطالين الذين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم عمل الأسباب خارجة عن إرادتهم، كما أنهم صرحوا بأنهم يبحثوا عن عمل بمختلف الوسائل والإمكانات المتوفرة."

من خلال ما سبق يمكننا تعريف البطالين:

خريجي الجامعة لمدة طويلة والذين هم عينة دراستنا على أنهم الشباب حاملي الشهادات الجامعية الذين يبحثون عن عمل لمدة تجاوزت السنة فما فوق.[1]

تعريف الاجرائي البطالين الجامعيين:

ويعرفون بأنهم فئة من الأفراد الحاصلين على مستوى جامعي أو شهادة جامعية، والذين لم يتمكنوا من الاندماج في سوق العمل رغم استعدادهم وقدرتهم على العمل

–منحة البطالة:

تعد منحة البطالة إعانة خصصها رئيس الجمهورية للعاطلين عن العمل، حيث أعلن عنها في شهر فيفري 2022، على أن يتم صبها في حسابات المستفيدين ابتداء من شهر مارس، حيث حدد تاريخ صبها يوم 28 من كل شهر. وقد أطلقت الوكالة الوطنية للتشغيل منصة رقمية "**منحة**" من أجل تنظيم العملية. دخلت حيز الخدمة يوم 25 فيفري 2022، حيث تسمح للشباب بالتسجيل الأولي عبر موقع **minha.anem.dz** وحجز موعد أو تعديله لدراسة الملف، وهي مفتوحة على مدار 24 ساعة طيلة أيام الأسبوع.

المقصود بمنحة البطالة: منحة البطالة في برنامج المرافقة طالبي العمل لأول مرة، وتحفيزهم والتكفل بهم أثناء مرحلة بحثهم عن عمل الوكالة الوطنية للتشغيل بلا تاريخ يحدد مبلغ منحة البطالة الذي يتقاضاه المستفيد بـ 13000 دج.

---

[1] باشي أمال، الهوية الاجتماعية وتشكل التصورات الاجتماعية نحو الوظيفة لدى البطالين الجامعيين، مركز جيل البحث العلمي،العدد69،جامعة قاصدي مرباح ورقلة(الجزائر)، نوفمبر2020، ص67

وقد تم رفعها إلى 15000 دج تطبيقا لقرار رئيس الجمهورية المتضمن رفع قيمة منحة البطالة من 13000 إلى 15000 دج شهريا.[1]

تعريف الاجرائي منحة البطالة:

وتعرف بأنها إعانة مالية تمنحها الدولة لفائدة البطالين المستوفين للشروط القانونية، بهدف توفير دعم مادي مؤقت إلى غاية حصولهم على فرصة عمل

-المسار البيداغوجي:

مجموع الخبرات والممارسات والتفاعلات التربوية التي يمر بها المتعلم داخل المؤسسة التعليمية عبر مختلف المراحل الدراسية، ويشمل طرائق التدريس، أساليب التقييم، أنماط التفاعل الصفي، وعلاقته بمختلف الفاعلين التربويين، بما يعكس تطور تعلمه وتكوينه التربوي عبر الزمن.

مجموعة من الخطوات والأنشطة التعليمية المنظمة التي يتم إعدادها وفق أهداف محددة، بغرض توجيه المتعلم لاكتساب المعارف والمهارات والكفاءات بطريقة تدريجية ومنهجية. [2]

التعريف الإجرائي للمسارات البيداغوجية:

ويعرف بأنها مجموع الاختيارات والقرارات التي يتخذها الطالب الجامعي المستفيد من منحة البطالة والمتعلقة بمواصلة دراسته أو تطوير مستواه العلمي، سواء من خلال الالتحاق بمستويات تعليمية أعلى أو التكوينات المكملة أو تحسين المسار الأكاديمي.

-المسار المهني:

يستخدم كثير من الناس مصطلح المسارات الوظيفية ليعني ما يزاوله المرء من وظيفة أو مهنة أو حرفة، ولكن المسار الوظيفي يتضمن أبعادا تفوق بكثير ما يتضمنه الوظيفة أو المهنة أو الحرفة: [3]

---

[1] لعلاوي نواري، إمكانية مساهمة منحة البطالة في تعزيز الشمول المالي بالجزائر: دراسة تحليلية"، مجلة المشكاة في الاقتصاد التنمية والقانون، العدد 03، 2023، ص67-68

[2] العربي إسليماني، السيناريو البيداغوجي، مفهومه وأهميته في تخطيط العملية التعليمية، 2025، ص 5.

[3] خلفاتني وئام، عومارة فاطمة، أثر تنمية المسار المهني على الاستقرار الوظيفي دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS-وكالة ميلة-، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصزق ميلة، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2021-2022، ص ص 3-4

أو: "هو مجموعة متتالية من الترقيات والتنقلات الافقية والرأسية والتي تحدد مجموعة من الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي".

أو يمكن تعريفه: انه احدى العمليات التي تحدد الكيفية التي بواسطتها تستطيع المؤسسة مساعدة افرادها لتنمية مسار حياتهم المهنية في خطوات متسلسلة تبدأ من اول السلم المهني الى التقاعد."

التعريف الإجرائي للمسارات المهنية:

ويعرف بأنها مجموع التوجهات والاختيارات التي يعتمدها الطالب الجامعي المستفيد من منحة البطالة بهدف الاندماج في سوق العمل، من خلال البحث عن وظيفة أو تطوير المهارات المهنية أو التكوين التطبيقي أو إنشاء مشروع مهني مستقبلي.

التحليل المفهومي:

جدول رقم (01) يوضح التحليل المفهومي للدراسة

المفهوم	البعد	المؤشرات
متغير مستقل " استراتيجيات البطالين الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة".	التصورات	1. البطالة جسر نحو العمل ؟ 2. البطالة فرصة لإتمام دراسة و تعمق تكوين ؟ 3. يعتبر المستفيدين الجامعيين على أن منحة البطالة دخل مادي مناسب لهم؟ 4. منحة البطالة تجعل المستفيدين منها أقل إستعجالاً لإتمام مشوارهم العلمي ؟ 5. منحة البطالة تدفع المستفيدين منها أتجاه المزيد من التعلق بالدراسة و الاهتمام بها ؟ 6. البطال الجامعي المستفيد من المنحة هو شخص يبحث عن فرصة عمل و يسعى إلى تقليص فترة بطالته؟ 7. منحة البطالة فرصة لتحصيلٍ ماديٍّ ينبغي استثمارُها لحل مشكل البطالة؟

	استغلال المنحة	1. استخدام المنحة كوسيلة لتأجيل الدخول لسوق العمل غير المناسب 2. استثمار المنحة لتطوير المهارات الشخصية أو المهنية 3. استخدام المنحة لتغطية الاحتياجات الأساسية اليومية. 4. الإدخار من المنحة لتمويل المشاريع مستقبلية 5. المشاركة في نشاطات تدريبية أو ورش عمل بفضل المنحة. 6. الاستدعاء للحصول على وظيفة عبر الوكالة الوطنية للتشغيل بعد الأستفادة من المنحة؟
متغير تابع "مساراتهم البيداغوجية و المهنية"	الطموح البيداغوجي	1. الرغبة في التسجيل في طور علمي أعلى 2. الانخراط في برامج تكوينية مكملة للتخصص الجامعي 3. السعي للحصول على شهادات إضافية لتعزيز السيرة الذاتية 4. اعتبار المنحة وسيلة لتطوير المستوى التعليمي لا مجرد مصدر ذخل 5. منحة البطالة تشكل عائق للمسار البيداغوجي 6. الاختيار بين الاستفادة من منحة البطالة واستكمال المسار الدراسي . 7. المنحة تؤثر على الرغبة فى متابعةالدراس.
	الطموح المهني.	1. التخطيط للحصول على وظيفة مستقبلية تتناسب مع التخصص 2. الاستعداد لتطوير المهارات المهنية وفق متطلبات سوق العمل 3. المشاركة في التدريب أو التطوع لتعزيز فرص التوظيف. 4. قبول فكرة إعادة التوجيه المهني نحو تخصصات اخرى 5. الطموح ألي إنشاء مؤسسة ناشئة او مشروع خاص 6. منحة البطالة تجعل المستفيد أقل استعجالًا في البحث عن عمل.

7- المقاربة السوسيولجية للدراسة

يعد اختيار المقاربة السوسيولوجية خطوة أساسية في أي بحث علمي لأنها تمثل الإطار النظري والمنهجي الذي يساعد الباحث على تفسير الظاهرة المدروسة وفهمها وفق أسس علمية دقيقة كما

أنها لا تعتبر مجرد خلفية نظرية بل أداة تحليلية لفهم السلوك الاجتماعي والكشف عن العوامل المؤثرة فيه.

وبما أن موضوع دراستنا يتمثل في تأثير الاستفادة من منحة البطالة على المسارات البيداغوجية والمهنية لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية من خلال استراتيجيات استغلالهم لهذه المنحة فإن تحليل هذا الموضوع يتطلب مقاربة سوسيولوجية قادرة على تفسير كيفية اتخاذ الأفراد لقراراتهم وكيفية توظيفهم للموارد المتاحة لتحقيق أهدافهم الدراسية والمهنية وعليه فإن هذه الدراسة تندرج ضمن إطار مقاربة التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه.

عند "ميشال كروزيه:"

يعتبر ميشال كروزيه مؤسس التحليل الاستراتيجي، حيث طور اقتراب انماط اليسرورات التنظيمية المبنية على السلطة، وهو استاذ علم الاجتماع بجامعة هارفارد، واستاذ زائر بمدرسة العلوم الاجتماعية بجامعة كاليفورنيا، ومدير المركز السوسيولوجي للتنظيمات ومدير الطور العالي لعلم الاجتماع في معهد الدراسات السياسية بباريس الذي أسسه سنة 1977

لقد استفاد كروزيه من المنظورات النظرية كالبنائية الوظيفية والماركسية التقليدية والمحدثة، ونظرية الفعل الاجتماعي والتفاعلية الرمزية، والبنيوية ونظرية الانساق (النسقية). وقدم نقداً لعديد المنظورات السوسيولوجية وكان من اهمها نظرية ماكس فيبر حول البيروقراطية. كل هذا دعاه الى تبني توجهاً وظيفياً نسقياً في تحليله لوظائف التنظيمات الداخلية، واسباب تعثرها، والاهتمام بدراسة العلاقات الداخلية، ومواقف الفاعلين، وعلاقات السلطة ومختلف العمليات الاجتماعية كالتعاون والتنافر والمنافسة والتباغض والعداوة والصراع، وهي سلوكات تعبر عن توجهات الفاعلين وعن مواقفهم المسبقة عن استراتيجياتهم.

قام كروزيه في مركز الدراسات السوسيولوجية CSO ومعهد العلوم الاجتماعية للعمل ISST بأبحاث ودراسات أمبريقية بحث فيها عن طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل التنظيمات البيروقراطية، وانماط التفاعل بين الافراد باختلاف مناصبهم الادارية وتكوينهم واستراتيجياتهم من خلال العلاقات والرهانات التي يستند اليها. وبناءاً على ذلك تتفق هذه الاطراف على قواعد السلوك والتفاعل والمعاملة التي تستند هي الأخرى على القيم الثقافية والى نظرة الفاعل نفسه إلى التنظيم. وبذلك

ارتكزت تحليلات كروزي في مستهلها في بناء طروحات وتصورات جديدة استند المحللون عليها لدراسة وضعيات تتميز بعلاقات السلطة في ظل التناقضات النسقية.[1]

انطلق كروزيه في تحليلاته ليس من اقتراحات واسهامات نظرية فحسب، بل من ممارسات وتطبيقات، أي الانتقال من التحليل الوضعي الى البحث المتمحور حول الفعل من خلال ضم حتميات السياق والبيئة، والعقلانية في نطاق النسبية. وذلك من خلال تأويل مختلف عمليات التفاعل والتبادل التي تكون في الشبكة الداخلية لنسق الفعل وتلاحظ هنا أن كروزي يستخدم التحليل الاستراتيجي والتحليل النسقي كنمطيق متعارضين ومتقاربين. فالتحليل الاستراتيجي يركز على التفاعل ليكشف النسق على ان التحليل النسقي يهتم بالنسق ليصل مع الفاعل الى البعد العرضي غير الطبيعي لنظامه المبني.[(2)]

المفاهيم الأساسية لنظرية التحليل الاستراتيجي:

تطرق "كروزيه في بناء نظريته التحليل الاستراتيجي و تفسيرها لفهم المنظمة و ما يحدث داخلها، و لفهم الشؤون الانسانية انطلاقا من ثلاثة مفاهيم محورية وهي:

- **مفهوم نسق الفعل الملموس** بصفة عامة يقصد منها مجموعة من العلاقات التي تتشكل بين الأفراد من خلال تصرفاتهم بصفة رسمية أو غير رسمية قصد بناء قواعد من أجل حل المشاكل الملموسة في عملهم، و ذلك طبقا لمصالحهم و أهدافهم.
- **منطقة الإرتياب أو الشك** تشكل القوانين و الهياكل الرسمية حسب ميشال كروزيه أهم المصادر التي تنبثق منها مناطق الارتياب في المنظمة و على الرغم من أن المنظمة مقننة بقواعد و بإجراءات عدة من أجل تنظيمها وتسييرها إلا أنها من المستحيل تقنين كل مجالاتها، و لهذا نجد هناك مناطق الارتياب التي يستغلها الفاعلين فيها لكسب مزيدا من السلطة من أجل حماية مصالحهم والتأثير على المنظمة و أطراف أخرى فيها.
- **السلطة** تعتبر السلطة من بين المفاهيم التي ركزا عليها كل من "كروزيه" و فريد برغ" في تحليلهما للمنظمة، لأنها تشكل أساس الفعل الجمعي الذي يحدث في المنظمة. فالسلطة

[1] Michel crozer Exlhardfriedberg, Lacteur et le systéme, paris, edition du seuil. 1977

[(2)] Michel crozer Exlhardfriedberg, op. cit

المهمة والفعلية في المنظمة هي تلك السلطة التي تحصل نتيجة العلاقة القائمة بين شخصين أو أكثر في إطار عملية إنجاز مهام معين أو قصد تحقيق أهداف محددة و السلطة المهمة هنا ليست تلك المقتصرة على السلطة الهرمية التي يتمتع بها المسؤولين و إنما تلك التي تبرز من خلال العلاقات التفاعلات اللعب والتبادلات التي تحدث بين مختلف الأطراف في المنظمة و من مصادر السلطة نجد الخبرة، التحكم في علاقات المنظمة مع المحيط الاشتراك في شبكات الاتصال، التحكم في القواعد التنظيمية.[1]

توظيف المقاربة السوسيولوجية لميشال كروزيه:

يتم توظيف مقاربة التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه في هذه الدراسة لفهم سلوك الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة باعتبارهم فاعلين اجتماعيين لا يتصرفون بشكل عشوائي بل يعتمدون على استراتيجيات عقلانية نسبيا داخل سياق اجتماعي وتنظيمي محدد

فمن منظور ميشال كروزيه فإن الطالب الجامعي لا يعد مجرد متلق سلبي للمنحة بل فاعل اجتماعي يمتلك هامش حرية يسمح له باختيار طرق مختلفة لاستغلال هذه المنحة حسب أهدافه وظروفه الشخصية حيث يمكن أن يوجهها نحو دعم مساره الدراسي أو نحو تحسين وضعه المعيشي أو نحو تقليل الجهد الدراسي المؤقت

كما تساعد هذه المقاربة على تفسير فكرة مناطق اللايقين داخل النظام الاجتماعي حيث لا تكون القوانين كافية لضبط جميع سلوكيات الطلبة مما يفتح المجال لظهور استراتيجيات فردية مختلفة تؤثر على المسار البيداغوجي والمهني وبالتالي فإن مقاربة كروزيه تسمح لنا بفهم العلاقة بين الاستفادة من المنحة وبين السلوك الاستراتيجي للطلبة داخل الجامعة باعتبارهم فاعلين يسعون إلى تحقيق مصالحهم في إطار قيود تنظيمية واجتماعية.

كما استعنا ببعض المفاهيم من أجل تدعيم مقاربتنا في هذه الدراسة، بالاضافة الى الأبعاد الاستراتيجية، أبعاد سوسيوتنظيمية كذلك، وهو ما سيوفر لنا فهما للإطار التنظيمي والقانوني الذي

[1] كهينة عازم، ربيعة رمشي، النظرية السوسيولوجية بين الواقع والمأمول: ميشال كروزيه نموذجًا، مقال علمي، جامعة الوادي، ص 8.

تنظم فيه منحة البطالة باعتبارها إجراء إداريا يخضع لقواعد رسمية وضوابط دقيقة تحدد شروط الاستفادة.

الشكل رقم (01): يوضح المفاهيم المقاربة "نظرية ميشال

الرائد	مقاربة التحليل الاستراتيجي ميشال كروزيه	
ميشال كروزيه **"2013-1922"**	مجال الاهتمام: علم اجتماع التنظيمات والتحقيق الاستراتيجي	ابرز مولفاته: التفاعل والنسق 1977 الظاهرة البيروقراطية 1963

أهم المفاهيم المقاربة المعتمدة بناءا على نظرية ميشال كروزيه

الفاعل الاستراتيجي: الطالب المستفيد من المنحة يسعى لتحقيق أهدافه الدراسية والمهنية

الاستراتيجية: طريقة استغلال الطالب للمنحة حسب أولوياته

هامش الحرية: حرية الطالب في التصرف في المنحة

مناطق اللايقين: غياب رقابة مباشرة على كيفية صرف المنحة

القوة: قدرة الطالب على توجيه المنحة لخدمة أهدافه

التفاوض: موازنة الطالب بين حاجاته الشخصية ومتطلبات الدراسة

النسق التنظيمي: الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحدد الاستفادة من المنحة

المصدر من إعداد الطالبة

8-الدراسات السابقة للدراسة:

الدراسة الأولى: غنية فني، ظاهرة إقبال الشباب الجزائري على منحة البطالة " قراءة تحليلية في الأسباب والنتائج"، مجلة طبنة للدراسات العلمية الاكاديمية، المركز الجامعي بريكة، العدد 2، المجلد 8، الجزائر، 2025/08/02.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أسباب إقبال الشباب الجزائري على منحة البطالة والنتائج المترتبة عنها، حيث انطلقت الإشكالية من التساؤل: ما هي أسباب إقبال الشباب الجزائري على منحة البطالة، وما هي النتائج المترتبة عنها؟. لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك للوقوف على ظاهرة إقبال الشباب الجزائري على منحة البطالة من حيث أسبابها والنتائج المترتبة عنها .توصلت هذه الدراسة إلى أن أهم أسباب الإقبال على منحة البطالة هي ارتفاع معدلات البطالة بين أوساط الشباب الجزائري، والتعثرات الموجودة في سياسات التشغيل المتبناة. كما أسفرت عن وجود نتائج إيجابية وأخرى سلبية ترتبت عن الإقبال عليها على المستويات الاجتماعية، النفسية والاقتصادية.

الإشكالية: جاءت هذه الدراسة الوصفية من أجل فهم الأسباب الكامنة وراء إقبال الشباب الجزائري على منحة البطالة، بالإضافة إلى استكشاف النتائج السلبية والإيجابية الناتجة عنه. وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح التساؤل التالي: ماهي الأسباب المؤدية إلى إقبال الشباب الجزائري على منحة البطالة؟ وماهي النتائج السلبية والإيجابية المترتبة عنه؟.

منهج الدراسة: استخدم المنهج الوصفي التحليلي، الذي من خلاله تم تقديم توصيف علمي دقيق لظاهرة الإقبال على منحة البطالة من طرف الشباب الجزائري، وتحليل أسباب الظاهرة وتبعاتها المختلفة على المستويات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية.

تعقيب:

تتميز دراسة الباحثة غنية فني (2025) بتقديم قراءة تحليلية مغايرة تركز على "سلوك الأفراد" وخلفياتهم، من خلال تتبع أسباب إقبال الشباب الجزائري على منحة البطالة وتأثيراتها متعددة الأبعاد. وتكمن القوة العلمية لهذه الدراسة في شمولية الطرح المقارن، إذ لم تكتف بالتركيز على الجانب الاقتصادي أو الاجتماعي الكلاسيكي، بل وسعت نطاق التحليل ليشمل التداعيات "النفسية" على

فئة الشباب المستهدف، وهو بعد قليل التناول في الدراسات الاقتصادية البحتة رغم أهميته لربط الركود المهني بالاستقرار النفسي. كما وفقت الباحثة في توظيف المنهج الوصفي التحليلي لتشخيص أسباب الإقبال وربطها المباشر بالتعثرات البنيوية لسياسات التشغيل السابقة وارتفاع معدلات البطالة. ورغم المقاربة التشخيصية الجيدة للنتائج الإيجابية والسلبية للمنحة، إلا أن ما يعاب على هذه الدراسة هو مبالغتها في النزوع نحو الوصف النظري والعمومية في الطرح؛ حيث غاب عنها التحديد الدقيق لترتيب هذه الأسباب حسب الأولوية أو درجة التأثير (كالفروق بين الذكور والإناث، أو بين حاملي الشهادات العليا وغيرهم)، كما أنها لم تدعم قراءتها التحليلية بمؤشرات إحصائية أو دراسة ميدانية تستطلع آراء الشباب أنفسهم، مما يجعل نتائجها أقرب إلى التوصيف العام للظاهرة، ويترك فجوة بحثية واضحة أمام الدراسات اللاحقة لتقديم قياسات كمية وميدانية تفسر هذه التبعات النفسية والاجتماعية بشكل أدق وأعمق.

الدراسة الثانية: درفوف محمد امين و خديم امال، بعنوان: اثر منحة البطالة في تحسين تنافسية سوق العمل في الجزائر ولاية تلمسان النمودجا، مجلة دفاتر MECAS المركز الجامعي مغنية، العدد 2، المجلد 21، الجزائر، 2025/12/05

لضمان الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي انتهجت الجزائر عدد من سياسات التشغيل للتنشيط وتخفيف الضغوط على سوق العمل وتعزيز فعالية استخدام القوى العاملة. في ذات السياق تعتبر منحة البطالة من الإجراءات المعتمدة حديثا لتحسين تنافسية سوق العمل عبر تحفيز آليات سوق العمل للرفع من الأجور وتوسيع الأنشطة الاقتصادية. لاستطلاع الأثر الفعلي للمنحة البطالة على سوق العمل قمنا بدراسة ميدانية على مستوى الفرع الولائي للتشغيل بولاية تلمسان، حيث أظهرت النتائج عدم وجود تأثير لمنحة البطالة على رغبته الباحثين عن العمل باعتبارها حل مؤقت في انتظار فرصة بديلة توافق توقعاتهم. بالمقابل فقد عززت منحة البطالة قدرة الشباب على للتفاوض للحصول على اجر يتناسب مع إمكانياتهم ومؤهلاتهم مما يسهم بشكل جلي في تحسين تنافسية سوق العمل.

الاشكالية: إلى أي مدى تحقق منحة البطالة تأثير فعلي على تحسين تنافسية سوق العمل؟

الفرضيات:

- المستجوبين لديهم قبول الحصول على وظيفة عمل تساوي أو تقل عن 20 ألف دينار جزائري بدل منحة البطالة عبر إقليم ولاية تلمسان
- انخفاض مستوى رغبة المستجوبين في الحصول على وظيفة بعد الحصول على منحة البطالة في ولاية تلمسان.

النتائج المرتقبة كمخرجات لهذه الدراسة تعد مهمة كونها ستبين انعكاسات منحة البطالة على الأفراد المستحقين بمقابل الأهداف المسطر لهذا البرنامج سيما تحفيز طالبي العمل على العمل والبحث عن وظائف أكثر دخلا للوصول إلى نتائج موضوعية اعتمدنا المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع وصف وتحليل واقع سوق العمل وسياسات التشغيل المتبعة في الجزائر، مع التركيز على دراسة حالة الفرع الولائي للتشغيل بتلمسان. وقد تم جمع المادة العلمية باستخدام عدة أدوات من بينها المقابلة المفتوحة، الاستبيان ومسح مكتبي المجموعة من الوثائق والإحصاءات الخاصة بالوكالة الولائية. للتحقق من الفرضيات المطروحة تم توظيف ببرنامج SPSS 25.0 لمعالجة البيانات وتحليلها.

عينة الدراسة وطرق جمع البيانات: تمت الدراسة الميدانية على مرحلتين، بداية قمنا بمسح مكتبي وتحليل بيانات على مستوى الفرع الولائي للتشغيل بتلمسان الكائن مقره بالحي الإداري بوهناق والمديرية العامة والملحقات المحلية للتشغيل. تمكنا من خلال هذه الزيارات الميدانية من الحصول على قاعدة بيانات لعدد من المستفيدين والبالغ عددهم 75901 كنموذج عن باقي ولايات الوطن .

من اهم النتائج:

- رغبة المستجوبين في البحث عن وظيفة قبل الإستفادة من منحة البطالة لا تختلف عن رغبتهم بعد الاستفادة من منحة البطالة.
- منحة البطالة عززت مجال التفاوض لطالب العمل وفتحت خيارات امامه بمقابل فرص العمل المتاحة.

التعقيب:

تميزت دراسة الباحثين درفوف محمد أمين وخديم آمال (2025) بتقديم إضافة علمية نوعية ومتميزة من خلال ربط منحة البطالة بمتغير اقتصادي متقدم وهو "تنافسية سوق العمل"، متجاوزة المقاربات التقليدية التي تحصر المنحة في بُعدها الاجتماعي الرعائي فقط. وتتجلى القوة المنهجية الجلية لهذه الدراسة في عمق جانبها الميداني والتطبيقي؛ حيث اعتمدت على عينة ضخمة وممثلة بلغت (75,901) مستفيد على مستوى الفرع الولائي للتشغيل بتلمسان، مدعومة بأدوات بحثية رصينة

كالمقابلات والاستبيانات، وتوظيف برمجية التحليل الإحصائي (SPSS v25) للوصول إلى مخرجات دقيقة وقابلة للقياس. وقد أسفرت هذه المنهجية الصارمة عن نتائج دحضت المخاوف الكلاسيكية؛ إذ أثبتت واقعياً عدم تأثير المنحة سلبا على رغبة الشباب في العمل نظرا لوعيهم بطبيعتها المؤقتة، بل على العكس، كشفت الدراسة عن أثر إيجابي غير متوقع تمثل في تعزيز "القدرة التفاوضية" لطالبي العمل للحصول على أجور عادلة تتوافق مع مؤهلاتهم، مما يرفع كفاءة وتنافسية السوق. ورغم هذه القوة التطبيقية، فإن ما يُؤخذ على الدراسة هو حصر وتعميم نتائج ظاهرة وطنية ذات أبعاد متباينة بناءً على خصوصية إقليمية لولاية واحدة (تلمسان)، وهي ولاية قد تختلف ديناميكيتها الاقتصادية والحدودية عن ولايات الجنوب أو الداخل الجزائري، مما يترك فجوة بحثية تتطلب إجراء دراسات مقارنة بين ولايات ذات طبيعة اقتصادية مختلفة للتحقق من ثبات هذه النتائج وتعميمها بشكل أدق.

دراسة الثالثة : د/ لامية مشوك، بعنوان: تأثير منحة البطالة على سوق الشغل في الجزائر: دراسة في التداعيات الاقتصادية والاجتماعية، مجلة السياسة العالمية، المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، العدد 2، المجلد 8، الجزائر، 2024/12/22.

هدفت هذه الدراسة الى انعكاسات اعتماد الحكومة الجزائرية على منحة البطالة كسياسة لتفعيل سوق الشغل والتقليل من معدل البطالة ، إذ أن الجزائر كغيرها من دول العالم سعت هي الأخرى للحد من ارتفاع معدلات البطالة ، حيث اعتمدت على مجموعة من الآليات الرامية لإنشاء وتوفير مناصب شغل، وتيسير عملية الادماج المهني في سوق الشغل ومنه خفض معدل البطالة ، هذا بالنظر لأن التشغيل يعد من المعايير الرئيسة لتحقيق الأمن الاجتماعي ، إلا أنها عجزت عن السيطرة عليها بشكل فعال ، ولذلك تم اعتماد مؤخرا آلية جديدة عرفت ب: "منحة البطالة " والتي لا يحيد مضمونها عن المسعى الرئيس لسياسات الشغل في الجزائر والمتمثل في العمل على امتصاص البطالة وتحقيق الاستقرار السياسي والأمن الاجتماعي.

الاشكالية : كيف تؤثر منحة البطالة على الأداء الاقتصادي و حركية سوق الشغل في الجزائر ؟

الفرضية : تؤدي منحة البطالة الى تدهور الاقتصاد و ركود سوق الشغل في الجزائر.

المنهج المعتمد: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي وذلك بغية تفسير برامج التشغيل السابقة، ثم تحليل انعكاسات اعتماد منحة البطالة على سوق الشغل في الجزائر، هذا اضافة الى

عرض وتحليل مجموعة من المحاور المنضوية ضمن استراتيجية متكاملة لمكافحة البطالة و رفع مستوى الشغل.

نتائج الدراسة : منحة البطالة تعتبر قرارا سياسيا تم اعتماده كإجراء للتخفيف من التداعيات الاقتصادية والاجتماعية لارتفاع معدل البطالة في ظل عدم قدرة السياسات التشغيلية السابقة على التقليل من معدل البطالة ، الذي ظل يسجل تزايدا مستمرا خاصة في أوساط الشباب ، حيث يهدف هذا القرار بالدرجة الأولى للمحافظة على السلم الاجتماعي ووأد الاحتقان الشعبي و امتصاص الغضب وسط الجبهة الاجتماعية ، لكن من جهة أخرى لا يمكن اعتبارها حلا فعالا لمعالجة مشكل البطالة لكونها لا تقدم حلولا جذرية بل هي مجرد معالجة ظرفية لمشكل بات متأصلا في المجتمع الجزائري.

تعقيب:

تكتسب دراسة الدكتورة لامية مشوك (2024) أهمية بالغة وأصالة علمية بالنظر إلى حداثتها الزمنية ومواكبتها لآلية "منحة البطالة" بعد فترة كافية من تطبيقها في الجزائر، مما أتاح لها الانتقال من التنظير إلى الرصد الفعلي للتداعيات. وقد وفّقت الباحثة في صياغة إشكالية جوهرية تمس عمق التحديات الراهنة للاقتصاد الجزائري، مع طرح فرضية جريئة وواقعية تحاكي التخوفات الاقتصادية الكلاسيكية من ركود سوق العمل نتيجة الدعم المالي المباشر. كما التزمت الدراسة بمنهج تحليلي ملائم مكنها من إجراء مقاصة موضوعية بين عجز السياسات التشغيلية السابقة والمسوغات التي أدت إلى تبني هذه الآلية الجديدة. وتتجلى قوة هذه الدراسة في موضوعية وتجرد نتائجها؛ إذ لم تقف عند السطح، بل فككت الخلفية الحقيقية للمنحة باعتبارها قرارا ذا أبعاد سياسية واجتماعية هادفة للحفاظ على السلم والاستقرار الاجتماعي، مع الإشارة الصريحة إلى محدوديتها الاقتصادية كمسكن ظرفي لا يقدم حلولاً هيكلية لمشكلة البطالة المتأصلة. ومع ذلك، يؤخذ على الدراسة تركيزها المكثف على المقاربة الكلية والسياسية، مغفلة تقديم مؤشرات رقمية تفصيلية حول سلوك طالبي العمل بعد إقرار المنحة، أو رصد مدى تأثيرها على نسب العزوف عن بعض القطاعات المهنية كالفلاحة والبناء، وهو ما يترك فجوة بحثية واضحة يمكن للدراسات اللاحقة استكمالها وتعميق البحث فيها.

الفصل الثاني: سوسيولوجيا الاستراتيجات والفعل الاستراجي

- المبحث الأول: الفعل والفعل الاستراتيجي في سوسيولوجيا التنظيمات
- المبحث الثاني: سوسيولوجيا التصورات ومنحة البطالة
- المبحث الثالث: المسارات البيداغوجية والمهنية : مقاربات سوسيولوجية

تمهيد

ان الفعل الإستراتيجي لا يقتصر على تصرفات الأفراد إنما يشمل قرارات إجتماعية تؤثر على مختلف الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وهذا يستدعي النظر في التفاعلات بين هذه القوى و تأثيرها على الفاعلين الاجتماعيين.

أما سوسيولوجيا الاستراتيجيات فهي تسعى الي تفسير الطريقة الأصح التي يتعامل بها الأفراد والجماعات مع الخيارات الاستراتيجية، ودراسة البنى الاجتماعية التي تحدد الخيارات المتاحة، مساهمةً في بناء رؤى نقدية حول تشكل الفعل الاستراتيجي وتوجيهه.

يتمحور الفعل الاستراتيجي في جوهره حول اتخاذ قرارات مدروسة تهدف إلى التأثير على مجريات الأحداث وتحقيق أهداف معينة في السياسة أو عالم الأعمال أو العلاقات الاجتماعية، تحت تأثير عوامل اقتصاديه وثقافية وتاريخية.

في هذا الفصل سوف نركز بشكل أخص حول سوسيولوجيا الاستراتيجيات كأداة لفهم الفعل الاستراتيجي داخل التنظيمات الاجتماعية ويتم التركيز حول كيفية اتخاذ القرارات الاستراتيجية للفرد أو الجماعات.

في المبحث الثاني ندرس كيف تتشكل التصورات الاجتماعية حول قضايا معينة مثل البطالة وكيف تؤثر هذه التصورات على سلوك الفرد والمجتمع.

أما المبحث الثالث فيهتم بتحليل العلاقة بين الفاعلين وسلسلة الاحتياجات الإنسانية كما طرحها ماسلو في سلم الحاجات.

المبحث الأول: الفعل والفعل الاستراتيجي في سوسيولوجيا التنظيمات

المطلب الأول: الأسس النظرية للفعل الاجتماعي في الفكر السوسيولوجي

يقصد بـ الفعل الاجتماعي كل سلوك إنساني يتخذ فيه الفاعل معنى ذاتيا يوجهه نحو سلوك الآخرين، بحيث يتحدد مسار الفعل بناءً على هذا المعنى أثناء عملية التواصل والتفاعل [1]. ويتضح من هذا المقترب السوسيولوجي أنه لا يمكن فهم وتفسير أفعال الأفراد إلا من خلال تفاعلهم مع الآخرين، إذ إن هذا التفاعل هو الذي يمنح دلالة ومعنى للفعل.

كما يشير الى أن الفعل على المستوى الأولي عبارة عن كل ما يمارسه البشر، أما على المستوى الأكثر تعقيدا فهو حتما يشير الى ممارسات الفاعلين الجمعيين (Collective actors)، أي مجموعة من الأفراد الذين يتشاركون نفس سمات معينة على سبيل المثال: الأفراد الذين ينتمون الى جنس وفئة عمرية معينة. [2]

ان مفاهيم الفعل اختلفت نظرا لاختلاف المقاربات السوسيولوجية، فالمفهوم لايزال زئبقي في تحديده، بالمعنى السارتري " الفعل ليس التزاما ولا انعكاسا للبني الاجتماعية أو للكل الاجتماعي كما أنه ليس ألية للحياة الاجتماعية وللتأهيل الاجتماعي، لفهم الفعل لابد الإحاطة بالنوايا والمقاصد وإدراك دوافع هذا الفعل والوسائل المتاحة لتحقيقه، فضلا عن معرفة تقويم الفاعل لمختلف وسائله هذه التي تحدد حقل الممكنات الناجم عن الوضع التفاعلي الذي يكون فيه. [3]

إن الفعل في الفكر السوسيولوجي ليس استجابة ميكانيكية أو سلوكاً غريزياً عابراً، بل هو دينامية واعية ومحملة بالقصد والمعنى الذاتي .يتدرج هذا الفعل من مستواه الفردي البسيط القائم على المقاصد والنوايا، ليتطور إلى فعل جمعي تفاعلي تحكمه البنى الاجتماعية وحقل الممكنات المتاحة، ولا يمكن سبر أغواره وتفكيك دلالاته إلا من خلال ربطه ببيئته التفاعلية وسياقه التواصلي مع الآخرين.

---

[1] جميل حمداوي ،جهود ماكس فيبر في السوسيولوجيا، دار الألوكة ،المغرب،2015، ص12

[2] جون سكوت،علم الاجتماع المفاهيم الأساسية ،ترجمة محمد عثمان ، بيروت ، الشبكة العربية للأبحاث،2009.ص357

[3] خليل أحمد خليل ، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع ، دار الحداثة،لبنان،1984.ص175

الفعل الاجتماعي حسب بارسونز

يشار الى كل أشكال السلوك البشري التي تحركها و توجهها المعاني الموجودة في دنيا الفاعل وهي معاني يدركها الفاعل و يستدمجها في ذاته وطالما أن هذه المعاني لا يحتكرها فاعل بعينه بل يشترك فيها آخرون فإن الفعل الاجتماعي الذي يأتيه فاعل معين لا يتم إلا داخل موقف معين [1]، علاوة على ذلك، يمثل الفعل الاجتماعي نسقا سلوكيا معقدا يمكن تفكيكه إلى عناصر متباينة لتسهيل تحليله ودراسة علاقاتها المتبادلة؛ حيث ينطوي كل نسقٍ على ثلاثة عناصر رئيسية هي: الفاعل، الرموز، والقيم الموّجهة له. وفي هذا الإطار، يرى الباحث أن كل فعل اجتماعي يتأسس على مجموعة من العوامل، أبرزها الفاعل الذي قد يكون فرداً، أو نسقاً اجتماعياً، أو ثقافةً بحد ذاتها.[2]

سلوكات الفاعلين أوضحها بارسونز في تعريفه للفعل الاجتماعي لم تكن خارجة عن نطاق النسق الاجتماعي بل تستمد خصائصها منه ويقول بأنه مجموعة من فاعلين تنشأ بينهم علاقات تفاعل اجتماعية في موقف يتخذ مظهرا فيزيقيا أو بيئيا و يحدد العلاقة بين الفاعلين وفقا لنسق من الرموز الثقافية[3]

كي يحقق التنظيم كنسق اجتماعي في وظائفه و أهدافه يجب ضمان أربع متطلبات أساسية:

1- **التكامل:** تأسيس مستوى من التضامن داخل النسق كي يتم تأدية الوظيفة على أكمل وجه

2- الكمون والمحافظة على نمط احتواء التوترات: المحافظة على النمط بمقصودية احتواء التوترات فهو مجموعة من العمليات التي تؤكد وجود انتمائية الفرد لتأدية ما يكلف به من أدوار و مهام.

3- التكيف: تدبير حاجيات التنظيم من موارد مادية وبشرية وهذا من خلال التفاعل بين التنظيم و البيئة الخارجية

تحقيق الأهداف وذلك من خلال التنسيق بين الأنشطة لإنجاز أهداف المنظمة ويتوقف تحقيق الأهداف على ملائمة الوسائل ويتضمن المطلب عملية صنع القرار و المعايير المنظمة لها[4]

---

(1) رابح كعباش ، علم اجتماع التنظيم، الجزائر ، مخبر علم الاجتماع الاتصال ، جامعة منتوري، قسنطينة،2006،ص104

(2) سامية فهمي، الادارة في المؤسسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية، 1991، ص 23

(3) اعتماد محمد علام ،دراسات في علم الاجتماع ، مكتبة الأنجلو مصرية،مصر،1994,ص157

(4) اعتماد محمد علام ، مرجع سابق ، ص 158.

ماكس فيبر و الفعل الاجتماعي

حدد فيبر بأن عملية فهم وتفسير الفعل الاجتماعي فهما واقعيا لا تتم الا من خلال معرفة السلوك أو الفعل الفردي في ضوء علاقته بسلوك الاخرين و أفعال الاخريين [1]، وعليه فإن الفرد وحدة أساسية في تحليل المجتمع لأن سلوكه يكون ذا معني ولا يمكن فهمه الا من خلال ردة فعل الاخرين و ابداء مواقفهم اتجاهه " ويشتمل الفعل الاجتماعي على كل مظاهر السلوك الإنساني طالما يضفي عليها الافراد معني ذاتيا [2]

الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر هو السلوك الذي يوجّهه الفاعل نحو سلوك الآخرين، مستندا في ذلك إلى "معنىً ذاتي" يضفيه عليه؛ بحيث لا ينبع الفعل من مجرد الاستجابة الآلية للموقف، بل يتشكّل بناءً على الفهم التفسيري لطبيعة هذا السلوك وسياقاته[3].

في نظرية الفعل الاجتماعي ، اعتبر فيبر الفعل هو المستوى الذي تتباين فيه عقلانية الفرد، من هذا المنطق سعي فيبر للتمييز بين أنماط أربعة للفعل الاجتماعي في ضوء العقلانية وهي :

1_ الفعل الاجتماعي التقليدي: يظهر من خلال ما تحدده العادات و التقاليد و الأهداف

2– الفعل الاجتماعي الوجداني: يظهر من خلال معرفة السلوك العاطفي الوجداني للأفراد و المجتمع.

الفعل العقلاني الموجه نحو قيمة مطلقة : ويظهر هذا النوع من الأفعال من خلال ما تحدده مجموعة القيم و الاخلاق السائدة في المجتمع الذي تظهر فيه هذه الأفعال بصورة أساسية ، ويمكن فهم هذا النوع من الأفعال من خلال تفسير الغاية و الوسائل و النتائج النهائية التي يسعي الى تحقيقها أصحاب هذا الفعل.[4]

---

[1] عبد الله محمد عبد الرحمان ، ، النظرية في علم الاجتماع ، النظرية الكلاسيكية ، دار المعرفة الجامعية، مصر ،1999،ص346

[2] عبد الله محمد عبد الرحمان ، مرجع نفسه، ص270.

[3] فليب جونر ، النظريات الاجتماعية و الممارسات البحثية ، ترجمة محمد ياسر الخواجة، العربية للنشر و التوزيع ،مصر،1994.ص95-100

[4] عبد الله محمد عبد الرحمان ، مرجع سابق ، ص277.

تتلخص مقاربات الفعل الاجتماعي في ثنائية "الذاتية والبنائية"؛ حيث يراه فيبر سلوكا فرديا موجها نحو الآخرين بناءً على "معنى ذاتي" وفهم تفسيري، بينما يراه بارسونز نسقا معقدا محكوماً بقيم المجتمع ومتطلباته الوظيفية لضمان استقرار التنظيم.

المطلب الثاني: الفعل الاستراتيجي : المفهوم و الخصائص

هو فعل عقلاني واعي يقوم به الفرد أو مجموعة من الأشخاص داخل النسق التنظيمي بغية استغلال هامش الحرية أي انه لا يخضع كليا للتنظيم ، محققا من خلال ذلك أهدافة الخاصة التي يسعى اليها متقيدا بحدود النسق وسياقه وذلك باستعماله عدة طرق منها التعاون و التفاوض دون الخروج على القواعد الرسمية وذلك بغية ابراز مكانته وتعظيم خبرته مستغلا سلطته وجاهه وكذلك مكتسياته[1]

كروزيه يرى أن الفاعلين (الأفراد) في مثل هذه الأنظمة لا يعملون فقط على بناء القواعد الثابتة ، بل يعتمدون على استراتيجيات للتفاوض و التفاعل داخل النسق التنظيمي ، يظهر هذا الفهم أهمية الدور الاستراتيجي للفرد الذي يواجه هذه التحديات ، حيث يسعي كل فاعل لتحقيق أهدافه من خلال الاستراتيجيات المتاحة له وفقا للمكانة و القدرات داخل النسق التنظيمي.

خصائص الفعل الاستراتيجي:

- التحليل المسبق.
- التحليل العقلاني.
- المرونة و التكييف.
- التوجه نحو المستقبل.
- الاعتماد على التفاعل الاجتماعي. [2]

[1] صحراوي حمامة، وبن رمضان سامية، الفعل الاستراتيجي لدى الفاعل داخل النسق: مقاربة التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 10، العدد 1، 2022، ص 231

[2] Stéphane Dion, Michel Crozier et l'étude des organisations , éditeur société québécoise de science politique1987.p113-118

الفعل الاستراتيجي عند كروزيه يثبت أن الفرد فاعل ذكي يستغل الثغرات والمناطق الرمادية ليعظم مكاسبه ونفوذه؛ فهو لا يخضع للنظام كلياً، بل يناور بمرونة ويحول السلطة إلى علاقة تفاوض متبادلة دون خرق القواعد الرسمية.

المطلب الثالث: التنظيم كفضاء للاستراتيجيات و الرهانات

بعد التنظيم في السوسيولوجيا الحديثة، وتحديداً في إطار التحليل الاستراتيجي، أكثر من مجرد هيكل جامد محكوم بقواعد رسمية؛ إنه "فضاء ديناميكي للاستراتيجيات والرهانات". داخل هذا الفضاء، لا يتصرف الفاعلون كأدوات تنفيذية مطيعة، بل كذوات واعية تتمتع بـ "عقلانية محدودة"، حيث يسعى كل فاعل أو جماعة إلى بناء استراتيجيات خاصة تهدف إلى حماية هوامش الحرية والاستقلالية المتاحة لهم. تنشأ هذه الاستراتيجيات من خلال استغلال مناطق الظل" أو مصادر عدم اليقين داخل البنية التنظيمية، مما يحول التنظيم إلى ساحة صراع وتفاوض مستمر حول "الرهانات" الأساسية، سواء كانت هذه الرهانات متعلقة بالسلطة، أو النفوذ، أو الحفاظ على المكانة، أو تحقيق مصالح شخصية ومهنية بناءً على ذلك، يصبح الاستقرار داخل أي منظمة عبارة عن توازن مؤقت ومستمر ينتج عن علاقات القوة والتوازنات بين القوى الفاعلة، وليس مجرد نتاج لتطبيق القوانين الرسمية. [1]

يؤصل هذا المطلب للتنظيم كـ "بناء اجتماعي ديناميكي" يتجاوز القوالب الجامدة؛ ليصبح ساحة تفاوضية حية تديرها استراتيجيات الفاعلين الأحرار ومناوراتهم بذكاء، موازنين فيه بين الصراع والتعاون لتعظيم نفوذهم دون كسر القواعد الرسمية.

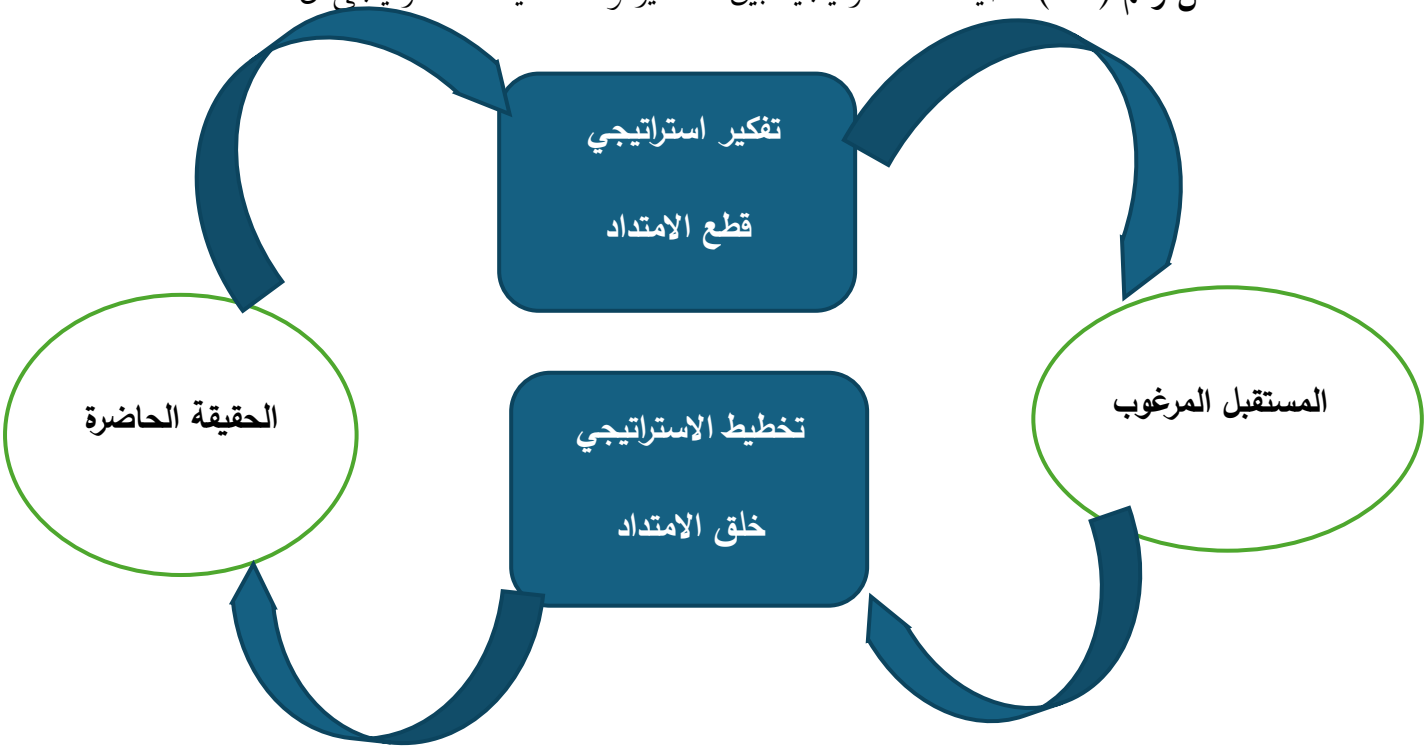
الرهان: هي تلك القضايا و الأهداف التي من أجلها يقوم الفاعل ببناء استراتيجية اتجاه الآخرين ، وهي تتميز بالتغيير و التحول ذلك لأنه دوما الفاعل إما في حالة ربح أو خسارة ، وهنا تدخل مدى نجاح العقلانية في اختيار الوقت و الهدف و الاستراتيجية المناسبة[2] .

---

[1] قطيش عبد اللطيف.. الإدارة العامة من النظرية إلى التطبيق، بيروت منشورات الحلبي الحقوقية 2013، ص 115

[2] مرباح مليكة، التحليل الاستراتيجي لميشال كروزي – قراءة سوسيولوجية للمقاربة، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، المجلد 13، العدد 02، 2025، ص 161.

الشكل رقم (03): صياغة الاستراتيجية بين التفكير و التخطيط الاستراتيجي لLiedtka



المصدر: Liedtka، 1998b، ص (33).

المطلب الرابع : الفعل الاستراتيجي داخل التنظيمات

يتمحور الفعل الاستراتيجي داخل التنظيمات وفقا لمقاربة ميشال كروزيه حول هامش الحرية الذي يستغله الفاعلون لتحقيق مصالحهم وتعزيز نفوذهم عبر التحكم في مناطق عدم اليقين التي يخضعون لها التي، وبما أن مواقف الاحتكار نادرة، فكل يحاول أن يؤثر تبعا لمناطق اليقين التي يتحكم فيها، غير ان هذا الفعل في القواعد الرسمية للنسق التنظيمي كتوازن القوى و القدرة على التفاوض مما يجعله فعلا عقلانيا محدودا يسعي للمناورة دون تدمير قواعد اللعبة .ومن بين هذه مرتكزات:[1]

[1] عليوة علي، الصراع وإدارة الصراع عند كل من ألان توران، بيار بورديو، ميشال كروزيه، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، جامعة محمد الشريف مساعدية – سوق أهراس، المجلد 2، العدد 9، 2018، ص 149-150

العقلانية المحدودة

ولكي يتمتع بها الفاعل عليه أن تتوفر على جميع المعلومات في البداية وهذا لا يكون في جميع الحالات ، فالاختيار العقلاني يمارس في شكل رسم مبسط ومقرب من الوضعية الواقعية لذلك تتسم الاستراتيجيات دوما بالعقلانية المحدودة و النسبية ، يستند اليها الفاعلون لتلبية أضعف احتياجاتهم وليس لتعظيم منفعتهم وتكون هذه العقلانية إجرائية عن طريق اسقاط واقعي لهذه الاستراتيجية .[1]

تعكس العقلانية المحدودة واقعية الفعل التنظيمي؛ فالفاعل لا يملك معطيات كاملة ولا يبحث عن الحل المثالي، بل يكتفي بـ "خيارات مرضية" تمنحه مرونة فائقة للمناورة والتكيف الذكي مع تعقيدات النسق.

الحرية النسبية وقواعد النسق التنظيمي

يحتفظ كل فاعل في التنظيم بهامش من الحرية يستعملها بصفة متباينة ولا يمكن فهم صيرورة التنظيم دون التركيز على هذه الحرية النسبية فهي مقيدة باللوائح و الإجراءات الرسمية و الثقافة التنظيمية التي تفرض حدودا لما يمكن القيام به.

البناء: هو بناء انساني أو جماعة إنسانية تضم أعضاء وفاعلين بإمكانهم أن يطوروا استراتيجيات خاصة وينظمونها في نظام علاقات متأثرة بضغوطات التغيير للمحيط الدائم تحت ما يسمي بالتحالف و التفاوض [2].

المبحث الثاني: الفعل و الفعل الاستراتيجي في سيسيولوجية التنظيمات

المطلب الأول : مفهوم التصورات الاجتماعية و أهميتها في تحليل الفعل الاحتماعي

يعد مصطلح التصورات الاجتماعية من بين المصطلحات المتداولة حديثا والشائعة للاستخدام في مختلف الميادين الاجتماعية الا أنه مازال يشوبه نوع من الابهام لدي الكثيرين ، فقد حظي ومازال يحظى بأهمية كبيرة في العديد من الدراسات الاجتماعية و الإنسانية. يتصف التصور بأنه نظام ذو

---

[1] صحراوي حمامة، وبن رمضان سامية، الفعل الاستراتيجي لدى الفاعل داخل النسق: مقاربة التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 1، 2022، ص232

[2] عبد القادر خريبش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي: النظرية والمفاهيم، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، جوان 2007، ص241-242

منطق ولغة مختلفة عن الرأي و الصورة و الاعتقاد و الادراك و التفكير وغيره من التعابير القريبة منه ، ويبقي دوره كسائر النظريات ينحصر في ترجمة ونقل الواقع و إعادة بناءه.

ويعتبر منتوج وسيرورة في نفس الوقت ، حيث يمكن أن نختصره في عملية إعادة بناء الواقع حتي يتمكن الفرد من إدراك الموضوع المتصور بتكيف ليصبح هذا التصور فيما بعد هذا التصور عنصرا من عناصر شخصية الفرد يحمل قيمة إيجابية أو سلبية، باختصار شديد هو كل ما يمكن أن يتصور من طرف الفكر أي مجموعة من الأفكار التي يتصورها الانسان حول الكون و الحياة. [1]

1- مفهوم التصورات الاجتماعية

ترجع كلمة التصور لغويا الي الفعل صور تصور فهو متصور بمعني تخيل وتوهم واستحضر صورته في ذهنه تصور له المنظر أي صار في ذهنه صورة و شكلا ، معنى ذلك أن التصور هو استحضار صورة أو شيء محسوس في العقل دون التصرف فيه ، فهو عملية إعادة بناء ، ويستعمل في اللغة العربية الى جانب التصور مصطلح التمثيل[2].

بدأ توظيف مفهوم التصور في ميدان العلوم الاجتماعية على يد عالم الاجتماع الفرنسي إميل دوركهايم 1898 ، حيث استخدم عبارة التصور في الإطار الاجتماعي لإبراز الطابع الخاص **للفكر الجماعي مقابل الفكر الفردي**، ، فقد تم اعتبار التصورات الجماعية أشكالاً عقلية مجتمعية، لها ديمومة تستمر لأجيال، وبالرغم من اعتراف دوركهايم بالتصورات الفردية، فقد رأى بأن دورها في التصورات الجماعية يبقى سلبياً، فهي غير ذات أهمية كبيرة لأنها محدودة في الزمان (تختفي باختفاء صاحبها)، ولأنها لا تعكس جيداً التصورات الجماعية التي تخضع لقوانين جماعية مختلفة[3].

---

[1] بدران بن لحسن وآخرون ، التصورات الاجتماعية للدين – مراجعة نقدية للمفاهيم والأبعاد والأطر النظرية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 7، جامعة زيان عاشور بالجفلة، الجزائر،2022،ص 373-376

[2] فيروز جردير ،التصورات الاجتماعية للأساتذة اتجاه ظاهرة الفشل في التعليم الثانوي – دراسة ميدانية بولاية جيجل، رسالة ماجستير، قسم علم النفس والعلوم التربوية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر،2010، ص23

[3] فيروز جردير، التصورات الاجتماعية للأساتذة نحو ظاهرة الفشل المدرسي في التعليم الثانوي، أطروحة دكتوراه أو رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم النفس التربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر ، 2010،ص21

بذلك يكون هذا النظام هو نظام تأويلي إذ يشرف على توجيه وتنظيم الاتصالات الاجتماعية بين الأفراد فالتصورات الاجتماعية عبارة عن محتوى من الأفكار وفي نفس الوقت عملية دينامية يتم بواسطتها بناء الواقع، واقع لا نستطيع مقاربته دون تلك التصورات. فهي تبرز في أشكال متنوعة معقدة نسبياً، وهي صور تكثف المعاني أو أنساق مرجعية تسمح بترجمة ما يحدث وإعطاء معنى غير المتوقع، وفي النهاية تمكننا من وضع أطر لتصنيف مواضيع الأفراد والظواهر التي تصادفنا بشكل يومي في الحياة الاجتماعية[1].

فالتصورات الاجتماعية هي أنظمة تفكير حول مواضيع معينة يكون الفرد بواسطتها على اتصال بمجتمعه، تختلف عن الآراء والاتجاهات، وهي نوع من المعرفة العامية والمشتركة بين كل أفراد المجتمع، حيث إنها تكون مهيأة ومقسمة اجتماعيا بينهم، وهذا باختلاف معايير معينة ، وهي حصيلة نشاط عقلي يعتمد على إعادة بناء الواقع وإعطائه معنى خاص أو تصور، كما أنها مرنة وليست ثابتة، فهي تختلف من عصر لآخر ومن مجتمع لآخر تبعاً لظروف المجتمع الحالية، وهي متداولة بين كل أطرافه كالتصورات الاجتماعية حول المرض والصحة، أو حول المرض النفسي، أو الإرهاق، أو الفقر أو البطالة، الجنون، أو الإبداع، أو العدل، أو الظلم، أو مواضيع أخرى.[2]

مما سبق يمكن اعتبار المفهوم "بناء ديناميكيا للواقع" لا مجرد انعكاس آلي له؛ حيث تتجاوز التصورات الاجتماعية الآراء العابرة لتشكل معرفة عامية مشتركة توجه التفاعلات.

2-خصائص التصورات الاجتماعية:

التصورات الاجتماعية باعتبارها من المفاهيم الغنية والمعقدة للغاية والمتداولة مؤخرا فهي من المواضع الحساسة، وإذا أردنا أن نفهم التصورات الاجتماعية المجسدة لكل التصورات الفردية داخل المجتمع، يجب علينا أن نحدد صفاتها وخصائصه، وهي كالآتي:

- **هي دوما تصورات لهدفٍ ما** :لا توجد تصورات بدون هدف، مهما كانت طبيعتها مختلفة، وهذا الهدف يمكن أن يكون طبيعة مجردة مثل: الإبداع والإعلام والجنون، أو ممكن أن

[1] عادل بوطاجين، سليمان بومدين ، التصورات الاجتماعية – مدخل نظري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 6، جامعة الوادي،2014، ص171-173

[2] عادل بوطاجين، سليمان بومدين، المرجع نفسه،ص181

يكون فئة من الأشخاص مثل: الأساتذة، الصحفيون، والموضوع يكون دائماً في اتصال مع الفاعل أو الشخص، فالتصور هو السيرورة التي من خلالها يؤسس علاقاته، كما أنه يكون هناك تفاعل بين الموضوع والفاعل وكل واحد منهما يؤثر في الآخر.[1]

- **لها صفة تمثيلية صورية** :وهي أهم صفة للتصورات، حيث تكون متلازمة للمعنى الدلالي لأي بنية تصورية، كما يرى موسكوفيتشي بأن التصورات تظهر بوجهين متلازمين، ولكن منفصلين، ويشبه ذلك بوجهي ورقة، فالصورة والمعنى كلاهما يشكلان التصور الاجتماعي ولا غنى عنهما.[2]

تكمن أهمية هذه الخصائص في إبراز التصور الاجتماعي كـ "بنية علائقية هادفة"؛ فهي لا تعيد إنتاج الواقع آليا، بل تمسرحه وتختزله في ثنائية (الصورة والمعنى) لتحويل المواضيع المجردة والمبهمة إلى نماذج ذهنية مألوفة تُوجّه الممارسات اليومية للفاعلين.

- **لها معنى رمزي ودلالي** :أن التصور هو إعادة استذكار أو تقديم شيء غائب إلى الوعي، وذلك يكون من خلال احتفاظ الموضوع برموز تعبر عن كثير من المواضيع خصوصاً المجردة وبواسطة الاستذكار.[3]
- **لها صفة بنائية** :هذه الصفة في التصورات الاجتماعية تحدث عندما يستدخل الفرد موضوعاً على المستوى الذاتي، فإنه يقوم بربطه مع مواضيع متواجدة من قبل في هذه الدائرة الفكرية، فينزع منه بعض الخصائص ويضيف له أخرى، وهذا يميز التصور عن باقي العمليات النفسية، فهو لا يعتبره مجرد تكرار أو إعادة إنتاج سلبي للموضوع، بل عملية تركيب وبناء ذهني.[4]

---

(1) مكريش دليلة، التصورات الاجتماعية لأشكال وأسباب السلوك الانحرافي لدى الطلبة الجامعيين، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس الانحراف والجريمة، جامعة باتنة 1، الجزائر، السنة الجامعية 2024-2025،ص49

(2) صعبون,كلثوم، ويل. "التصورات الإجتماعية للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة." ، ص26

(3) Denise jodelet « representation sociales : phénomène,concept et théorie in psychologie social :Ed ;Puf Fondamental ;p363.

(4) صعنون,كلثوم، ويل. "التصورات الاجتماعية للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة."،2022، ص27

- **لها صفة الاستقلالية والإبداعية** :يعتبر التصور ليس إنتاجا بسيطا، لكنه يستلزم لحدوث الاتصال جزءا مستقلا للإبداع الفردي أو الجماعي. فكل فرد من خلال تصوراته الاجتماعية يضفي عليها جزء فردي، وهو الذاتية وجزء آخر يجعلها مختلفة عن تصورات الآخرين وهو عامل الإبداع.
- **صفة اجتماعية** :إن كل تصور اجتماعي مرتبط بموضوع وبجماعة؛ لأنه عبارة عن مجموعة من المعطيات المتعلقة بموضوع اجتماعي معين، وقد تكون متعددة وغنية نوعا ما حيث تكتسي طابعا معرفيا وآخر اجتماعيا؛ فالمكون المعرفي يستوجب موضوعا نشطا يحتوي مجموعة من المعلومات الاجتماعية خاضع للقوانين التي تكون بنية السيرورات المعرفية، أما المكون الاجتماعي فيضم السيرورات المعرفية المكونة للتصور وفقا لشروط اجتماعية خاصة، فهذا البعد الاجتماعي ينتج من مجموع قواعد تختلف عن المنطق المعرفي .بمعنى آخر، يتحدد التصور تبعا لبيئة المجتمع الذي يتطور فيه، فعندما نتوضع في مستوى اجتماعي معين لتحليل فعل الذات الذي يصور الموضوع، يظهر أن التصور يستوجب دائماً بعض الأشياء الاجتماعية. ولأن الفرد في مجتمعه يتفاعل مع غيره، فإن هذه التصورات تكتسي طابعاً اجتماعيا. وفي هذا الصدد، فإن التصور هو عملية بنائية وإنتاج اجتماعي، حيث يتم بناؤه خلال التفاعل والاتصال الاجتماعي[1]

يبرز هذا النص أن التصور ليس مجرد عملية ذهنية معزولة، بل هو منتوج اتصالي مشترك ؛ يتحدد منطقُه بالشروط السوسيوثقافية وبيئة الجماعة، ليتحول التفاعل اليومي إلى مختبر يعيد صياغة المعرفة الفردية وتوحيدها في قالب جماعي.

3-أهمية التصورات الاجتماعية

يعتبر مصطلح التصورات الاجتماعية من بين المصطلحات المتداولة حديثا والشائعة الاستخدام في مختلف الميادين الاجتماعية، سواء تعلق الأمر بالميادين السياسية الاقتصادية، وحتى التربوية.

---

[1] ريان حوحو التصورات النفسية والاجتماعية، محاضرة السادسة، قسم علم النفس وعلوم التربية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص8

أما علم الاجتماع فقد تجسدت نظرته من خلال مفهوم « التصورات الجماعية Representations collectives» الذي طرحه دوركايم Durkheim منذ أكثر من قرن، فيما أن الجماعة الإجتماعية (المجتمع) تمثل الوحدة القاعدية لهذا العلم، فقد تم اعتبار التصورات الجماعية أشكالا عقلية مجتمعة، لها ديمومة تستمر لأجيال، فبالرغم من اعتراف دوركايم بالتصورات الفردية فقد رأى بأن دورها في التصورات الجماعية يبقى سلبيا، فهي غير ذات أهمية كبيرة لأنها محدودة في الزمن تختفي باختفاء صاحبها و لأنها لا تعكس جيدا التصورات الجماعية التي تخضع لقوانين جماعية مختلفة.

عليه في الاتي سنعرض اهم نقاط العرض من التصورات الاجتماعية:

- تساعد على فهم الواقع الاجتماعي وتفسيره من طرف الأفراد.
- تسهم في تنظيم العلاقات والتفاعلات الاجتماعية داخل الجماعة.
- توفر إطار مرجعيا مشتركا يسهل عملية التواصل بين الأفراد.
- تساعد في توجيه السلوك والمواقف داخل المجتمع.
- تساهم في بناء الهوية الاجتماعية والانتماء للجماعة [1]

المطلب الثاني : الاطار المفاهيمي لمنحة البطالة

1- مفهوم منحة البطالة

عرفت منحة البطالة طبقا للمادة 190 من القانون رقم 21-16 المؤرخ في 30 ديسمبر 2021، على أنها هي آلية مساعدة اجتماعية لتخفيف من مدة البطالة، موجهة خصيصا لعدم طالبي العمل الأول مرة ذلك.

فهي شكل من أشكال الإعانات المالية التي تقدمها الدولة للعاطلين عن العمل والباحثين عنه لأول مرة. بغية مساعدتهم على تخفيف أثار البطالة، وعليه تصرف لهم هذه المنحة شهريا وخلال فترة البطالة، الى حين توفير منصب العمل، وذلك لتحفيزهم والتكفل بهم أثناء هذه المرحلة. وقد حدد

[1] بشرى بن شوفي، التصورات الاجتماعية: مقاربة نظرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد 07، العدد 03، 2017، ص 52-56

المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير 2022، شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة، وكذا تحديد مبلغها ولالتزامات المستفيدين منها.[1]

2-مفهوم البطال

هو كل شخص بلغ سن العمل سجل نفسه طالبا عمل لدي وكالات تشغيل العمال ولم يجده، والتعريف الأقرب الى المقاربات الإحصائية الاقتصادية، هو كل من لم يشتغل ولو ساعة خلال أسبوع.[2]

3-سوق العمل : هو السوق المسؤول عن توزيع الوظائف و المهن و التنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الايدي العاملة حسب المهن و الاختصاصات المختلفة.

كما يمكن تعريفها أنه السوق المسؤول عن توزيع الوظائف والمهن و التنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة بحيث يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة حسب المهن.

وهى سوق افتراضية تمثل القوي البشرية القادرة علي العمل مقابل الطلبات التي تسرح من المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية المختلفة الخاصة بالمناصب الشاغرة و المستحدثة و تشير الى الطلب و العرض الخاص بالموارد البشرية.[3]

المطلب الثالث: شروط التصورات الاجتماعية

يجب أن تتوفر ثلاثة شروط لظهور التصورات الاجتماعية، وهي كالآتي:

أ- **نشر المعلومة** :لأسباب مرتبطة بتعقد الموضوع الاجتماعي وأيضا بسبب الحواجز الاجتماعية أو الثقافية،

---

[1] فرشان فتيحة،الحماية القانونية والمؤسساتية لمنحة البطالة والتحديات التي تواجهها،دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، المجلد: 10، العدد: 01 2025،ص229

[2] Penaud(Pascal et autres).Politiques Sociales,2 éd ,2presse de sciences po et DALLOZ ,Paris,2013,page 353/356

[3] ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع و التنظيم ،ط4، ديوان المطبوعات الجامعية ،2011، ص 76.

ب- **التركيز في بؤرة** :تتعلق بالوضعية الخاصة التي تكون عليها الجماعة الاجتماعية اتجاه موضوع المتصور (موضوع الدراسة). فالشيء الذي يعيق الأفراد في الحصول على نظر معممة للموضوع سيؤدي إلى التركيز عليه لتكوين تصور عنه.

ت- **ضغط الاستدلال** :ضرورة شعور الأفراد بتطور في السلوكيات والخطابات المتناسقة حول الموضوع الذي لا يعرفونه جيداً. من هذا المنطلق فإن الموضوع الاجتماعي هو موضوع غير معروف بالنسبة لنا والذي نهتم به بدرجات مختلفة ومن خلاله نأخذ موقف. [1]

ومنه يمكن القول ان التصور الاجتماعي هو "آلية دفاعية وسد للثغرات المعرفية"؛ حيث تولد التصورات من رحم الحاجة الملحة للجماعة لمواجهة نقص الحقائق ، استجابةً لإكراهات الواقع التي تفرض اتخاذ مواقف سلوكية فورية.

المطلب الرابع :تصورات العاطلين عن العمل ومنحة البطالة

تعتبر منحة البطالة إعانة اجتماعية ضرورية تحفظ كرامة البطال مؤقتا وأثناء مرحلته في البحث عن وظيفة، ينظر اليها البعض كفرصة للبحث الجدي عن العمل بينما يراها الاخرون مصدرا للاتكالية أو حلا موقتا في ضل شروط الاقصاء الصارمة.

ومن بين أبرز تصورات العاطلين عن العمل:

- يرى الكثيرون أنها قيمة مالية غير كافية لمواجهة غلاء المعيشة وتعتبر جد زهيدة
- كما يتخوف البعض من شروط الاقصاء في حال رفض عرضي عمل مطابق للمؤهلات أو حالة عدم استجواب استدعاء وكالة التشغيل الوطنية
- شعور البعض أنها منحة استغلالية فيها تأخر في معالجة الملفات وربط المنحة بالتحديث الذي أدى الي اقصاء البعض منهم .
- يري البعض أنها مكنتهم من كسب وقت للبحث عن وظيفة بينما يراها اخرون انها سبب العزوف عن الوظائف خوفا من فقدان المنحة.[1]

[1] بشرى بن شوفي، التصورات الاجتماعية مقاربة نظرية، مجلة الدراسات والعلوم الاجتماعية، جامعة الشهيد حمه لخضر الواد، العدد 3 ، الجزائر، 2019، ص23

يظهر هذا المطلب أن تصورات العاطلين تتأرجح بين "الأمان المؤقت" و"القلق التنظيمي"؛ فالمنحة في تمثلاتهم ليست مجرد دعم مالي، بل هي "علاقة تفاوضية مشروطة" توازن بين الرغبة في الاستقلالية الاقتصادية وبين الخوف من السقوط في فخ الإقصاء البيروقراطي .

المبحث الثالث: الأطر النظرية المفسرة للحاجات الإنسانية وتمظهراتها لدى الفاعل الاجتماعي

المطلب الأول: الفاعل و التفاعل الاجتماعي

يساهم الفاعل سواء كان فرد أو جماعة في انجاز فعل ما ، وذلك نظرا لما يمتلكه هذا الفعل في جزء منه بالطبع من مصلحة للفاعل ،كما يمكن لجماعة ما أن تسلك كما لو كانت فاعلا واحدا ، وذلك بقدر ما ينجح أفرادها في خلق قطب لمواجهة المشاكل الخارجية، ويمكنها كذلك أن تنحل الى عدد من الفاعلين[2] ، وبعيدا عن نموذج تايلور الانسان عبارة عن يد ، ونموذج العلاقات الإنسانية الانسان عبارة عن يد و قلب ، فالإنسان قبل كل شيء عبارة عن رأس مبتكر أصبح يمتلك هامش من الحرية[3].

كما يعتبر ميشال كروزيه أن الفرد داخل التنظيم هو عنصر أساسي للتسير العقلاني حيث أن المجتمع يتطور وفق استراتيجية عقلانية محددة الأهداف ويترك للفرد هامش من الحرية ، مهما كانت الضغوطات الخارجية فالفرد دايما يحتفظ بهامش من الحرية داخل النسق، حيث أن سلوكه عبارة عن استراتيجية عقلانية وهي ليست خالصة بل محدودة.

فالأفراد بصفة عامة لا يتخذون القرارات المثلي لكنهم يعتبرونها كافية من خلال ما هو متوفر لديهم من معلومات حول الوضعية وشروطها العقلانية المحدودة.

تشكل العلاقة بين الفاعل و التفاعل الاجتماعي إحدى القضايا المحورية في علم الاجتماع إذ لا يمكن فهم أي منها بمعزل عن الاخر، فالفاعل يحرك التفاعل ويعطيه معني، علاقة جدلية تبادلية لا علاقة سببية خطية، إذ لا يقوم التفاعل الاجتماعي من تلقاء نفسه بل يحتاج الى فاعلين يطلقانه و يمنحانه

---

(1) هند بوعقادة، تصورات العمل لدى البطالين في مدينة وهران، مجلة جزائرية للأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية Insaniyat / إنسانيات، العدد(90)، 2020، ص 15-25.

(2) جمال فزة ، سوسيولوجيا التنظيمات ، دار أبي رقراق،المغرب،2013.

(3) Hichem saoud;La contribution de l'analyse sociologique de Michel Crozier au management public ، 2005 ,consulté le 30/03/2017,

محتوى ، و بالمقابل لا يوجد فاعل اجتماعي مكتمل خارج التفاعل فهو يكتسب هويته وقيمته و أدواره من خلال تفاعله المستمر مع الآخرين، وفهم هذه العلاقة الديناميكية هو ما يجعل علم الاجتماع قادرا على تفسي أعمق تجليات الوجود الإنساني المشترك [1]

مما سبق توضح لنا الرصد ناضج للتطور المفاهيمي للفاعل التنظيمي من الآلية الكلاسيكية إلى عقلانية "كروزيه" الاستراتيجية والمحدودة، مبرزا ببراعة العلاقة الجدلية التبادلية الديناميكية التي تجمع الفاعل بالتفاعل الاجتماعي وتصنع النسق.

المطلب الثاني : الحاجات و النظريات المفسرة لها

عادة ما يتم إرجاع المفهوم العام للحاجات الى نظرية الدافع البشري وفقا لماسلو لان الفرد دائما ما يسعى الي تلبية الحاجات الأساسية الخمسة له و التي تشمل الحاجات الفيزيولوجية ، الحاجة الى الأمن الحاجة للانتماء و الحاجة الى التقدير و المكانة الاجتماعية و الحاجة الى تحقيق الذات التي تفسر دوافع الانسان و شخصيته.

1-**تعريف الحاجات** :

تعرف بأنها مطلب ورغبة أساسية للفرد يريد أن يحققها ليضمن بقاءه وتفاعله في المجتمع وقيامه بالأدوار الاجتماعية.[2]

كما يعرفها يوسف محمد النبي ، بأنها حالة نفسية مرتبطة دائما بعدم الاشباع في الجوانب العضوية والمادية والاجتماعية التي تختلف من شخص لأخر وذلك لتنوع أساليب إشباع تلك الحاجات.[3]

بين ابراهام ماسلو على أنها عدم وجود شيء مفيد

‘’un besoin est l’absence de quelque choses d’utile ‘’[1]

---

[1] Lusin Bagla , sociologic des organisations ,nouvelle Edition ,la découverte , paris, 1998

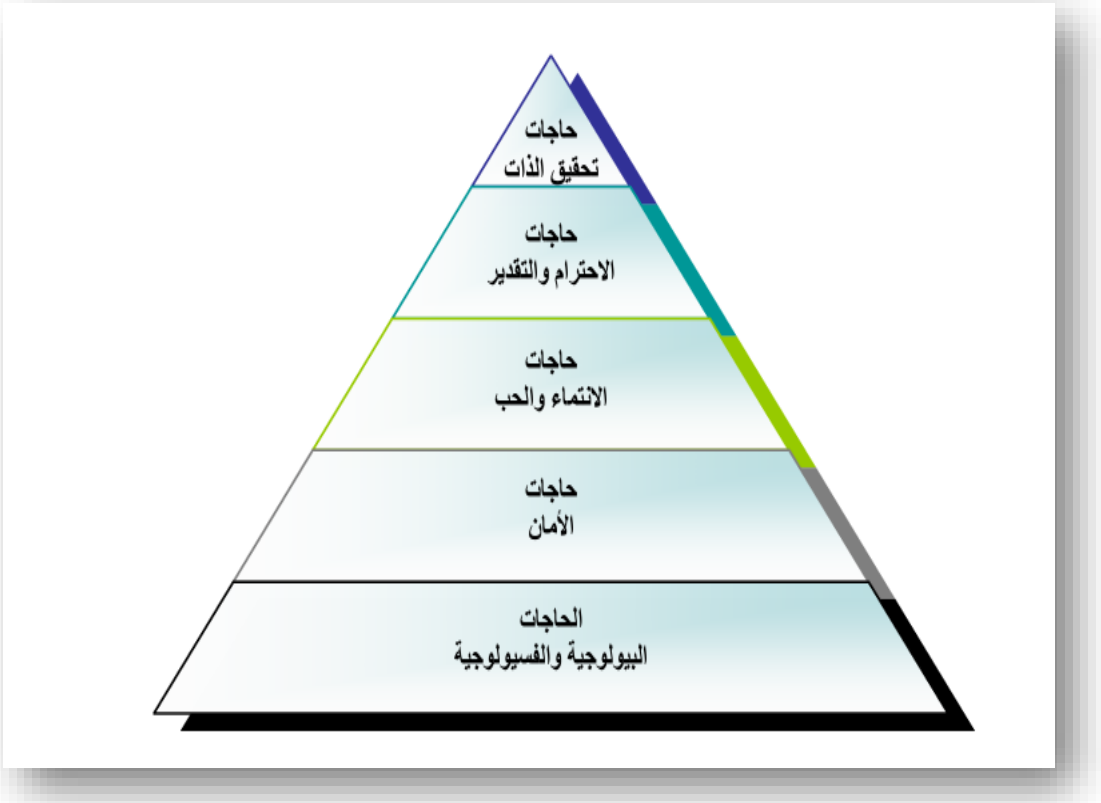
[2] حسب الله صابر ، احمد عبد العظيم ، إشباع الحاجات النفسية لدى عينة من الطلاب المصريين متبايني مستوى التحصيل الدراسي بالمرحلة الإعدادية ، المجلد 17 ، العدد 1 ، دراسات عربية،2018 ،ص1 -33.

[3] كريمة بحرة ، الحاجات النفسية وعلاقتها بالاغتراب النفسي لدى العاملين و العاطلين عن العمل ، دراسة ميدانية بولاية الجزائر ، جامعة وهران 2.،2015،ص125

2– الحاجة : تشير الى أنها نوع من عدم التوازن يشعر به أفراد أو جماعة أو مجتمع ، نتيجة للرغبة في تحقيق هدف معين يحتاج لتحقيقه بجانب توافق إمكانيات وموارد معينة في التنظيم الاجتماعي.[2]

3–الحاجات : تعتبر مطالب أساسية للنمو النفسي للفرد التي يجب أن يتعلمها الفرد حتي يصبح سعيدا و ناجحا في حياته التي تؤدي عدم تحقيقها أو غياب اشباعها الي الفشل في الحياة.[3]

الشكل 04: سلم ماسلو للحاجات (MASLOW ,1970)



المصدر: (Jerome,2013)

---

(1) صالح عتوتة ، يوسف خنيش ، الحاجات النفسية و الاجتماعية للعامل وجودة الحياة في منظومة العمل ،جامعة سطيف 2، الجزائر، ص308

(2) محمد، سميرة إبراهيم الدسوقي، "تقدير حاجات متعددي الإعاقة في برامج الرعاية الاجتماعية بالجمعيات الأهلية"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد 2، القاهرة، مصر ، 2010،ص 2045-2046.

(3) الجلامدة، فوزية عبد الله ، نجوى حسن على ، الحاجات الشخصية و الاجتماعية و النفسية لدى الطلبة الموهوبين من وجهة نظر المعلمين و الطلبة الموهوبين في المملكة العربية السعودية –دراسة ميدانية –مجلة العلوم التربوية ،العدد 1 ،جامعة القصيم،2011,ص95

4-محتوي النظرية :

يسعى ماسلو إلى تحديد هذا المجال عبر التوسع في أبعادٍ ومجالات تجنبها الاتجاه الأمريكي التقليدي، حيث كتب وضع خمس احتياجات إنسانية أساسية ذات طبيعة هرمية واعتبرها توجه نظري خاص به.

بدأت النظرية بالإنسان بدل من كل كائن حي لأن النتائج التي تم تطبيقها علي الحيوانات لا تنطبق على الانسان ،حيث تتبع ماسلو نظرية التحفيز البشري و الموضوع المثالي لدراسة علم النفس هو الشخص الطبيعي السليم عقليا ، سعيا منه لفهم واسع لما يحفز الانسان ، لان هذا الأخير مدفوع باحتياجات بسيطة.[1]

نظرية ماسلو للاحتياجات الإنسانية تتكون من خمس مستويات هرمية حيث يبدأ بتلبية احتياجاته الأساسية وصولا الى تحقيق ذاته ووفقا لهذه النظرية تقسم الاحتياجات الى نوعين:

احتياجات النقص : تشمل الاحتياجات الفيزيولوجية (مثل الطعام و الماء) والأمان و الحب و الانتماء و التقدير ، هذه الاحتياجات تتناقض مع تلبية الشخص لها ، مما يقلل من دافعه نحوها.[2]

احتياجات النمو: هي حاجة الفرد لتحقيق ذاته التي تزداد قوة كلما زاد احتياجات النقص .[3]

ماسلو يوضح أن الشخص لا يمكنه السعي وراء احتياجات أعلى (مثل تحقيق الذات)حتى يتم تلبية الاحتياجات الأساسية مثل الأمان و التقدير ، كما أن نظرية ماسلو تدعم فكرة "بسيكولوجية الوجود" حيث يعيش الأشخاص المحققون لذاتهم بشكل إيجابي مركزين على النمو الشخصي و الابداع.

---

(1) A theory of human motivation , stoyan Abraham Maslow's ,july 4 ,2017 ,1-stoyanov , Mact Library ,ROUTLEDEG TAYLOR AND FRANCIS GRUP http://www.routledeg.com

(2) بهاء الدين، ماجدة عبيدة السيد. الضغط النفسي ومشكلاته وأثره في الصحة النفسية، ط1، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع2008 .

(3) Corporate Finance Institute [CFI]. Maslow's hierarchy of needs: A framework for human motivation. Retrieved from https://corporatefinanceinstitute.com,(2021, February 8).

في المجمل ، نظرية ما سلو تركز على أهمية ترتيب احتياجات البشرية بشكل هرمي حيث يبدأ الانسان بتحقيق احتياجاته الأساسية أولا ثم يتوجه نحو تحقيق ذاته.[1]

أي تعمل على إبراز تميز ماسلو بدراسة "الإنسان السوي" كبديل للمدارس التقليدية، مقدما تقسيما ديناميكيا يفرّق بين احتياجات النقص التي تخمد بالإشباع، واحتياجات النمو (تحقيق الذات) التي تتغذى على إشباع الأدنى وتتسامى بالإبداع.

المطلب الثالث : أثر منحة البطالة على مسار الفاعل نحو الحاجات العليا

يجد الفاعل الاجتماعي الذي يعيش تجربة البطالة خصوصا خريجي الجامعات أنفسهم في وضع هش حاد ، يتمثل في تعطل مساره نحو تحقيق أهدافه وذاته وتجمد حركته على سلم الحاجات وتأتي منحة البطالة باعتبارها حلا مؤقتا لا عادة التوازن لهذا الفاعل ، غير أن أثرها في بلوغ الحاجات العليا مسألة سوسيولوجية في قمة التعقيد تتشابك فيها عدة آفاق نفسية واقتصادية و ثقافية.

الاعتماد على منحة البطالة وحدها يقود الى الفرد انهيار مساره في سلم الحاجات فحين يفقد عمله يجد نفسه في هشاشة وجودية حادة تعطل مساره نحو تحقيق ذاته .

من جهة أخري يقال أن الحاجات الدنيا اذا لم تشبع تصبح مهيمنة على وعي الفاعل وسلوكه كليا ، مما يجعل أي تطلع للمستويات العليا ضربا من الترف النفسي ومن هذا المنطلق ، فإن منحة البطالة بتأمينها حدا أدني من الدخل تحدد اشباعا نسبيا للحاجات واستعادة للشعور بالأمان و الاستقرار التي تجعل من خلالها الفاعل يبحث عن مصادر عمل ويسعى لتكوين نفسه لدرجة التي تسمح له بإيجاد وظيفة بكل سهولة.[2]

---

[1] Saul Mc Leond 29/12/2020,Maslow’s Hirarchy of Needs ,Simply psychology ,https://www.simplypsychology.com

[2] نصيرة سمارة ، علاقات الحاجات بالأداء الوظيفي ، تطبيق نظرية سلم الحاجات ل ماسلو على واقع الموظفين الجزائريين ،حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 2016 32-2017.

المطلب الرابع: حدود نظرية ماسلو في تفسر واقع البطالين

ان الكائن البشري يتميز بالشمول و التكامل مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانية صدور ردود أفعال عنه تتسم بالانفرادية و الانعزالية والتي تكون محددة أو جزئية إن الاعتماد على البيئة كعامل أساسي في تفسير سلوك الانسان لا يمكن أن يغنينا عن نظريات سلم الحاجات في تفسير سلوك الكائن البشري.

تعد نظرية أبراهام ماسلو في سلم الحاجات من أكثر النظريات النفسية و الاجتماعية توظيفا في تفسير السلوك الإنساني ، غير أن تطبيقها على واقع العاطلين عن العمل يكشف عن أبعاد بالغة التعقيد فالبطالة ليس مجرد غياب دخل ، بل هي أزمة وجودية شاملة تمس كل المستويات في الهرم وذلك في آن واحد مما يجعل نظرية ماسلو أداة تحليلية ثرية لفهم معاناة العاطل وتفسير سلوكياته وردود أفعاله السلوك البشري للفرد العاطل عن العمل قد يتم توجيهه عن طريق مجوعة من الاحتياجات كما أن سلم ماسلو للحاجات عند هذه الفئة يعبر عن نقائص جد واضحة ومن بين تلك الاحتياجات[1]:

أولا: الاحتياجات الفيزيولوجية

ان الحاجة هي التي تأتي في المرتبة الأولي ، و التي تعتبر قاعدة كل نظريات الدوافع و التي تسمي بالاحتياجات الفيزيولوجية كالأكل و الشرب والدفء و المسكن ان احتلال هذه الحاجات الفسيولوجية للمرتبة الأولي في الترتيب الهرمي جعلها تعد من أهم الحاجات علي الاطلاق، فحين يفقد الفاعل عمله تتهدد حاجاته الأساسية فينجر عنها مجموعة من المشاكل التي تتمثل في العجز عن تأمين الغذاء الكافي للأسرة تدهور الوضع الصحي بسبب انعدام التغطية الاجتماعية ، عد القدرة علي تلبية أبسط الحاجات اليومية من مأكل ومشرب وملبس كل هذا يجعل العاطل عن العمل يعيش قلق يومي أين يستنزف طاقته وجهده ويجمد في الدرجة السفلي لهرم ماسلو حسب تحليله اذ أنه لم يتشبع بعد من حاجته الأساسية ، فحين تهدد الأخيرة لا يبقي للفاعل طاقة نفسية لصون

[1] نصيرة سمارة ، المرجع السابق، ص 289

علاقاته الاجتماعية أو المشاركة في الحياة العامة و بالتالي ينجر عنه الانعزال و الانسحاب الاجتماعي.[1]

ثانيا:الاحتياجات الأمنية :

الفاعل يكون شعاره "بالأمن وحده يحيا الانسان" وسرعان ما يجد نفسه في مجتمع يسوده الخوف وعدم قدرته على إيجاد وظيفة مستقرة فغياب الدخل يولد خوفا مستمرا من المستقبل أو عدم القدرة على فتح حساب للتوفير أو حتي الحصول على وثيقة للتأمين كل هذا يولد عدم الأمان النفسي و الاجتماعي والقلق المزمن.

ثالثا: احتياجات الانتماء الحب و العطف:

وإذ ما تم تأمين الشخص علي حياته بإشباع الاحتياجات الفيزيولوجية و الاحتياجات الأمنية فإنه تبدأ احتياجات الانتماء و الحب و العطف في الظهور ويبدأ من ثمة جوع آخر يبدأ في السيطرة على الفرد وهو جوع الانتماء الي جماعات رسمية أم غير رسمية، الشعور بالخجل يحول دون التفاعل مع المحيط والابتعاد عن الأشخاص و الزملاء السابقين بسبب الشعور بالنقص حيث يتولد ضغط نفسي تتجلي عليه اضطرابات نفسية متنوعة.[2]

رابعا: احتياجات التقدير و تحقيق الذات:

يمكن القول أن هذه الحاجة شبه مستحيلة عند الفاعل العاطل عن العمل ، في الحالة العادية وعند اشباع الحاجيات الأدنى في سلم ماسلو يبدأ ما يسمي بالرغبة في الحصول على التقدير وتحقيق الذات ، كما أن الفرد يسعى لاحترام الذات واحترام الاخرين له ولمقدراته و انجازاته و الرغبة في الاستقلال و الحرية والاعتراف بالمكانة و الأهمية و العمل على تحقيق الذات من خلال ممارسته للهواية التي تناسبه و تمثله.

---

[1] عكرش، أيمن أحمد. "الفجوة النوعية والريفية الحضرية للحاجات البشرية الراهنة في ضوء نظرية ماسلو بمحافظة الشرقية." *Zagazig Journal of Agricultural Research* 43.6 ،2016، ص2260

[2] نصيرة سمارة ، علاقات الحاجات بالأداء الوظيفي ، تطبيق نظرية سلم الحاجات ل ماسلو على واقع الموظفين الجزائريين ،نفس المرجع السابق ،ص289.

عدم تحقيقهم أي فقدان الهوية المهنية يقود الى الشعور بخيبة المسعى كما يولد آثار مرضية وذلك لغياب الاعتراف الاجتماعي بهم كون أن الفرد يقاسون علي ما ينتجون ويكسبون و النظرة الدونية لهم ،أما بالنسبة لتحقيق الذات فيغدوا حلما بعيد المنال لأن المشاريع و الطموحات تلغي و الابداع و النمو الشخصي يتراجعان أمام هواجس الحياة اليومية.[1]

[1] عكرش، أيمن أحمد ،نفس المرجع السابق، ص2664.

خلاصة الفصل

في ختام هذا الفصل ،اتضح أن الموضوع لا يقتصر فقط على تحليل الأفعال الفردية و الجماعية بل تشمل دراسات أخري للوضعية الاجتماعية و الاقتصادية التي تحكم هذه الأفعال ، حيث يضل الوعي الاجتماعي و التصورات الفردية و الجماعية محركا رئيسيا لاستراتيجيات الفعل ودراستنا لموضوع منحة البطالة كظاهرة اقتصادية و اجتماعية تتداخل مع استراتيجيات الفعل التي قد يتبعها الافراد للحصول علي فرص أفضل في كافة الميادين وعليه يبرز لدي الفرد حس اتخاذ القرارات الاستراتيجية بناءا على الحوافز المادية و المعنوية .

ومن خلال تحليل سوسيولوجيا سلم الحاجات تبين أن الحاجة تتغير و تتكيف وفق السياقات الاجتماعية و الثقافية مما يساهم في فهم أفضل الاستراتيجيات التي يتنبأ بها الأفراد و الجماعات لتحقيق توازن في متطلباتهم الأساسية و رغباتهم ، وعليه فيمكن القول أن الفعل الاستراتيجي ليس مجرد استجابة مباشرة للظروف بل هو حصيلة تفاعل معقد بين التصورات الاجتماعية و الحاجات المادية و الموروثات الثقافية التي تشكل مصير قرارات الافراد في شتي المجالات.

الفصل الثالث: المسارات البيداغوجية و المهنية: مقاربة سوسيولوجية

- المبحث الأول: سوسيولوجيا المسارات البيداغوجية
- المبحث الثاني: سوسيولوجيا المسارات المهنية
- المبحث الثالث : العوامل السوسيولوجية المحددة للمسارات البيداغوجية و المهنية

تمهيد:

تعد المسارات البيداغوجية والمهنية ركيزة أساسية في تشكيل الهوية العملية للفرد وتحديد كفاءة النظم المؤسساتية؛ فهي تتجاوز كونها مجرد ترقٍ وظيفي لتصبح سيرورة تفاعلية تجمع بين التكوين المعرفي والممارسة الميدانية. وتبرز المقاربات السوسيولوجية هذا التداخل من خلال تحليل المرجعيات الفكرية التي تؤطر العمل البيداغوجي مدعومة بتأصيل شرعي يربط السعي المهني بقيم الإتقان وعمارة الأرض. يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على ماهية البيداغوجيا وتجلياتها في المسار المهني، مع استعراض الابعاد السوسيولوجية التي تشكل وعي الفرد بمحيطه المهني والاجتماعي.

المبحث الأول: سوسيولوجيا المسارات البيداغوجية

المطلب الأول: تعريف البيداغوجيا

شهد مفهوم البيداغوجيا تنوعا في طروحاته النظرية وهذا راجع لتباين المرجعيات الفكرية وتنوع الخلفيات والمدارس الفلسفية التي تناولته عبر العصور، وقد اكتسب هذا المفهوم ملامح أكثر دقة ووضوح مع كل التطورات التي شهدتها العلوم الاجتماعية لاسيما في علم الاجتماع و علم النفس

ويؤكد دوركايم كذلك أن البيداغوجيا تمثل تفكيرا تطبيقا في شؤون التربية، غايته الإسهام في تطويرها، أي انها الوسيلة التي تسمح بإعادة تحقيق التوازن بين النظام التربوي من جهة، والأفكار والاحتياجات الاجتماعية من جهة أخرى.[1]

ذهب إميل دوركايم الي اعتبار البيداغوجيا نظرية تطبيقية للتربية فهي في نظره تمثل تفكيرا تأمليا تستمد مفاهيمها من علمي النفس والاجتماع، في حين يرى التربوي السوفييتي أنطون ماكارينكو أنها علم يتسم بالطابع الجدلي ويهدف أساسًا إلى الموازنة بين النظام التربوي من جهة و الاحتياجات من جهة اخري وتحقيق غايات عملية.[2]

وفي مقاربة أخرى أكثر تركيزا يرى جين حوساي إلى أن البيداغوجيا تمثل دمج بين الجانب النظري والتطبيقي، حيث تتجسد في الممارسات التربوية التي يمارسها الأستاذ داخل القسم في تفاعله مع المتعلمين.[3] أو هي مجموع طرق التدريس التي يوظفها الأستاذ في وضعية تعليمية معينة لتحقيق أهدافه.[4]

---

(1) بلحسين مخلوف، البيداغوجيا بين الممارسات التقليدية والحديثة والمستقبلية، مجلة دراسات نفسية وتربوية، العدد 15(25-38)،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة لونيسي علي (البليدة 2)الجزائر، 2015، ص.29.

(2) قايد، نورالدين أحمد وسبيعي حكيمة ، التعليمية وعلاقتها بالأداء البيداغوجي ة الواحات للبحوث والدراسات، العدد (08-49)،جامعة غرداية، الجزائر، 2010، ص.35.

(3) بلحسين مخلوف، البيداغوجيا بين الممارسات التقليدية والحديثة والمستقبلية، مجلة دراسات نفسية وتربوية، العدد 15(25-38)،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة لونيسي علي (البليدة 2)الجزائر، 2015، ص.35.

(4) المرجع نفسه، ص.29.

وقد عرفها جوثير وآخرون بأنها جملة الأفعال التي يقوم بها المدرس في إطار أداء وظائفه، خاصة ما يتعلق بنقل المعارف والتربية داخل سياق مدرسي منظم.[1]

بينما يتجه روني أوبير لقول أن البيداغوجيا لا يمكن حصرها في كونها علما فقط ، بل هي مزيج يجمع بين هذه الأبعاد جميعا.[2]

أما من الناحية التطبيقية، يمكن تعريف البيداغوجيا على أنها مجموعة من الأساليب والتقنيات التي تهدف إلى ضبط وتنظيم عملية نقل المعرفة وفق معايير محددة.[3]

وفي نفس الاتجاه، يرى [Lee Shulman] أن البيداغوجيا تتجاوز معرفة المحتوى الدراسي، لتشمل معرفة كيفية تدريسه وجعله موجها للفهم والاستيعاب من خلال الشرح والتوضيح ، كما ترتكز على مبادئ أساسية مثل إدارة الصف، ومهارات التدريس، وأنماط التفاعل داخل البيئة الصفية.[4]

البيداغوجيا هي المزيج المتكامل الذي يربط بين النظرية التربوية والممارسة التطبيقية داخل الصف؛ فهي تنظم أساليب نقل المعرفة وتدير التفاعل الصفي، بهدف تحقيق الغايات التعليمية للفرد والمواءمة مع متطلبات المجتمع.

المطلب الثاني: دور البيداغوجيا في بناء الحياة الطلابية

تعتبر البيداغوجيا أساس بناء الحياة الطلابية، إذ تسهم بشكل مباشر في تشكيل البناء المعرفي للطلبة عبر مختلف مراحلهم الدراسية. فهي ليست مجرد علم يدرس، بل هي عملية ديناميكية تقوم على التفاعل والتواصل والحوار والتفكير، تتجسد انطلاقا من التكيف مع مختلف السياقات التعليمية، مستندة إلى الخبرات المعرفية التي يكتسبها الطالب خلال مساره الدراسي. وفي هذا الإطار، تمثل

---

(1) ثريا التجاني، دروس في منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والبيداغوجيا ، عين مليلة – الجزائر: دار الهدى، 2015، ص146

(2) قايد وسبيعي، المرجع السابق، ص.35.

(3) مليكة جابر، إسهام الأبستمولوجيا في تعليمية علم الاجتماع"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"، العدد الثامن، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012، ص. 398

(4) ثريا التجاني، دروس في منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والبيداغوجيا ، عين مليلة – الجزائر: دار الهدى، 2015، ص146.

البيداغوجيا واقع تربوي مواكب للتطورات الحديثة ، من خلال سعيها إلى توفير متطلبات التعلم ومسايرة التجديد في المناهج والأساليب والأداء، بما يسهم في تطوير العملية التعليمية وتحقيق فعاليتها.[1]

ومن جهة أخرى، تساعد البيداغوجيا الأستاذ على تحقيق التقييم العلمي والتكويني ضمن إطار مرن يتيح تنويع التعليمات، بما يسمح للطلبة بالتعلم وفق مساراتهم الخاصة، سواء في اكتساب المعارف أو في القدرة على توظيفها عمليًا. كما تكشف البيداغوجيا عن طبيعة العلاقة التفاعلية بين الأستاذ وطلبته، وهي علاقة معقدة تتأثر بعدة عوامل، من بينها خصائص المتعلمين ودوافعهم وميولاتهم التعليمية. لذلك، يصبح من الضروري أن يقوم الأستاذ بتقويم أساليبه التدريسية باستمرار، بما يسهم في تحسين هذه العلاقة وفهم تأثيرها على طرق نقل المعرفة. وتعكس الرؤية البيداغوجية كذلك أبعادًا معرفية وعلمية تسهم في إبراز خصوصية الأساليب التعليمية، من خلال اعتماد التخطيط البيداغوجي القائم على الكفاءات، بما يضمن انسجام عملية التقييم مع الأهداف التعليمية المستهدفة. كما تتحدد هذه العملية عبر معايير دقيقة تقيس مدى تحكم الطلبة في المعارف والمهارات، في إطار ما يُعرف بالكفاءات المهنية.[2]

وعلى هذا الأساس، تعمل البيداغوجيا على فتح آفاق جديدة للإصلاح التربوي، من خلال تقديم حلول تساعد الطلبة على تجاوز الصعوبات والتعثرات الدراسية. فالتدريس، في هذا المنظور، لا يقتصر على نقل المعرفة، بل هو منظومة متكاملة من الأسس التربوية التي تعتمد على التفاعل المستمر بين الأستاذ والمتعلم داخل الوضعية التعليمية. كما يعتمد الأستاذ في ذلك على مجموعة من الأساليب والوسائل التي تمكنه من إيصال المعرفة بفعالية، مع إشراك المتعلم في مختلف مكونات الموقف التعليمي، وهو ما يتيح للطلبة اكتساب المهارات والمعارف من خلال ما يُعرف بالاقتدار البيداغوجي، الذي يسهم في تسهيل العملية التعليمية وفق منهج منظم يخدم أهداف التعلم.[3]

---

[1] ألفة خليفي، الخصوصيات البيداغوجية وتجليات الرؤى المهنية عبر بنائها ضمن المسارات التعليمية الطلابية، مجلة علمية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تونس.2022، ص. 67.

[2] ألفة خليفي ، المرجع نفسه، ص.68.

[3] المرجع نفسه، ص.69.

المطلب الثالث: المسارات البيداغوجية للبطالين الجامعيين بين الاختيار الفردي وإكراهات الواقع الاجتماعي

تعد المسارات البيداغوجية للبطالين الجامعيين نتاجًا لتفاعل معقد بين الاختيارات الفردية والإكراهات التي يفرضها الواقع الاجتماعي، خاصة في ظل اختلال العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل. فالنظام الجامعي يعتمد في كثير من الأحيان على استيعاب أعداد كبيرة من الطلبة دون مراعاة دقيقة لحاجيات سوق الشغل، مما يؤدي إلى تضخم في بعض التخصصات، خصوصًا في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية، مقابل محدودية فرص الإدماج المهني.

كما يلاحظ هيمنة التوجه نحو التعليم الأكاديمي التقليدي، في مقابل عزوف نسبي عن التكوين المهني، وهو ما يعكس التمثلات اجتماعية تفضل الشهادات الجامعية باعتبارها وسيلة للترقي الاجتماعي، رغم ضعف مردوديتها في سوق العمل. ويؤدي هذا التوجه إلى تكدس الطلبة في مسارات تعليمية لا تتلاءم مع متطلبات التشغيل.[1]

وهذا يساعد على تسهيل حصول الطالب على فرصة عمل، نتيجة تحديد تخصصه بشكل يمكنه من الإتقان والتميز في أداء العمل الذي سيوكل إليه بعد تخرجه.[2]

كما أن غياب التكوين التطبيقي وضعف الكفاءات المهنية لدى الخريجين يخلق فجوة واضحة بين المسار البيداغوجي والمسار المهني، ويجعل عملية الاندماج في سوق العمل أكثر صعوبة. يضاف إلى ذلك تأثير بعض التمثيلات الاجتماعية التي تدفع الخريجين إلى رفض بعض المهن لاعتقادهم أنها لا تتناسب مع مستواهم التعليمي، وهو ما يعكس حضور البعد الثقافي في تشكيل المسارات المهنية.[3]

وبذلك، فإن المسارات البيداغوجية لا تُبنى فقط على الاختيار الفردي، بل تتشكل ضمن شبكة من الإكراهات الاجتماعية والاقتصادية التي تحدد اتجاهاتها ونتائجها.

---

[1] وليد بيبي، خريجو الجامعات الجزائرية *(عمال المعرفة)* بين وهم العمل وهاجس البطالة الذكية، مجلة الإنسان والمجال، مجلة دولية علمية محكمة، العدد 03 (عدد خاص)، المركز الجامعي نور البشير، البيّض، الجزائر، أفريل 2016،ص.80

[2] خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي: المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، الإسكندرية، مصر، ص 24.

[3] وليد بيبي، المرجع السابق، ص.81.

المطلب الرابع : استراتيجيات الفعل لدى البطالين ودورها في إعادة تشكيل المسارات التعليمية والمهنية

في ظل هذه الإكراهات، لا يُعدّ البطال الجامعي فاعلًا سلبيًا، بل يسعى إلى التكيف مع وضعيته من خلال تبني استراتيجيات متعددة تُمكنه من إعادة تشكيل مساره البيداغوجي والمهني. فالبطالة تمثل مرحلة انتقالية يعيد فيها الفرد ترتيب أولوياته واتخاذ قرارات جديدة تتناسب مع معطيات الواقع.

ومن هذا المنطلق، يوضح ميشال كروزي في إطار نظريته في التحليل الاستراتيجي أن الفاعل الاجتماعي يتصرف وفق منطق استراتيجي، حيث يسعى إلى استغلال الفرص المتاحة داخل النسق، والتكيف مع القيود المفروضة عليه، من خلال توظيف هامش الحرية الذي يمتلكه. وهذا ما ينطبق على البطالين الجامعيين، الذين يطورون استراتيجيات متنوعة لمواجهة وضعية البطالة.[1]

مهنية مكملة، أو تأجيل الدخول إلى سوق العمل في انتظار فرص أفضل. كما قد يلجأ البعض إلى استثمار الموارد المتاحة، مثل منحة البطالة، باعتبارها وسيلة تمنحهم هامشًا من الاستقلالية في اتخاذ قراراتهم المستقبلية.

تعد نظرية التحليل الاستراتيجي من أبرز النظريات السوسيولوجية التي اهتمت بدراسة التنظيمات وتحليل سلوك الفاعلين داخلها، وقد تبناها كل من ميشال كروزي وإرهارد فريدبرغ .وقد تبلورت هذه النظرية انطلاقًا من التحقيقات الميدانية التي أنجزها كروزي خلال منتصف القرن العشرين داخل عدد من التنظيمات الفرنسية، حيث قام، ما بين سنتي 1955 و1960، بدراسات معمقة مكنته من فهم طبيعة العلاقات داخل هذه التنظيمات.[2]

وانطلاقًا من هذه المقاربة، يرى كروزي أن الفاعل الاجتماعي لا يتصرف بشكل عشوائي، بل وفق منطق استراتيجي، إذ يسعى إلى استغلال الفرص المتاحة داخل النسق، والتكيف مع مختلف القيود المفروضة عليه، من خلال توظيف هامش الحرية الذي يمتلكه.

---

(1) وليد بيبي، المرجع السابق، ص.83.

(2) سمير خوجة، يوسف؛ شاوش، حميد، *نظرية التحليل الاستراتيجي ودراسة المنظمات حسب ميشال كروزي وإرهارد فريدبرغ*، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 10، العدد 01، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2024، ص.535.

وفي هذا الإطار، يمكن إسقاط هذا التصور على حالة البطالين الجامعيين، الذين لا يقفون موقفًا سلبيًا تجاه وضعية البطالة، بل يعملون على تطوير استراتيجيات متعددة لمواجهتها، من خلال إعادة توجيه مساراتهم التعليمية والمهنية أو استثمار الإمكانيات المتاحة بما يخدم أهدافهم

وبالتالي، فإن استراتيجيات الفعل تمثل مدخلًا أساسيًا لفهم سلوك البطالين الجامعيين، حيث تكشف عن قدرتهم على التكيف وإعادة بناء مساراتهم في ظل الإكراهات الاجتماعية، وهو ما يؤكد الطابع الاستراتيجي للفعل كما أشار إليه كروزي

المبحث الثاني: سوسيولوجيا المسارات المهنية

المطلب الأول: تعريف المسار المهني وعلاقته ببعض المصطلحات

يرى بعض الباحثين أنه يتمثل في الترقي الوظيفي والارتقاء في الدرجات، بينما يعتبره آخرون أنه الاشراف على مناصب قيادية ، في حين يراه فريق ثالث على أنه تسلسل من المسؤوليات التي يشغلها الفرد عبر مسيرته المهنية.

وعليه، يبرز التساؤل الآتي: ما الأصل الاشتقاقي واللغوي لهذا المفهوم؟ وكيف ينظر إليه الإسلام والعرب والغرب؟

أولا: تعريف المسار المهني لغة واصطلاحا

تعني كلمة المسار لغة : اسم مسارات فهو اسم مكان من فعل سار فهو يعني المسلك أو الطريق، وكذلك خط السير[1]

وترجع كلمة المسار أو المهنة إلى الأصل الفرنسي وهي كلمة (Carriere) و تعني حلبة السباق ويطلق عليها باللغة الانجليزية(Career)

أما من الناحية الاصطلاحية يطلق على المسار المهني أنه " مجموعة من الوظائف المتتالية التي يمكن للفرد أن يتدرج إليها خلال حياته الوظيفية في مهنة معينة. [2]

---

[1] ابراهيم أنيس، المعجم الوسيط، ط4، القاهرة 2004،ص 304

[2] عبد الفتاح مراد، موسوعة البحث العلمي و إعداد الرسائل و الأبحاث، القاهرة، دار الكتب و الوثائق المصرية، 2008، ص265

ثانيًا : تخطيط المسار المهني: خلفيات فكرية و معرفية

1. تعريف المهنة

لغة: هي العمل الذي يتطلب خبرة وإتقان في ممارسته.[1]

اصطلاحا: تشير إلى مجموعة من القواعد والشروط والمعايير المنظمة، إذ تستلزم إعداد وتدريب متخصص إعدادًا ، إلى جانب امتلاك معارف ومهارات محددة. ومن أبرز المهن المعروفة: التعليم، والمحاسبة، والطب وغيرها...[2]

المهنة ليست مجرد عمل عادي، بل هي نشاط عملي متخصص ومقنن، يقوم على ركيزتين أساسيتين :الأكاديمية و المهارية؛ حيث تتطلب من يمارسها الخضوع لتدريب وإعداد معرفي مسبق، وامتلاك مهارات وخبرات عملية تضمن الإتقان. كما أنها محكومة بمنظومة من القواعد والمعايير التي تنظم ممارستها وتضبط سلوكياتها في المجتمع

2. تعريف الوظيفة

- **لغة:** هي ما يقدر للإنسان من عمل أو رزق أو طعام في زمن معين، كما تُطلق على المنصب أو الخدمة.[3]
- **اصطلاحا:** هي مجموعة الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات التي تخدم طبيعة الوظيفة.[4]

3. تعريف العمل

لغة: هو الجهد الذي يبذله الإنسان لتحقيق منفعة، ويُطلق أيضًا على المهنة وجمعها أعمال، كما يدل على موقع أو مركز ضمن تقسيم إداري.[5]

اصطلاحا: هو الطاقة أو الجهد الذي يبذله الفرد داخل المنظمة من أجل إنجاز مهمة أو نشاط محدد وفق شروط ومعايير معروفة.[1]

---

[1] إبراهيم أنيس وآخرون، مرجع سابق، ص 890

[2] محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار وائل للنشر، 2010، ص 23

[3] إبراهيم أنيس وآخرون، مرجع سابق، ص 1042

[4] عبد الفتاح مراد، مرجع سابق، ص 656

[5] إبراهيم أنيس وآخرون، مرجع سابق، ص 628

وعليه فإن العمل هو المحرك الأساسي للإنتاج القائم على تحويل الجهد البشري بدنيا أو فكري إلى قيمة ملموسة، وهو نشاط هادف يرتبط بالمنفعة وإنجاز مهام محددة. كما يتجاوز كونه مجهودًا عشوائيًا ليصبح ممارسة مقننة ومهيكلة تتم داخل بيئة تنظيمية وإدارية، وتخضع لشروط وضوابط ومعايير واضحة تضمن فاعليته واستمراريته.

ومن التعريف السابق، يتضح أن العمل هو الجهد الذي يقدمه الفرد داخل منظمة، ويتم وفق شروط ومعايير محددة.

تعريف الحرفة:

لغة: وسيلة للكسب من زراعة وصناعة وتجارة وغيرها.

اصطلاحا: هي كل أنواع الأنشطة التي تستخدم الوسائل اليدوية في الانتاج وفي تطوير هيئة ، ومن خلال هذا التعريف، يتبين أن الحرفة يغلب عليها الطابع اليدوي، أي أنها تعتمد على الجهد البدني أكثر من الجهد الفكري، وتهدف إلى إنتاج شيء مادي معين.

وانطلاقا مما سبق، نلاحظ أن جميع هذه المصطلحات تتضمن جهودا ومسؤوليات وواجبات، إضافة إلى إنتاج قد يكون فكريا أو ماديا.[2]

وفي هذا السياق، لا ينظر إلى المسار المهني باعتباره مجرد تسلسل زمني للمناصب أو الوظائف التي يشغلها الفرد، بل كعملية ديناميكية معقدة تتداخل فيها عوامل ذاتية وموضوعية، تشمل التكوين الأكاديمي، والظروف الاقتصادية، والسياسات العمومية، وكذا استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين.

كما أن المقاربة السوسيولوجية، خاصة في إطار تحليل التنظيمات كما عند ميشال كروزي، تؤكد أن الأفراد لا يسلكون مساراتهم المهنية بشكل حتمي، بل يمارسون نوعًا من الفعل الاستراتيجي الذي يمكنهم من التكيف مع مختلف الوضعيات واستغلال الفرص المتاحة. وعليه، فإن المسار المهني

---

[1] عماد لعلاوي، "مفهوم العمل لدى العمال وعلاقاته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة ميدانية لمصلحة الضرائب لولاية قسنطينة" (أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة قسنطينة، 2012)، ص 7.

[2] ابراهيم أنيس وآخرون، مرجع سابق، ص 167

في هذه الدراسة يُفهم باعتباره نتاجًا لتفاعل استراتيجي بين الفاعل الاجتماعي ومحيطه، بما في ذلك السياسات الاجتماعية مثل منحة البطالة، التي قد تعيد توجيه اختياراته المهنية والبيداغوجية

ويعد مفهوم المسار المهني من المفاهيم الإدارية الحديثة التي حظيت في السنوات الأخيرة باهتمام متزايد، ومن بين تلك التعاريف :

يعرفه الكاتب محمد إبراهيم بأن المسار المهني هو عبارة عن تتابع العمل، الاتجاهات التعليمية والسلوكية والتطلعات والانجازات على مدار حياة الفرد المهنية". أي يشير إلى سلسلة من الأعمال المتتابعة، إلى جانب ما يرتبط بها من اتجاهات وقيم وسلوكيات وإنجازات يحققها الفرد خلال مسيرته المهنية.

يعرف محمد كمال مصطفى المسار المهني بأنه: تاريخ الحياة العملية للفرد وفترات العمل التي تتكون منها المهنة الغالبة في حياته وانتقاله بين الأعمال والوظائف المختلفة التي يستقر فيها ويتقنها، وتدرجه الوظيفي، فهو يمثل شكل من أشكال الحركة التي تحدث للموظف خلال حياته الوظيفية منتقلا بين الوظائف المختلفة. [1]

سواء عند نفس المستوى التنظيمي أو على مستويات تنظيمية متباينة، أي هي الحركة الأفقية والرأسية للموظف فيما بين وظائف مختلفة على مدى عمره الوظيفي. [2]

ومن خلال هذا التعريف، يتضح أن المسار المهني لا يقتصر على كونه تسلسلا للوظائف أو المهن التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية، بل يشكل مسارا ديناميكيًا يتقاطع فيه البعدان البيداغوجي والمهني، حيث تتداخل مراحل التكوين الجامعي مع اختياراته المهنية اللاحقة. فالمسار في هذا الإطار لا يُبنى فقط على التدرج الوظيفي التقليدي، بل يتأثر كذلك باستراتيجيات الفرد وتفاعله مع الفرص والقيود التي يفرضها محيطه الاجتماعي والاقتصادي.

وبذلك، قد يبدأ الطالب الجامعي مساره بتخصص معين، ثم يعيد توجيه اختياراته أو يؤجل اندماجه المهني أو يسعى إلى تطوير كفاءاته، في إطار تفاعل استراتيجي مع وضعيات مثل البطالة، كما يظل مفهوم التدرج حاضرًا، سواء من خلال الترقيات المهنية أو عبر الانتقال بين مجالات مختلفة،

---

[1] محمد محمد ابراهيم، التهيئة الوظيفية وآليات التميز الوظيفي. الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر، 2009، ص 35.

[2] محمد كمال مصطفى، معجم مصطلحات الموارد البشرية. القاهرة : مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2013، ص 58

غير أن هذا التدرج لم يعد محكوما فقط بالبنية التنظيمية، بل أصبح مرتبطًا أيضًا بقدرة الفاعل على توظيف استراتيجياته داخل ما يسميه ميشال كروزي بهوامش الحرية المتاحة.

ثالثًا: العناصر المرتبطة ببداية المسار المهني

يرتبط دخول الموظف الجديد إلى المنظمة بمواجهة سبعة عوائق أساسية:

- **فجوة التوقعات:** صدمة الواقع الأقل بكثير من طموحات الفرد وأحلامه قبل التوظيف.
- هامشية الوظيفة الأولى: الإحباط بسبب بساطة المهام الموكلة إليه وتجاهل الإدارة لطاقاته الكامنة.
- **نقص النضج الاجتماعي:** الافتقار للخبرة اللازمة في تحمل المسؤوليات وبناء علاقات عمل ذكية.
- **الفجوة الميدانية:** سيطرة المعارف النظرية والحاجة الملحة لتعلم مهارات الممارسة التطبيقية.
- **غياب التوجيه:** عدم وجود تقييم دوري واضح يُبين للموظف مدى تقدمه ومستوى إنجازه.
- **القيادة السلبية:** مواجهة رئيس مباشر يمارس التجاهل، ويفتقر لأساليب التدريب والتحفيز.
- **مقاومة الزملاء:** التعرض لمنافسة غير عادلة أو حيل من الزملاء القدامى لإثبات أحقيتهم بالمنصب.[1]

المطلب الثاني: تعريف و خصائص المسار المهني

تعريف المسار المهني

يمكن مقاربة مفهوم المسار المهني وتحديده من خلال اتجاهين أو مدخلين أساسيين:

المدخل الأول (المنظور الهيكلي أو التنظيمي): ينظر هذا الاتجاه إلى المسار المهني باعتباره خاصية بنيوية ترتبط بتخصص وظيفي محدد أو بمنظمة معينة. ووفقاً لهذا الطرح، يتحدد المسار عبر التتابع الموضوعي للمراكز والمناصب الإدارية التي يتدرج فيها الفرد داخل تخصصه؛ ومثال ذلك: التدرج الوظيفي للأستاذ الجامعي (معيد، ثم مدرس مساعد، ثم أستاذ مساعد، وصولاً إلى رتبة أستاذ). كما يُفهم المسار هنا بوصفه خط حراك مهني مرسوم داخل بنية المنظمة، كمسار مهنة التسويق الذي يبدأ

[1] كنود حري ، تسيير المسارات المهنية للموظف العمومي دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية لمسح الأراضي –بوهران– كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير4 جامعة وهران 2024 2 ،ص47

بوظيفة مندوب مبيعات، ثم يتطور إلى مدير منتج، فمدير تسويق لمنطقة معينة، ثم مدير تسويق إقليمي، لينتهي بنظير نائب مدير التسويق.[1]

المدخل الثاني (المنظور الفردي أو الذاتي):

يركز هذا المدخل على المسار المهني بوصفه سمة ذاتية وخاصية فردية، وليس مجرد هيكل وظيفي جامد. وينطلق من فكرة أن أغلب الأفراد يعملون على بناء مساراتهم من خلال تجميع توليفة فريدة ومتميزة من المؤهلات، المهارات، والخبرات العملية. وبناءً على هذه الرؤية الفردية، فإن المعارف التراكمية التي يكتسبها الموظف أثناء شغله للمراكز المختلفة هي التي تصيغ ملامح مساره وتحدد مستوى أدائه لمهامه المتميزة. ونظراً لأهمية هذه الوجهة الشخصية، فقد تعددت وتنوعت التعريفات الفقهية التي تناولت المسار المهني من هذا المنظور.[2]

ومنه نستخلص ان المسار المهني هو مزيج متكامل يجمع بين التدرج الهيكلي الموضوعي للمناصب داخل المنظمة، وبين التراكم الذاتي للمهارات والخبرات التي يكتسبها الفرد ويطورها طوال حياته العملية.

خصائص المسار المهني:

من خلال تعريف المسار الوظيفي يمكن أن نستخلص الخصائص التالية[3]:

1. يقع على عاتق الفرد أن يرسم المسار الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي شريطة أن يكون ذلك متعلقاً بالصفات والقدرات و الكفاءات التي تؤهله لذلك.
2. يقع على الفرد قدر من مسئولية تأهيل نفسه وتوفير القدرات والمهارات والصفات التي تؤهله لشغل المهنة التي يدفع المنظمة لتوفيرها له لشغلها.
3. إن المسار الوظيفي يقوم على أساس مسؤولية المنظمة لإيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته وكفاءاته وصفاته، وتهيئة مناخ العمل لاستثمار ما لدى الفرد من مهارات.

---

[1] راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، بدون طبعة، 2005، ص 301-302.

[2] عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الاتجاهات الحديثة في دراسات و ممارسات إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية، بدون طبعة، ص 2007.

[3] مصطفى محمود ابو بكر، البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية الاسكندرية -2013، 2014 ص 212

أهمية المسار المهني:

تحظى إدارة المسار المهني بأهمية بالغة من وجهة نظر الفرد، لا سيما في ظل التحولات الفجائية والبيئات المجتمعية المعاصرة. وتتجلى هذه الأهمية في محورين أساسيين:[1]

أولاً– مواجهة الأزمات والتكيف مع التحولات التنظيمية: تُعزى الحاجة الملحة للإدارة الفعالة للمسار المهني إلى تسارع التغيرات، وتزايد حدة المشكلات البيئية، وحالة عدم اليقين السائدة. وفي هذا السياق، يتوقف نجاح المسارات المهنية وتحقيق الرضا الوظيفي للأفراد على مدى عمق الفهم الذاتي؛ أي عندما يستوعب الفرد قدراته الشخصية، ويمتلك مهارة التنبؤ بالمتغيرات المحيطة، ويستطيع خلق فرص تطويرية مستمرة مع التعلم من أخطائه السابقة.

وتظهر هذه الفاعلية بوضوح أثناء الأزمات الهيكلية للمنظمات (مثل سياسات تقليص العمالة أو إعادة الهيكلة الإدارية)؛ حيث يكون الأفراد الذين يمتلكون رؤية واضحة ومستقبلية لذواتهم، ولديهم وعي بالخيارات والبدائل المتاحة، هم الأكثر مرونة وقدرة على تجاوز العقبات والتغلب على معوقات نموهم المهني.

ثانياً– تلبية تطلعات الأفراد المعاصرين وتحقيق الرقابة الذاتية:

يرتبط السبب الثاني لطبيعة الفرد المعاصر وتطلعاته المتميزة؛ حيث يميل الأفراد اليوم إلى فرض مستويات عالية من السيطرة والتحكم في مجريات حياتهم المهنية والشخصية على حد سواء. ونتيجة لتميزهم بالنشاط العالي والطموح المستمر، تصبح الإدارة الذاتية والمخططة للمسار المهني هي الأداة الأساسية التي تمكنهم من توجيه طاقاتهم وتحقيق قفزاتهم الوظيفية المنشودة، كعناصر محورية تسهم في تعزيز البناء الذاتي والارتقاء بالأداء الوظيفي المستدام.

[1] راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، بدون طبعة، 2005، ص 301-302.

المطلب الثالث: أهداف و مسؤولية تسيير المسار المهني

أولاً : تسيير المسار المهني

إن تسيير المسار المهني عملية ضرورية في المنظمة، ووظيفة أساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية، تهتم بتطوير وتوجيه العامل إلى تحقيق الأهداف المنظمية، ويساعدهم في تنمية وتوجيه ميولاتهم الوظيفية ومهاراتهم. [1]

وفي سياق هذه الدراسة، لا يقتصر تسيير المسار المهني على الإطار التنظيمي فقط، بل يمتد ليشمل تفاعل البطالين الجامعيين مع وضعية البطالة ومنحة البطالة، حيث يعيدون توجيه مساراتهم وفق استراتيجياتهم الخاصة، بما ينسجم مع تصور ميشال كروزي للفاعل الاستراتيجي.

ثانيًا: أهداف تسيير المسار المهني:

- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- وضع البرامج التدريبية.
- وضع خرائط الترقية و التنقلات.
- تخطيط عملية التوظيف.
- تحقيق الدافعية من الرضا و العمل و عن المنظمة.
- تخطيط الموارد البشرية.

حيث ينظر إلى البطالين الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة كفاعلين استراتيجيين، يعملون على توظيف هذه المنحة وفق حسابات خاصة، من أجل إعادة توجيه مساراتهم البيداغوجية والمهنية، سواء عبر تأجيل الاندماج المهني أو البحث عن فرص أفضل أو تطوير مهاراتهم. [2]

---

[1] Pertti JM, Ressources humaines et gestion des personnes, 8 edition, Vuiber, paris, 2012,p 118

[2] عبد القادر رياض تسيير وتنمية الموارد البشرية ودوره في تحقيق الجودة والميزة التنافسية أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر 3، 2015، ص 67.

ثالثًا: مسؤولية تسيير الموارد البشرية

يتم تقاسم مسؤولية تسيير المسارات المهنية بين عدة أطراف في المنظمة، الفرد، مديرية الموارد البشرية، المسؤول المباشر، من خلال عدة محددات أهمها:[1]

- قدرته و رغباته و كفاءته الحالية طموحه في تنمية مساره المهني و إفصاحه عن ذلك قدرته على تنمية كفاءاته مما يسمح له بتوسيع خياراته المستقبلية
- العمل على تطوير الوظيفة و تحسين الأداء أما المنظمة فهي مسؤولة عن تسيير المسار المهني للفرد عن طريق مديرية الموارد البشرية التي تعمل على[2]
- رسم المسارات المهنية والمراجعة المستمرة لها.
- التأكد من التوافق بين الفرد والمنصب.
- بذل جهود مستمرة لتنمية الموارد البشرية من خلال التدريب.
- وتسعى مديرية الموارد البشرية من خلال ذلك إلى:
- توفير فرص التقدم الوظيفي والترقية.
- الإعلان عن هذه الفرص بتفعيل الاتصال.
- توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية بالكم والنوع في الحاضر والمستقبل.
- أما بالنسبة للمسؤول المباشر فله دور لا يستهان به في مرافقة الأفراد تحت مسؤوليته في مختلف مساراتهم المهنية من خلال:
- شرح المسارات المهنية للأفراد في مرحلة التوجيه.
- اقتراح الأفراد للترقية والتنقل بما يتناسب مع قدراتهم وكفاءاتهم.
- المساهمة في التوافق مع المسارات النموذجية.
- مساعدة الأفراد في التعبير عن مساراتهم المرغوبة.[3]

---

[1] نعيمة بوسوسة، ربط المسار المهني بالتدريب بين الإمكانيات النظرية و العوائق الميدانيةو دوره في تنمية الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2017، ص 79

[2] نفس المرجع، ص 80

[3] عبد الرحمان بن عنتر، إدارة الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية، دار البازوري، الأردن، ص 179، 180

يتجاوز هذا التقسيم التنظيمي ليشمل تفاعل البطالين الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة مع مساراتهم، حيث يتحمل الفرد دورًا محوريًا في إعادة تشكيل مساره عبر استراتيجياته الخاصة، وهو ما يتوافق مع تصور ميشال كروزي للفاعل كعنصر استراتيجي يتفاوض مع الفرص والقيود المتاحة.

رابعاً: مبادئ تسيير المسار المهني

لكي يكون تسيير المسار المهني جيد ومنطقي هناك مجموعة من المبادئ يستند عليها، ومن بينها نذكر:

1. **التنظيم:** تسيير المسار المهني يساهم في تحسين وتطوير التنظيم داخل المنظمة، كما يجب تأقلمه مع أهدافه.
2. **التنسيق:** يجب أن يتم التنسيق إدارة المسار الوظيفي بمجالات أخرى لإدارة الموارد البشرية كالتوظيف، التدريب، الأجور...
3. **الشفافية:** لابد أن تكون الشفافية في قواعد إدارة المسار الوظيفي وعدالتها في مضمونه من طرف المنظمة على كل المستويات وكل قطاع.
4. **التقييم:** بواسطة هذا العنصر يسمح لنا الاعتراف بكل عامل ومشاركته في نتائج المنظمة.
5. **تهيئة المناوبين:** يجب على كل إطار من إطارات المنظمة أن يعمل على تهيئة ثلاثة أو أربعة مناوبين يشغلون، منصبه من بعده حتى لا ينجم فراغ في المستقبل أو يصبح هناك مشكل للمنظمة، ذلك عن طريق تكوينهم.
6. **الانتقال والحركية:** إن الانتقال والحركية من منصب لآخر هو أساس إدارة المسار الوظيفي، فيكون ذلك على أساس التنبؤ ثم تحضير وتنظيم ثم التجسيد على أرض الواقع.

وفي إطار هذه الدراسة، يمكن ملاحظة هذه الآثار بشكل مختلف لدى البطالين الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة، حيث يعيدون توجيه دافعيتهم وسلوكهم وفق استراتيجياتهم الخاصة في التعامل مع هذه الوضعية، بما ينسجم مع تصور ميشال كروزي للفاعل الاستراتيجي.[1]

[1] عبد الرحمان بن عنتر، نفس المرجع ، ص 179، 180

المطلب الرابع: أنواع المسار المهني

كان أول ظهور لنظريات تسيير المسار المهني في بداية الخمسينيات وأسهمت بشكل كبير في حركة نمو الاختيار المهني، والتي تمثل مجموعة الفرضيات المنطقية التي تتيح لنا تفسير الماضي والتنبؤ بالمستقبل".[1]

ومن اهم تلك النظريات نظرية سوبر والتي ركزت على مفهوم النضج المهني، وقد عرف المسار المهني على أنه سلسلة من الوظائف والأعمال والمناصب التي يتقلدها الشخص خلال حياته المهنية، يعتبر سوبر (الأمريكي) من المشاهير في مجال دراسة الاختيار المهني الذي على أساسه يبنى المسار المهني لكل فرد، حيث يشير إلى أهمية تفضيل الأسلوب الذي يصل به الفرد إلى عملية اختيار المهنة والالتحاق بها، وإلى أهمية توضيح المتغيرات الداخلة في هذه العملية.[2]

يتحدد هذا النموذج من خلال الخمس مراحل التالية:

- **النمو والنشوء حتى سن 14**: يتعرف فيها على ذاته وعلاقته بالعالم الخارجي.
- **البحث والاستكشاف عن العمل من 15 الى 24 سنة**: البحث عن المعلومات الضرورية، تنوع وواقعية الميول والتفضيلات المهنية وبداية التفكير الفعلي في مهنة المستقبل.
- **البناء والتكوين من 25 سنة حتى 44**: تتميز بالممارسة الفعلية والاستقرار المهني والعائلي **المحافظة على البقاء من 45 سنة حتى 64** : تحقيق الذات والمكانة الاجتماعية والرضا.[3]
- **65 سنة فما فوق**: تتميز هذه المرحلة بخاصية التخلي عن المهنة كذلك العزل المهني والاجتماعي.

يلاحظ أن البطالين الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة لا يسيرون وفق المسار التقليدي الذي تفترضه نظرية سوبر، بل يعيدون تشكيل مساراتهم البيداغوجية والمهنية من خلال استراتيجيات

---

[1] فايزة بوراس، إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2018، ص 161.

[2] فايزة بوراس، نفس المرجع، ص.166

[3] بن عمار، عائشة، بن غبريط رمعون، آخرون. التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية: إصلاحات و سيرورات اجتماعية، *Revue algérienne d'anthropologie et de sciences sociales*, 2013, ص 60- 61, 13-34.

خاصة (تأجيل العمل، إعادة التكوين، البحث عن فرص أفضل)، وهو ما يعكس تداخلا بين منطق التطور المهني ومنطق الفعل الاستراتيجي في تفسير مساراتهم.

أولا: أنواع المسار المهني

توجد أنواع مختلفة من المسارات المهنية في المنظمة فهي تسهم في تحقيق التكامل بين الفرد والمنظمة وهي:

النوع الأول: المسار التقليدي

يعرف المسار التقليدي بأنه مسار ترقية العامل بشكل عمودي إلى الوظائف الأعلى، شرط أن تكون الوظيفة المرقى اليها بمثابة اعداد عمليا للوظيفة الجديدة على أن تكون الوظيفة المرقى اليها لها علاقة بوظيفته الحالية وبتخصصه مع اكتساب الخبرة والمعرفة للقيام بالأعمال المكلف بها ويكون ذلك منذ تعيينه الى غاية سن التقاعد.[1]

ويوصف هذا النوع من المسار بأنه ضيق أو المحدود، وبالتالي فالجانب الضيق يفقد له مرونته ويجعل بدائل الترقية والنقل منعدمة في المقابل يتميز بأنه يبين للفرد وبوضوح الوظائف التي يمكن أن يترقى إليها في مساره المهني.[2]

يظهر أن البطالين الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة لا يتبعون هذا النموذج الخطي، بل يعيدون تشكيل مساراتهم وفق استراتيجياتهم الخاصة، بما ينسجم مع تصور ميشال كروزي للفعل الاستراتيجي.

---

[1] مروة سعيدون صالح أثر متطلبات المسار المهني الوظيفي في تحديد نوع البرنامج التدريبي بوزارة الصحة مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 19 العدد 71، 2014، ص 133.

[2] عمر وصفي عقيلي إدارة الموارد البشرية المعاصرة : بعد استراتيجي. عمان دار وائل للنشر والتوزيع، 2005، ص 550

النوع الثاني: المسار الشبكي

يختلف المسار الشبكي عن المسار التقليدي حيث يتقدم العامل أفقيا و عموديا في نفس الوقت في الهيكل التنظيمي، أي أن الفرد خلال فترة زمنية معينة بإمكانه الانتقال بين الوظائف المختلفة في المستوى الإداري الواحد[1]

ويتميز هذا النوع من المسار بأنه مرن ولا يعتمد على التخصص الضيق مقارنة بالمسار التقليدي بل يعتمد على توسيع مجال تخصص الموظفين في المنظمة وذلك بهدف توفير فرص متنوعة للترقية مما تساهم في تحقيق أهدافهم الوظيفية وطموحاتهم المستقبلية بمرونة أكثر من المسار التقليدي.[2]

يقترب سلوك البطالين الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة من هذا النمط، إذ يعيدون توجيه مساراتهم بشكل مرن وفق استراتيجياتهم الخاصة، بما ينسجم مع تصور ميشال كروزي للفعل الاستراتيجي.

النوع الثالث : مسار الانجازات

يرى محفوظ أحمد جودة أن مسار الانجازات مبني على فكرة واقعية تتمثل في الاعتماد على انجازات وأداء العامل بحيث يمكن أن تقرر المنظمة ترقيته بدون النظر إلى المدة التي يمكثها في الوظيفة الحالية حتى يرقى إلى الوظيفة التالية. [3]

---

[1] سمية العمري، حاب تخطيط المسار المهني و أثره على الولاء الوظيفي، دراسة ميدانية بشركة بنلء الهياكل المصنعة بأم البواقي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية قسم علم الاجتماع جامعة قسنطينة، ص 103

[2] عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، عمان، وائل للنشر و التوزيع، 2005، ص 551

[3] محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل للنشر، 2010، ص 295

ويعكس هذا النوع من المسارات منطق الجدارة والفعالية في التطور المهني. حيث توجه بعض البطالين الجامعيين نحو تبني استراتيجيات قائمة على تطوير مهاراتهم وتحقيق إنجازات بديلة، بما ينسجم مع تصور ميشال كروزي للفعل الاستراتيجي في إعادة توجيه المسار المهني.

المبحث الثالث : العوامل السوسيولوجية المحددة للمسارات البيداغوجية و المهنية

تعد إشكالية المسارات البيداغوجية و المهنية من بين المواضع الأساسية و الحساسة في علم اجتماع التربوي و علم اجتماع الشغل كونها لا تتوقف علي القدرات الفردية فقط ، انما تتأثر و تتعلق بعمق بمجموعة من العوامل السوسيولوجية التي تعكس بوضوح كيف تساهم الخلفيات الاجتماعية في رسم حدود الممكن و المستحيل أمام الأفراد.

المطلب الأول: أثر الوسط الاجتماعي و الأسري في توجيه المسارات

يعد الوسط الأسري و الاجتماعي المحرك الأول التي يرسم للفرد طريقه التعليمي و المهني، فهو لا يختار مساره من فراغ بل ينطلق من أرضيته هيأتها له الأسرة بما تحمله من إمكانيات مادية و قيم ثقافية وطموحات مستقبلية.

يبتدأ الوضع من الطفل في محيطه الدراسي ، إذ تعد ضغوطات الاهل لأبنائهم بما يرغبون في تحقيقه من خلال ذواتهم يعملون جاهدين من خلال اجبار أبناءهم و إقناعهم باختيار تخصصات تلاءم رغباتهم ظنا منهم أنها تخدم مصلحة الأبناء وتقودهم الي النجاح الدراسي و المهني ، و بالتالي تصبح حياة الأبناء امتدادا لحياة الآباء وهو ما يغرس فيهم عدم الثقة في النفس وضياع معالم الشخصية ، وقد تقودهم في بعض الأحيان الي الفشل الدراسي و إضاعة الوقت في تبديل التخصصات ،كما أن هناك من الطالبات من حرمن من رغباتهن بسبب عادات اجتماعية و مبادئ أسرية و بالتالي تحقي رغبة الاهل علي حساب رغبة ميول الأبناء، واتضحت مؤخرا أنه تم زرع فكرة في الطفل علي وجوب السعي للدراسة الا لامتلاك منصب في المستقبل ,[1]

[1] توفيق زروقي ، النظام التربوي في الجزائر ، ديوان مطبوعات الجامعية ، ط1 ، 2002.

ويتجلى أيضا في الطلبة وذلك لان نسبة كبري ليسو علي دراية باختيار تخصصاتهم الجامعية وتركو للصدفة مسؤولية تقرير مصيرهم المهني ،كما تبين أن فئة كبيرة من المجتمع يتأثرون بآراء أصدقاءهم وجماعات الرفاق الذين لا تتوفر لديهم أي خبرة للاستشارة حول مواضيع توجيه المسارات، حيث يسهم الوسط الاجتماعي في غرس تصورات مسبقة حول المهن مثل المهن المرتبطة بجنس الفرد أو الطبقة الاجتماعية هذه التنشئة المبكرة تساهم في عملية الفلترة التي يقوم بها الفرد لمساره المستقبلي، حيث يستبعد تلقائيا بعض الخيارات التي يراها الوسط الاجتماعي غير ملائمة لمركزه أو هويته الاجتماعية[1].

المطلب الثاني :دور المؤسسة التعلمية في تشكيل المسار

اذا كان الوسط الأسري هو نقطة الانطلاق للفرد ، فإن المؤسسة التعلمية هي المختبر الحقيقي التي تتبلور فيه المسارات ، فالمدرسة ليست مجرد فضاء لنقل المعلومة بل هي مؤسسة سوسيولوجية تقوم بعملية فرز و توجيه مستمر للطلبة.

المؤسسة التعليمية: هي منظمة تهدف إلى تقديم التعليم والتدريب للطلاب في مختلف المراحل الدراسية. دورها يشمل نقل المعرفة، تطوير المهارات، تعزيز القيم الاجتماعية والثقافية، وإعداد الأفراد للمشاركة الفعالة في المجتمع وسوق العمل.[2]

تلعب المؤسسات التعليمية دورا محوريا في المجتمع من خلال إعداد الأفراد ليكونوا أعضاء فاعلين ومساهمين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. فهي توفر بيئة تعليمية تشجع على الابتكار والتفكير المستقل، مما يساعد الطلاب على تطوير مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات. بالإضافة إلى ذلك، تساهم المؤسسات التعليمية في تعزيز القيم الثقافية والاجتماعية من خلال تعليم الطلاب أهمية التنوع والتسامح والتعاون وبالتالي ينشأ الفرد واعي لأهدافه المستقبيلة و من ثمة تتولد لديه رغبات وميولات تحدد مساره المستقبلي.[3]

---

[1] توفيق زروقي ، عباس سلوي، دور المحددات الاجتماعية للطالب الجامعي في اختيار التخصص الدراسي في المرحلة الجامعية ، قسم العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة العربي التبسي ،2012.

[2] إسراء محمد ، مفهوم المؤسسة التربوية وخصائصها ، إ إدأرابيا ، إطلع عليه بتاريخ 2022/01/26 بتصرف

[3] أسماء شاكر، أهداف مؤسسة تربوية في النظام التربوي ، إي عربي، اطلع عليه بتاريخ 2026/01/26 بتصرف.

المطلب الثالث :تأثير الطموحات الفردية والتمثلات الاجتماعية

تشكل المسارات البيداغوجية نتيجة تفاعل مستمر بين الرغبات الذاتية للفرد من جهة والأنماط الذهبية السائدة في المجتمع من جهة أخري.

تمثل الطموحات الفردية مجموع الأهداف والتطلعات التي يسعى الفرد لتحقيقها، وهي نتاج لتراكم الخبرات التعليمية والقدرات الشخصية. سوسيولوجيا، لا يُنظر إلى الطموح كقرار معزول، بل كاستجابة لفرص الترقية المتاحة والشعور بالكفاءة الذاتية.[1]

تعرف التمثلات الاجتماعية مفهوما أساسيا في علم النفس الاجتماعي قدمه سيرج موسكوفيتشي عام 1961 بأنها منظومة من القيم والمعارف والآراء التي يشترك فيها أفراد جماعة معينة تجاه موضوع ما (مثل نظرة المجتمع لمهنة معينة). و العلاقة الجدلية بين طموحات الفرد ومساراته البيداغوجية أنه يحدث المسار المهني نقطة التقاطع بين ما "يريده" الفرد وما "يتوقعه" منه المجتمع. وفي كثير من الأحيان، تصطدم الطموحات الشخصية بتمثيلات اجتماعية نمطية قد تحد من إبداع الفرد أو تدفعه لتغيير مساره المهني بحثا عن قبول اجتماعي أوسع.[2]

تتشكل المسارات البيداغوجية والمهنية نتيجة تفاعل جدلي بين طموحات الفرد الذاتية المستندة لكفاءته وخبراته والتمثلات الاجتماعية السائدة (منظومة القيم ونظرة المجتمع للمهن)؛ وهو ما يضع الفرد في موضع مقاربة مستمرة بين رغباته الشخصية وتوقعات محيطه، مما قد يضطره أحيانًا لتعديل مساره المهني لضمان القبول والاندماج الاجتماعي .

---

[1] منال خوجلي الامين عبدالرحمن، حامد أقوز أندكون صالح غبوش، مفهوم الذات وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلبة المستوى الخامس كلية التربية جامعة بحري. *مجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية*، العدد 4،ص80-101

[2] إبراهيم آنية، التمثلات الاجتماعية لتوجه طلبة علم الاجتماع نحو التكوين المهني، أطروحة دكتوراه، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، فرع علم الاجتماع، 2025.

خلاصة الفصل

وفي ختام هذه الدراسة التي تناولت المسارات البيداغوجية و المهنية من منظور سوسيولوجي ، يمكن القول أن العلاقة بين التكوين البيداغوجي و المسار المهني ليست مجرد علاقة وظيفية خطية ، بل هي تفاعل معقد تشكله الخلفيات الاجتماعية والمرجعيات الفكرية.

كما تبرز المقاربات السوسيولوجية أن النجاح المهني ليس مجرد تراكم وظيفي ، بل هو نتاج تكوين بيداغوجي يستجيب لاحتياجات المجتمع ، كما يتضح أن الشريعة الإسلامية قد أضفت صبغة لهذا المسار ويربطه بالإتقان و عمارة الأرض ، مما يجعل التوفيق بين جودة التكوين التربوي وتخطيط المسار الوظيفي ضرورة حتمية لتحقيق الكفاءة المؤسساتية و الرضا المهني بين بيئات العمل المعاصرة.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة

تمهيد:

لا يمكن دراسة أي ظاهرة اجتماعية إلا بالاعتماد على أسس علمية ومنهجية مترابطة تساعد الباحث على فهم الظاهرة والإحاطة بمختلف جوانبها وذلك من خلال الانتقال من الجانب النظري إلى الجانب الميداني الذي يعد خطوة أساسية في أي دراسة علمية.

ومن هذا المنطلق سعينا في دراستنا إلى التطرق لموضوع إستراتيجيات البطالين الجامعيين الجزائريين المستفيدين من منحة البطالة وأثرها على مساراتهم البيداغوجية والمهنية، وذلك بالاعتماد على مجموعة من الإجراءات المنهجية التي سوف نتناولها في هذا الفصل.

المبحث الأول: خصائص مجتمع الدراسة منهج وأدوات جمع البيانات (الإجراءات المنهجية للدراسة)

المطلب الأول: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني والجغرافي:

شملت دراستنا عينة من الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة بجامعة غرداية؛ حيث تضم هذه الولاية عدداً معتبراً من الطلبة في مختلف التخصصات والمستويات العلمية، مما أتاح بيئة ملائمة لبحث علاقة هذه المنحة بالمسارات البيداغوجية والمهنية لديهم. وقد سمح لنا اختيار هذا المجال المكاني بالاقتراب من واقع الفئة المستهدفة، والكشف عن تصوراتهم وإستراتيجياتهم في استغلال المنحة، فضلاً عن رصد مدى تأثيرها على طموحاتهم الدراسية والمهنية في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة.

جامعة غرداية:

تعد جامعة غرداية من المؤسسات الجامعية الحديثة في الجزائر، أنشئت في إطار سياسة الدولة الرامية الى تعميم التعليم العالي وتوسيع نطاقه ليشمل مختلف مناطق الوطن، وخاصة الولايات الجنوبية. وقد مرت هذه المؤسسة بعدة مراحل تنظيمية وإدارية منذ تأسيسها، مما يسمح لها بان تصبح اليوم من بين ابرز الجامعات في جنوب الجزائر.[1]

أنشأت ملحقة جامعة الجزائر بغرداية بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 08 رجب 1425، الموافق ل 24 اوت 2004.

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-302 المؤرخ في 16 أوت 2005 أنشئ المركز الجامعي بغرداية، مع انضمام ملحقة المعهد الوطني للتجارة بمتليلي إلى المركز.

في سنة 2012، ومع التطور الكبير الذي عرفه المركز الجامعي من حيث عدد الطلبة، التأطير، والبنية التحتية صدر المرسوم التنفيذي رقم 12- 248 بتاريخ 04 جوان 2012، والذي بموجبه تم تحويل المركز الجامعي إلى جامعة غرداية، كمؤسسة تعليم عال مستقلة تابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

2. مجال الزماني:

وهي المدة التي استغرقتها لإعداد الدراسة، بجزئيها النظري والميداني، من ديسمبر 2025 حتى أواخر أبريل 2026. وقد مرّت هذه العملية عبر مراحل متعددة:

المرحلة الأولى: وارتبطت ببداية الموسم الجامعي، وبعد الموافقة من طرف المشرف وقبول موضوع الدراسة في اجتماع اللجنة العلمية على مستوى قسم علم الاجتماع، تمّ جمع المعلومات النظرية الخاصة

[1] موقع جامعة غرداية الرسمي. (2024)"التعريف بالجامعة" تم الاطلاع عليه في 1 جويلية 2026.

بالدراسة عبر المصادر والمراجع المتعلقة بموضوعنا، بهدف إعداد الجانب النظري للدراسة، وذلك في نهاية شهر نوفمبر 2026.

المرحلة الثانية :بعد الانتهاء من تحضير الجزء النظري، انتقلنا إلى إعداد الدراسة الميدانية وتصميم الاستبيان، تمّ هذا في شهر ديسمبر2025.

المرحلة الثالثة :تم فيها توزيع الاستبيان بالإضافة الى الاستمارة الإلكترونية وجمع المعلومات، حدث ذلك في أواخر شهر أبريل 2026 وقد تم في فترة زمنية قصيرة، وتمّ فيها تحليل الاستبيان واستخلاص النتائج وكتابة المذكرة بشكلها النهائي.

المطلب الثاني: الدراسة الاستطلاعية وهيكلة مجتمع وعينة الدراسة

دراسة الاستطلاعية:

قمنا بتقسيم الدراسة إلى ثلاث مراحل زمنية وهي:

- دراسة استطلاعية أولية امتدت من 15 ديسمبر 2025 إلى 24 ديسمبر 2025، وهي مرحلة قمنا فيها بالنزول إلى الميدان من أجل الملاحظة والتقصي والتعرف على مختلف الجوانب المرتبطة بالظاهرة المدروسة، وتمثلت في:

الجدول رقم (02): يوضح دليل الملاحظة في الدراسة الاستطلاعية

أسئلة شبكة الملاحظة	النتائج
ماذا لاحظت	– طبيعة تصورات الطلبة الجامعيين حول منحة البطالة. – طرق استغلال الطلبة لمنحة البطالة. – مدى اهتمام الطلبة بمواصلة الدراسة والتكوين. – تأثير منحة البطالة على الطموح البيداغوجي لدى الطلبة. – تأثير منحة البطالة على الطموح المهني والبحث عن العمل. – تفاعل الطلبة مع أسئلة الدراسة أثناء الدراسة الاستطلاعية.
كيف لاحظت	– عن طريق الملاحظة المباشرة أثناء الدراسة الاستطلاعية. – من خلال طرح أسئلة أولية والتفاعل مع المبحوثين. – عن طريق متابعة الإجابات والنقاشات المرتبطة بموضوع الدراسة. – من خلال التواصل مع الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة عبر مواقع التواصل الاجتماعي.
متى لاحظت	- خلال فترة الدراسة الاستطلاعية الممتدة من 15 ديسمبر 2025 إلى 24 ديسمبر 2025.

- أتاحت لنا هذه المرحلة، من خلال الاستطلاع الميداني الذي قمنا به عبر التقرب من ميدان الدراسة، بالاعتماد على شبكة الملاحظة المشار إليها سابقًا، تكوين تصورا واضحا لما نريد البحث عنه ضمن الظاهرة المراد دراستها، و ما نرغب في البحث ضمنها، كان ساعدتنا على التعمق أكثر في العناصر المرتبطة بمفاهيم إشكالية التساؤل المركزي، إضافة إلى الوقوف على فرضيات الدراسة، ومحاولة اكتشاف واستيعاب واقع ابعاد الظاهرة ومؤشراتها الميدانية، لذلك فإننا قمنا ضمن هذه المرحلة الاقتراب من ميدان الدراسة معتمدين على مجموعة من التساؤلات التي تتضمن مؤشرات الظاهرة، والتي كانت عبارة عن دليل المقابلة الاستطلاعية و التي تمحورت أسئلتها كما يلي :

الجدول رقم (03) يوضح دليل المقابلة في الدراسة الإستطلاعية

المفهوم	البعد	المؤشرات
متغير مستقل " استراتيجيات البطالين الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة."	التصورات	- هل تعتقد أن البطالة جسر نحو العمل ؟ - هل تعتقد أن البطالة فرصة لإتمام دراستك و تعميق في تكوينك؟ - إلى أي مدى يمكنك أن تكون موافقاً حول إعتقاد أن كثير من المستفيدين الجامعيين من منحة البطالة هي فرصة مادية مواتية لهم؟ - هل جعلتك منحة البطالة أقل إستعجالاً لإتمام مشوارك العلمي ؟ - في تصورك هل منحة البطالة تدفع المستفيدين منها أتجاه المزيد من التعلق بالدراسة ؟ - حسب رأيك هل البطال الجامعي المستفيد من المنحة هو شخص يبحث عن فرصة عمل ويسعى إلى تقليص فترة بطالته أم العكس؟ - هل تعتقد أن منحة البطالة فرصة لتحصيلٍ ماديٍّ ينبغي استثمارُها لحلّ مشكلة بطالته؟
	استغلال المنحة	- هل استخدمت المنحة لتأجيل البحث عن عمل؟ - كيف استخدمت منحة البطالة في تطوير مهاراتك الشخصية أو المهنية؟ - ما هي طرق استخدامك للمنحة في تغطية احتياجاتك اليومية؟ - أثناء الأستفادة هل احتفظت بجزء من المنحة لاستخدامه مستقبلاً؟ - كيف قمت باستغلال المنحة للمشاركة في أنشطة تدريبية أو ورش عمل؟ - بعد استفادتك من المنحة هل تمّ استدعاؤك من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل للحصول على وظيفة ؟

متغير تابع "مساراتهم البيداغوجية و المهنية"	الطموح البيداغوجي	- هل لديك الرغبة في التسجيل في طور علمي اعلى؟ - ما هي درجة انخراطك في برامج تكوينية مكملة لتخصصك الجامعي؟ - هل تسعى في الحصول على شهادات إضافية لتعزيز السيرة الذاتية؟ - هل المنحة وسيلة لتطوير المستوى التعليمي لا مجرد مصدر دخل؟ - حسب رأيك هل المنحة تشكل عائق أمام المسار البيداغوجي؟ - إذا تم تخيرك بين الأستفادة من المنحة واستكمال المشور الدراسي ماذا تختار؟ - هل أثّرت المنحة على رغبتك في متابعة دراستك؟
	الطموح المهني	- هل تخطط للحصول على وظيفة مستقبلية تتناسب مع تخصصك الدراسي؟ - هل تسعى إلى تطوير مهاراتك المهنية من أجل تحسين فرص حصولك على وظيفة؟ - هل تخطط للمشاركة في التدريب أو التطوع لتعزيز فرص التوظيف؟ - هل لديك استعداد لإعادة التوجيه المهني نحو تخصصات أخرى؟ - هل تملك الطموح إلى إنشاء مؤسسة ناشئة أو مشروع خاص؟ - هل جعلتك منحة البطالة أقل إستعجالاً للبحث عن عمل؟

المرحلة النهائية، انطلاقًا مما توصلنا إليه خلال الدراسة الاستطلاعية والنتائج التي تحصلنا عليها اتضح الأمر بالنسبة لنا وقمنا بصياغة أسئلة مستعملين الاستمارة الإلكترونية كأداة لجمع المعلومات، ووزعناها على المبحوثين وكان ذلك في الفترة الممتدة من 27 أفريل 2026 إلى 6 ماي وبعد استرجاعها قمنا بتفريغ البيانات عن طريق برنامج ال SPSS، وبعد ذلك تمت ببناء الجداول البسيطة والمركبة، ثم دراستها وتحليلها.

المطلب الثالث: المنهج المتبع في الدراسة

المنهج هو الطريقة المتبعة للإجابة عن الأسئلة التي تثيرها إشكالية البحث كما أن اختياره لا يكون عشوائيا، بل أن موضوع الدراسة هو الذي يحتم نوع المنهج المناسب:

و قد اعتمدنا منهج المسح الاجتماعي بالعينة، الذي يعتبر من الناحية المنهجية أحد مناهج المدخل الكمي، وبداية عن المفهوم العام للمسح الاجتماعي يقول محمد الجوهري هو منهج الجمع

وتحليل البيانات الاجتماعية، من خلال مقابلات أو من خلال استبيانات استمارات بحث مقننة وذلك بغرض الحصول على معلومات من أعداد كبيرة من المبحوثين يمثلون مجتمعا معينا ويهتم عالم الاجتماع في الدراسة المسحية، بوصف المجتمع الذي يدرسه ومن ثم فإن الدراسة عادة ما تتضمن أسئلة تستفسر عن معلومات عن خصائص التي يكتسبها الفرد من خلال عضويته في جماعة اجتماعية [1]

كما يعتبر المسح الاجتماعي منهج من مناهج البحث الاجتماعي العلمي الرئيسية لتحقيق أكبر قدر من الدقة العلمية في جمع وتحليل الظواهر الاجتماعية، ويتميز عن المناهج الأخرى نتيجة عدة اعتبارات يتميز بعضها بالأهداف التي يسعى إليها هذا المنهج، ويتعلق البعض الآخر بالخصائص التي يمتاز بها، ومنها بما يحتاجه منهج المسح من مستلزمات مختلفة. [2] وعليه وكما أشرنا سابقا فإن نوع المسح الذي اعتمدنا عليه في دراستنا، هو المسح الاجتماعي عن طريق عينة كرة الثلج.

المطلب الرابع: الأدوات المنهجية لجمع البيانات وتحديد مجتمع وعينة الدراسة

إن فعالية النتائج المتحصل عليها ترتبط بمدى اختيارنا للأدوات المناسبة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك لأن الوصول إلى نتائج علمية دقيقة يتطلب الاعتماد على أدوات منهجية تتلاءم مع طبيعة الظاهرة المدروسة وخصائص مجتمع البحث كما أن اختيار أداة جمع البيانات يتوقف على عدة عوامل مرتبطة بطبيعة الدراسة والمبحوثين والظروف المحيطة بالبحث.

وانطلاقا من موضوع دراستنا إستراتيجيات البطالين الجامعيين الجزائريين المستفيدين من منحة البطالة وأثرها على مساراتهم البيداغوجية والمهنية، رأينا أنه من المناسب الاعتماد على مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تساعدنا على جمع المعطيات المرتبطة بموضوع الدراسة، والمتمثلة في:

1. الملاحظة

---

[1] صافي مشري، الثقافة التسييرية وأثرها على سلوك المواطنة التنظيمية عند العمال دراسة سوسيولوجية على عينة من العمال الموظفين بمؤسسة ALFA-PIPE بغرداية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية، الجزائر، 2019-2020.ص89

[2] ميادة القاسم،مناهج البحث الاجتماعي وتطبيقاتها في علم الاجتماع دراسة سوسيولوجية تحليلية،العدد الواحد والثلاثون، 2021،ص295

تعتبر الملاحظة من أهم التقنيات الأساسية في البحوث السوسيولوجية، إذ تمكن الباحث من الاقتراب من الظاهرة المدروسة والتعرف على مختلف الجوانب المرتبطة بها بعيدا عن الأحكام المسبقة والتفسيرات الذاتية. كما تساعد الباحث على فهم سلوكيات المبحوثين وتصرفاتهم وطريقة تفاعلهم مع موضوع الدراسة.

وقد اعتمدنا في دراستنا على الملاحظة خلال المرحلة الاستطلاعية، حيث مكنتنا من التعرف على تصورات الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة إضافة إلى الكشف عن مختلف طرق استغلالهم للمنحة ومدى تأثيرها على طموحاتهم البيداغوجية والمهنية كما ساعدتنا الملاحظة في ضبط الإشكالية وصياغة الفرضيات وبناء أسئلة الاستمارة بما يتناسب مع موضوع الدراسة وطبيعة المبحوثين.

2.الاستمارة:

الاستمارة تقنية بحث يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من أجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كميا فيما بعد، ويقارن بها ما تم اقتراحه في الفرضيات، أي أن شرط ارتباط أسئلة الاستمارة بالفرضيات شرط غير متنازل عنه وعليه فقد ارتبطت أسئلة الاستمارة التي اعتمدناها في دراستنا على مؤشرات ظهرت نتيجة التفكيك المفهومي لمتغيرات الدراسة.

وقد قمنا بتجريب استمارة مبدئية خلال الدراسة الاستطلاعية من أجل التأكد من وضوح الأسئلة وفهمها من طرف المبحوثين، وبعد إجراء التعديلات اللازمة قمنا بنشر الاستمارة بطريقة إلكترونية عبر مواقع التواصل الاجتماعي نظرا لطبيعة مجتمع الدراسة وصعوبة الوصول المباشر إلى المبحوثين، وقد تم توزيع 120 استمارة على الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة بجامعة غرداية، وتم استرجاعها واعتمادها في الدراسة الميدانية.

وقد تكونت الاستمارة من خمسة محاور قسمت كما يلي:

- **المحور الأول: البيانات العامة وضم 05 أسئلة.**
- **المحور الثاني: التصورات وضم 07 أسئلة.**
- **المحور الثالث: استغلال المنحة وضم 06 أسئلة.**
- **المحور الرابع: الطموح البيداغوجي وضم 07 أسئلة.**
- **المحور الخامس: الطموح المهني وضم 06 أسئلة.**

2. المقابلة:

الدراسة حققت عن طريق تقنية الاستمارة، غير أنّها سبقتها مرحلة نوعية تم خلالها استخدام المقابلة أثناء الدراسة الاستطلاعية.

وفي هذا السياق عرفها بنجهام (Bingham) بأن المقابلة محادثة جادة موجهة نحو هدف محدد وليس مجرد الرغبة في المحادثة ذاتها.

هي وسيلة تقوم على حوار أو حديث لفظي (شفوي مباشر بين الباحث والمبحوث (المستجيب) وهذا الحوار يكون منظما بحيث يكون الباحث في أغلب الأحيان مزودا بإجراءات ودليل عمل مبدئي لإجراء المقابلة، يتضمن نقاط محددة تقود عملية إجراء المقابلة.

المقابلة محادثة موجهة يقوم بها شخص مع شخص آخر، أشخاص آخرين هدفها استثارة أنواع معينة من المعلومات لاستغلالها في بحث علمي وللاستعانة بها على التوجيه والتشخيص والعلاج.

يتضح من التعاريف السابقة الذكر أن أهم عناصر المقابلة:

المقابلة محادثة بين شخصين أحدهما الباحث والآخر المبحوث أو المفحوص التفاعل المباشر بين الباحث والمستجيب) توجيه المحادثة نحو هدف محدد، وبذلك يجب أن نميز بين المقابلة كأداة للبحث العلمي وبين المقابلة العرضية التي تتم بين شخصين عن طريق الصدفة. [1]

- **مجتمع الدراسة:**

يعتبر تحديد مجتمع الدراسة من الخطوات الأساسية في أي بحث علمي، كونه يمثل الفئة أو المجموعة التي يسعى الباحث إلى دراسة خصائصها والكشف عن مختلف الجوانب المرتبطة بالظاهرة المدروسة. وفي هذا السياق يعرف المجتمع الأصلي بشكل نظامي على أنه: "مجموع كل الحالات التي تتطابق في مجموعة من المحددات.[2]

[1] غربي صباح، المقابلة كاداه من ادوات جمع البيانات، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد1،العدد1، جامعة بسكرة، جانفي 2007، ص201

[2] بساس بلخير، أساليب المعاينة لدى الباحث الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية – جامعة الأغواط، المجلد 07،عدد 29،2018،ص143

وانطلاقا من طبيعة موضوع دراستنا المتمثل في إستراتيجيات البطالين الجامعيين الجزائريين المستفيدين من منحة البطالة وأثرها على مساراتهم البيداغوجية والمهنية، فقد تمثل مجتمع الدراسة في الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة

غير أن الوصول إلى هذه الفئة واجه عدة صعوبات ميدانية، وذلك بسبب غياب قاعدة بيانات دقيقة يمكن من خلالها حصر جميع الطلبة المستفيدين من منحة البطالة، إضافة إلى عدم وجود إطار تنظيمي أو مؤسسة تجمعهم في مكان واحد، الأمر الذي صعب من عملية الوصول المباشر إلى المبحوثين.

ولذلك تم اللجوء إلى إستراتيجة أخرى و هي المعاينة غير المباشرة عن طريق عينة كرة الثلج، وذلك من خلال نشر الاستمارة إلكترونيا عبر مواقع التواصل الاجتماعي للوصول إلى أكبر عدد ممكن من الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة، وقد بلغ عدد أفراد العينة 120 مفردة، وهو العدد الذي اعتمدنا عليه في الدراسة الميدانية وتحليل مختلف المعطيات المتعلقة بموضوع البحث.

- **عينة الدراسة:**

تعد العينة جزء من مجتمع الدراسة يتم اختيارها وفق أسلوب علمي يهدف إلى تمثيل المجتمع الأصلي بما يخدم أهداف الدراسة ويساعد على الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية وقد تم في هذه الدراسة الاعتماد على عينة كرة الثلج باعتبارها من أكثر أنواع العينات ملاءمة لطبيعة الموضوع ومجتمع البحث حيث يرسم الباحث في هذا النوع من العينات صورة، أو لمحة محددة عن خصائص مطلوبة في أفراج العينة، ثم يطلب من كل مشارك أن يقترح مشارك آخر أو أكثر تنطبق عليهم تلك الخصائص لكي يكونوا ضمن العينة، ومن الممكن استخدام هذه الاستراتيجية في المواقف التي لا يشكل الأشخاص المقصودين جماعة ذوي حدود وظيفية أو مكانية واحدة، ولكنهم موزعين هنا وهناك، على تجمعات وظيفية أو مكانية مختلفة، حيث يقوم الشخص المشارك بتقديم التوصية للباحث بمقابلة شخص آخر يحدده بالاسم، يمتلك معلومات وافية ومتعمقة. [1]

فنظرا لطبيعة موضوع دراستنا والمتعلق بالطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة، فقد واجهتنا عدة صعوبات ميدانية في الوصول إلى أفراد مجتمع الدراسة، سواء من خلال البيانات التي يمكن الحصول عليها من كليات الجامعة أو تلك المتعلقة بمكاتب التشغيل وذلك لوجود عوائق مرتبطة

(1) طلحة الياس، نظام المعاينة في البحوث الاجتماعية والاعلامية، جامعة الأمير عبد القادر – قسنطينة – الجزائر، 2016، ص12

بصعوبة الوصول المباشر إلى المبحوثين، خاصة أن المستفيد من منحة البطالة لا يوجد ضمن مؤسسة أو إطار تنظيمي يجمع هذه الفئة في مكان واحد، بل يعيش حياته بشكل مستقل بعد استفادته من المنحة.

كما أن مجتمع الدراسة يعتبر من المجتمعات التي لا تتوفر على قاعدة سبر دقيقة، الأمر الذي صعب من عملية تحديد العدد الحقيقي للمستفيدين من منحة البطالة من الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية، وبالتالي تعذر الاعتماد على أساليب المعاينة الاحتمالية أو العشوائية.

وبناء على ذلك فقد اعتمدنا في دراستنا على العينة غير العشوائية، وبالتحديد عينة كرة الثلج، باعتبارها من أكثر الأساليب الملاءمة لمثل هذه الدراسات التي يصعب فيها الوصول إلى المبحوثين، بلغ حجم عينة الدراسة 10 أفراد من مجتمع البحث.

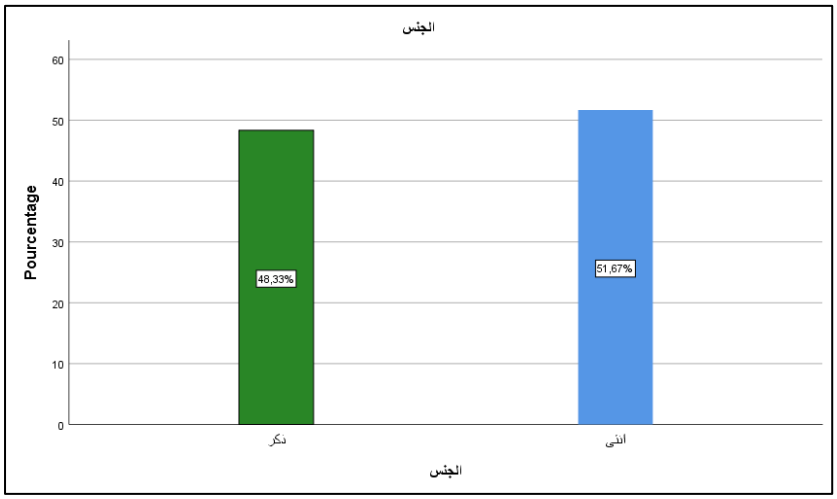
المطلب الخامس: الخصائص السوسيوديموغرافية لعينة البحث

الجدول رقم (04): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكور	58	% 48,3
اناث	62	% 51,7
المجموع	**120**	**%100**

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

الشكل رقم (05): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الجنس



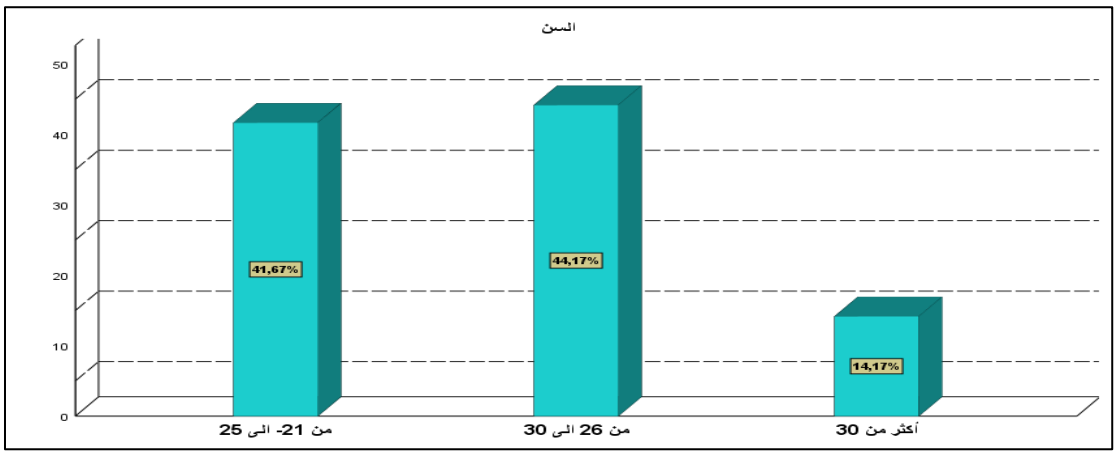
يُظهر الجدول والتمثيل البياني أعلاه أن نسبة الاناث بلغت (51,7%) من مجموع أفراد العينة في حين بلغت نسبة الذكور (48,3%) ويتضح من خلال هذه النتائج وجود تقارب نسبي بين الجنسين داخل العينة، مع تسجيل تفاوت في نسبة الاناث كون ان هذه الفئة تستفيد مباشرة من المنحة بعد الانتهاء من المرحلة الجامعية عكس الذكور الذين لا يستفيدون منها الا بعد تبرير وضعياهم اتجاه الخدمة الوطنية كما يدل هذا التوزيع على أن ظاهرة الاستفادة من منحة البطالة لا تقتصر على جنس معين، بل تشمل مختلف الفئات الجامعية، وهو ما يعكس اتساع ظاهرة البطالة في أوساط خريجي الجامعات لدى الجنسين معا.

الجدول رقم (05): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب السن

السن	التكرارات	النسب المئوية
] 25 –21 [	50	% 41,7
] 30 – 25 [	53	% 44,2
30 فما فوق	17	% 14,2
المجموع	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

الشكل رقم (06): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب السن



يظهر الجدول والتمثيل البياني أعلاه أن الفئة العمرية من 25 إلى 30 سنة جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (44,2%) تليها الفئة العمرية من 21 إلى 25 سنة بنسبة (41,7%) في حين سجلت فئة أكثر من 30 سنة نسبة (14,2%).

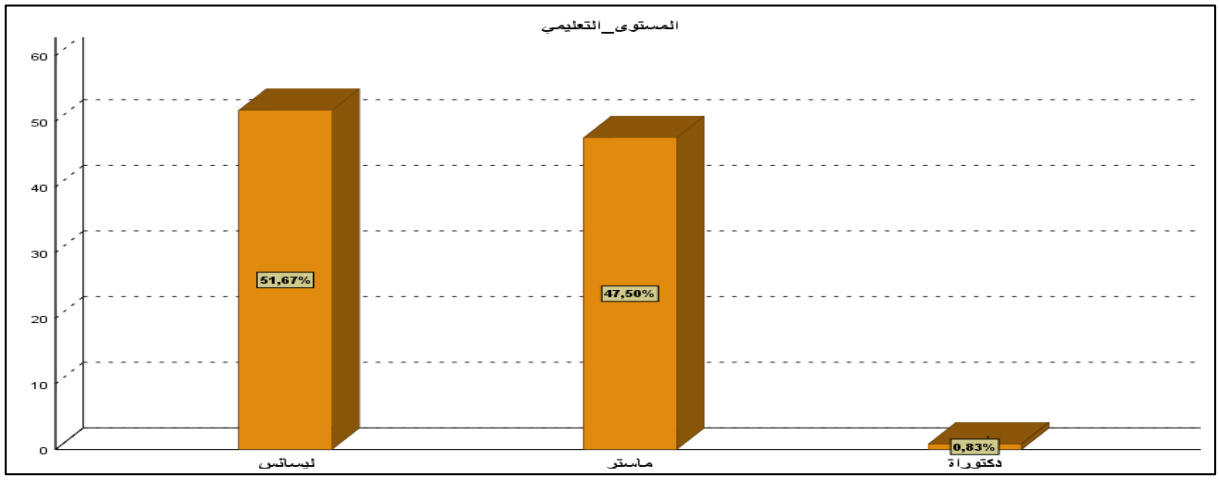
وتعكس هذه النتائج أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى فئة الشباب الجامعي حديث التخرج أو في بداية مساره المهني، وهي المرحلة التي يشتد فيها البحث عن فرص العمل وتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي. كما يدل ارتفاع الفئة العمرية من 25 إلى 30 سنة على أن فترة البطالة لدى بعض الجامعيين قد تمتد لعدة سنوات بعد التخرج، مما يدفعهم إلى الاعتماد على منحة البطالة كآلية للتكيف مع الظروف المعيشية. أما انخفاض نسبة من هم فوق 30 سنة فقد يرتبط بإمكانية اندماج جزء منهم في سوق العمل.

الجدول رقم (06): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسب المئوية
ليسانس	62	% 51,7
ماستر	57	% 47,5
دكتوراه	1	% 0,8
المجموع	**120**	**%100**

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

الشكل رقم (07): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



يُظهر الجدول والتمثيل البياني أعلاه أن حاملي شهادة الليسانس يمثلون النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة (51,7%) تليهم فئة حاملي شهادة الماستر بنسبة (47,5%) ،في حين سجلت فئة الدكتوراه نسبة ضعيفة جداً قدرت بـ(0,8%)

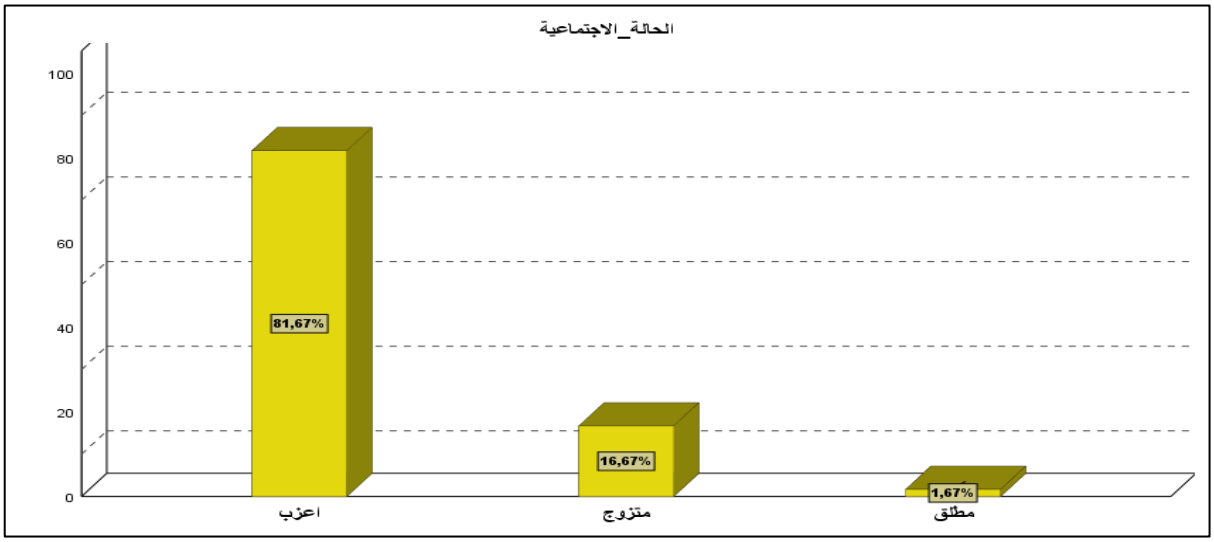
وتعكس هذه النتائج أن ظاهرة البطالة والاستفادة من منحة البطالة تمس بشكل أساسي فئة خريجي الليسانس والماستر، باعتبارهما الفئتين الأكثر حضورا داخل الجامعة كما يشير التقارب الكبير بين نسبتي الليسانس والماستر إلى أن مواصلة الدراسة إلى مرحلة الماستر لم تعد تضمن بالضرورة الاندماج السريع في الحياة المهنية، وهو ما يعكس اتساع الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل.

الجدول رقم (07): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسب المئوية
اعزب	98	% 81,7
متزوج	20	% 16,7
مطلق	2	% 1,7
المجموع	**120**	**%100**

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

الشكل رقم (08): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية



يظهر الجدول والتمثيل البياني أعلاه أن فئة العزاب جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (81,7%) تليها فئة المتزوجين بنسبة (16,7%) ، في حين سجلت فئة المطلقين نسبة ضعيفة قدرت بـ(1,7%).

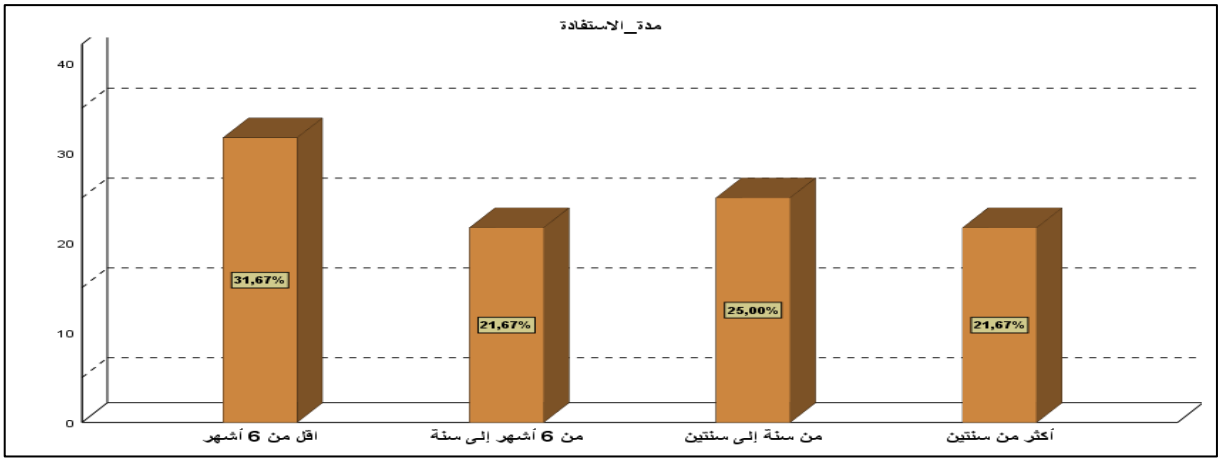
وتعكس هذه النتائج أن أغلب المستفيدين من منحة البطالة من الجامعيين ينتمون إلى فئة الشباب غير المتزوج، وهو ما يمكن تفسيره بكون البطالة وتأخر الاندماج المهني يؤثران بشكل مباشر على تأجيل مشاريع الاستقرار الأسري والزواج، نظرا لارتباط الزواج بالاستقرار الاقتصادي وتوفر دخل ثابت. كما أن ارتفاع نسبة غير المتزوجين يعكس طبيعة المرحلة العمرية السائدة داخل العينة، باعتبار أن أغلب أفرادها من فئة الشباب حديثي التخرج أو الباحثين عن أول فرصة عمل. أما وجود نسبة من المتزوجين ضمن المستفيدين من المنحة فيشير إلى أن البطالة لم تعد مقتصرة على فئة الشباب غير المتزوج فقط، بل أصبحت تمس حتى من يتحملون مسؤوليات أسرية، وهو ما يزيد من الضغوط الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه هذه الفئة.

الجدول رقم (08): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب مدة الاستفادة

مدة الاستفادة	التكرارات	النسب المئوية
اقل من 6 أشهر	38	% 31,7
من 6 أشهر إلى سنة	26	% 21,7
من سنة إلى سنتين	30	% 25,0
أكثر من سنتين	26	% 21,7
المجموع	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

الشكل رقم (09): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب مدة الاستفادة



يظهر الجدول والتمثيل البياني أعلاه أن فئة المستفيدين لمدة أقل من 6 أشهر جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (31,7%) ، تليها فئة المستفيدين من سنة إلى سنتين بنسبة (25%) في حين سجلت فئتا من 6 أشهر إلى سنة و أكثر من سنتين نفس النسبة المقدرة بـ(21,7%) .

من خلال النتائج يتبين أن أغلبية أفراد العينة هم مستفيدون جدد من منحة البطالة، مما يدل على أن عملية التسجيل في المنحة تعرف ديناميكية مستمرة ودخول فئات جديدة بشكل متزايد. كما يمكن أن يعكس ذلك تجدد الطلب على هذه المنحة نتيجة استمرار ظاهرة البطالة في صفوف الشباب، إضافة إلى محدودية إدماج بعض المستفيدين في سوق العمل خلال الفترة القصيرة من استفادتهم

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليل فرضياتها

المطلب الأول: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى

عرض وتحليل نتائج الفرضية الاولى: الطموح البيداغوجي لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من المنحة متأثر باستراتيجية إستغلالهم لهذه المنحة.

الجدول رقم (09) يوضح العلاقة بين استخدام منحة البطالة و الرغبة في التسجيل في طور علمي

الرغبة في التسجيل / استخدام منحة البطالة	نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
التحقت بدورات تدريبية	24	88.9	3	11.1	27	%100
تعلمت لغة جديدة	12	100	0	00	12	%100
اكتسبت مهارات تقنية أو مهنية	11	68.8	5	31.3	16	%100
غرض أخر	50	76.9	15	23.1	65	%100
المجموع	97	80.8	23	19.2	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة 80.8% و هم من المبحوثين الذين صرحوا بأن لديهم الرغبة في التسجيل في طور علمي اعلى، تدعمه نسبة 88.9% و

هم ممن صرحوا بأنهم التحقوا بدورات تكوينية ، أما الاتجاه المعاكس للاتجاه السائد هو نسبة 19.2% و هم من المبحوثين الذين ليس لديهم الرغبة للتسجيل في طور علمي اعلى. يدعم هذا الاتجاه 31.3% من المبحوثين و ب16 مبحوث فقط و هم ممن صرحوا بأنهم استخدموا منحة البطالة في اكتساب مهارات تقنية ومهنية.

من خلال هذه القراءة الاحصائية يمكننا تأويل ذلك سوسيولوجيا بالقول أن المستفيدين من منحة البطالة لديهم رغبة في مواصلة الدراسة والتسجيل في طور علمي أعلى، وهو ما يعكس هيمنة تمثل إيجابي للمسار الأكاديمي باعتباره خيارا استراتيجيا لتطوير الكفاءات. كما يرتبط هذا التوجه بانخراط جزء من المبحوثين في أنشطة تكوينية واكتساب مهارات إضافية مثل تعلم اللغات مما يدل على أن الاستثمار في التكوينات الموازية ينظر إليه كرافعة تدعم الاستمرارية في المسار التعليمي وترفع من مستوى الطموح الأكاديمي.

في المقابل يظهر اتجاه معاكس يتمثل في عدم الرغبة في مواصلة الدراسة حيث يعكس هذا التوجه تبني فئة من المبحوثين لمقاربة براغماتية تركز على الجانب التطبيقي والمباشر من خلال الاهتمام باكتساب مهارات تقنية ويشير هذا إلى إعادة توجيه الطموح من المسار الأكاديمي الطويل نحو مسار مهني أقصر وأكثر ارتباطا بالمهارات العملية بما يعكس تباينا في استراتيجيات الشباب في التعامل مع وضعية البطالة وبناء مشاريعهم المستقبلية.

من خلال القراءة الإحصائية و السوسيولوجية لهذا الجدول يمكننا أن نستنتج أن المبحوثين يتبنون استراتيجيات مختلفة للتكيف مع واقع البطالة وفقا لمصالحهم واحتياجاتهم حيث اتجهت الأغلبية إلى استثمار المنحة في تلبية المتطلبات المعيشية الأساسية. في حين فضّل جزء آخر استكمال المشوار الدراسي باعتباره خيارا استراتيجيا لتحسين فرصه المستقبلية.مما يعني في الاخير أن ثمة علاقة ترابطية بين مؤشرات استخدام البطالة عند المستفيدين منها، ورغبتهم قي الانتساب الى مسارات علمية أعلى.

الجدول رقم (10): يوضح العلاقة بين الاستخدامات اليومية لمنحة البطالة والاختيار بين المنحة واستكمال المشوار الدراسي.

الاختيار بين المنحة والدراسة / استخدامات المنحة	الحصول على المنحة		استكمال المشوار الدراسي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
لتغطية مصاريف المأكل	17	63	10	37	27	%100
لتغطية مصاريف الملبس	19	65.5	10	34.5	29	%100
مصاريف اخرى	28	43.8	36	56.3	64	%100
المجموع	64	53.3	56	47.7	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة 53.3% وهم من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يفضلون الحصول على المنحة ، تدعمه نسبة 65.5% من الذين صرحوا بانهم يستخدمون منحة البطالة لتغطية مصاريف الملبس ، أما الاتجاه المعاكس للاتجاه السائد هو نسبة 47.7% وهم من المبحوثين الذين يفضلون استكمال المشوار الدراسي ،يدعم هذا الاتجاه نسبة 37% من الذين صرحوا بانهم يستغلون المنحة لتغطية مصاريف المأكل.

من خلال هذه القراءة الاحصائية يمكننا تأويل ذلك سوسيولوجيا بالقول أن سلوك المبحوثين لا يتحدد فقط بحاجاتهم الاقتصادية المباشرة بل يرتبط أيضا بالاستراتيجيات التي يعتمدونها في التعامل مع واقع البطالة والموارد المتاحة لهم فارتفاع نسبة الذين يفضلون الحصول على المنحة وتوجيهها نحو تغطية مصاريف الملبس والمأكل يعكس محاولة الأفراد توظيف الإمكانيات المتوفرة لديهم بطريقة

تمكنهم من التكيف مع ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية وتقليص حالة عدم الاستقرار التي يعيشونها، حيث تصبح المنحة وسيلة عملية لإدارة متطلبات الحياة اليومية وتخفيف الضغوط المادية.

وفي المقابل فإن الفئة التي فضلت استكمال المشوار الدراسي تبدو وكأنها تتبنى استراتيجية مختلفة في مواجهة الوضعية نفسها إذ تراهن على الاستثمار في التكوين والتعليم باعتباره موردا مستقبليا وهو ما يبين أن الأفراد لا يتعاملون مع الواقع بنفس الأسلوب بل يختار كل منهم بدائل واستراتيجيات مختلفة وفق إدراكه لمصالحه وإمكانياته والفرص المتاحة أمامه.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية يمكننا أن نستنتج أن المبحوثين يتخذون قرارات مختلفة في التعامل مع وضعية البطالة حسب ظروفهم واحتياجاتهم، حيث تتجه الأغلبية إلى استغلال المنحة لتغطية المصاريف الأساسية. بينما يفضل جزء آخر مواصلة الدراسة بهدف تحسين فرصهم المستقبلية، ومنه يتضح وجود علاقة بين كيفية استغلال منحة البطالة وتوجهات المبحوثين التعليمية .

الجدول رقم (11): العلاقة بين تأجيل البحث عن العمل باستعمال المنحة وإدراك تأثيرها على المسار البيداغوجي.

تأثير المنحة على المسار البيداغوجي / تأجيل البحث عن العمل	تشكل عائق		لا تشكل عائق		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	18	54.5	15	45.5	33	%100
لا	41	52.6	37	47.4	78	%100
أحيانا	3	33.3	6	66.7	9	%100
المجموع	62	51.7	58	48.3	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة 51.7% من الذين صرحوا بأن المنحة تشكل عائق امام المسار البيداغوجي، يدعم هذا الاتجاه نسبة 54.5% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم اجلوا البحث عن العمل بسبب استخدام المنحة، تقابله نسبة 48.3% من المبحوثين الذين صرحوا بأن منحة البطالة لا تشكل عائقا على المسار البيداغوجي، تدعمه نسبة 66.7% من الذين صرحوا بانهم احيانا يؤجلون البحث عن عمل بسبب منحة البطالة.

من خلال هذه القراءة الاحصائية يمكننا تأويل ذلك سوسيولوجيا بالقول أن المبحوثين يتصرفون داخل وضعية البطالة بوصفها مجالا يفرض عليهم الموازنة بين متطلبات المسار البيداغوجي وإكراهات الواقع المعيشي. فالنسبة الغالبة التي ترى أن المنحة تشكل عائقا أمام المسار الدراسي، مدعومة بتأجيل البحث عن العمل، تعكس توظيفا للمنحة كمورد يخلق حالة من الاستقرار المؤقت قد يدفع إلى إعادة ترتيب الأولويات وتأجيل بعض الاختيارات المهنية. في المقابل، فإن الفئة التي لا ترى المنحة عائقا تؤكد أن تأثيرها ليس حتميا، وأن الأفراد يستمرون في البحث عن العمل أو تنظيم مسارهم الدراسي وفق ظروفهم الخاصة. ويظهر من ذلك أن سلوك المبحوثين يتحدد بحسب قدرتهم على إدارة هذا المورد وتوظيفه بما يعكس اختلاف استجاباتهم داخل نفس الوضعية الاجتماعية.

من خلال القراءة الإحصائية و السوسيولوجية يمكننا أن نستنتج أن المبحوثين تختلف مواقفهم تجاه تأثير منحة البطالة على مسارهم البيداغوجي، حيث يرى جزء منهم أنها قد تشكل عائقًا يؤدي إلى تأجيل بعض القرارات المرتبطة بالدراسة أو البحث عن العمل، بينما يرى آخرون أنها لا تؤثر بشكل مباشر على مسارهم ويواصلون التوفيق بين الدراسة والبحث عن فرص مهنية حسب ظروفهم.

الجدول رقم (12):العلاقة بين استغلال المنحة في الأنشطة التدريبية والانخراط في البرامج التكوينية.

الانخراط في البرامج التكوينية. / استغلال المنحة	انخراط دائم		انخراط أحيانًا		نادرًا		لا يوجد انخراط		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
حضرت ورش عمل محلية	1	16.7	1	16.7	0	0	4	66.7	6	%100
حضرت ورش عمل عبر الإنترنت	5	27.8	3	16.7	3	16.7	7	38.9	18	%100
شاركت في نشاطات تدريبية أخرى	3	10.3	13	44.8	5	17.2	8	27.6	29	%100
لم أشارك في أي نشاط	4	6	8	11.9	18	26.9	37	55.2	67	%100
المجموع	13	10.8	25	20.8	26	21.7	56	46.7	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة 46.7% من الذين صرحوا بانهم لم ينخرطوا في برامج تكوينية مكلمة لتخصصهم الجامعي، تدعمه نسبة 66.7% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم استغلوا منحة البطالة في الحضور في ورشات عمل محلية ، تليها نسبة 21.7% من المبحوثين الذين صرحوا نادرا ما ينخرطون في برامج تكوينية مكملة لتخصصهم الجامعي ، تدعمها في ذلك نسبة 26.9% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم لم يشاركوا في أي نشاط . يقابلها في ذلك ،المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 20.8% من الذين صرحوا بأنهم احيانا ينخرطون في برامج تكوينية مكملة لتخصصهم الجامعي تدعمها نسبة 44.8% من الذين صرحوا بأنهم استغلوا منحة البطالة للمشاركة في نشاطات تدريبية اخرى.

من خلال هذه القراءة الاحصائية يمكننا تأويل ذلك سوسيولوجيا بالقول أن المبحوثين يغلب عليهم ضعف الانخراط في برامج تكوينية مكملة للتخصص الجامعي حيث تتركز النسب الأكبر في فئة عدم المشاركة أو المشاركة النادرة رغم استفادة بعضهم من المنحة في حضور ورشات ونشاطات محلية ويُظهر ذلك أن استغلال المنحة لا يتحول غالبا إلى مسار تكويني منتظم بل يبقى في حدود أنشطة ظرفية في المقابل توجد فئة أقل توظف المنحة في الانخراط في تكوينات أو تدريبات مختلفة ما يعكس تباينا في توظيف الفرص المتاحة وفقا لأولويات وظروف المبحوثين.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية يمكننا أن نستنتج أن المبحوثين يختلفون في كيفية استثمار منحة البطالة حيث يغلب على أغلبهم ضعف الانخراط في البرامج التكوينية المكملة لتخصصهم الجامعي مما يعكس أن الاستفادة من المنحة لا تتحول دائما إلى استثمار تكويني مستمر بل تبقى مرتبطة أحيانا بأنشطة ظرفية ومحدودة وفق أولوياتهم واحتياجاتهم المختلفة. ومنه يتضح وجود علاقة بين كيفية استغلال منحة البطالة ومستوى الانخراط في البرامج التكوينية المكملة للتخصص الجامعي.

الجدول رقم (13):يبين العلاقة بين استخدامات المنحة والسعي للحصول على شهادات إضافية حسب الحالة الاجتماعية.

السعي للحصول على شهادات إضافية / استخدامات المنحة		نعم		لا		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%
لتغطية مصاريف المأكل	أعزب	13	81.3	3	18.8	16	%100
لتغطية مصاريف الملبس		18	72	7	28	25	%100
مصاريف اخرى		52	91.2	5	8.8	57	%100
المجموع		83	84.7	15	15.3	98	%100
لتغطية مصاريف المأكل	متزوج	5	55.6	4	44.4	9	%100
لتغطية مصاريف الملبس		2	50	2	50	9	%100
مصاريف اخرى		5	71.4	2	28.6	7	%100
المجموع		12	60	8	40	20	%100

لتغطية مصاريف المأكل		2	100	00	00	2	%100
لتغطية مصاريف الملبس	مطلق	00	00	00	00	00	%100
مصاريف اخرى		00	00	00	00	00	%100
المجموع		2	100	00	00	2	%100
لتغطية مصاريف المأكل		20	74.1	7	25.9	27	%100
لتغطية مصاريف الملبس	المجموع	20	69	9	31	29	%100
مصاريف اخرى		57	89.1	7	10.9	64	%100
المجموع		97	80.8	23	19.2	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول اعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة 80.8 % وهم من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يسعون الى اضافة شهادات جديدة من اجل تعزيز سيرتهم الذاتية، تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 91.2 % ب 52 مبحوث من العزاب وهم ممن صرحوا بأنهم يستغلون البطالة في مصاريف اخرى بعيدا عن الاكل و الملبس، كما أن هناك خانة مركزية اخرى مدعمة لهذا الاتجاه و الممثلة بنسبة 71.2 % ب 5 مبحوثين من فئة متزوج وهم ممن صرحوا بأنهم

يستغلون البطالة في مصاريف اخرى بعيدا عن الاكل و الملبس، كما أن هناك خانة مركزية اخرى مدعمة لهذا الاتجاه والممثلة بنسبة100 % ب 2 مبحوث من فئة مطلق وهم ممن صرحوا بأنهم يستغلون البطالة لتغطية مصاريف المأكل، يقابلها في ذلك المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 19.2 % الذين صرحوا بأنهم لا يسعون الى اضافة شهادات جديدة من اجل تعزيز سيرتهم الذاتية، تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 28 % ب 7 مبحوثين من فئة عازب وهم ممن صرحوا بأنهم يستغلون البطالة لتغطية مصاريف الملبس ، كما أن هناك خانة مركزية اخرى مدعمة لهذا الاتجاه و الممثلة بنسبة 50% ب مبحوثين من فئة متزوج وهم ممن صرحوا بأنهم يستغلون البطالة لتغطية مصاريف الملبس.

من خلال هذه القراءة الإحصائية يمكننا تأويل ذلك سوسيولوجيا بالقول إن فئة واسعة من المبحوثين لا تنظر إلى منحة البطالة باعتبارها مجرد مورد مالي لتغطية الحاجات الأساسية، بل تعتبرها فرصة يمكن استثمارها في بناء مسار شخصي أفضل من خلال السعي إلى الحصول على شهادات إضافية تعزز سيرتهم الذاتية وقد تدعم هذا التفسير بعض آراء المبحوثين الذين أشاروا إلى أن "سوق العمل أصبح يتطلب مهارات وشهادات أكثر"، بينما صرح آخرون بأن "الشهادة الجامعية وحدها لم تعد كافية للحصول على وظيفة" كما رأى بعضهم أن فترة البطالة يمكن أن تتحول إلى "مرحلة للاستثمار في الذات وتطوير الإمكانات."

في المقابل، تعكس الفئة التي لا تسعى إلى إضافة شهادات جديدة وجود أولويات معيشية أكثر إلحاحا، حيث صرح بعض المبحوثين أن "المنحة تصرف أساسا على الاحتياجات اليومية" وأن الظروف الاقتصادية تجعل التفكير في تكوينات إضافية أو شهادات جديدة أمرا ثانويا مقارنة بالحاجات الأساسية. وهو ما يكشف عن اختلاف في تصورات الشباب واستراتيجياتهم في استثمار الموارد المتاحة وفق ظروفهم الاجتماعية وأولوياتهم الفردية.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية يمكننا أن نستنتج أن المبحوثين يختلفون في كيفية توظيف منحة البطالة تبعا لأوضاعهم الاجتماعية وأولوياتهم الشخصية حيث تتجه فئة إلى استثمارها في جوانب تتجاوز الحاجات الأساسية وربطها بتحقيق أهداف مستقبلية كتطوير الذات في حين تعطي فئة أخرى الأولوية لتغطية المتطلبات اليومية والاحتياجات المعيشية ومنه يتضح وجود علاقة بين طرق استخدام منحة البطالة والسعي إلى الحصول على شهادات إضافية لتعزيز السيرة الذاتية.

الجدول رقم (14): يبين العلاقة بين تطوير المهارات بالمنحة والنظر إليها كوسيلة لتطوير المستوى التعليمي حسب الحالة الاجتماعية.

تطوير المستوى التعليمي / تطوير المهارات بالمنحة		نعم		لا		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%
التحقت بدورات تدريبية	أعزب	15	62.5	9	37.5	24	%100
تعلمت لغة جديدة		3	50	3	50	6	%100
اكتسبت مهارات تقنية أو مهنية		6	42.9	8	57.1	14	%100
غرض أخر		31	57.4	23	42.6	54	%100
المجموع		55	56.1	43	43.9	98	%100
التحقت بدورات تدريبية	متزوج	0	00	1	100	1	%100
تعلمت لغة جديدة		6	100	0	00	6	%100
اكتسبت مهارات تقنية أو مهنية		0	00	2	100	2	%100

غرض أخر		1	9.1	10	90.9	11	%100
المجموع		7	35	13	65	20	%100
التحقت بدورات تدريبية	مطلق	0	00	2	100	2	%100
تعلمت لغة جديدة		00	00	00	00	00	%100
اكتسبت مهارات تقنية أو مهنية		00	00	00	00	00	%100
غرض أخر		00	00	00	00	00	%100
المجموع		00	00	2	100	2	%100
التحقت بدورات تدريبية	المجموع	15	55.6	12	44.4	27	%100
تعلمت لغة جديدة		9	75	3	25	12	%100
اكتسبت مهارات تقنية أو مهنية		6	37.5	10	62.5	16	%100
غرض أخر		32	49.2	33	50.8	65	%100
المجموع		62	51.7	58	48.3	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول اعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة 51.7%و هم من المبحوثين الذين صرحوا بأن منحة البطالة وسيلة لتطوير المستوى التعليمي، تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 62.5 % وهم من فئة اعزب وهم ممن صرحوا بأنهم التحقوا بدورات تدريبية من أجل تطوير مهاراتهم الشخصية و المهنية ، كما أن هناك خانة مركزية اخرى مدعمة لهذا الاتجاه و الممثلة بنسبة 100% وهم من فئة متزوج وهم ممن صرحوا بأنهم تعلموا لغة جديدة ، يقابلها في ذلك المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 48.3% من فئة اعزب وهم من المبحوثين الذين صرحوا بأن منحة البطالة مجرد مصدر دخل، تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة57.1 % من فئة اعزب الذين صرحوا بأنهم اكتسبوا مهارات تقنية مهنية ، كما أن هناك خانة مركزية اخرى مدعمة لهذا الاتجاه و الممثلة بنسبة 100% من فئة متزوج صرحوا بأنهم التحقوا بدورات تدريبية كما أن هناك خانة مركزية اخرى مدعمة لهذا الاتجاه و الممثلة بنسبة 100% من فئة مطلق الذين صرحوا بأنهم اكتسبوا مهارات تقنية ومهنية.

من خلال هذه القراءة الإحصائية يمكن تأويل ذلك سوسيولوجيا بالقول إن المستفيدين من المنحة لا يتعاملون معها بنفس الكيفية بل يختلفون في طريقة توظيفها تبعا لأهدافهم وأولوياتهم الشخصية والاجتماعية فهناك فئة تتعامل مع المنحة كوسيلة يمكن استثمارها في تطوير المستوى التعليمي وتنمية القدرات الشخصية والمهنية حيث تسعى إلى استغلال فترة البطالة في اكتساب معارف ومهارات جديدة ، ويعكس هذا السلوك توجها يقوم على استثمار الإمكانيات المتاحة لخدمة المشروع الدراسي.

في المقابل تنظر فئة أخرى إلى المنحة باعتبارها مصدر دخل بالدرجة الأولى حتى وإن قامت باكتساب بعض المهارات المهنية أو التقنية إذ يبقى الهدف الأساسي مرتبطا بتلبية احتياجاتها المختلفة ويبرز هنا اختلاف في أساليب توظيف المنحة نتيجة حرية المستفيد في توجيهها وفق أولوياته الخاصة حيث يحاول الموازنة بين حاجاته الشخصية ومتطلبات مستقبله الدراسي وهو ما يفسر تنوع الممارسات والاختيارات بين المبحوثين.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية يمكننا أن نستنتج أن المبحوثين يختلفون في كيفية استثمار منحة البطالة وفق أوضاعهم الاجتماعية وتصوراتهم المستقبلية حيث تتجه فئة إلى توظيفها

كوسيلة لتطوير المستوى التعليمي والمهارات الشخصية والمهنية بينما تنظر إليها فئة أخرى باعتبارها مصدرا للدخل يهدف أساسا إلى تلبية الاحتياجات المختلفة. ومنه يتضح وجود علاقة بين استغلال منحة البطالة في تطوير المهارات الشخصية والمهنية والنظر إليها كوسيلة لتطوير المستوى التعليمي.

الجدول رقم (15):العلاقة بين الأنشطة التدريبية والشهادات الإضافية وفق المستوى التعليمي.

السعي للشهادات الإضافية / استغلال المنحة في التدريب		نعم		لا		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%
حضرت ورش عمل محلية	ليسانس	1	50	1	50	2	%100
حضرت ورش عمل عبر الإنترنت		8	100	00	00	8	%100
شاركت في نشاطات تدريبية أخرى		14	100	0	00	14	%100
لم أشارك في أي نشاط		27	71.1	11	28.9	38	%100
المجموع		50	80.6	12	19.4	62	
حضرت ورش عمل محلية	ماستر	4	100	00	00	4	%100
حضرت ورش عمل عبر الإنترنت		9	90	1	10	10	%100
شاركت في نشاطات تدريبية أخرى		14	100	00	00	14	%100
لم أشارك في أي نشاط		19	65.5	10	34.5	29	%100
المجموع		46	80.7	11	19.3	57	
حضرت ورش عمل محلية	دكتوراه	00	00	00	00	00	%100

حضرت ورش عمل عبر الإنترنت		00	00	00	00	00	%100
شاركت في نشاطات تدريبية أخرى		1	100	00	00	1	%100
لم أشارك في أي نشاط		00	00	00	00	00	%100
المجموع		1	100	00	00	1	
حضرت ورش عمل محلية	المجموع	5	83.3	1	16.7	6	%100
حضرت ورش عمل عبر الإنترنت		17	94.4	1	5.6	18	%100
شاركت في نشاطات تدريبية أخرى		29	100	0	00	29	%100
لم أشارك في أي نشاط		46	68.7	21	31.3	67	%100
المجموع		97	80.8	23	19.2	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول اعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة80.8 % وهم من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يسعون الى الحصول على شهادات اضافية لتعزيز السيرة الذاتية ، تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 71.1% من الحاصلين على شهادة ليسانس وهم ممن صرحوا بأنهم لم يستغلوا منحة البطالة للمشاركة في أنشطة تدريبية أو ورشات عمل،كما تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة65.5 % وهم من الحاصلين على شهادة ماستر وهم ممن صرحوا بأنهم لم يستغلوا منحة البطالة للمشاركة للمشاركة في أنشطة تدريبية أو ورشات عمل كما تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 100% بفرد واحد حاصل على شهادة الدكتوراه صرح بأنه شارك في نشاطات تدريبية أخرى. يقابلها في ذلك المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 19.2% الذين صرحوا بأنهم لا يسعون الى الحصول على شهادات اضافية لتعزيز السيرة الذاتية، تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 28.9 % من الحاصلين على شهادة ليسانس وهم ممن صرحوا

بأنهم لم يستغلوا منحة البطالة للمشاركة في أنشطة تدريبية أو ورشات عمل، كما تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 34.5 % ب10 مبحوثين من الحاصلين على شهادة الماستر وهم ممن صرحوا بأنهم لم يستغلوا منحة البطالة للمشاركة في أنشطة تدريبية أو ورشات عمل.

من خلال هذه القراءة الإحصائية يمكن تأويل ذلك سوسيولوجيا بالقول إن المستفيد من منحة البطالة يتصرف كفاعل يسعى إلى تحقيق أهدافه المهنية والدراسية وفق استراتيجيات تختلف حسب مستواه التعليمي وتصوراته للمستقبل فالرغبة في الحصول على شهادات إضافية تعكس سعي المبحوثين إلى تحسين مواقعهم المستقبلية وتعزيز فرصهم في سوق العمل وقد عبّر بعضهم عن ذلك بقولهم: "الشهادة وحدها ما بقاتش تكفي"، وصرح آخر: "لازم الواحد يدير دورات وتكوينات باش يقوي السيرة الذاتية"، وهو ما يعكس توجها نحو استثمار الإمكانيات المتاحة لخدمة أهدافهم المهنية.

في المقابل يظهر اتجاه معاكس يتمثل في وجود فئة لا تسعى إلى الحصول على شهادات إضافية رغم عدم مشاركتها في أنشطة تدريبية أو ورشات عمل وهو ما يمكن تفسيره بوجود أولويات أخرى أو صعوبات تحد من تحويل الرغبة إلى ممارسة فعلية وقد عبّر بعض المبحوثين عن ذلك بقولهم: "رانا نحوسو على خدمة أكثر من التكوين" بينما صرح اخرون : "المنحة تروح كامل فالمصاريف وما يبقاش باش نفكر في دورات". ويعكس ذلك تفاوضا مستمرا بين الحاجات اليومية والطموحات المستقبلية، في ظل هامش حرية يسمح للمستفيد بتوجيه المنحة وفق أولوياته الخاصة.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية يمكننا أن نستنتج أن المبحوثين يختلفون في استراتيجيات استثمار منحة البطالة وفق مستوياتهم التعليمية وأهدافهم المستقبلية حيث تتجه فئة إلى تعزيز سيرتها الذاتية من خلال السعي للحصول على شهادات إضافية بينما تعطي فئة أخرى الأولوية لاعتبارات وظروف مختلفة تحد من انخراطها في الأنشطة التكوينية.ومنه يتضح وجود علاقة بين استغلال منحة البطالة للمشاركة في الأنشطة التدريبية والسعي إلى الحصول على شهادات إضافية لتعزيز السيرة الذاتية.

النتائج الجزئية للفرضية الأولى:

في اطار الفرضية الجزئية المحددة : **الطموح البيداغوجي لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من المنحة متأثر باستراتيجية إستغلالهم لهذه المنحة**،وبعد الدراسة المنهجية

والنظرية والميدانية، وفي إطار المقاربة النظرية، ومن خلال الجداول والنسب والتحليل السوسيولوجي، توصلنا الى مايلي:

- تتباين استراتيجيات استغلال منحة البطالة بين التوجه نحو تلبية الاحتياجات المعيشية أو الاستثمار في المسار الدراسي والتكويني مما يعكس ارتباطا بين طريقة استخدام المنحة والاختيارات التعليمية المستقبلية.
- تتعدد تصورات الطلبة حول تأثير منحة البطالة على مسارهم البيداغوجي بين اعتبارها عائقا أو أداة غير مؤثرة وبين توظيفها كفرصة لإعادة تنظيم المسار الدراسي.
- يظهر تفاوت في استثمار منحة البطالة في تطوير الذات حيث يتجه البعض نحو تحسين المهارات والحصول على شهادات إضافية في حين يقتصر آخرون على استخدامها لتغطية الاحتياجات الأساسية مما يعكس علاقة بين التكوين والسيرة الذاتية.
- تسود أنماط مختلفة في التعامل مع منحة البطالة تتراوح بين الاستثمار التكويني والمهني أو الاستهلاك المعيشي، مما يؤكد أن تأثيرها على المسارات البيداغوجية يتسم بالتباين وعدم الثبات.

لنصل في الأخير إلى أن تأثير استراتيجيات استغلال منحة البطالة على المسارات البيداغوجية للطلبة الجامعيين يتسم بالتباين وعدم الحسم، ولا يظهر في شكل علاقة مباشرة وثابتة.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة الفرضية الثانية

الطموح المهني لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من منحة البطالة متأثر بتصوراتهم لهذه المنحة.

الجدول رقم (16):العلاقة بين تصورات البطال المستفيد من المنحة والتخطيط الوظيفي المستقبلي.

التخطيط الوظيفي المستقبلي. / تصورات البطال	نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	21	22.1	74	77.9	95	%100
لا	6	24	19	76	25	%100
المجموع	27	22.5	93	77.5	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة 77.5 من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يخططون في الحصول على وظيفة تتناسب مع تخصصهم الجامعي، تدعمه نسبة 77.9 من المبحوثين الذين صرحوا بأن لمستفيد من منحة البطالة يبحث عن فرصة عمل ويسعى الى تقليص فترة بطالته، تقابلها نسبة 22.5 من المبحوثين لذين يخططون للحصول على وظيفة مستقبلية تتناسب مع تخصصهم الجامعي ، تدعمه نسبه 24 من المبحوثين الذين صرحوا بأن لمستفيد من منحة البطالة لا يبحث عن فرصة عمل و لا يسعى الى تقليص فترة بطالته.

من خلال هذه القراءة الإحصائية يمكن تأويل ذلك سوسيولوجيا بالقول ان الطالب المستفيد من منحة البطالة فاعلا استراتيجيا يسعى إلى إدارة وضعية البطالة وفق حساباته الخاصة حيث يتجه جزء كبير منه إلى البحث عن أي فرصة عمل وتقليص فترة البطالة دون ارتباط مباشر بالتخصص الجامعي وهو ما يعكس توظيفا براغماتيا للمنحة كأداة للتكيف مع الواقع الاجتماعي والمهني في هذا السياق

تتجسد الاستراتيجية في اختيار المسار الأكثر واقعية وسرعة للاندماج في سوق العمل حتى وإن كان خارج التكوين الأكاديمي.

في المقابل، يظهر جزء أقل من المبحوثين يتبنى منطق التخطيط المهني المرتبط بالتخصص الجامعي حيث يسعى إلى مواءمة الوظيفة المستقبلية مع المسار الدراسي ويعكس هذا التباين وجود هامش حرية لدى المستفيد في توجيه اختياراته داخل سياق يتسم بغياب رقابة مباشرة على كيفية استثمار المنحة مما يفتح مجالا للتفاوض بين الطموحات الأكاديمية والضغوط المعيشية ويجعل من استغلال المنحة نتاجا لتوازنات فردية بين الإمكانيات والظروف.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية للجدول يمكننا أن نستنتج أن غالبية المبحوثين تميل إلى تبني توجه عملي وبراغماتي في التعامل مع وضعية البطالة يتمثل في البحث عن فرص عمل سريعة وتقليص فترة البطالة أكثر من التخطيط الوظيفي المرتبط بالتخصص الجامعي، مما يعكس هيمنة منطق الاندماج السريع في سوق العمل على حساب التوجيه الأكاديمي المتخصص.

الجدول رقم (17):العلاقة بين تصور منحة البطالة كحل مادي والسعي لتطوير المهارات المهنية.

تطوير المهارات المهنية / منحة البطالة كفرصة مادية	نعم		لا		أحيانا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	65	81.3	8	10	7	8.8	80	%100
لا	36	90	2	5	2	5	40	%100
المجموع	101	84.2	10	8.3	9	7.5	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة 84.2 من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يسعون إلى تطوير مهاراتهم المهنية من أجل تحسين فرص حصولهم على وظيفة، تدعمها نسبة 90 من المبحوثين الذين صرحوا بأن منحة البطالة لا تعتبر فرصة لتحصيل مادي ينبغي

استثمارها لحل مشكلة البطالة، تليها نسبة 8.3 من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يسعون إلى تطوير مهاراتهم المهنية من أجل تحسين فرص حصولهم على وظيفة، تدعمها نسبة 10 من المبحوثين الذين صرحوا بأن منحة البطالة تعتبر فرصة لتحصيل مادي ينبغي استثمارها لحل مشكلة البطالة ، يقابلها في ذلك المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 7.5 الذين صرحوا بأن منحة البطالة في بعض الأحيان تعتبر فرصة لتحصيل مادي ينبغي استثمارها لحل مشكلة البطالة تدعمها نسبة 8.8 من الذين صرحوا بأن منحة البطالة تعتبر فرصة لتحصيل مادي ينبغي استثمارها لحل مشكلة البطالة.

من خلال هذه القراءة السوسيولوجية يمكن تأويل النتائج على أن المستفيد من منحة البطالة لا يتعامل معها فقط كمورد مالي، بل كمرحلة انتقالية يعاد فيها بناء الذات المهنية إذ يغلب على أغلب المبحوثين توجه واضح نحو تطوير المهارات المهنية بهدف تحسين فرص الاندماج في سوق العمل وهو ما يعكس تصورا عمليا يعتبر أن الخدمة اليوم تحتاج كفاءة أكثر من مجرد شهادة، حسب تصريح بعضهم " *لازم الواحد يقوي روحو بدورات وتكوينات باش يلقى خدمة مليحة*" ، وهو ما يدل على حضور منطق الاستثمار في الذات.

في المقابل هناك فئة أقل تعتبر المنحة أساسا فرصة لتحصيل مادي وتغطية الحاجات المعيشية مع ضعف الاهتمام بتطوير المهارات وقد عبر بعض المبحوثين عن ذلك بالقول" :المنحة تعاونك غير باش تمشي حياتك اليومية وماشي شرط تدير تكوينات"، وقال آخر" :المهم نلقاو شوي *صرف باش نكملو الشهر*" ، وهو ما يعكس تصورا براغماتيا يربط المنحة بالبعد المعيشي المباشر أكثر من البعد التكويني أو المهني.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية للجدول يمكننا أن نستنتج أن غالبية المبحوثين يتبنون توجها عمليا يركز على تطوير المهارات المهنية لتحسين فرص الاندماج في سوق العمل، مع ضعف نسبي في اعتبار منحة البطالة مجرد مصدر لتحصيل مادي، مما يعكس هيمنة منطق الاستثمار في الكفاءات على حساب التوظيف المعيشي المباشر للمنحة.

الجدول رقم (18): يبين العلاقة بين تصور البطالة والسعي لتطوير المهارات المهنية.

تطوير المهارات المهنية . البطالة كجسر نحو العمل	نعم		لا		أحيانا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	44	84.6	5	9.6	3	5.8	52	%100
لا	57	83.8	5	7.4	6	8.8	68	%100
المجموع	101	84.2	10	8.3	9	7.5	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة 84.2 من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يسعون الى تطوير مهاراتهم المهنية من أجل تحسين فرص حصولهم على وظيفة، تدعمها نسبة 84.6 من المبحوثين الذين صرحوا بأن البطالة هي جسر نحو العمل، تقابلها نسبة 8.3 من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يسعون الى تطوير مهاراتهم المهنية من أجل تحسين فرص حصولهم على وظيفة،تدعمها نسبة 9.6 من المبحوثين الذين صرحوا بأن البطالة هي جسر نحو العمل.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية يمكن تأويل هذه النتائج على أن الطالب المستفيد من منحة البطالة يتصرف كفاعل استراتيجي يسعى إلى توظيف وضعية البطالة بشكل عقلاني من خلال الاستثمار في تطوير مهاراته المهنية باعتبارها وسيلة لتعزيز فرص الاندماج في سوق العمل كما ينظر إلى البطالة في هذا السياق كمرحلة انتقالية أو جسر نحو العمل يتم خلالها إعادة توجيه الجهود نحو اكتساب الكفاءات بدل البقاء في حالة انتظار سلبي.

وتعكس هذه النتائج أيضا وجود استراتيجيات فردية في التعامل مع وضعية البطالة حيث يميل أغلب المبحوثين إلى تبني مقاربة تقوم على التكيف النشط مع متطلبات سوق العمل في حين تبقى فئة أقل محافظة على وضعها دون استثمار مكثف في تطوير المهارات وهو ما يبرز تباينا في طرق توظيف المنحة وفق تصورات الأفراد لمستقبلهم المهني.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية للجدول يمكننا أن نستنتج أن غالبية المبحوثين يتبنون توجهًا استراتيجيًا يقوم على استثمار فترة البطالة في تطوير المهارات المهنية وتحسين فرص الاندماج في سوق العمل، مع اعتبار البطالة مرحلة انتقالية نحو العمل.

الجدول رقم (19): البطالة كجسر نحو العمل والتخطيط للتدريب أو التطوع.

التخطيط للتدريب أو التطوع / البطالة كجسر نحو العمل	نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	38	73.1	14	26.9	52	%100
لا	47	69.1	21	30.9	68	%100
المجموع	85	70.8	35	29.2	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة 70.8 من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يخططون للمشاركة في التدريب أو التطوع لتعزيز فرص التوظيف ،تدعمها نسبة 73.1 من المبحوثين الذين صرحوا بأن البطالة هي جسر نحو العمل ،يقابلها في ذلك المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 29.2 الذين صرحوا بأنهم لا يخططون للمشاركة في التدريب أو التطوع لتعزيز فرص التوظيف، تدعمها نسبة 30.9 من المبحوثين الذين صرحوا بأن البطالة لا تعتبر جسر نحو العمل.

من خلال الجدول الإحصائي يمكننا القول إن المبحوثين يغلب عليهم توجه إيجابي نحو استثمار فترة البطالة عبر المشاركة في التدريب أو التطوع بهدف تعزيز فرص الحصول على وظيفة وهو ما يرتبط بتصور غالب لديهم يعتبر البطالة مرحلة انتقالية يمكن أن توظف بشكل بناء في المسار المهني. كما تعكس النتائج وجود وعي بأهمية الأنشطة التكوينية والتطوعية في تحسين قابلية الإدماج في سوق العمل، حيث يربط أغلب المبحوثين بين هذه الممارسات وبين اعتبار البطالة جسرا نحو العمل في

المقابل تظهر فئة أقل لا تتبنى هذا التوجه سواء من حيث رفض المشاركة في التدريب أو عدم اعتبار البطالة مرحلة إيجابية مما يعكس اختلافا في كيفية إدراكهم لهذه الوضعية واستثمارها.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية للجدول يمكننا أن نستنتج أن غالبية المبحوثين يتبنون توجهًا استراتيجيا يقوم على استثمار فترة البطالة في تطوير المهارات المهنية وتحسين فرص الاندماج في سوق العمل، مع اعتبار البطالة مرحلة انتقالية نحو العمل.

الجدول رقم (20):العلاقة بين البطالة كفرصة للتكوين والاستعداد لإعادة التوجيه المهني.

إعادة التوجيه المهني / البطالة كفرصة للتكوين	نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	23	54.8	19	45.2	42	%100
لا	41	52.6	37	47.4	78	%100
المجموع	64	53.3	56	46.7	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة 53.3 من المبحوثين الذين لديهم استعداد لإعادة التوجيه المهني نحو تخصصات أخرى ،تدعمها نسبة 54.8 من المبحوثين الذين يرون أن البطالة هي فرصة لإتمام دراستهم و تعميق تكوينهم ، يقابلها في ذلك المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة46.7 الذين ليس لديهم استعداد لإعادة التوجيه المهني نحو تخصصات أخرى ،تدعمها نسبة 47.4 من المبحوثين الذين لا يرون أن البطالة هي فرصة لإتمام دراستهم و تعميق تكوينهم.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية يمكن تأويل هذه النتائج بالاستناد إلى منطق الفاعل الاستراتيجي حيث يظهر المبحوث كفاعل يسعى إلى توظيف وضعية البطالة ضمن هامش الحرية

المتاح له من خلال إعادة التوجيه المهني أو اعتبارها فرصة لإتمام الدراسة وتعميق التكوين ويعكس هذا السلوك وجود استراتيجيات مختلفة في التعامل مع الوضع الاجتماعي حيث يتم التفاوض بين الطموحات الفردية وإكراهات الواقع داخل نسق تنظيمي لا يفرض مسارا واحدا بل يترك مجالا للاختيار.

في المقابل، تتجسد لدى فئة أخرى استراتيجية محافظة تقوم على تقليص هامش إعادة التوجيه مع غياب الرغبة في اعتبار البطالة فرصة للتكوين وهو ما يعكس استثمارا محدوا لمناطق اللايقين حيث يتم الاكتفاء بالمسار القائم دون إعادة بناء الاختيارات المهنية أو الدراسية رغم توفر هامش من الحرية في اتخاذ القرار.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية يمكننا أن نستنتج أن المبحوثين يتوزعون بين فئة تميل إلى استثمار هامش الحرية المتاح في وضعية البطالة لإعادة التوجيه المهني واعتبارها فرصة لتعميق التكوين والدراسة، وفئة أخرى تفضل تثبيت مسارها الحالي دون إعادة بناء اختياراتها المهنية.

الجدول رقم (21): منحة البطالة كفرصة مادية والاستعداد لإعادة التوجيه المهني حسب السن.

إعادة التوجيه المهني		نعم		لا		المجموع ك/%	
منحة البطالة كفرصة مادية		ك	%	ك	%	ك	%
نعم	21– الى 25	18	46.2	21	53.8	39	%100
لا		6	54.5	5	45.5	11	%100
المجموع		24	48	26	52	50	%100
نعم	26 الى 30	23	69.7	10	30.3	33	%100
لا		9	45	11	55	20	%100
المجموع		32	60.4	21	39.6	53	%100
نعم	أكثر من	6	75	2	25	8	%100

لا	30	2	22.2	7	77.8	9	%100
المجموع		8	47.1	9	52.9	17	%100
نعم	المجموع	47	58.8	33	41.3	80	%100
لا		17	42.5	23	57.5	40	%100
المجموع		64	53.3	56	46.7	120	%100

المصدر: من مخرجات برنامج الاحصائي spss

من خلال الجدول اعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة53.5 % من الذين صرحوا بأن لديهم استعداد لاعادة التوجيه المهني نحو تخصصات اخرى تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 46.2 % ب 18 مبحوث من الذين سنهم بين 21 و 25 سنة الذين صرحوا بأن منحة البطالة فرصة لتحصيل مادي ينبغي استثمارها لحل مشكلة بطالتهم ،كما تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة69.7 % ب 23 مبحوث ممن سنهم بين 26 و 30 صرحوا بأن منحة البطالة فرصة لتحصيل مادي ينبغي استثمارها لحل مشكلة بطالتهم، كما تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 75 % ب 6 مبحوثين ممن سنهم اكثر من 30 سنة صرحوا بأن منحة البطالة فرصة لتحصيل مادي ينبغي استثمارها لحل مشكلة بطالتهم، يقابلها في ذلك المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 46.7 % صرحوا بأنه ليس لديهم استعداد لاعادة التوجيه المهني نحو تخصصات اخرى، تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة53.8% ب 21 مبحوث ممن سنهم بين 21 و 25 صرحوا بأن منحة البطالة فرصة لتحصيل مادي ينبغي استثمارها لحل مشكلة بطالتهم ، كما تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 55% ب11 مبحوث ممن سنهم بين 26 و 30 صرحوا صرحوا بأن منحة البطالة لا تعتبر فرصة لتحصيل مادي ينبغي استثمارها لحل مشكلة بطالتهم، كما تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 77.8 % ب 7 مبحوثين ممن سنهم اكثر من 30 صرحوا بأن منحة البطالة لا تعتبر فرصة لتحصيل مادي ينبغي استثمارها لحل مشكلة بطالتهم.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية يمكن تأويل هذه النتائج على أن المبحوثين يتصرفون كفاعلين استراتيجيين داخل وضعية بطالة تتسم بهامش من الحرية وإمكانية الاختيار حيث يظهر اتجاه

معتبر لديهم نحو الاستعداد لإعادة التوجيه المهني نحو تخصصات أخرى مع توظيف منحة البطالة كوسيلة مادية ظرفية يتم استثمارها وفق حسابات فردية مرتبطة بالأعمار والخبرات المختلفة. ويلاحظ أن الفئات العمرية الأكبر تميل أكثر إلى اعتبار المنحة موردا ماديا ينبغي استغلاله لتجاوز وضعية البطالة في حين يظهر لدى الفئات الأصغر سنا نوع من التردد بين الاستثمار في التكوين وإعادة توجيه المسار المهني.وقد عبر بعض المبحوثين عن هذا التوجه بقولهم "لازم الواحد يبدل التخصص إذا ما لقاش خدمة فيه" وصرّح آخرون "المنحة تعاوننا غير باش نعيشو مؤقتا بصح لازم نفكروا في مستقبلنا."كما قال أخرون من الفئة الأكبر سنا "المهم ندبر روحي اليوم والغد ربي يسهل"في المقابل عبر آخرون عن موقف أكثر تحفظا بقولهم :"ما نحبش نعاود نبدل الطريق، كل واحد يكمل في تخصصو" و"المنحة غير مساعدة بسيطة ماشي مشروع حياة" وهو ما يعكس اختلافا في استراتيجيات التكيف مع وضعية البطالة بين التوظيف المعيشي المباشر وإعادة بناء المسار المهني.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية يمكننا أن نستنتج أن المبحوثين يتوزعون بين اتجاه يميل إلى إعادة التوجيه المهني مع اعتبار منحة البطالة موردا ماديا ظرفيا يستثمر في مواجهة البطالة واتجاه آخر يرفض إعادة التوجيه ويقلل من أهمية المنحة كحل اقتصادي مستدام. ويعكس ذلك وجود علاقة بين العمر واستراتيجيات التعامل مع منحة البطالة، بما يبرز تباينا في تمثلاتها ووظائفها الاجتماعية لدى المبحوثين.

الجدول رقم (22): اعتبار البطالة فرصة للتكوين والتخطيط للتدريب أو التطوع وفق متغير الجنس

المشاركة في التدريب		نعم		لا		المجموع ك/%	
البطالة فرصة لاتمام الدراسة		ك	%	ك	%	ك	%
نعم	انثى	14	70	6	30	20	%100
لا		26	68.4	12	31.6	38	%100
المجموع		40	69	18	31	58	%100
نعم	ذكر	16	72.7	6	27.3	22	%100
لا		29	72.5	11	27.5	40	%100
المجموع		45	72.6	17	27.4	62	%100
نعم	المجموع	30	71.4	12	28.6	42	%100
لا		55	70.5	23	29.5	78	%100
المجموع		85	70.4	35	29.2	120	%100

من خلال الجدول اعلاه يظهر أن الاتجاه العام السائد فيه تمثله نسبة 70.4 % من الذين صرحوا بانهم يخططون للمشاركة في التدريب و التطوع لتعزيز فرص التوظيف ،تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 68.4 % من الاناث اللاتي صرحن بان البطالة ليست فرصة لاتمام الدراسة ، تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 72.5 % ب 29 مبحوث من الذكور الذين صرحوا بان البطالة ليست فرصة لاتمام الدراسة، يقابلها في ذلك المبحوثين الذين يمثلون الاتجاه المعاكس بنسبة 29.2 % صرحوا بانهم لا يخططون للمشاركة في التدريب و التطوع لتعزيز فرص التوظيف ، تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة 31.6 % من الاناث صرحن بان البطالة ليست فرصة

لاتمام الدراسة،كما تدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية الممثلة بنسبة27.5% من الذكور صرحوا بان البطالة ليست فرصة لاتمام الدراسة.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية يمكن تأويل هذه النتائج على أن المبحوثين يتبنون استراتيجيات متفاوتة في التعامل مع وضعية البطالة حيث يبرز اتجاه عام لدى أغلبهم نحو التخطيط للمشاركة في التدريب والتطوع بهدف تعزيز فرص التوظيف وهو ما يعكس سلوكا يقوم على استثمار المرحلة الانتقالية كفضاء لاكتساب الخبرات وتطوير الكفاءات كما يظهر أن هذا التوجه يتقاطع لدى الذكور والإناث مع تصور للبطالة لا يرتبط غالبا باعتبارها فرصة لإتمام الدراسة بل بوصفها وضعية تستدعي البحث عن بدائل عملية للاندماج المهني.وقد عبر بعض المبحوثين عن هذا التوجه بقولهم :"التطوع والتكوين يزيد يقوي السيرة الذاتية تاعي" و"لازم الواحد يستغل الوقت في التدريب باش يزيد فرص الخدمة" كما صرحت إحدى المبحوثات :"نحاول نشارك في أي دورة تكوين باش نطور روحي وما نضيعش الوقت"

في المقابل يظهر اتجاه أقل تمثيلا يتمثل في غياب التخطيط للمشاركة في التدريب أو التطوع مع تصور محدود لوضعية البطالة كفرصة للتكوين أو استكمال الدراسة وهو ما يعكس سلوكا أقرب إلى التكيف السلبي أو الانتظار دون استثمار فعال للفرص المتاحة.

من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية يمكننا أن نستنتج أن غالبية المبحوثين يتبنون توجها عمليا قائما على التخطيط للمشاركة في التدريب والتطوع بهدف تحسين فرص التوظيف مع ضعف في اعتبار البطالة فرصة لإتمام الدراسة.ويعكس ذلك وجود علاقة بين استراتيجيات استثمار فترة البطالة وتوجهات المبحوثين نحو الاندماج المهني بدل المسار الدراسي.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

في اطار الفرضية الجزئية المحددة : الطموح المهني لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من منحة البطالة متأثر بتصوراتهم لهذه المنحة.،وبعد الدراسة المنهجية والنظرية والميدانية، وفي اطار المقاربة النظرية ،ومن خلال الجداول والنسب والتحليل السوسيولوجي، توصلنا الى مايلي:

- البحث عن عمل سريع وتقليص فترة البطالة بدل التخطيط المهني المرتبط بالتخصص الجامعي مع هيمنة منطق الاندماج السريع في سوق العمل على حساب التوجيه الأكاديمي المتخصص. وهذا ما يتبين من خلال الجدول رقم (16).

- تطوير المهارات المهنية بهدف تحسين فرص الاندماج في سوق العمل مع ضعف النظر إلى منحة البطالة كمجرد دعم مادي مما يعكس تغليب منطق الاستثمار في الكفاءات على التوظيف المعيشي المباشر. وهذا ما يتبين من خلال الجدول رقم (17).

- توجه استراتيجي يقوم على استثمار فترة البطالة في تطوير المهارات المهنية وتحسين فرص الاندماج في سوق العمل مع اعتبار البطالة مرحلة انتقالية نحو العمل. وهذا ما يتبين من خلال الجدول رقم (19).

- توزيع بين استثمار هامش الحرية المتاح في وضعية البطالة لإعادة التوجيه المهني وتعميق التكوين والدراسة، وفئة أخرى تفضل تثبيت مسارها الحالي دون إعادة بناء اختياراتها المهنية. وهذا ما يتبين من خلال الجدول رقم (20).

- إعادة التوجيه المهني مع اعتبار منحة البطالة موردا ظرفيا يستثمر في مواجهة البطالة، مقابل رفض إعادة التوجيه والتمسك بالمسار الحالي، بما يعكس وجود علاقة بين العمر واستراتيجيات التعامل مع منحة البطالة. وهذا ما يتبين من خلال الجدول رقم (21).

- توجه عملي قائم على التخطيط للمشاركة في التدريب والتطوع بهدف تحسين فرص التوظيف مع ضعف اعتبار البطالة فرصة لإتمام الدراسة، بما يعكس وجود علاقة بين استراتيجيات استثمار فترة البطالة والتوجه نحو الاندماج المهني بدل المسار الدراسي. وهذا ما يتبين من خلال الجدول رقم (22).

لنصل في الأخير إلى أن الطموح المهني لدى الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة يتأثر فعليا بتصوراتهم حول هذه المنحة، وهو ما ينعكس في تنوع استراتيجياتهم بين الاندماج السريع في سوق العمل أو الاستثمار في التكوين وإعادة التوجيه المهني.

المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة

في اطار الفرضية العامة المحددة : تتأثر المسارات البيداغوجية و المهنية لدى بعض الطلبة الجامعيين بجامعة غرداية المستفيدين من منحة البطالة بإستراتيجياتهم من هذه الاستفادة. وبعد الدراسة المنهجية والنظرية والميدانية وفي اطار المقاربة النظرية ومن خلال نتائج الفرضية الاولى والثانية توصلنا الى مايلي:

- تتعدد استراتيجيات استغلال منحة البطالة لدى الطلبة الجامعيين بين التوجه نحو تلبية الحاجات المعيشية اليومية والتوجه نحو الاستثمار في التكوين وتطوير المهارات المهنية، وهو ما يعكس اختلافا في تمثلاتهم لوظيفة هذه المنحة.
- يتباين تأثير المنحة على المسارات البيداغوجية بين فئة تعتبرها عنصر دعم للاستمرار في التكوين أو إعادة التوجيه وفئة أخرى توظفها بشكل ظرفي لتغطية الاحتياجات دون ارتباط واضح بمسار دراسي أو مهني محدد.
- يظهر أن الطموح المهني لدى الطلبة يتحدد بدرجة كبيرة وفق تصورهم للمنحة، حيث يبرز توجه نحو الاندماج السريع في سوق العمل لدى البعض، مقابل توجه نحو إعادة بناء المسار الدراسي أو المهني لدى فئة أخرى.
- تسود مقاربة براغماتية في التعامل مع وضعية البطالة، تقوم على الموازنة بين متطلبات العيش اليومي وفرص تحسين الوضع المهني مستقبلا دون اعتماد نمط واحد في التكيف.
- تتأثر اختيارات الطلبة بعوامل متعددة مثل العمر، المستوى التعليمي، والخبرات الفردية، مما يفسر تنوع الاستراتيجيات وعدم تجانسها.
- لا تظهر النتائج وجود تأثير خطي مباشر لمنحة البطالة على المسارات البيداغوجية أو الطموح المهني بل علاقة مركبة تتداخل فيها الظروف الفردية والاجتماعية مع التمثلات الشخصية.
- تعكس المعطيات أن منحة البطالة تستثمر بطرق مختلفة، إما كفرصة للانتقال نحو التكوين والمهارات أو كوسيلة مؤقتة للتكيف مع الوضع الاجتماعي.

الخاتمة

الخاتمة

وفي ختام هذه الدراسة يتضح أن منحة البطالة لم تعد تفهم فقط كآلية اجتماعية ذات بعد اقتصادي موجهة للتخفيف من آثار البطالة لدى الشباب الجامعي بل أصبحت فضاء اجتماعيا تتشكل داخله أنماط متعددة من الفعل والاستراتيجيات التي يعتمدها الطلبة في توجيه مساراتهم البيداغوجية والمهنية إذ أظهرت الدراسة أن الطلبة المستفيدين من منحة البطالة لا يتعاملون معها بنفس الطريقة بل تختلف طرق استثمارها وتوظيفها تبعا لاختلاف ظروفهم الاجتماعية وتمثلاتهم وطموحاتهم المستقبلية كما بينت نتائج الدراسة أن استراتيجيات الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة تتراوح بين التوجه نحو تلبية الحاجات المعيشية اليومية وبين محاولة الاستثمار في التكوين وتحسين الكفاءات المهنية الأمر الذي يعكس تباينا في الرؤى والتصورات المرتبطة بوظيفة هذه المنحة داخل المسار الدراسي والمهني وقد تبين أيضا أن تأثير المنحة على المسارات البيداغوجية والمهنية لا يتم بصورة خطية ومباشرة بل يخضع لجملة من العوامل الاجتماعية والفردية التي تتداخل في تشكيل اختيارات الطلبة وتوجهاتهم المستقبلية ومن خلال المقاربة السوسيولوجية المعتمدة خاصة من خلال الفعل الاستراتيجي أمكن فهم الطلبة باعتبارهم فاعلين اجتماعيين يمتلكون هامشا من الحرية يسمح لهم ببناء استراتيجيات مختلفة داخل واقع البطالة الجامعية حيث يسعى بعضهم إلى إعادة تشكيل مساره الدراسي أو المهني في حين يتجه آخرون نحو التكيف الظرفي مع متطلبات الواقع الاجتماعي والاقتصادي وعليه فإن هذه الدراسة تفتح المجال أمام ضرورة الاهتمام بالأبعاد الاجتماعية والبيداغوجية المرتبطة بسياسات الدعم الاجتماعي وعدم الاكتفاء بالنظر إليها من منظور اقتصادي فقط مع ضرورة مرافقة الطلبة الجامعيين المستفيدين من منحة البطالة بآليات توجيه وتكوين تساعدهم على استثمار هذه المرحلة في بناء مشاريعهم الدراسية والمهنية بصورة أكثر فاعلية وفي الأخير تبقى هذه الدراسة محاولة سوسيولوجية لفهم واقع فئة من الشباب الجامعي داخل سياق اجتماعي متغير كما يمكن أن تشكل منطلقا لدراسات أخرى أكثر عمقا تتناول علاقة سياسات الدعم الاجتماعي بالتحولات التي تعرفها المسارات التعليمية والمهنية لدى الشباب في المجتمع الجزائري.

المصادر و المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

الكتب

1) **إبراهيم أنيس (وآخرون)**، *المعجم الوسيط*، ط4، القاهرة، 2004 .
2) **اعتماد محمد علام**، *دراسات في علم الاجتماع*، مكتبة الأنجلو مصرية، مصر، 1994.
3) **بلحسين مخلوف**، *البيداغوجيا بين الممارسات التقليدية والحديثة والمستقبلية*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة لونيسي علي (البليدة 2)، الجزائر، 2015 .
4) **توفيق زروكي**، *النظام التربوي في الجزائر*، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 2002 .
5) **ثريا التجاني**، *دروس في منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والبيداغوجيا*، عين مليلة – الجزائر: دار الهدى، 2015 .
6) **جمال فزة**، *سوسيولوجيا التنظيمات*، دار أبي رقراق، المغرب، 2013 .
7) **جميل حمداوي**، *جهود ماكس فيبر في السوسيولوجيا*، دار الألوكة، المغرب، 2015 .
8) **جون سكوت**، *علم الاجتماع المفاهيم الأساسية*، ترجمة: محمد عثمان، بيروت، الشبكة العربية للأبحاث، 2009 .
9) **خالد الزواوي**، *البطالة في الوطن العربي: المشكلة والحل*، مجموعة النيل العربية، الإسكندرية، مصر .
10) **خليل أحمد خليل**، *المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع*، دار الحداثة، لبنان، 1984 .
11) **راوية حسن**، *مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية*، الدار الجامعية، بدون طبعة، 2005 .
12) **سامية فهمي**، *الإدارة في المؤسسات الاجتماعية*، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1991 .
13) **عبد الرحمان بن عنتر**، *إدارة الموارد البشرية*، دار اليازوري، الأردن .
14) **عبد الله محمد عبد الرحمان**، *النظرية في علم الاجتماع، النظرية الكلاسيكية*، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1999 .
15) **عبد الفتاح مراد**، *موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث*، القاهرة، دار الكتب والوثائق المصرية، 2008 .

16) **عبد الحميد عبد الفتاح المغربي**، *الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية*، المكتبة العصرية، بدون طبعة، 2007 .

17) **عمر وصفي عقيلي**، *إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي*، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005 .

18) **فايزة بوراس**، *إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات*، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2018 .

19) **فليب جونر**، *النظريات الاجتماعية والممارسات البحثية*، ترجمة: محمد ياسر الخواجة، العربية للنشر والتوزيع، مصر، 1994 .

20) **ماجدة عبيدة السيد بهاء الدين**، *الضغط النفسي ومشكلاته وأثره في الصحة النفسية*، ط1، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2008 .

21) **محفوظ أحمد جودة**، *إدارة الموارد البشرية*، عمان: دار وائل للنشر، 2010 .

22) **محمد كمال مصطفى**، معجم *مصطلحات الموارد البشرية*، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2013 .

23) **محمد محمد إبراهيم**، *التهيئة الوظيفية وآليات التميز الوظيفي*، الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر، 2009 .

24) **مصطفى محمود أبو بكر**، *البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية*، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2013-2014 .

25) **ناصر قاسمي**، *دليل مصطلحات علم الاجتماع والتنظيم*، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011 .

المجلات والمقالات والدراسات العلمية

1) **ألفة خليفي**، "الخصوصيات البيداغوجية وتجليات الرؤى المهنية عبر بنائها ضمن المسارات التعليمية الطلابية"، *مجلة علمية*، العدد (2)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تونس، 2022 .

2) **باشي أمال**، "الهوية الاجتماعية وتشكل التصورات الاجتماعية نحو الوظيفة لدى البطالين الجامعيين"، *مركز جيل البحث العلمي*، العدد 69، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)، نوفمبر 2020 .

3) **بشرى بن شوفي**، "التصورات الاجتماعية: مقاربة نظرية"، *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، المجلد 07، العدد 03، 2017 (و2019) .

4) **بساس بلخير**، "أساليب المعاينة لدى الباحث الاجتماعي"، *مجلة العلوم الاجتماعية* – جامعة الأغواط، المجلد 07، العدد 29، 2018 .

5) **بن عمار، عائشة، بن غبريط رمعون، آخرون**، "التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية: إصلاحات وسيرورات اجتماعية"، *Revue algérienne d'anthropologie et de sciences sociales*، 2013 .

6) **توفيق زروكي، عباس سلوي**، "دور المحددات الاجتماعية للطالب الجامعي في اختيار التخصص الدراسي في المرحلة الجامعية"، قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، 2012 .

7) **حسب الله صابر، أحمد عبد العظيم**، "إشباع الحاجات النفسية لدى عينة من الطلاب المصريين متباييني مستوى التحصيل الدراسي بالمرحلة الإعدادية"، *دراسات عربية*، المجلد 17، العدد 1، 2018 .

8) **العربي إسليماني**، "السيناريو البيداغوجي، مفهومه وأهميته في تخطيط العملية التعليمية"، 2025 .

9) **العياشي الفرفار**، "الفردانية المنهجية وتقويض أسس التصورات الشمولية: سوسيولوجيا ريمون بودون أنموذجاً"، *مجلة العلوم الإنسانية*، المجلد 4، العدد 3، جوان 2020 .

10) **صالح عتوتة، يوسف خنيش**، "الحاجات النفسية والاجتماعية للعامل وجودة الحياة في منظومة العمل"، جامعة سطيف 2، الجزائر .

11) **صحراوي حمامة، وبن رمضان سامية**، "الفعل الاستراتيجي لدى الفاعل داخل النسق: مقاربة التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه"، *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، المجلد 10، العدد 1، 2022 .

12) **طلحة إلياس**، "نظام المعاينة في البحوث الاجتماعية والإعلامية"، جامعة الأمير عبد القادر – قسنطينة – الجزائر، 2016 .

13) **عادل بوطاجين، سليمان بومدين،** "التصورات الاجتماعية – مدخل نظري"، *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، العدد 6، جامعة الوادي، 2014 .

14) **عبد القادر خريبش،** "التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي: النظرية والمفاهيم"، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، العدد 16، جوان 2007 .

15) **عكرش، أيمن أحمد،** "الفجوة النوعية والريفية الحضرية للحاجات البشرية الراهنة في ضوء نظرية ماسلو بمحافظة الشرقية"، *Zagazig Journal of Agricultural Research*، المجلد 43، العدد 6، 2016 .

16) **عليوة علي،** "الصراع وإدارة الصراع عند كل من ألان توران، بيار بورديو، ميشال كروزيه"، *مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية*، جامعة محمد الشريف مساعدية – سوق أهراس، المجلد 2، العدد 9، 2018 .

17) **غربي صباح،** "المقابلة كأداة من أدوات جمع البيانات"، *مجلة العلوم الاجتماعية*، المجلد 1، العدد 1، جامعة بسكرة، جانفي 2007 .

18) **فرشان فتيحة،** "الحماية القانونية والمؤسساتية لمنحة البطالة والتحديات التي تواجهها"، *دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية*، المجلد 10، العدد 01، 2025 .

19) **قايد، نور الدين أحمد وسبيعي حكيمة،** "التعليمية وعلاقتها بالأداء البيداغوجي"، *مجلة الواحات للبحوث والدراسات*، العدد 08، جامعة غرداية، الجزائر، 2010 .

20) **كهينة عازم، ربيعة رمشي،** "النظرية السوسيولوجية بين الواقع والمأمول: ميشال كروزيه نموذجًا"، مقال علمي، جامعة الوادي .

21) **لعلاوي نواري،** "إمكانية مساهمة منحة البطالة في تعزيز الشمول المالي بالجزائر: دراسة تحليلية"، *مجلة المشكاة في الاقتصاد التنمية والقانون*، العدد 03، 2023 .وجزء من النص يشير إلى "بدران بن لحسن وآخرون، التصورات الاجتماعية للدين، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 7، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2022 ."

22) **لخضر بن ساهل، طهيرة عواج،** "التأصيل النظري للتحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزييه"، *مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية*، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، المجلد 6، العدد 2، الجزائر، 2019 .

23) **مرباح مليكة،** "التحليل الإستراتيجي لميشال كروزي: قراءة سوسيولوجية للمقاربة"، *مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية*، جامعة ابن خلدون تيارت، المجلد 13، العدد 2، الجزائر، 2025 .

24) **مروة سعيدون صالح،** "أثر متطلبات المسار المهني الوظيفي في تحديد نوع البرنامج التدريبي بوزارة الصحة"، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، المجلد 19، العدد 71، 2014 .

25) **محمد غربي إبراهيم قلواز،** "النظرية البنائية الوظيفية"، *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية* –جامعة الشهيد حمة لخضر – الوادي، العدد 18، أكتوبر 2016 .

26) **محمد ياسين صقر،** "مفهوم الإستراتيجية"، *الموسوعة السياسية*، جويلية 2018 .

27) **محمد، سميرة إبراهيم الدسوقي،** "تقدير حاجات متعددي الإعاقة في برامج الرعاية الاجتماعية بالجمعيات الأهلية"، *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد 2، القاهرة، مصر، 2010 .

28) **مليكة جابر،** "إسهام الأبستمولوجيا في تعليمية علم الاجتماع"، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، العدد الثامن، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012 .

29) **منال خوجلي الأمين عبد الرحمن، حامد أقوز أندكون صالح غبوش،** "مفهوم الذات وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلبة المستوى الخامس كلية التربية جامعة بحري"، *مجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية*، العدد 4 .

30) **ميادة القاسم،** "مناهج البحث الاجتماعي وتطبيقاتها في علم الاجتماع دراسة سوسيولوجية تحليلية"، العدد الواحد والثلاثون، 2021 .

31) **نصيرة سمارة،** "علاقات الحاجات بالأداء الوظيفي، تطبيق نظرية سلم الحاجات لماسلو على واقع الموظفين الجزائريين"، *حوليات جامعة الجزائر 1*، العدد 32، 2016–2017 .

32) **هند بوعقادة،** "تصورات العمل لدى البطالين في مدينة وهران"، *مجلة جزائرية للأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية / Insaniyat) إنسانيات(*، العدد (90)، 2020 .

33) **وليد بيبي**، "خريجو الجامعات الجزائرية (عمال المعرفة) بين وهم العمل وهاجس البطالة الذكية"، *مجلة الإنسان والمجال*، العدد 03 (عدد خاص)، المركز الجامعي نور البشير، البيّض، الجزائر، أفريل 2016 .

الرسائل والأطروحات الجامعية والمذكرات

1) **إبراهيم آنية**، "التمثلات الاجتماعية لتوجه طلبة علم الاجتماع نحو التكوين المهني"، (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2025 .

2) **خلفاتني وئام، عومارة فاطمة**، "أثر تنمية المسار المهني على الاستقرار الوظيفي دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء – CNAS وكالة ميلة"، (مذكرة ماستر)، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، 2021–2022 .

3) **صعنون (أو صعبون)، كلثوم ويل**، "التصورات الاجتماعية للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة"، 2022 .

4) **صافي مشري**، "الثقافة التسييرية وأثرها على سلوك المواطنة التنظيمية عند العمال: دراسة سوسيولوجية على عينة من العمال الموظفين بمؤسسة ALFA–PIPE بغرداية"، (مذكرة ماستر)، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية، الجزائر، 2019–2020 .

5) سمير خوجة، يوسف؛ شاوش، حميد، "نظرية التحليل الاستراتيجي ودراسة المنظمات حسب ميشال كروزي وإرهارد فريدبرغ"، *مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية* (أو دراسة مستندة)، المجلد 10، العدد 01، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2024 .

6) **سمية العمري**، "تخطيط المسار المهني وأثره على الولاء الوظيفي: دراسة ميدانية بشركة بناء الهياكل المصنعة بأم البواقي"، (رسالة ماجستير)، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة .

7) **عبد القادر رياض**، "تسيير وتنمية الموارد البشرية ودوره في تحقيق الجودة والميزة التنافسية"، (أطروحة دكتوراه)، جامعة الجزائر 3، 2015 .

8) **عماد لعلاوي،** "مفهوم العمل لدى العمال وعلاقاته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة ميدانية لمصلحة الضرائب لولاية قسنطينة"، (أطروحة دكتوراه)، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة قسنطينة، 2012 .

9) **فيروز جردير،** "التصورات الاجتماعية للأساتذة اتجاه ظاهرة الفشل في التعليم الثانوي – دراسة ميدانية بولاية جيجل"، (رسالة ماجستير/أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010 .

10) **كريمة بحرة،** "الحاجات النفسية وعلاقتها بالاغتراب النفسي لدى العاملين والعاطلين عن العمل: دراسة ميدانية بولاية الجزائر"، جامعة وهران 2، 2015 .

11) **كنود حري،** "تسيير المسارات المهنية للموظف العمومي دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية لمسح الأراضي – بوهران"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران 2، 2024 .

12) **مكريش دليلة،** "التصورات الاجتماعية لأشكال وأسباب السلوك الانحرافي لدى الطلبة الجامعيين"، (أطروحة دكتوراه)، جامعة باتنة 1، الجزائر، السنة الجامعية 2024-2025 .

13) **نعيمة بوسوسة،** "ربط المسار المهني بالتدريب بين الإمكانيات النظرية والعوائق الميدانية ودوره في تنمية الموارد البشرية"، (أطروحة دكتوراه)، جامعة الجزائر 3، 2017 .

المحاضرات والتقارير الميدانية

1) **ريان حوحو،** "التصورات النفسية والاجتماعية"، (المحاضرة السادسة)، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة .

2) **الجلامدة، فوزية عبد الله، نجوى حسن علي،** "الحاجات الشخصية والاجتماعية والنفسية لدى الطلبة الموهوبين من وجهة نظر المعلمين والطلبة الموهوبين في المملكة العربية السعودية – دراسة ميدانية"، *مجلة العلوم التربوية*، العدد 1، جامعة القصيم، 2011 .

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية(Foreign References)

1) **Bagla, Lusin.** (1998). *Sociologie des organisations*, Nouvelle Édition, La Découverte, Paris.

2) **Crozier, Michel & Friedberg, Erhard.** (1977). *L'acteur et le système*, Paris, Éditions du Seuil. (1987 و 1981 وأيضاً طبعات).
3) **Crozier, Michel.** (1963). *Le phénomène bureaucratique*, Éditions du Seuil, Paris.
4) **Dion, Stéphane.** (1987). *Michel Crozier et l'étude des organisations*, Éditeur Société québécoise de science politique.
5) **Jodelet, Denise.** "Représentations sociales: phénomène, concept et théorie" in *Psychologie sociale*, Ed. PUF Fondamental.
6) **Maslow, Abraham.** (2017). *A Theory of Human Motivation*, (Originally July 4, 2017), Stoyanov, Macat Library, Routledge Taylor & Francis Group.
7) **Penaud, Pascal (et autres).** (2013). *Politiques Sociales*, 2e éd, Presses de Sciences Po et Dalloz, Paris.
8) **Pertti, J.M.** (2012). *Ressources humaines et gestion des personnes*, 8e édition, Vuibert, Paris.
9) **Saoud, Hichem.** (2005). *La contribution de l'analyse sociologique de Michel Crozier au management public*, (Consulté le 30/03/2017).

ثالثاً: مراجع المواقع الإلكترونية(Websites)

1) **إسراء محمد،** "مفهوم المؤسسة التربوية وخصائصها"، *إي أربيا*، تاريخ الاطلاع: 2022/01/26 .
2) **أسماء شاكر،** "أهداف مؤسسة تربوية في النظام التربوي"، *إي عربي*، تاريخ الاطلاع: 2026/01/26 .
3) **Corporate Finance Institute (CFI).** (2021, February 8). *Maslow's hierarchy of needs: A framework for human motivation*. Retrieved from https://corporatefinanceinstitute.com.
4) **McLeod, Saul.** (2020, December 29). *Maslow's Hierarchy of Needs*, Simply Psychology. https://www.simplypsychology.com.

قائمة الملاحق

جامعة غرداية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

استمـــــــارة

في إطار التحضير لمذكرة التخرج للنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل للموسم الدراسي 2025-2026 نود القيام ببحث حول استراتيجيات البطالين الجامعيين الجزائريين المستفيدين من منحة البطالة وأثرها على مساراتهم البيداغوجية والمهنية.

لذلك نرجو منكم مساعدة بملء، هذه الاستمارة بكل صدق وأمانة و أن هذه المعلومات لا تستخدم إلا لغرض علمي ودون الكشف عن الهوية وبذلك تكونون قد ساهمتم في إنجاز بحث علمي .

ولكم منا كل عبارات الشكر والتقدير مسبقا

ملاحظة ضع علامة (×) في الخانات المناسبة

الموسم الجامعي 2025/2026

المحور 1: البيانات الشخصية

1الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2السن : من 21- الى 25 ☐ من 26 الى 30 ☐ أكثر من 30☐

3المستوى التعليمي : ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراة ☐

4الحالة الاجتماعية : أعزب (ة) ☐ متزوج(ة) ☐ أرمل(ة) ☐ مطلق(ة) ☐

5 مدة الاستفادة من منحة البطالة:

اقل من 6 أشهر☐ من 6 أشهر إلى سنة☐ من سنة إلى سنتين ☐ أكثر من سنتين☐

المحور 2: التصورات

1 هل تعتقد أن البطالة هي جسر نحو العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

2 هل تعتقد أن البطالة هي فرصة لإتمام دراستك و تعميق تكوينك ؟

نعم ☐ لا ☐

3 يعتبر كثير من المستفيدين الجامعيين من منحة البطالة على أن هذه الأخيرة دخل مادي مناسب لهم. هل تعتبر ذلك صحيحا؟ برر إجابتك ؟

.....

.....

.....

.....

.....

4 هل جعلتك منحة البطالة أقل إستعجالاً لإتمام مشوارك العلمي ؟ نعم ☐ لا ☐

5 في تصورك هل منحة البطالة تدفع المستفيدين منها أتجاه المزيد من التعلق بالدراسة و الاهتمام بها ؟

نعم ☐ لا ☐

برر في كل الحالات:.....

.....

.....

.....

.....

6 حسب رأيك هل البطال الجامعي المستفيد من المنحة هو شخص يبحث عن فرصة عمل و يسعى إلى تقليص فترة بطالته أم العكس؟

☐ نعم ☐ لا

7 هل تعتقد أن منحة البطالة فرصة لتحصيلٍ ماديٍّ ينبغي استثمارُها لحلّ مشكلة بطالته؟

☐ نعم ☐ لا

المحور 3:إستغلال المنحة

1 هل استخدمت المنحة لتأجيل البحث عن عمل؟ نعم ☐ لا ☐ . أحيانا ☐

إذا كانت أحيانا لماذا

.....

2 كيف استخدمت منحة البطالة في تطوير مهاراتك الشخصية أو المهنية؟

☐ التحقت بدورات تدريبية ☐ تعلمت لغة جديدة

☐ اكتسبت مهارات تقنية أو مهنية ☐ غرض أخر

3 ما هي طرق استخدامك للمنحة في تغطية احتياجاتك اليومية؟

☐ لتغطية مصاريف المأكل ☐ لتغطية مصاريف الملبس ☐ مصاريف اخرى

4 أثناء الأستفادة هل احتفظت بجزء من المنحة لاستخدامه مستقبلاً نعم ☐ لا☐

5كيف قمت باستغلال المنحة للمشاركة في أنشطة تدريبية أو ورش عمل؟

☐ حضرت ورش عمل محلية ☐ حضرت ورش عمل عبر الإنترنت

☐ شاركت في نشاطات تدريبية أخرى ☐ لم أشارك في أي نشاط

6 بعد استفادتك من المنحة هل تمّ استدعاؤك من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل للحصول على وظيفة ؟

☐ نعم ☐ لا

إذا كان نعم ما هي طبيعة الوظيفة وهل تحصلت عليها؟.....

المحور 4: الطموح البيداغوجي

1 هل لديك الرغبة في التسجيل في طور علمي اعلى ؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كان لا هل كان بسبب الأستفادة من المنحة ☐ عدم قدرتك المعرفية ☐ ظروف اجتماعية ☐

2 ما هي درجة انخراطك في برامج تكوينية مكملة لتخصصك الجامعي؟

☐ انخراط دائم ☐ انخراط أحيانًا ☐ نادرًا ☐ لا يوجد انخراط

3 هل تسعى في الحصول على شهادات إضافية لتعزيز السيرة الذاتية؟

نعم. ☐ لا ☐

4هل المنحة وسيلة لتطوير المستوى التعليمي لا مجرد مصدر دخل؟

☐ نعم ☐ لا

5 حسب رأيك هل المنحة تشكل عائق أمام المسار البيداغوجي؟

☐ تشكل عائق ☐ لا تشكل عائق

6 إذا تم تخيرك بين الأستفادة من المنحة و استكمال المشور الدراسي ماذا تختار؟

☐ الحصول على المنحة ☐ استكمال المشور الدراسي

7هل أثّرت المنحة على رغبتك في متابعة دراستك؟

زادت رغبتي في المتابعة ☐ قلّت رغبتي ☐ لم تؤثّر ☐

المحور5: الطموح المهني

1 هل تخطط للحصول على وظيفة مستقبلية تتناسب مع تخصصك الدراسي؟

☐ نعم ☐ لا ☐ لا أخطط

2هل تسعى إلى تطوير مهاراتك المهنية من أجل تحسين فرص حصولك على وظيفة؟

☐ نعم ☐ أحيانًا ☐ لا

3 هل تخطط للمشاركة في التدريب أو التطوع لتعزيز فرص التوظيف؟

☐ نعم ☐ لا

4 هل لديك استعداد لإعادة التوجيه المهني نحو تخصصات أخرى؟

☐ نعم ☐ لا

5 هل تملك الطموح إلى إنشاء مؤسسة ناشئة أو مشروع خاص؟

☐ نعم ☐ لا

6 هل جعلتك منحة البطالة أقل إستعجالاً للبحث عن عمل؟

☐ نعم ☐ لا


الحمد لله