



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص تنظيم و عمل

مذكرة بعنوان:

سوق العمل و العمالة المعروضة

(دراسة حالة للعمالة المحلية و العمالة الأجنبية بالمجتمع المحلي غرداية)

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم اجتماع تنظيم و عمل

إشراف الدكتور:

* عبد القادر عكوشي

إعداد الطالبة

* هجيرة عمير

السنة الجامعية: 2014/2015م

كلمة شكر و عرفان

نتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى الأستاذ : الدكتور محوشي عبد القادر
و الدكتور قزليفة حميد على توجيهاتهم القيمة التي ساعدتني في انجاز المذكرة و
إتمامها

كما اشكر كذلك جميع أساتذة جامعة خرداية المحترمين في علم الاجتماع

الذين سهروا على إنجاح مشواري الجامعي طيلة 5 سنوات

و اتوجه بالشكر أيضا إلى كل من ساعدني و دعمني من قريب أو من بعيد

لتحقيق هذا البحث و إتمامه

إهداء

بعد قوله تعالى " و قتل العملوا فسيري التملكم ورسوله و المؤمنون " صدق الله العظيمسورة التوبة الآية 105.

و قوله تعالى " وأما بنعمة ربك فحدثك "سورة الضحى الآية 10.

أسهب بشكري للخالق العظيم له الحمد كثيرا بجلال وجهه و عظيم سلطانه

إلى أول وجه رايته في الوجود وإلى التي علمتني قواعد التواضع والإحسان العج و الإيمان، و إلى القلب الذي يفيض بالحنان قدمتم إلي التي سمرت على ترقب لحظة نجاحي * أهدي نجاحي إلى أمي الغالية*

و إلى الذي كابد الشدائد و كان عرق جبينه نور دربي إلى من زرع في قلبي الإرادة و العزيمة و حب النجاح وأحاطني بعزه و فضله

* أهدي جمدي لوالدي العزيز و الغالي*

إلى من بعثوا في الأمل في الحياة و علموني الصبر وفاضوا عليا بالحنان جدتي العزيزتان المدرستان العريقتان

إلى الغلي ما املك وإلى الذين لا يعوضون أبدا إلى الورود التي أزهرت حياتي إخوتي: سعاد، أعلام، محمود، عباس، حمزة، النذير وإلى الكتوة ياسين

إلى العم و العممة وإلى الخال و الخالة و إلى عائلة عمير و عائلة قلاع الدم كبير و صغير

إلى الغائبة عن الخالدة في قلوبنا نورة رحمة الله

إلى أستاذي الفاضلين: الدكتور قرينة حميد الذي دعمني علميا و معنويا

و إلى المشرف المحترم: الدكتور عكوشي عبد القادر و وثوقه بعلمي و مساعدتي في إكماله و إنجازه

إلى من كانوا رفقاتي و قاسموني الحلو و المر في مسيرتي الجامعية: رشيدة، زهية، هدى، حيزية، طارق، وأختي في علم النفس ياسمين مدون، فليخة، ابينة، عبد الرحمن

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد وإلى كل طلبة علم اجتماع تنظيم و عملو إلى كل من يذكرهم قلبي و لم يذكرهم قلبي هجيرة.

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
41	يوضح تزايد نسبة التحضر في كل من البلدان العربية بين عامي (1950-2025)	01
42	يوضح تزايد السكان في الدول العربية ما بين 1950-2025 (بالآلاف)	02
43	يوضح تزايد عدد سكان التجمعات الحضرية في منطقة المشرق و المغرب العربي بين (1950-2025)	03
43	يوضح نسب التغير لدى التجمعات الحضرية بالنسبة إلى مجموع سكان العالم العربي ما بين (1950-2025) نسب مئوية	04
46	يوضح أنواع الرقابة الاجتماعية (حسب ضوابطها)	05
47	يوضح العقوبات التي توقعها الرقابة الاجتماعية	06
52	يوضح شعانية متليلي حسب إحصاء 26 مارس 1896	07
60	يوضح التوزيع العمري للمبحوثين	08
61	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	09
61	توزيع أفراد العينة على مختلف القطاعات	10
62	توزيع أفراد العينة حسب مستوى الدخل	11
63	يوضح ارتباط نوع المهنة بالمستوى الدراسي	12
64	يوضح أسباب اختيار المهنة	13
66	يوضح ارتباط نوعية التكوين برقابة اجتماعية	14
68	تأثير عملية الرقابة في مستوى التعليم و نوع المهنة	15
71	يوضح ارتباط الرقابة بعامل التحضر	16
77	يوضح التوزيع العمري للمبحوثين	17
77	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	18
78	يوضح البلدان الأصلية لأفراد العينة	19
78	يوضح الحالة العائلية	20
78	يوضح مدة استقرار الجزائر	21

79	يوضح المهن المختلفة لأفراد العينة	22
79	يوضح مستوى الدخل لأفراد العينة	23
80	يوضح علاقة المستوى التعليمي بالمهنة	24
81	يوضح علاقة السن بنوع المهنة	25
82	يوضح ارتباط الطلب في سوق العمل و المستوى التعليمي	26
84	يوضح ارتباط الطلب عرض في سوق العمل بنوع المهنة	27
86	يوضح النظرة الدونية و مدة الاستقرار بالمنطقة	28
88	يوضح مستوى الأجر و الاستقرار بالمنطقة (المجتمع المحلي)	29

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
44	شكل يوضح مفتاح تحليل الرقابة	01
47	شكل يوضح المجالات التي تتم فيها الرقابة	02

الفهرس

فهرس الجداول

فهرس الجداول الإحصائية

فهرس الأشكال

أ مقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي

101-أهمية الدراسة
102-أسباب اختيار الموضوع
113-صعوبات الدراسة
114-الإشكالية
125-الفرضيات
126-المقاربة السوسولوجية
147-تحديد المفاهيم
178-منهج البحث و الأدوات المستعملة
209-الدراسات السابقة

الفصل الثاني: سوق العمل و الاختيار المهني

22تمهيد
231-سوق العمل
231-1. مفهوم سوق العمل
231-2 خصائص سوق العمل
241-3 مكونات سوق العمل
251-4 أعمال سوق العمل
251-5 آليات و أهداف سوق العمل
261-6 النظريات المفسرة لسوق العمل
271-6-1 سوق العمل عند الكلاسيكيون
281-6-2 سوق العمل حسب المدرسة الكنزية
291-6-3 النظرية الحديثة
302-الاختيار المهني

30	1-2 مفهومه.....
31	2-2 نظريات الاختيار المهني.....
31	1-2-2 النظريات المبنية على العوامل الداخلية.....
32	2-2-2 النظريات المبنية على العوامل الخارجية.....
32	3-2 العوامل المؤثرة في الاختيار المهني.....
33	4-2 طريقة الاختيار المهني.....
34	5-2 التوجيه المهني.....
34	1-5-2 مفهوم التوجيه المهني.....
34	2-5-2 أنواع التوجيه المهني.....
35	3-5-2 أهداف التوجيه المهني.....
35	4-5-2 أساليب التوجيه المهني.....
36	5-5-2 محاور التوجيه المهني.....
36	6-5-2 فوائد التوجيه المهني.....
36	7-5-2 معوقات التوجيه المهني.....
37	8-5-2 علاقة التوجيه و الاختيار المهني بسوق العمل.....
38	خاتمة.....

الفصل الثالث: العمالة المعروضة و الرقابة الاجتماعية

40	تمهيد.....
41	1- مفهوم العمالة المعروضة.....
44	2- الرقابة الاجتماعية و العمالة المحلية.....
44	1-2 مفهوم الرقابة الاجتماعية.....
44	2-2 أهداف الرقابة الاجتماعية.....
45	3-2 أنواع الرقابة الاجتماعية.....
45	1-3-2 الرقابة الداخلية.....
45	2-3-2 الرقابة الخارجية.....
48	4-2 العمالة المحلية.....
48	1-4-2 آثار التشريعات و الإصلاحات في تنظيم العمالة المحلية.....
51	5-2 تأثير الرقابة الاجتماعية على التوجه المهني للعمالة المحلية.....
51	6-2 نموذج حول الرقابة الرمزية التقليدية و الانتقال إلى مجتمع الحضارة.....
53	3- العمالة الأجنبية.....

53 1-3 مفهومها
54 2-3 أثر التشريعات و الإصلاحات في تنظيم العمالة الأجنبية
56 خاتمة
الفصل الميداني	
58 المحور الأول
58 تمهيد
59 1- مجال الدراسة الميدانية و العينة
60 2- خصائص عينة البحث
64 3- تحليل نتائج الفرضية الأولى و تفسيرها
74 استنتاج الفرضية الأولى
75 المحور الثاني
75 تمهيد
76 4- خصائص عينة البحث
79 5- تحليل نتائج الفرضية الثانية و تفسيرها
89 استنتاج الفرضية الثانية
90 الاستنتاج العام
91 خاتمة
93 قائمة المراجع و المصادر
 الملاحق

الفصل الأول: الإطار المنهجي

- 1- أهمية الدراسة
- 2- أسباب اختيار الموضوع
- 3- صعوبات الدراسة
- 4- الإشكالية
- 5- الفرضيات
- 6- المقاربة السوسولوجية
- 7- تحديد المفاهيم
- 8- منهج البحث و الأدوات المستعملة
- 9- الدراسات السابقة

الفصل الثاني: سوق العمل و الاختيار المهني

تمهيد

1- سوق العمل

2- الاختيار المهني

خاتمة

الفصل الثالث: العمالة المعروضة و الرقابة الاجتماعية

تمهيد

1- مفهوم العمالة المعروضة

2- الرقابة الاجتماعية و العمالة المحلية

3- العمالة الأجنبية

خاتمة

الفصل الميداني

المحور الأول

تمهيد

1- مجال الدراسة الميدانية و العينة

2- خصائص عينة البحث

3- تحليل نتائج الفرضية الأولى و تفسيرها

المحور الثاني

تمهيد

4- خصائص عينة البحث

5- تحليل نتائج الفرضية الثانية و تفسيرها

استنتاج الفرضية الثانية

الاستنتاج العام

قائمة المصادر و المراجع

الملاحق

1- دليل المقابلة البؤرية

2- دليل المقابلة الشخصية

3- مقال جريدة الشروق

الشغل باعتباره عنصر أساسي من عناصر الإنتاج و يقصد به ذلك الجهد العضلي أو الفكري الواعي و الإلزامي و الإنساني الذي يصدر عن إدارة الأفراد و الموجه و إلى الاستغلال و تغير الموارد المتاحة و تكييفها من أجل إنتاج سلع و الخدمات لتلبية و إشباع حاجات الأفراد. و لكون العمل جهدا إراديا فان الفرد يبذل هذا الجهد في سبيل الحصول على منفعة يستخدمها في إشباع حاجاته. معليه فقد احتل موضوع العمل من المنظور التاريخي أهمية كبيرة لدى رواد العلوم الاجتماعية و الاقتصادية . أمثال دور كايم و ماكس فيبر. و ابن خلدون منذ القرن 14م . فقد تكلم عن تعدد المهن و الصناعات بتعدد الأنماط المعيشية التي ينتمون إليها.

إن المتأمل في المجتمعات الحالية يرى أن هناك تطور سريع و رهيب في المجتمعات خصوصا المجتمعات المتقدمة و التي ألفت بتطورها وظلالها على المجتمعات التي نسميها بالمجتمعات العالم الثالث . حيث تشهد تطورا في المجالات الاقتصادية و الثقافية و الاجتماعية . و ترى أن مجال التطور الاقتصادي قد وضع بصمته على المجالات الاجتماعية. و على سلوك الأفراد و الجماعات . حيث لاحظنا أن هناك عدة ظواهر انبثقت نتيجة هذا التطور مثل ظاهرة العمالة الأجنبية التي باتت واضحة و جلية في مجتمعاتنا. و التي أصبحت جديرة بالدراسة من طرف الباحثين و العلماء. و لا نغفل التطور الصناعي الهائل الذي عرف بالثورة الصناعية و حدوث تحول جوهري في معنى العمل و قيمته. وهذا ما نلاحظه من خلال تزايد و تنافس العمالة في سوق العمل الواحد.

وفي ظل هذا التنوع انقسم الباحثون و المفكرون في اتجاه هذه القضية إلى قسمين هما:

الاتجاه الأول: النظرة التشاؤمية المتمثلة في تراجع المكانة الاجتماعية و القيم المرتبطة بالعمل بسبب طغيان الجانب المادي و تبادل السلع في ظل العملة فهو يعني في مجمله عدم وجود فرص عمل و التصاعد المتنامي في معدلات البطالة.

الاتجاه الثاني: فيرى المحللون و الباحثون أن المستقبل يشهد مزيدا من العمل ولا وقت يمكن فقده على المستوى العالمي بدون عمل.

و قد كان موضوع بحثي على ظاهرة سوق العمل و العمالة المعروضة، وقد حاولت شرح حيثيات الموضوع. من خلال اربعة فصول ثلاثة نظرية و تضمنت الاطار المنهجي و سوق العمل و الاختيار المهني و العمالة المعروضة و الرقابة الاجتماعية. وفصل ميداني تضمن مجال الدراسة و العينة و المحور الأول تضمن تحليل نتائج الفرضية الأولى و المحور الثاني تضمن تحليل نتائج الفرضية الثانية.



1- أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في أنها تخص أهم الظواهر التي أصبحت تحتاج مجتمعا، و هي تمس فئة العمالة الأجنبية و المحلية معا و تعرفنا بطبيعة كل منها عن قرب و عن ضرورة المهنة لكل منها و ماذا تمثل لهم هل أنها مجرد مصدر مادي أم هي أكثر من ذلك.

فلموضوع أهميته على الجانب الاجتماعي و الاقتصادي و السياسي فقد نرى أن تواجد العمالة الأجنبية لسد الفراغات التي نحن تركناها عمدا، ليس بالأمر المفرح بل قد تكون هذه نقطة البداية للتغيرات التي لم نكن نضعها بالحسبان، لذا وجدنا انه من الضروري التنويه إلى هذه النقطة بنوع من التحليل لتدارك الوضع، و أن نوع المهنة ليس عيبا في حد ذاته بل العيب يكمن في ذواتنا.

و عن أسباب اختيار الموضوع فهي تظهر في أهميته و هي :

2- أسباب اختيار الموضوع:

* الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي يمثل هذا النوع من المواضيع التي تعتبر هامة بالنسبة إلي.
- محاولة معرفة ما هو باطن الأسباب لوجود هذا النوع من التباين داخل سوق العمل.
- محاولة معرفة دور الضغوطات الاجتماعية التي يعاني منها كل من العامل المحلي و الأجنبي على حد سواء.
- التعرف على نظرة المجتمع للعمال الأجانب (الممارسين للمهن اليدوية) و العمال المحليين الممارسين لنفس المهنة.

* الأسباب الموضوعية:

- التقصي عن الأسباب الحقيقية لتمسك العمالة الأجنبية بالمهن اليدوية.
- ضرورة إثبات أهمية مثل هذا النوع من المهن داخل المجتمع.
- نقص الدراسات بخصوص الموضوع.
- معرفة مدى تأثير العمالة الأجنبية في حفظ التوازن الاجتماعي و الاقتصادي على حد سواء.
- إبراز العقاب التي ستخلف من التدفق الهائل للعمالة الأجنبية نحو السوق المحلي و الجزائري على حد سواء.

3- صعوبات الدراسة:

- نقص المراجع و الدراسات السابقة حول الموضوع.
- صعوبة تجاوب المبحوثين من العمالة الأجنبية في الإجابة عن الأسئلة.

4- الإشكالية:

في ظل التحولات التي يعرفها المجتمع على جميع الأصعدة خصوصا الاقتصادية و الاجتماعية منها، و ما يعقب هذه التحولات من نتائج على الصعيدين الإيجابي و السلبي، فعلى الصعيد الإيجابي التطور الذي يشهده المجتمع في تغيير نمط عيشه و كسبه إلى الأحسن، مما يجعله محور استقطاب و جذب للعنصر البشري الخارجي نظرا لما يوفره من متطلبات خصوصا في مجال الشغل (سوق العمل و فير بالمهن المتنوعة) و بالتالي خلق نظم و أبنية جديدة و مستويات متعددة مما يجعل العرض و الطلب داخل سوق العمل في حالة عدم توازن و هذا يرجع الى تباين الطلب على مهن معينة يطلبها نوع معين من العمالة الذي هو حامل للشهادات (الجامعية أو التكوينية) و يتواجد داخل أسوار المدينة (بالمفهوم الخلدوني)، في حين أن عرض المهن يمتاز بخصوصية معينة (المتثلة بسياسات التشغيل المتبعة).

مما استوجب وجود النوع الثاني من العمالة التي هي أساسا من خارج أسوار المدينة (بالمفهوم الخلدوني كذلك) لتوجد نوع من الاتزان داخل سوق العمل و التي تملك مميزات تجعلها توافق على نوع مخالف من المهن التي ترفضها العمالة الأولى و هذا راجع إلى عدة عوامل اجتماعية و اقتصادية و ثقافية بدءا من تخلصها من عامل الرقابة الاجتماعية و حاجتها الماسة إلى العمل من أجل تلبية متطلبات اقتصادية و اجتماعية، تختلف بدرجات لدى كل منها.

و مادام التوجه المهني يخضع إلى جملة من العوامل الخاصة بالفرد و أخرى بالمجتمع يبقى الأمر صعبا في كثير من الأحيان و هذا يقودنا إلى طرح السؤال التالي:

* السؤال العام :

ما مدى تأثير عملي عدم توازن مستويات العرض و الطلب و الرقابة الاجتماعية في تنوع العمالة داخل سوق العمل المحلي.

الأسئلة الجزئية:

1) ما مدى تأثير عمالية التوجيه و الاختيار المهني لدى العمالة المحلية بعامل الرقابة الاجتماعية؟

2) ما مدى تأثير تباين مستويات العرض و الطلب داخل سوق العمل المحلي في تواجد العمالة الأجنبية؟

5- الفرضيات:

الفرضية العامة:

للرقابة الاجتماعية و عدم توازن مستويات العرض و الطلب داخل سوق العمل دور في تنوع العمالة المتواجدة داخل سوق العمل المحلي.

الفرضيات الجزئية:

1) لتغير معايير الرقابة الاجتماعية في ظل التحضر دور هام في عملية التوجيه و الاختيار المهني لدى العمالة المحلية.

2) عدم توازن مستويات العرض و الطلب داخل سوق العمل المحلي أدى إلى تواجد العمالة الأجنبية.

6- المقاربة السوسولوجية:

لقد اعتمدنا في بحثنا هذا على النظرية الخلدونية حيث يرى ابن خلدون أن المجتمعات مهما كانت طبيعتها لا بد لها من أن تمر بمراحل متعددة للوصول إلى درجة أسماها بالترف بدءاً بالبداوة، و انتقالاً إلى الحضارة و لكل مرحلة خصوصيتها على جميع الأصعدة سواء الاجتماعية من حيث القرابة و النسب التي تكون تميل إلى العصبية المفرطة، أما من الناحية الاقتصادية فطرق الكسب و المعاش في الحالة الأولى تكون بسيطة و متعددة فالفرد في هذه المجتمعات يقوم بجميع متطلباته الحياتية من كسب و معاش و حماية نفسه بنفسه، فهم مقبلين إلى المقدار الضروري لا في الترف و الشهوات و اللذات، و على العكس النمط الثاني و المستوى الثاني للعيش حيث أنه يختلف تماماً عن ما ذكرناه سابقاً الذي يعتبر حالة أولى للوصول إلى الحضارة التي تختلف في طرق كسبها و معاشها و تقسيمها للعمل إذ أنها انتقلت إلى ما هو كماله فبنية العمل اختلفت هنا تماماً و ظهور درجة من التخصص في تقسيم الأعمال نظراً للتطور الذي وصلوا إليه بسبب حالة التحول الاجتماعي فطرق عمرانهم و طرق عيشهم تختلف عن أخرى كما سماها ابن خلدون (أسوار المدينة) التي تغرس قيم و معايير مختلفة داخل النفس البشرية إذ ينغمسون في اللذات و التصنع و المظاهر الخارجية و يكلفون كل أمورهم لمن يقوم بها حتى أمر حمايتهم، و يصبح الاختيار مهني لديهم خاضع لجملة من المعايير تدرج تحت اسم رقابة اجتماعية، و يحتل عندهم سلم القيم الاجتماعية و الدينية و الثقافية إذ تفرض على الفرد الالتزام و الانصياع لها.

و في حالة هذا الخلل في مختلف سلالم القيم، بحيث يصبح ينظر إلى بعض المهن على أن ممارستها تنقص من قيمة الفرد و تحط من مكانته الاجتماعية رغم حاجة المجتمع إليها، و حاجة الأفراد الموجودون داخله بحاجة أكثر استوجب وجود أفراد من مجتمعات أخرى لتسد هذا الفراغ رغم خصوصية مجتمعاتهم إلا أنهم تخلصوا من عامل الرقابة الاجتماعية من جهة و الحاجة إلى المادة من جهة أخرى مما جعل سوق العمل داخل المجتمع الواحد في ازدواجية بمعنى أسواقا أولية للأعمال التي تقدم أجور عالية و وظائف مهنية محترفة، و توظيف دائم و مستقر، و تحمل مواصفات التوظيف الأولي و متطلبات دقيقة و ترقيات، أما سوق العمل الثاني فهو الثانوي حيث يقدم أعمال ذات أجور و احتمالات قليلة لتحسين الوضع، و ذات مهارات مكتسبة و غير مستقرة، و إلى مدى كبير يتعامل السوق الأولي و الثانوي مع التقسيم بينهما ضمن اقتصاد مزدوج لأن حاجة كل منهما بآخر. ¹ (مثال مؤسسة الجامعة عمالة دائمة محلية، عمالة أجنبية)

و قد حدد ابن خلدون عند دراسته للمجتمع قسمين أو مرحلتين أساسيتين و حدد خصائص كل مرحلة و تأثيرها الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي حيث قال يوجد قسمين أساسيين هما:

- 1) **بنية المجتمع أو المورفولوجيا:** و ما يتصل بالبدو و الحضرة، و أصول المدينت القديمة و توزيع أفراد الإنسانية على المساحة التي تشغلها و النظم التي تسير عليها المجتمعات في هجرة أفرادها، و المسائل المتعلقة بتخطيط المدن و القرى و الشروط التي تتعلق بمواقعها و مرافقها و الوظائف التي تؤديها.
 - 2) **دراسة النظم العمرانية:** و تختلف هذه النظم باختلاف وجود النشاط العمراني و من ذلك دراسة النظم السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و التربوية و القيمية الأخلاقية، و مما سبق نستوعب أن ابن خلدون درس عناصر الظاهرة و أجزائها و وظائفها و القوانين التي تخضع لها في هذا التطور، و من خلال ما سبق نستنتج أن التطور المجتمعي ضرورة لا بد منها و مرحلة تسبق مرحلة و لكل مرحلة خصوصيتها الاجتماعية و الاقتصادية و نتائج إيجابية و أخرى سلبية قد تعيد ترتيب سلم المعايير و القيم و الأبنية و منها التغييرات التي قد تحدث على مفهوم بنية العمل لدى الأفراد المتأثرين و المواكبين للتحويل أو التغيير الاجتماعي.²
- و قد تكلم ابن خلدون عن ما يجلب المنافع و المرافق للبلاد بدءاً من الحالة الأولى أو ما سماه بالفطرية التي تقوم على تلبية ما هو ضروري مثل الأكل و الشرب و الحماية و عادة ما يكون قادراً على تأديتها لنفسه ضمن إطار ما أسماه **(بالمجتمع البدوي)** الممتاز بالبساطة.³

¹- بتصرف، عبد الرحمن بن خلدون متوفى 808هـ، مقدمة ابن خلدون، ط9، دار الكتب العالمية بيروت، 2006، ص 96-97.

²- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع بين ابن خلدون و أوغست كونت، المكتب الجامعي حديثاً، الإسكندرية،

2008، ص 127-134.

³- المرجع نفسه، ص 166.

و من بعد ذلك يأتي الشعور الفطري للإنسان الذي يشكل الذات الحقيقية للإنسان و هو الإتكالية أي العودة إلى حالته الأولى بحثا عن يلبى له أكله و شربه كما كان طفلا صغيرا و لكن تترجم و هو كبير بالبحث عن أخيه الإنسان الذي يقوم ببعض مهامه التي أصبح يرى نفسه في غنى عن القيام بها في ظل المجتمع الذي يعيش فيه رغم بساطتها و حاجته الضرورية إليها ضمن إطار أسمائه (المجتمع الحضري) المتميز بالتعقيد و كثرة المطالب.¹

و يمكن الاستناد إلى مقولة ابن خلدون "أن الظواهر الاجتماعية لا تخضع للصدف و لا لمزاج الأشخاص، بل لها علل و أسباب تعود إلى طبائع العمران و أحواله."²

7- تحديد المفاهيم:

مفهوم سوق العمل:

هو الآلية التي تحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف (أي التفاعل قوى العرض و الطلب على خدمات العمل).³

- و يعرف أيضا: بأنه المكان الذي يلتقي فيه الجانبين العرض و الطلب على العمل أي بيع خدمات العمل و شراؤها.

- و يعرف أيضا: هو عبارة عن سوق حسي يبحث فيه العمال عن العمل، بينما يبحث فيه أرباب العمل عن عمال لديهم رغبة في بيع مهاراتهم من خلال العمل.⁴

- و يعرف أيضا: بأنه سوق افتراضية تمثل عرض القوى البشرية القادرة على العمل و المستعدة له مقابل الطلبات المصروح بها لمؤسسات القطاعات و الاجتماعية المختلفة، الخاصة بالناصب الشاغرة أو المستحدثة و تشير إلى حالة العرض و الطلب الخاص بالموارد البشرية.⁵

* المفهوم الإجرائي:

هو مكان يلتقي فيه العارضين و الطالبين للعمل و كل له خصائص و شروط مختلفة عن آخر سواء الطالب أو العرض مرتبطة بعدة أسباب تكوينية و ثقافية.

¹ حسن الساعاتي، علم الاجتماع الخلدوني، ط1، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، 2006، ص157.

² د/عبد المجيد لبصير، موسوعة علم الاجتماع، د ط ، دار الهدى للطباعة و النشر، الجزائر، 2010، ص 119.

³ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، دط، الدار الجامعية للطباعة و النشر، مصر، 1997، ص11.

⁴ المرجع نفسه ص 12.

⁵ ناصر قاسي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص 76.

* المفهوم الإجرائي للعمالة المعروضة:

هي مجموع القوى العاملة سواء كانت محلية أو أجنبية تعرض خدماتها مقابل اجر معين و تختلف طبيعة المعروض منها وفق لطبيعة الاختيارات المهنية المتاحة داخل سوق العمل، و هم يمثلون القوى العاملة الناشطة.

* المفهوم الإجرائي للعمالة المحلية:

هم الأفراد النشطون اقتصاديا في المجتمع و يمثلون العرض المتاح داخل إطار مكاني معين لإنتاج السلع و الخدمات، و تختلف خصائصهم باختلاف المهن التي يمتهنوها و الثقافة التي يحملونها.

* المفهوم الإجرائي للعمالة الأجنبية:

هم الأفراد الذين ينشطون خارج مجتمعاتهم الأصلية في مختلف المهن المتنوعة من أجل تقديم خدمات، و مقابل عائد مادي. و تختلف خصائصهم عن خصائص العمالة المحلية وفق عدة مؤشرات اجتماعية و اقتصادية.

* المجتمع المحلي (communauté): هو جماعة من الناس تعيش في بقعة جغرافية معينة و تزاوّل نشاطات

اقتصادية و سياسية ذات مصلحة مشتركة و لها تنظيم اجتماعي و إداري يحدد طبيعة حكمها، كما أن لها قيما و مصالح و أهداف متبادلة و من أمثلتها: القرية و المدينة.¹

- و يعرفه **page**: هو الاصطلاح الذي نطلقه في الوقت الحاضر على جماعة من الناس تعمر مكانا لأول مرة، أو على قرية أو مدينة، و حيثما عاش معا أعضاء أية زمرة من الناس سواء أكانت الزمرة صغيرة أو كبيرة، و يشتركون في الأحوال الأساسية للحياة المشتركة، و المجتمع المحلي قد يكون مكتفي ذاتيا، أي يحتوي على كل ما يحتاج إليه مثل القبائل، و قد لا يكون مكتفي ذاتيا مثل الجماعات المحلية الحديثة، أي أنها تقوم على التبادل الاقتصادي و المنفعي بين بعضها البعض.²

- و يعرفه أيضا: هو مجموعة من الأفراد يعيشون في منطقة أو بيئة محددة النطاق و المعالم، كاجتماع أهل القرية أو القبيلة أو أحياء المدينة، أي أنه يطلق على المجتمعات القبلية كما يطلق على المجتمعات المحلية المتحضرة.³

¹- د/عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، ط3، المكتب الجامعي الحديث، إسكندرية، 1998، ص40.

²- د/عبد المجيد لبصير، المرجع السابق ص 41.

³- د/عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن، 2006، ص245.

المفهوم الإجرائي:

يشير إلى مجموعة من الأفراد يقطنون حيز جغرافي يتضمن السلطة و القوة التي توجه سلوك الفرد، ضمن مجموعة من القيم و المعايير التي يحددها المجتمع المحلي.

* **الرقابة الاجتماعية (contrôle sociale)**: هي عملية اجتماعية تعمل على ضبط سلوك الأفراد و دفعهم إلى الامتثال لمعايير و قيم المجتمع، و الامتثال لها عن طريق التنشئة الاجتماعية (التربية) و الردع الذي ينحرف عن المعايير و القيم، و الهدف من عملية الرقابة الاجتماعية هو حفظ النظام و الأمن و الاستقرار، و إعادة إنتاج ثقافة مجتمع، و الرقابة الاجتماعية ظاهرة اجتماعية منتشرة في كل المجتمعات البشرية و لكن تفاصيل عملية الرقابة تختلف من مجتمع إلى آخر.¹

- و يعرفها بارسونز: على أنها عملية يمكن من خلالها فرض عقوبات تحاصر سلوك المنحرف و تضمن استقرار المجتمع، و إن استعمال الرقابة يعتمد على استقرار الجماعات الاجتماعية و علاقات المجتمع المحلي و مشاركة القيم أكثر من عملها في الإلزام و الإجبار.²

- و تعرف أيضا: على أنها الممارسات التي تستخدمها مختلف المؤسسات و المنظمات و الهيئات للتأثير على سلوك الأفراد داخل الجماعات، فالرقابة هي وسيلة ضغط لإلزام الفرد على اعتناق القيم و التقاليد السائدة في مجتمعه، و هي محاولة منظمة للسيطرة على الأفراد و التحكم بالعلاقات الاجتماعية و الإشراف على أنماط السلوك.³

المفهوم الإجرائي:

هي وسيلة لإجبار الفرد بالتزام و التقيد بالمعتقدات و قيم و مبادئ المجتمع الذي ينتمي إليها و جعلها كمييار و مرجع للتحكم في سلوكه و توجيهه أو تصنيفه كمنحرف و نبذه اجتماعيا، حتى لو كان سلوكه له مرجعية صحيحة لكنها في نظر مجتمعه خرق للقوانين.

¹ - جيل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، تر: أنسام محمد أسعد، ط1، مكتبة الهلال، بيروت، 2011، ص150.

² - د/مصلح الصالح، الضبط الاجتماعي، ط1، مؤسسة الوراق النشر، الأردن، 2004، ص28.

³ - مرجع نفسه، ص 30.

8- منهج البحث و الأدوات المستخدمة:

منهج الدراسة: هو الطريقة المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم الاجتماعية أو غيرها بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل و تحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.¹

لقد استخدمنا في هذا البحث (منهج دراسة حالة).

حيث يعرف: على انه المنهج الذي يتجه إلى البيانات العلمية المتعلقة به وحده، سواءا أكانت فردا أو مؤسسة أو نطاقا اجتماعيا أو مجتمعا محليا أو مجتمعا عاما، و هو مبني على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها و ذلك بقصد الوصول إلى تعميمات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة.²

و يرى عبد الغني عماد أنها أسلوب من حيث كونها تعتمد المقاربة الخاصة لظاهرة مميزة في نظر الباحث، أي انه يطمح إلى الوصول إلى العام من خلال الخاص، و ليس العكس أنها تعتمد منهجيا على التعمق، بكل الأساليب التي يراها الباحث مناسبة في الظاهرة التي تقوم بدراستها، إذ على الباحث أن يفكر مليا في خصائص و مميزات و أبعاد الظاهرة و أن يستنبط لها أساليب المقاربة الأنسب، فلا قاعدة مسبقة لدراسة الحالة.³

و من كل ما سبق نستنتج أن منهج دراسة الحالة يتميز بشيئين المرونة و العمق، فالمرونة تمكن الباحث من أن يعدل و يطور خطة بحثه و افتراضاته تبعا لظروف الدراسة و تتيح له التعمق و الوقوف على الخصائص المميزة لكل حالة، و هذا ما يمكنه من التعرف على العوامل المتشابكة التي يمكن أن يكون لها تأثير مباشر و غير مباشر في الظاهرة.

* أسلوب تحليل محتوى:

يساهم هذا الأسلوب بتعريفنا بالظاهرة كميًا من خلال تبيننا أسلوب تحليل المحتوى ركزنا على العبارات و الجمل المتكررة ضمن مضمون الرقابة الاجتماعية و علاقتها بسوق العمل و الاختيار المهني و تحويلها إلى قيم رقمية، و تحليلها و توضيح دلالتها.

و حيث يعرف هذا الأسلوب بـ " مجموعة من الخطوات المنهجية التي تسعى إلى اكتشاف المعاني الكامنة في المحتوى و العلاقات الارتباطية بهذه المعاني".

¹- عبد الحميد محمود سعد، البحث الاجتماعي و قواعده و إجراءاته و مناهجه، دط، مكتبة النهضة، الشروق، القاهرة، 1991، ص77.

²- محمد أنور محروس، مناهج البحث العلمي، بين النظرية و التطبيق، دط، المكتبة المصرية، مصر، 2004، ص41.

³- عبد الغني عماد، منهجية البحث في علم اجتماع، ط1، دار الطليعة للنشر، بيروت، 2007، ص88.

أما روجي ميتشلي فيرى أن: تحليل محتوى وثيقة اتصالية يعني عن طريق مناهج سليمة التي منها نستطيع القيام بعملية الجرد و البحث عن المعلومات الموجودة، و تحرير الاتجاهات المطروحة، ثم تكوين و تصنيف ما تحتويه هذه الوثيقة¹

و ضمن الإطار البحثي للموضوع المتمثل في سوق العمل و العمالة المعروضة حاولنا التوصل إلى التعرف على المرجعية الأساسية للتباين الموجود داخل سوق العمل المحلي.

و لقد استعملنا في عملية التحليل هذه "تحليل محتوى الكمي" و هي إحدى طرق و أساليب تحليل المحتوى، و من أجل تسهيل عملية التحليل استعملنا وحدة التحليل و الحساب هي الجملة، و رغم اختلاف كلمات الجملة إلا أن لها دلالة واحدة و هي المراد التقصي عنها.

* أدوات البحث:

إن نوعية الموضوع تفرض على الباحث و تلتزمه اختيار طريقة لجمع المعلومات من الأدوات المتداولة: الاستمارة، الملاحظة، المقابلة و موضوع "سوق العمل و العمالة المعروضة" أوجب علينا استعمال تقنية المقابلة بنوعيتها المقابلة الشخصية، و المقابلة البؤرية التي ارتأيت أنها أنسب طريقة لجمع البيانات من أفراد العينتين العمالة المحلية و المقابلة الشخصية، و العمالة الأجنبية و المقابلة البؤرية و الغرض منها فهم و تحليل أسباب وجود هذا التنوع داخل سوق العمل المحلي بغرداية.

- المقابلة الشخصية:

يعرفها "موريس أنجرس" هي التفاعل اللفظي يتم بين شخصين في موقف مواجهة حيث يحاول أحدهما و القائم بالمقابلة أن يستثير بعض المعلومات أو التعبيرات لدى المبحوث و التي تدور حول آرائه.²

التحقيق بواسطة المقابلة هو تحقيق تعرض خلاله جماعة سكانية مختارة، أو على عينة ممثلة لهذه الجماعة، أسئلة محضرة سلفا و من المتفق عليه أن تكون مشاركة المستجوبين إرادية و أن تكون أجوبتهم مشمولة بالسر المهني.³

¹ - د/ عبد الحميد قرليفة، الدلالة الاجتماعية للنكتة في المجتمع الجزائري، مذكرة دكتوراه جامعة الجزائر 2، 2010-2011، ص56.

² - موريس أنجرس، تر: بوزيد صحراوي و آخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط2، دار القصبية، الجزائر، 2006، ص106.

³ - د/ تي دوركا بلوف، البحث السوسولوجي، تر: نجاة عياش، دط، دار المروج، بيروت، 1985، ص171.

ملاحظة: استعملت المقابلة الشخصية مع أفراد العمالة الأجنبية لأن معظمهم يختلفون عن بعضهم في اللغة ، فمنهم من يتكلم البرتغالية و منهم من يتكلم الفرنسية و منهم من يتقن العربية بحكم طيلة استقراره بالمنطقة و إسلامه حتى أنهم ساعدونا في ترجمة أسئلة المقابلة إلى أفراد العينة اللذين لا يتقنون العربية.

- المقابلة البؤرية:

حيث يعرفها مورجان: أسلوب من أساليب البحث يمكن بواسطته جمع البيانات من خلال التفاعل الجماعي حول موضوع ما يحدده الباحث:

و يشمل هذا التعريف على ثلاثة عناصر أساسية هي:

1- أنها أسلوب من أساليب البحث المكرس لجمع البيانات.

2- أن التفاعل في المناقشات الجماعية كمصدر للبيانات.

3- انه يسلم بالدور الإيجابي للباحث في توجيه المناقشات الجماعية لأغراض جمع البيانات.

و يعرفها سميث: هي أسلوب من أساليب البحث يعتمد على استخدام المناقشة الموجهة من خلال التفاعل كوسيلة للحصول على معلومة ثرية.

و الجماعة البؤرية هي مجموعة منتخبة من الأفراد يجمعها الباحثون للمناقشة و التعليق على موضوع معين و هو موضع البحث، و تتكون الجماعة البؤرية من 5 إلى 10 أفراد و تتم مناقشتهم في مدة تتراوح من ساعة إلى ساعتين.¹

ملاحظة: استعملت المقابلة البؤرية و التي هي من النادر استعمالها لصعوبة تطبيقها مع أفراد العمالة المحلية نظرا لأن الموضوع ليس من الطابوهات و الكلام فيه جماعة لا يسبب الإحراج لأي طرف من اجل استخلاص الحقائق دون وضع أفتنة أو التحفظات لأن إجابة مبحوث تستفز المبحوث الآخر و تجعل موضوع النقاش ثري بالمعلومات، و قد قمنا بتسجيل المقابلات بالجهاز و كتابتها و إعادة المراجعة من أجل استدراك ما فات علينا تسجيله و حذف ما ليس له ضرورة.

9- الدراسات السابقة:

هي دراسة للطالبة روان مليكة جاءت تحت عنوان: الشباب و العمل تكييف أم نفور.

¹- مصطفى خلف عبد الجواد، علم اجتماع السكان، ط1، دار الميسرة للنشر، عمان، 2009، ص368.

الشباب في القطاع اللارسمي: دراسة حول السلوكيات النشاطية للشباب، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 1998-1999.

و قد تمحورت إشكالية الدراسة حول وضعية البطالة في الجزائر و بالأخص بطالة الشباب و تداعياتها على سوق العمل الرسمي و السلوكيات النشاطية للشباب العامل في القطاع غير رسمي، و قد قامت على فرضيتين:

- لبطالة الشباب تفسيرات تعود لعوامل اقتصادية و ديموغرافية و تنظيمية فحسب، بل تتوقف كذلك على نظرة هذه الفئة الاجتماعية للعمل بصورة عامة و للعمل المأجور بصفة خاصة.
- تواجد القطاع اللارسمي بقوة يقلل من قيمة العمل المأجور و يدفع بالشباب إلى النفور منه.
- و قد توصلت الدراسة في نتائجها إلى مايلي:
- الشباب الجزائري يدرك وحده المشكلة الاقتصادية التي تتمثل أساسا في عدم التناسب بين الدخل و الأسعار، و يزداد هذا الإدراك بصفة خاصة بتقلص الفرص المتاحة للعمل و الاستثمار.
- تغيير اتجاهات الشباب نحو العمل الحكومي، إذ يسود اعتقاد بين الشباب أنه يمكن من خلال العمل الحر تحقيق الكثير من مطامحهم، و حلت محل القيم قيم جديدة نحو العمل سادت بين الشباب كإستراتيجية هادفة لحل لمشكلة الاقتصادية، و استجابة الشباب للتغيرات الاجتماعية التي شهدتها المجتمع نحو قيم المكانة الاجتماعية للعمل.¹

¹ - فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل و توجيه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، مذكرة ماستر، جامعة العقيد أوكلي محمد أولحاج، البويرة، 2011-2012، ص 13.

تمهيد:

من الخصائص المعروفة عن الفرد انه ابن بيئته يؤثر و يتأثر بها و للكلمة الأخيرة مدلولها الكبير فيما نلاحظه في المجتمع فتصرفات الفرد تبقى دائما مرهونة بمرجعياته الكبيرة ألا و هي المجتمع الذي ينتمي إليه رغم أنها لا توجد ضوابط أو لوائح رسمية مكتوبة تضبطه لكن هناك شيء موجود بداخله دون أن يحس به يكون بمثابة خريطة أو دليل يوجهه أو يوقفه إن انحرف عن قواعد المرجعية السابقة لكن هذه المرجعية ليست ثابتة بل هي تتغير بتغير المجريات و المجتمعات فثبتها نسبي ربما لجيل أو جيلين أكثر أو أقل هذا راجع لطبيعة التغيير الدائم الذي يحصل داخل المجتمعات فقد يكون هذا التغيير بطيء أم سريع.

و هذا ما سنحاول أن نبرزه ضمن هذا الفصل ما طبيعة هذه المرجعية ما أصولها و ما آلياتها و كيف أصبحت تقيد الفرد دون أن يشعر بها.

1- مفهوم العمالة المعروضة:

هي مجموع القوى العاملة سواء كانت محلية أو أجنبية داخل حيز مكاني معين تقوم بعرض جهدها مقابل أجر معين و شروط معينة و تختلف هذه الشروط من عرض إلى آخر و هذا يرجع إلى اختلاف خصوصياتهم الثقافية و الاجتماعية و الاقتصادية.

و من ما سبق نجد أن الاختلاف الثقافي و الاقتصادي و الاجتماعي يحدد هوية المهنة التي يريد العرض أن يشغلها و من أمثلة ذلك نسبة التحضر التي وصل لها مجتمع معين و ما له من عواقب و نتائج سلبية و ايجابية و أمثلة ذلك تباين بين نسب العمالة المحلية و الأجنبية داخل سوق العمل الواحد و هذا يرجع إلى خلفية معينة نذكر منها نسبة تحضر المجتمع و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 01: يوضح تزايد نسبة التحضر في كل من البلدان العربية بين عامي (1950-2025)¹

الدول	1950	1970	1990	1995	2000	2010	2015	2025
الجزائر	22	40	52	65	60	66	74	74
العراق	35	56	72	75	77	81	84	85
البحرين	64	79	83	84	85	88	90	90
الأردن	35	51	68	71	74	79	83	84
الكويت	59	78	96	97	98	98	98	99
قطر	64	80	90	91	93	94	94	95
المملكة العربية السعودية	16	49	77	80	82	85	88	88
تونس	31	43	56	59	62	68	73	75
المغرب	26	35	46	48	51	57	71	66
الإمارات العربية	25	57	81	84	86	89	85	91
لبنان	23	59	84	87	89	92	91	94
الصومال	13	20	24	26	28	34	62	46
موريتانيا	2	14	47	54	59	65	73	73

المصدر: د/علي فاعور، أفاق التحضر العربي، ص 43

¹ - د/علي فاعور، أفاق التحضر العربي (نمو المدن و العواصم الكبرى)، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 2004، ص 43.

حيث نلاحظ أن نسبة التحضر ترتفع من سنة إلى أخرى و كما يقول ابن خلدون أن التحضر هو مرحلة لاحقة أو تابعة لمرحلة البداوة و من خصائص هذه المرحلة هو كثرة الصنائع و المهن و اختلافها و اختلاف المقبلين عليها من دولة إلى أخرى، و هذا يرجع إلى اختلاف الثقافة السائدة و اختلاف طبيعة الكسب و المعاش كما يقول ابن خلدون فالبدوي ليس كحضري، في جميع الجوانب و كذا مفهوم بنية العمل لدى بدوي هي اقتصار على ما هو ضروري من أكل و شرب و ملابس أما الحضري فينظر إلى العمل على أنه ما يحقق له الرفاهية المطلقة.¹

و من الملاحظ في الجدول السابق أن الدول العربية تعرف ما يسمى سرعة التحضر و تضخم المدن الكبرى، و هذا راجع إلى عدة عوامل اقتصادية و سياسية و اجتماعية.

و ما ينجم عن هذا التضخم من اختلال في سوق العمل و انتشار البطالة بين خريجي الجامعات لأن مخرجات الجامعات و المعاهد لا تتوافق و الموجود في سوق العمل، و لا نغفل في ذلك سرعة النمو السكاني داخل المدن الكبرى (المتحضرة) و هذا يرجع إلى عدة أسباب منها: النزوح نحو المدن، تحسن المستوى المعيشي و الصحي مما يزيد من معدلات الولادات على عكس المجتمعات البدوية التي تعاني من نقص رعاية صحية إذ يذهب أغلب سكانها جراء الأوبئة و الأمراض، و الجدول التالي يوضح تزايد السكان في بعض الدول العربية ما بين سنة 1950 و 2025.

جدول 02: يوضح تزايد السكان في الدول العربية ما بين 1950-2025 (بالآلاف)²

الدول	1950	1970	1980	1990	1995	2000	2005	2010	2025
الجزائر	8735	13764	18740	24960	28581	32693	37054	41311	51830
البحرين	115	220	374	429	503	591	683	787	1159
مصر	203330	33053	40875	52426	58519	64810	71285	77681	93036
الأردن	1237	2299	2923	4009	4755	5624	6572	7572	10807
الكويت	152	744	1375	2143	1604	1718	1955	2182	2789
ليبيا	1029	1986	3043	4540	5407	6386	7492	8720	12873
المغرب	8953	15310	19382	22025	25061	28260	35266	38724	47477
المملكة العربية المتحدة	3201	5445	9372	14870	17608	20667	24066	27796	40426
لبنان	1443	2469	2669	2668	3028	3312	3562	3777	4476
تونس	3530	5127	6374	8075	8933	9781	10550	11296	13425
سوريا	3495	6258	8704	1034	14775	17546	20698	24153	25250
الإمارات	70	223	1015	1349	1589	1885	6162	2351	2792

¹- عبد الرحمن ابن خلدون، مرجع سابق، ص 96.

²- علي فاعور، مرجع سابق، ص 29.

المصدر: علي فاعور، ص29

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن عدد السكان كان في تزايد مستمر مما أدى إلى توسيع المدن العربية و حتى خلق مدن جديدة متحضرة و هذا ما سيوضحه الجدول التالي:

جدول 03: يوضح تزايد عدد سكان التجمعات الحضرية في منطقة المشرق و المغرب العربي

بين (1950-2025) بالآلاف¹

الدول	1950	1970	1990	1995	2000	2010	2025
دول آسيا العربية	4729	15528	43977	53287	64592	92120	14260
دول إفريقيا العربية	13091	31313	64839	77155	91830	712835	919356
مجموع السكان الحضر	17820	46841	610881	213044	215642	722047	933616
مجموع سكان العالم العربي	75613	312402	922195	425393	328985	436967	49401

جدول 04: يوضح نسب التغير لدى التجمعات الحضرية بالنسبة إلى مجموع سكان العالم العربي

ما بين (1950-2025) نسب مئوية²

الدول	1950	1970	1990	1995	2000	2010	2025
دول آسيا العربية	6,25	12,52	19,81	20,98	22,28	24,92	28,87
دول إفريقيا العربية	17,31	25,25	29,21	30,38	31,68	34,72	39,18
مجموع السكان الحضر	23,57	37,77	49,03	51,37	53,94	59,64	68,5

يتبين من خلال دراسة النمو السكاني و توسع دائرة التحضر في المنطقة العربية وجود أوجه تشابه كثيرة في الخصائص الاجتماعية و الاقتصادية و الديمغرافية و لكن نلاحظ أنها لا تتحرك في مسار واحد، برغم تشابه أوضاعها و تقارب أنماط المعيشة السائدة فيها، بين نمط البداوة القديم ثم النمط الحضري في المدن، و لقد أصبحنا نلاحظ

¹- مرجع سابق، ص 52.

²- مرجع سابق، ص 52.

سيطرة المدن اقتصاديا و سياسيا و تراجع أنماط المعيشة الأخرى (البداوة و الريف) و قد توسعت حركة النمو الحضري بشكل عشوائي حيث نلاحظ انتشار أحزمة البؤس حول المدن الضخمة التي عجزت عن توفير مسكن للنازحين من الأرياف بأعداد ضخمة بحثا عن فرص الحياة¹ و في ظل هذا التغير وفق هاته المعطيات فرض وضع قيم جديدة و مبادئ تتوافق و التغيير الحاصل على جميع الأصعدة الثقافية، الاقتصادية، الاجتماعية و حتى على مستوى المعايير و القيم التي كانت سائدة.

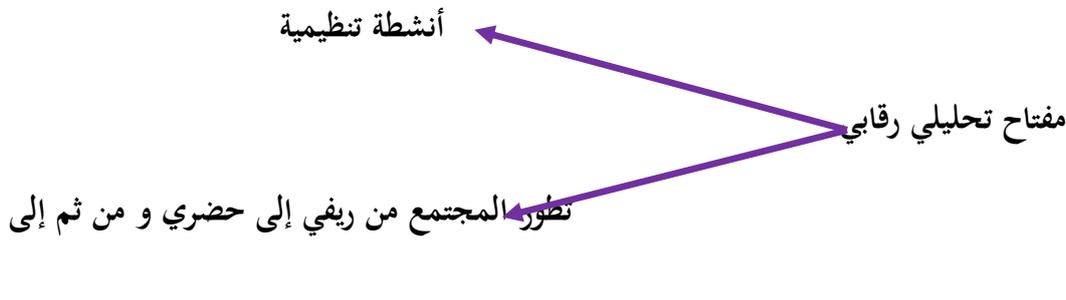
2- الرقابة الاجتماعية و العمالة المحلية:

1-2 مفهوم الرقابة الاجتماعية: هناك اختلاف كبير حول مفهوم الرقابة الاجتماعية و هذا الاختلاف يرجع

إلى اختلاف المجتمعات في حد ذاتها ففي المجتمعات يكون مصدر الرقابة هي القيم و التقاليد و رجال الدين و المحافظين أكثر من القانون و رجال الشرطة بينما في المجتمعات المتطورة تكنولوجيا هناك القانون و رجاله ممثلي الرقابة الاجتماعية و لا يكون هناك مجال لتأثير رجال الدين و التقاليد² و من هذا نعطي مفهوم شامل للرقابة.

هي الممارسات التي تستخدمها مختلف المؤسسات و المنظمات و الهيئات للتأثير على سلوك الأفراد داخل الجماعات، فهي وسيلة ضغط لإلزام الفرد على اعتناق القيم و التقاليد السائدة في مجتمعه، و هي محاولة منظمة للسيطرة على الأفراد و الإشراف على أنماط السلوك و لمعرفة خلفية الرقابة الاجتماعية نطرح مايلي:

الشكل 01: مفتاح التحليل الرقابي



أي أن من متطلبات التحليل الاجتماعي كشف القوى المؤثرة في توجيه السلوك.³

¹- المرجع نفسه، ص 54.

²- جان فرنسوا دورنيه، معجم العلوم الإنسانية ، تر:د/جورج كتورة، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، 2009، ص 1008.

³- د/ معن خليل، الضبط الاجتماعي ، دار الشروق للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2006، ص 22. ص 23.

2-2 أهداف الرقابة الاجتماعية:

- 1) العمل على تحقيق الامتثال لمعايير و قيم الجماعة الاجتماعية
- 2) دعم و تعزيز أصحاب المواقع العليا ممن يملكون السلطة و النفوذ، أي الصفوة الحاكمة
- 3) منع التجاوزات و الخروقات الفردية و معاقبة مقترفيها.
- 4) توزيع الفرص على الأفراد بشكل عادل.¹

3-2 أنواع الرقابة الاجتماعية:

هناك نوعين رئيسيين هما:

1-3-2 الرقابة الداخلية: التي تكون من خلال تكوين المعايير في ضمير الفرد و مشاعره عبر التنشئة

الاجتماعية (الأسرية، الدينية، المدرسية) و الهدف منها توحيد السلوك، و السلوك العام السائد في المجتمع.²

و تحدث الرقابة الداخلية عندما يقبل الأفراد معايير الجماعة أو المجتمع على أنها تمثل جزءا من ذواتهم الاجتماعية، و يمكن القول بأن الرقابة الداخلية و الانضباط يحصل لا شعوريا و ليس بسبب الخوف من تلبسه بسلوك انحرافي، أي أن رقابة داخلية و عفوية لا يستطيع التحكم فيها في أغلب الأحيان، أي أن الالتزام بهذا نابع من معتقد معياري و أخلاقي نابع من ضمير الفرد، بمعنى أنه جزء من شخصيته الاجتماعية.

و هذا التقبل للأفكار و المعتقدات و المفاهيم و الرموز و المعنى لا يحصل إلا من خلال أحد أساليب التنشئة الاجتماعية (الأسرة، المدرسة، الأصدقاء، الأقارب) أو التعلم المكتسب من ما يشاهده في أحكام من رؤى و تحييد و نبذ و استلطاف و استهجان أصدقاءه و أفراد أسرته التي تكون بمثابة مرآة اجتماعية، و عادة ما تكون هذه الصورة بمثابة الرقيب عليه في تصرفاته السلوكية، و من هنا يصبح متوجس و حذر حتى لو لم يكن واقع تحت مراقبة أعين الآخرين فمثلا: الفرد يبدأ في تماثله مع المعايير الاجتماعية مثل المعيار المهني في المجتمعات الرأسمالية يؤكد على العمل الجاد و عدم الإهمال كضرورة مهنية و كأخلاقية رأسمالية مرتبطة بالمادة من أجل العيش في هذا النوع من المجتمعات و

¹- المرجع نفسه ، ص41.

²- مرجع سابق، ص43.

عليه أن يتمثل و معايير المهنة، في الواقع هذه المعايير يتعلمها من مهنته فقط بل من أسرته التي توكل إليه عمل منزلي و تحرص على محاسبته حتى يقوم به بدقة، و هناك يكون العمل ذا قيمة عالية من أخلاقية المجتمع.¹

2-3-2 الرقابة الخارجية: تمارس على الأفراد من خارجها لكي يكونوا متمثلين في سلوكهم و عادة ما تكون على شكل عقوبات اجتماعية رسمية أو عرفية، فعلى الصعيد العربي فان المجتمع لديه آليات يمارسها الأفراد تقوم بتعزيز المعايير و القيم الاجتماعية مثل السخرية و الاستهزاء و الازدراء أي أن المجتمع يملك وسائل رقابية سواء كانت رسمية أو عرفية أو شفوية أو رمزية تقوم بمراقبة سلوك الفرد.

و أن للمجتمعات العربية مجموعة من أساليب الرقابة في هذا النوع من المجتمعات هي السخرية و الاستهزاء و الاستصغار لكل من ينحرف على قيمه، و أن من الحقائق الثابتة في كافة المجتمعات الإنسانية هي أن الفرد يبحث دائما عن القبول الاجتماعي من قبل الجماعة التي ينتمي إليها عندما يشعر بالارتياح التام، و أنه من الحقائق الثابتة في المجتمع هي أن الجماعة الأولية (أسرة، جماعة، الأصدقاء، القبيلة، العشيرة.... الخ) أكثر الجماعات في رقابة الأفراد قوة في العالم و لا تضاهيها قوة.²

و من اجل المحافظة على المكانة الاجتماعية أو صنعها ضمن الجماعة التي تنتمي إليها يجب إلقاء الضوء على بعض الضوابط العرفية الموجودة ضمن الجماعة التي تنتمي إليها و لها تأثير على أعضائها مثل السخرية، الضحك، الاستهزاء.

و في الأخير يمكن القول أن مؤثرات الرقابة الخارجية و ضوابطها لا تستطيع أن تستمر لفترة طويلة من الزمن مثلما تفعله الرقابة الداخلية و ضوابطها، لأن خضوع الفرد لضوابط الرقابة الخارجية قد يتغير أو يسقط عندما تتصارع جماعات عقائدية تمثل اتجاهات اجتماعية جديدة عند شريحة شبابية أو عند تغيير المجتمع، عكس ضوابط الرقابة الداخلية التي هي راسخة عند الفرد و تابعة من ذاته، و تغييرها يعتبر من المستحيل.

جدول 05: يوضح أنواع الرقابة الاجتماعية (حسب ضوابطها)³

قاعدة الضبطية	نوع الرقابة
ضوابط ذاتية - فردية	رقابة داخلية
ضوابط متعودّة - ذاتية	
ضوابط عرفية موروثّة شفوية - غير مكتوبة	

¹- نفس المرجع ، ص 44.

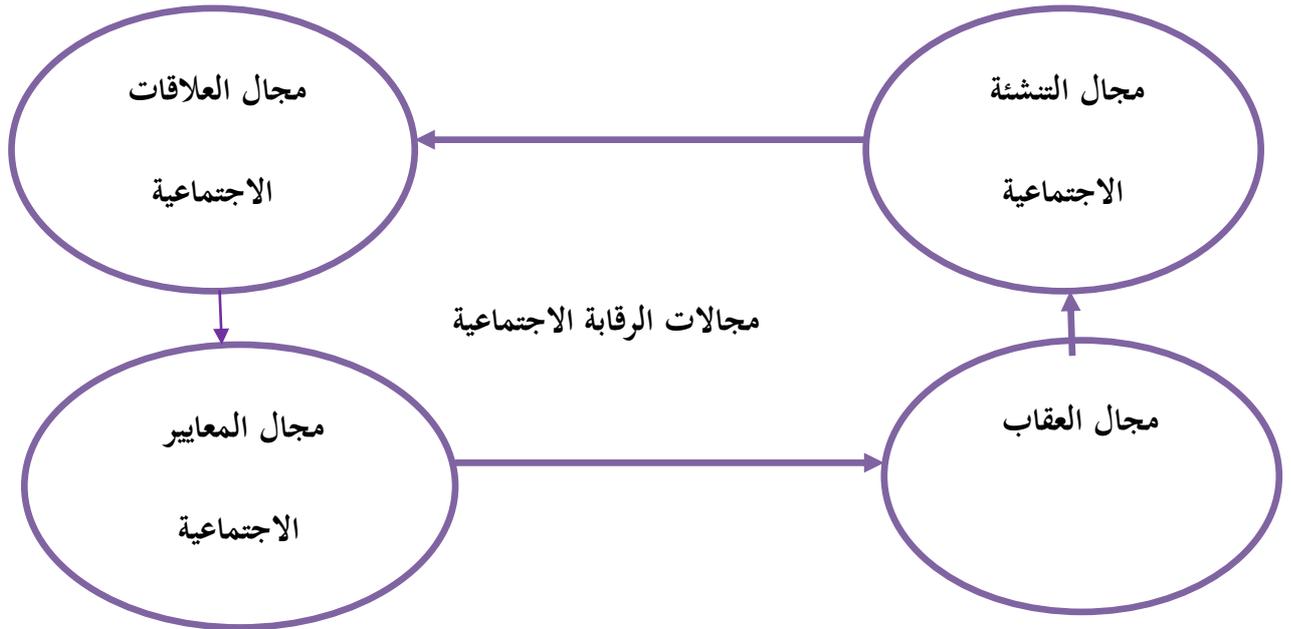
²- المرجع نفسه ، ص 45.

³- المرجع نفسه ، ص 73.

رقابة خارجية	ضوابط رسمية - مكتوبة ضوابط عرفية - شفوية
رقابة جماعية	ضوابط أولية (جماعة أولية) ضوابط ثانوية (جماعة ثانوية)
رقابة قانونية	نظامية ضوابط مفتوحة
رقابة تنظيمية	قسرية - إجبارية ضوابط هادفة ضوابط معيارية
رقابة مباشرة	عرفية - إلزامية
رقابة غير مباشرة	عرفية - مرنة

المصدر: د/معين خليل الضبط الاجتماعي، ص 73

شكل 02: يوضح المجالات التي تتم فيها الرقابة الاجتماعية¹



جدول 06: يوضح العقوبات التي توقعها الرقابة الاجتماعية¹

¹ - فرد ميلسون، الشباب في مجتمع متغير ، تر: يحي مرسى عيد، ط1، دار الوفاء للنشر، الإسكندرية، 2007، ص55.

عقوبات فردية	عقوبات أسرية	عقوبات جماعية	عقوبات مجتمعية
الإلقاء	الضرب	الوهم و السخرية	النبد الاجتماعي
الغمز	الحرمان	العزلة الاجتماعية	حرمانه للترشيح بمجالس نيابية أو بلدية
عدم الثقة	الطرد من المنزل	إطلاق النكت عليه و جعله مصدر للتكيب	عدم قبول عروضه للزواج (عدم تزويجه)
	تسمية بألقاب سخرية		نبد أولاده الخ
	عدم استشارة عند اتخاذ قرار أسري		

المصدر: فرد ميلسون الشباب في مجتمع متغير، ص 55

2-4 العمالة المحلية:

مفهومها: من مراقبة و ملاحظة سوق العمل نخلص إلى مفهوم علم و شامل للعمالة المحلية فهم الأفراد النشطون اقتصاديا في المجتمع و يمثلون العرض المتاح داخل إطار مكاني معين لإنتاج السلع و الخدمات، و تختلف خصائصهم باختلاف المهن التي يمتنونها.

2-4-1 أثر التشريعات و إصلاحات في تنظيم العمالة المحلية:

لقد تبنت الجزائر عدة إصلاحات و تعديلات من أجل توفير مناصب عمل لشباب المجتمع من خريجي الجامعات و غير الخرجين على مستوى القطاعين العام و الخاص.

2-4-1-1 الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل:

- **الوكالة الوطنية للتشغيل:** هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 و المكمل للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.

¹- مرجع نفسه، ص 56.

نلاحظ أن الوكالة من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر و مهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض و الطلب و لها دور أساسي:

- التقريب بين طالبي العمل و أصحاب العمل و هم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام و الخاص باستثناء طبعا الإدارة العمومية التي يخضع فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي.
- و قد جاء القانون رقم 09/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة الشغل ليعزز مكانة و دور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال و تشغيلهم.
- و حيث استفادت الوكالة من مخطط تأهيل و إعادة اعتبار من أجل مواكبة التطورات و التغييرات الاقتصادية و الاجتماعية.¹

- **مدرية التشغيل بالولاية:** أنشئت بموجب المرسوم 05/02 المؤرخ في 22 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية و عملها، تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي و موجودة في كل الولايات 48 حسب التقسيم الإداري الجزائري.²

و تقوم حاليا بتنفيذ ثلاث برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل و هذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة و مباشرة و هي:

- **برامج تشغيل الشباب:** يتمثل في تشغيل الشباب المتراوح أعمارهم ما بين 16 و 30 سنة بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة المنظمة من قبل الجماعات المحلية و الإدارات و الوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة، الغابات، البناء و الأشغال العمومية و في تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصين من النظام التربوي لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية و يتم تموين هذا البرنامج عن طريق صندوق إعانة تشغيل الشباب.³

- **جهاز الإدماج المهني للشباب DIPJ:** يهدف هذا البرنامج إلى إدماج الشباب في الحياة المهنية إذ تم تطبيقه سنة 1990 بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، و هي عبارة عن

¹- ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة للماجستير علوم اقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2013-2014، ص 93.

²- مرجع سابق، ص 94.

³- د/مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 274.

مناصب عمل مؤقتة مدتها من سنة إلى ثلاث سنوات و منذ 1996 أصبحت تمول من طرف صندوق مساعدة تشغيل الشباب، يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل، كذلك يهدف هذا البرنامج إلى الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية و جماعية.¹

2-1-4-2 أجهزة تسييرها الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية:

أنشئت سنة 1996 من أجل تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية و اجتماعية تستعمل في إنجازها عمالة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من عمال في كل مشروع² و تتمثل البرامج التابعة لها فيمايلي:

– **التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة LAIG:** هي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية في ورشات البلدية مقابل تعويض محدد بـ3000 دج سابقا و الآن عدل إلى 5000 دج لكل شهر، و قوانين تشغيلهم تتم وفق القوانين الخاصة بالتشغيل العادي، و لا يشكل هذا النوع علاقة عمل هو حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن، و من ما يعاب على هذا الجهاز هو عدم وضوح الأهداف المرجوة منه، بالإضافة إلى ضعف الجوانب التنظيمية الخاص به.³

– **الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO:** أنشأ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء و التعمير سنة 1997 و يهدف إلى تنمية و تطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل تخصص للطرق و الغابات، و مشاريع أخرى تخص الإصلاحات الحضرية و ما يميز هذه الأشغال أنها لا تتطلب تأهيل عالي و لا معدات ضخمة، و تم تطبيقه على مرحلتين (1997-2000) (2000-2004).⁴

– **برنامج القرض المصغر MC:** دخل هذا البرنامج حيز التنفيذ سنة 1999 و يعتبر أداة لمكافحة الفقر و البطالة ذلك لأنه موجه لكل شخص عاطل عن العمل، يتراوح سنة ما بين 18 إلى 60 سنة و يتمثل في منح قرض بنكي لدعم عملية إنشاء نشاط يختاره صاحب الطلب، بنسب فوائد منخفضة و تقوم الوكالة بتسيير القروض المصغرة حيث تقوم بتنسيق البرامج و ضبط الإجراءات، و تقوم مديرية تشغيل الشباب باستقبال المترشحين و مساعدتهم في تكوين الملف و تلعب دور الوسيط بين المرشح و وكالة التنمية الاجتماعية.⁵

¹- مرجع نفسه، ص 275.

²- عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دط، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، دس، ص 290.

³- د/مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 281.

⁴- المرجع نفسه، ص 282.

⁵- المرجع نفسه، ص 289.

- الوكالة الوطنية لدعم الشباب **ANSEJ**: هي هيئة ذات طابع خاص أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، و هي تعد بمثابة جهاز لدعم الشباب و تسعى إلى تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات، و إلى تشجيع كل الأشكال و الإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب و الاستثمار في مؤسسة مصغرة، و يملكون مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه، كما أن أعمارهم تتراوح بين 19 و 35 سنة و لها مجموعة من المهام الموكلة إليها نذكر منها:
 - تقديم الدعم و الاستشارة لأصحاب المبادرات المتعلقة بإنشاء مؤسسات مصغرة.
 - ضمان متابعة و مرافقة المؤسسات المصغرة سواء خلال فترة الانجاز
 - تسيير تمويلات الصندوق الوطني لدعم الشباب، سيما الإعانات و التخفيضات في نسب الفوائد.
 - لقد ساهم هذا البرنامج في تغيير سلوكيات الاجتماعية نحو ميدان النشاط، الذي اقتحمته النساء و الرجال على حد سواء.¹

2-5 تأثير الرقابة الاجتماعية على التوجه المهني للعمالة المحلية:

إن من المعروف داخل أي مجتمع تعدد الوسائل الرقابية على أفرادها حسب طبيعة المجتمع و خلفياته الثقافية و الاجتماعية و تعدد أبعادها فالمجتمعات الصناعية التي تجاوزت مرحلة التحضر، فوسائل الرقابة لديها أصبحت برغماتية أكثر من أنها عرفية تقليدية فقد تجاوزت ذلك، إلا أن مجتمعاتنا العربية التي لازلت مجتمعات متحضرة لا صناعية و القول عنها أنها متحضرة هذا باستناد إلى ما قاله و وصفه ابن خلدون عن مقياس التحضر، فهذه المجتمعات تستند إلى ما يسمى بآليات الرقابة العرفية و آليات الرقابة القانونية إلا أن الأولى قد تكون مسيطرة في أغلب الأحيان لان لها مدلولها الكبير في حياة الفرد داخل هذه المجتمعات لأنه رغم التحضر إلا انه يبقى متصل بجماعته الأولى (أسرة، أصدقاء.... الخ) التي تسن عليه قوانين رقابية في ظل التحضر فمثلا كمجتمع مثل المجتمع المحلي غرداية نرى و حتى أننا نعيش مظاهر التحضر الوارد عند ابن خلدون لأن هذا المجتمع ليس بدوي بل هو حضري بمقياس الخلدوني مثال عن ذلك أن ابن خلدون يرى أن المجتمع الحضري تكثر فيه الصنائع و أن الفرد الواحد لا يستطيع القيام بكل هذه الصنائع رغم حاجته إليها فيقوم بطلب ذلك من المتخصص فيه على عكس البدوي الذي يقوم بكل هذا لوحده نظرا لبساطة مجتمعه و متطلباته أي اقتصاره على الضروري فقط، فيأتي إلى هنا ما يسمى بالتباين الطبقي و ترتيب هذه الصنائع من ما هو أعلى مراتب في نظر المجتمع إلى ما هو أدنى منه، فالمالك إلى المال أو المنتمي إلى عائلة ذات مكانة

¹- تجارب دولية للقضاء على البطالة، على الموقع: WWW.ALHAWAA.ORG.

اجتماعية أو الحامل إلى شهادات عليا هذه المقومات تمنعه من أن يشتغل مهن لا تكسبه أو لا تحافظ له على مكانته الاجتماعية، و تعرضه إلى السخرية و الازدراء من طرف أفراد المجتمع، حتى الذي لا يملك مكانة اجتماعية داخل هذا المجتمع تجده يسعى إلى بنائها، لجعل المجتمع يحترمه و يقدره رغم أن هذا لا يبيث للإسلام بصلة على مثال ذلك: النبي محمد صل الله عليه وسلم كان يعمل راعي إلا أن صيته الحسن و صدقه صنعا له مكانة داخل قومه، فهذه التفرقة المجتمعية و الرقابة الخالية من المقاييس الدينية و حتى المنفعية ولدت لنا عزوف عن مهن رغم أهميتها و حاجتنا إليها، لكن الرقابة التي تفرضها العادات و التقاليد تحتم ذلك، مما ولد لنا فجوة و خلل في مفهوم قيمة العمل و أهميته.

6-2 نموذج حول الرقابة الرمزية التقليدية و الانتقال إلى مجتمع حضري:

قد تعرضنا سابقا إلى مقياس التحضر في العالم العربي الذي يعتبر محور من المحاور الأساسية على جميع الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية و الثقافية.... الخ، لكن لتقريب الصورة أكثر سنتطرق إلى منطقة من مناطق المجتمع المحلي (غرداية) و محاولة إعطاء إحصاءات حول حالتها و كسبها المعيشي آن ذاك الذي كان مقياس أو معيار يعود إليه تصنيف العائلات حسب ما تملكه و تغييره في الوقت الحالي و تغيير المعايير التي كانت سائدة آن ذاك و جعلها كمرجعية لتقييم الفرد و السيطرة عليه من خلال ما يسمى بالرقابة الاجتماعية الرمزية التي هي وليدة المجتمع و معتقداته و قيمه، و سنطرح البيانات التالية حول منطقة متليلي الشعانبة كمنطقة فعالة في المجتمع المحلي غرداية.

جدول 07: يوضح شعانبة متليلي حسب إحصاء 26 مارس 1896¹

بتلخيص و اختصار لما ساهمنا حول الموضوع قمنا بتجاوز عن بعض البيانات و جمعها في إحصاءات شاملة تفاديا من اخذ الموضوع أبعاد أخرى بعيدا عن غياب العلمية لهذا الموضوع.

العرش	رجال	نساء	الأطفال	المجموع	خيام	منازل	جمال	غنم	ماعز
عرش أولاد علوش	731	609	870	2210	444	153	1815	15165	9417
عرش أولاد عبد القادر	837	725	588	2150	333	162	1814	14499	3421
عرش القصر القديم	387	354	684	1425	65	87	268	830	1450
المجموع العام	1955	1688	2142	5785	842	402	3897	30494	14288

¹ - عبد الحميد مسعود بن ولة، أبناء الشعانبة و مراحل التطور الحضري لبلاد الشبكية (سكانيا، عقائديا و عمرانيا)، ط1، دار الصبحي للطباعة و النشر، متليلي، 2014، ص121.

المصدر: عبد الحميد مسعود بن ولهة، أبناء الشعانية و مراحل تطور الحضاري لبلاد الشبكة، ص121

من الملاحظ من الجدول و من الإحصاءات آن ذاك أن هذا المجتمع كان يتسم بصفات البداوة فان كسبه و معاشه و اكتسابه للمكانة الاجتماعية هو من خلال كسبه للإبل و الماعز و انتساب إلى العرش الذي يملك جاه و عز من ما ذكر سابقا بالمقارنة مع ما هو في الوقت الراهن فامتلاك الفرد لهذه الأشياء التي هي من الضروريات آن ذاك أصبحت مصدر سخرية في الوقت الحاضر فطريقة الكسب و المعاش الحالية تختلف كثيرا عن ما ذكره ابن خلدون فيما أسماه (الحضارة) التي تفرض نوع آخر من العيش، و في إحصاء آخر سنة 1960 قام به النقيب (de lapasse) القائد العسكري الفرنسي على نفس المنطقة و لكنه خاص بالرحل (من دون سكان المدينة) خلص إلى التالي:¹

الأفراد	الخيام	العرش
1399	335	عرش أولاد علوش
1457	342	عرش أولاد عبد القادر
514	112	عرش القصر القديم
3370	789	المجموع العام للرحل

المصدر: عبد الحميد مسعود بن ولهة ص12

و إذا قرنت هذه النتائج بالعدد الحقيقي للسكان الأصليين البالغ عددهم حسب إحصاءات 1958 التي تتضمن التالي:

المجموع	العرش
فرد 4500	عرش أولاد علوش
فرد 4300	عرش أولاد عبد القادر
فرد 3500	عرش القصر القديم
فرد 12300	المجموع العام

نجد أن نسب البدو الرحل تراجعت كثيرا و هذا راجع لعدة أسباب نذكر منها:

¹- مرجع نفسه، ص 12.

- انتقال عدد كبير من شعابنة متليلي إلى وادي ميزاب و استقرارهم به لأسباب اقتصادية في أغلب الأحيان و التي لها آثار اجتماعية كسخرية و استهزاء.

- اشتغال عدد كبير من أبناء الشعابنة بالتجارة العابرة للصحراء و استقرارهم بالمدن الصحراوية التي فتحوها بها محلات تجارية.¹

أي أن السبب في اغلب الأحيان هو محاولة للتغيير من الوضع التقليدي الذي يكون في اغلب الأحيان إجباري و السعي وراء وضع جديد يفرض قيم و عادات جديدة التي بدورها تفرض رقابة رمزية جديدة بعيدا عن التقاليدية التي وجدوها فرضت عليهم.

3- العمالة الأجنبية:

3-1 مفهوما:

هم الأفراد الذين ينشطون خارج مجتمعاتهم الأصلية في مختلف المهن المتنوعة من أجل تقديم خدمات، و مقابل عائد مادي. و تختلف خصائصهم عن خصائص العمالة المحلية وفق عدة مؤشرات اجتماعية و اقتصادية.

3-2 أثر التشريعات و الإصلاحات في تنظيم العمالة الأجنبية:

إن طبيعة العقود المبرمة بين صاحب العمل و بين العامل الأجنبي دون إشراف قانوني تعتبر إشكالية كبرى مما دفع إلى كثافة هذه العمالة و دخولها إلى الأراضي العربية دون رقيب، الأمر الذي تطلب تنبيهه إلى خطورة الأمر من الناحية الديمغرافية، الاجتماعية، الاقتصادية، فعهدت إلى إقرار تنظيم قانوني لاستقدام هذه العمالة بشكل يقيدها، و خاصة أن هذه العمالة أصبحت تنافس العمالة المحلية، لا سيما أن العمال الأجانب يقبلون بأجور زهيدة و هي اقل مما يعرض على العمالة المحلية، و بالمقابل هناك دول تعاني من نقص في العمالة لذلك أنها تحقق من القيود على العمالة الأجنبية.

قامت الحكومة الجزائرية بإعداد قانون يحدد التشريعات الذي يخضع له الأجانب في الجزائر و قد شرعت عدة قوانين منها: قانون العمل رقم 90-11 لسنة 1990 ، و كذلك قانون رقم 81-10 لسنة 1981 الذي يتعلق بشروط تشغيل الأجانب، و مرسوم رقم 86-276 لسنة 1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين

¹- مرجع سابق، ص 123.

الأجانب في المؤسسات التابعة للدولة، و قانون رقم **90-03** لسنة **1990** و المتعلق بمفتشية العمل، و المرسوم رقم **03-351** لسنة **2003** المتمم للمرسوم رقم **66-212** و المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، و قانون رقم **08-11** المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم و وضعيتهم و تنقلاتهم فيها، و نجد أن الدولة الجزائرية تضع قيودا على العمالة الأجنبية إلا أن هذه القوانين تحتاج إلى تعديل وفق المستجدات الأخيرة.¹

و نجد أن قانون العمل رقم **90-11** لسنة **1990** لم يضع قوانين تنظيم العمالة الأجنبية بل نصت المادة **21** فيه على انه (يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة و حسب الشروط المحددة في التشريع و التنظيم المعمول بهما)² و ستعرض هذه القوانين بنوع من التفصيل:

أ) قانون رقم **81-10** الذي نظم شروط التشغيل للأجانب و وضع قيودا على فئة العمال الأجانب المؤقتين لاعتبارات وطنية و هي:

- ما أشارت إليه المادة **02** من القانون التي أكدت مراعاة الاتفاقية الدولية التي أبرمتها الجزائر مع الدول الأجنبية.
- منعت المادة **03** من نفس القانون استخدام عمالة غير مؤهلة تقنيا باستثناء رعايا الدول الموقعة مع الجزائر.
- المادة **16** قيدت رب العمل بان يدفع للعامل الأجنبي ما يتقاضاه العامل الجزائري في مثل هذه المهنة و يمكن زيادة الأجر وفقا لشروط.³

ب) المرسوم الرئاسي رقم **03-251** لسنة **2003** المتمم للمرسوم **66-212** و المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر:

صدر هذا المرسوم متما لأحكام المرسوم رقم **66-212** لسنة **1966** و كان يهدف إلى تأطير الأجانب الذين توفدوا بشكل كبير إلى الجزائر بسبب التنمية الأخيرة في قطاعات الصناعة و البناء على مستوى العمالة المهنية أو كمستثمرين، و تنظيم إقامات العمالة الأجنبية بمايلي:

- اشترطت تسليم تأشيرة إذا حاز على عقد عمل في المؤسسة الجزائرية، و رخصة مؤقتة للعمل تسلم للمؤسسة التي تستخدم العامل.

- تقوم بتقديم ضمانات بترحيل العامل بعد انتهاء عمله (نظام الكفيل).¹

¹- د/مظفر جابر الراوي، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية، الملتقى الدولي: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة مسلة، 15-16 نوفمبر، 2011، ص 07.

²- المرجع نفسه، ص 08.

³- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان مطبوعات الجامعة الجزائرية، 2012، ص 150.

ج) قانون رقم 08-11 لسنة 2008 المتعلق بدخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم و تنقلهم فيها:

الهدف منه تقييد إقامة العامل الأجنبي بالجزائر.

فقد ألزمت المادة 28 من هذا القانون أن كل شخص يشغل فرد أجنبي أن يعلم الجهات المختصة أو إبلاغ البلدية أو الشرطة.

أما المادة 17 من هذا القانون أن أي أجنبي يعمل في الجزائر لا يحصل على إقامة في الجزائر بقصد ممارسة العمل.²

خاتمة الفصل:

إن خضوع الفرد للجملة من القواعد الرمزية و التشريعات الرسمية يكون بسبب أساسي في انضباطه أو انحرافه عن ما وجدوه داخل المجتمع الذي ينتمي إليه معظم التشريعات الموجودة لتضبطه أو تعينه من اجل الوصول أو تحقيق طموحاته مهما كانت خصائصه أو ميزاته الشخصية فمعظم اللوائح و التشريعات وجدت من اجل إعانتة و ضمان حقوقه على عكس القواعد الرمزية التي تسيطر عليه حتى و لو على حساب مصالحه الشخصية لأنها مفروضة عليه و مجبر للالتزام بها حتى لو لم تكن موضوعية و منطقية مما يجعله مقيد و منصاع لها دون القدرة على تغييرها إلا في حالات نادرة، و وفق مراحل محددة و خصائص معينة.

¹- مظفر جابر الراوي، مرجع سابق، ص 09.

²- مرجع نفسه، ص 10.

إلا أن التشريعات ضمنت حق الفرد الجزائري قبل الأجنبي و له أولوياته عليه فالتشريعات مستهما كلهما من اجل الحفاظ على الاستقرار الداخلي، و منع التجاوزات و المخالفات التي قد تخلق فوضى داخله.

تمهيد:

إن خصائص الفرد و طموحاته و الخصائص الموجودة في محيطه و المتغيرات المقترنة بها ذات أهمية و تأثير كبير على اختياره و توجيهه المهني. لأن من أهم القرارات الحاسمة في حياة الإنسان هو اختيار مهنة تتوافق و مقوماته الشخصية و ثقافته المجتمعية المحيطة به، لأن كل شخص يسعى لان يكون الرجل المناسب في المكان المناسب سواء في الحياة الاجتماعية أو المهنية، و لذلك يكون التوجيه المهني أحد أهم العوامل المؤثرة في اختيار المهنة، و ضرورة نصحه و إرشاده و توجيهه و المهن المتوفرة في سوق العمل.

و هذا ما حاولنا إبرازه في هذا الفصل حيث يبرز فيه مدى تأثير التوجيه المهني في قرارات الفرد، بكونه يوجه الفرد حسب إمكانياته و احتياجات سوق العمل الذي يعتبر من أهم العوامل المؤثرة في عملية اختيار المهنة.

1- سوق العمل:

1-1 مفهوم سوق العمل la bour market:

سوق افتراضية تمثل عرض القوى البشرية القادرة على العمل و المستعدة له مقابل الطلبات المصريح بها لمؤسسات القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية المختلفة الخاصة بالمناصب الشاغرة أو المستحدثة و تشير إلى حالة العرض و الطلب الخاص بالموارد البشرية.¹

- و يعرف أيضا: نوع من أنواع السوق الاقتصادية يوجد فيه الباحثون عند العمل، و عروض العمل لا يوجد فيه أصحاب الشركات الذين يخلقون مكان العمل و يبحثون عن اليد العاملة.²

- و يعرف أيضا: على الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم و يسعى أصحاب العمل لاستئجارها مقابل شروط و ظروف يتفق عليها، و هو عبارة عن منظومة من العلاقات بين عرض الأفراد المتاحين للعمل و فرص العمل المتاحة.³

و يمكن التمييز بين الأنواع المختلفة لأسواق العمل، لان خدمة العمل غير متجانسة، و لأن الأعمال لها تصنيفات مختلفة، فهناك العمالة الماهرة و الغير ماهرة و إن خدمة البناء تختلف عن خدمة الطبيب و تختلف من تخصص إلى آخر فهناك سوق العمل في القطاع الفلاحي و سوق العمل في القطاع الصناعي... الخ.

و كل هذا التنوع و التمايز داخل سوق العمل راجع إلى درجة التعقيد الذي يوجد داخل المجتمع و حاجة كل قطاع إلى الآخر، فالمجتمعات البسيطة أو كما أسماها ابن خلدون بالمجتمع "البدو" لا تعرف هذا التعدد المهني فالفرد داخل هذه المجتمعات قادر على أداء كل مهامه دون حاجة إلى متخصص في المجال نظرا لبساطة المجتمع الذي يعيش فيه.

2-1 خصائص سوق العمل:

له عدة خصائص نذكر منها:

- أ - ارتباط خدمة العمل بالعامل أي لا يمكن فصلها و ذلك يعني أن الخدمة تؤجر و لا تباع
- ب - أن الطلب على العمل هو مشتق من الطلب على السلع و الخدمات الأخرى.
- ت - عدم القدرة على تخزين هذه السلعة.
- ث - اختلاف قدرة أصحاب جانبي العرض و الطلب التفاوضية.
- ج - اختلاف سبب وجود الجانبين العرض و الطلب في السوق

¹- ناصر قاسمي، مرجع سابق، ص 76.

²- الندوة العربية حول المعايير المهنية العربية(الواقع و المأمول)، القاهرة، 27-29/06/2006، ص 06.

³- د/مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، د ط، دار الوائل للنشر، الأردن، 2007، ص 21.

ح - يتحدد نتيجة النشاط في سوق العمل من خلال عدد من العناصر و هي (التشغيل، البطالة، الأجور، النمو السكاني).

1-3 مكونات سوق العمل:

يتكون سوق العمل من جانبين أساسيين و هما:

أ) عرض العمل

ب) الطلب على العمل.

أ) **عرض العمل:** و المقصود به عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض أي المستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة و هو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تكون أعمارهم بين (16-65) سنة و يسمون بالسكان الفاعلين أو القوى البشرية، بعد استبعاد العاجزين عن العمل بسبب العاهات أو الإصابات التي تعوقهم و كذلك الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة أو تزيد عن 65 سنة و لا يقومون بأي نشاط اقتصادي و يسمى بالسكان الغير فعال، و لا بد من الإشارة إلى العوامل المؤثرة في عرض العمل و هي:

- **العوامل الديمغرافية:** مثل حجم السكان، معدل النمو السكاني، طبيعة الهرم السكاني.

- **العوامل الاقتصادية:** تتمثل بـ معدلات الأجور، المستوى العام للأسعار، حالة الدورة الاقتصادية.

- **العوامل الاجتماعية:** و تضم مايلي: مركز العمل في المجتمع، فاعلية التأمينات الاجتماعية، المستوى الثقافي.¹

- **العوامل القانونية:** و تتمثل بالتشريعات الخاصة التي تنظم سوق العمل من حيث: تحديد ساعات العمل،

التشريعات الخاصة بالسماح بالهجرة من و إلى المدن، و ما يخص مكاتب تنظيم العمل.²

ب) **الطلب على العمل:** و يقصد به مجموع فرص العمل المتاحة في جميع أوجه النشاط الاقتصادي في بلد ما³ و

يتأثر بمجموعة من العوامل و هي:

- **مستوى الأجور:** حيث تكون العلاقة عكسية بين هذين المتغيرين (طلب على العمل و مستوى الأجور).

- **الحجم الكلي للسكان:** الذي يؤثر باتجاهين:

الأول: إن زيادة حجم السكان يؤدي إلى زيادة المعروض من هذه السلعة.

الثاني: إن زيادة حجم السكان يعني زيادة الطلب الفعال و التي تعني بدورها زيادة الطلب على العمل، لزيادة الإنتاج

لإشباع الطلب المتزايد.

¹- د/خالد حيدر علي، دراسة حول سوق العمل و مشكلة البطالة المقنعة في كردستان العراق (منشورة، مجلة الإدارة و الاقتصاد، العدد

86، 2011، ص 198.

²- مرجع نفسه، ص 199.

³- الندوة العربية حول المعايير المهنية، مرجع سابق، ص 07.

- مستوى الدخل الفردي و الكلي: حيث يزداد الطلب على العمل بسبب ارتفاع الطلب الكلي (الاستهلاكي، الاستثماري).

- العوامل الاقتصادية: و المتمثلة بإدارة السياستين المالية و النقدية في الطلب على العمل.

- التجارة الخارجية: حيث تؤثر على الطلب باتجاهين متعاكسين أيضا:

الأول: إن زيادة الصادرات تعني زيادة الطلب الخارجي على الإنتاج المحلي و الأخيرة تعني زيادة الطلب على عناصر الإنتاج و بالتالي العمل لإشباع الزيادة المذكورة.

الثاني: إن زيادة الاستيرادات و بشكل خاص من السلع الاستهلاكية تعني إشباعها للحاجة المحلية و بالتالي التأثير سلبا على مستوى الإنتاج و الذي يعني بدوره انخفاض عرض العمل.¹

1-4 عمل سوق العمل How The Labour Market Works:

تبدأ دراسة سوق العمل و تنتهي بتحليل العرض و الطلب الخاص بعناصر العمل بحيث يقصد الطلب سلوك

صاحب العمل و سعيه للحصول على العمالة اللازمة للإنتاج أما سلوك العاملين و الباحثين عن العمل و يحدد التفاعل بين العرض و الطلب أساسا شروط العمل و مستويات التوظيف و الأجور و توزيع العمال على مختلف الوظائف و الصناعات و أصحاب العمل، و على هذا الأساس يمكن القول أن نتائج سوق العمل تتأثر بشكل أو بآخر بقوى العرض و الطلب و هذا ما يذكره ألفريد مارشال (Alfred Marshal) عندما قال أن نتائج النشاط الاقتصادي تتحدد بتفاعل قوى العرض و الطلب داخل السوق.²

مما سبق يتجلى لنا أن سوق العمل يتأثر بمتغيرين أساسيين هما العرض و الطلب فتوازنه و استقراره و حتى اختلاله يرجع إلى عدم اتزان العنصرين السابقين.

1-5 آليات و أهداف سوق العمل:

تتكون منظومة التشغيل الجزائرية من وزارة للعمل تختص بتقنين و تنظيم و وضع معايير القوانين التي تحكم العلاقات المهنية و عمل الشركاء الاجتماعيين (كالمنظمات النقابية، العمالة، منظمات أرباب العمل.... الخ).

أما التشغيل فهو اختصاص الوزارة المكلفة بالتضامن و التشغيل، تعمل عن طريق الآليات التي وضعتها الوكالة الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و فروعها متواجدة في كل الولايات لتقريب طلب المتعاملين الاقتصاديين من اليد العاملة المتوفرة حسب قانون العرض و الطلب.

¹- د/خالد حيدر علي، مرجع سابق، ص 200-201.

²- الندوة العربية حول معيار المهنية، مرجع سابق، ص 06.

و قد وضعت هذه الوزارة برامج متعددة لتشغيل البطالين حسب فئاتهم لمكافحة البطالة و أنشأت صندوق لدفع الرواتب للبطالين و ذلك في بداية التسعينات التي تفتشت فيها قضية البطالة التي ملت الإصلاحات العميقة، مثل: تشجيع الاستثمار الأجنبي، خصوصية القطاع العمومي.¹

بعض أسواق العمل خاصة عندما يمثل فيها البائعين بإتحاد، تعمل تحت مجموعة من القواعد الوسامية التي تتحكم جزئيا في التعامل بين البائعين و المشترين، ففي مجال الإنشاءات و الأعمال الخدمية يلتزم أصحاب الأعمال باستئجار العمالة من سلطة اختيار العمالة و لكن من ذلك يتقيد بموافقة مدير الإتحاد.

أما في سوق الوظائف الحكومية و الوظائف مع أصحاب الأعمال الكبيرة، غير خاضعة للاتحادات تعمل آلية سوق العمل تحت قواعد تقيد سلطة الإدارة و تضمن المعاملة العادلة للعاملين و يقال أن هناك سوق عمل داخلي يقيد علاقة التوظيف و توجه بواسطة مجموعة من القواعد و الإجراءات، كما أن أغلب الصفقات داخل المنشآت المملوكة لا تكون خاضعة للإجراءات و القواعد، بحيث يمكن للوظائف في هذا القطاع من سوق العمل أن تكون مستقرة و الأجور عالية، بينما الأجور المنخفضة و الوظائف غير المستقرة تعتبر من سمات (السوق الثانوي للعمل).

و المعروف عن سوق العمل الثانوي أن العمالة المعروضة فيه مستعدة إلى عمل الأعمال الشاقة و ذات الأجور الزهيدة و وظائف لا تمنح صاحبها مكانة اجتماعية إذ أن الفرد الموجود فيها يسعى إلى تلبية حاجياته الفيزيولوجية التي قام ماسلو بتحديددها في سلمه للحاجات التي تعتبر هذه الحاجات هي قاعدة الهرم و هذا راجع إلى عدة عوامل خاصة بالفرد في حد ذاته، و عوامل خاصة بمجتمعه و المجتمع الذي يعرض فيه خدماته.²

كما أن قلة المؤطرين و الجزاء بصفة عامة داخل سوق العمل الجزائري غداة الاستقلال أفقدته توازنه و بروز شكل ما يسمى بالبطالة المقنعة مما دفع إلى إنشاء وزارت متخصصة توطر و تعوض الفراغ الذي تركه المستعمر في إطار ما يسمى بنزعة استقلالية.

6-1 النظريات المفسرة لسوق العمل:

يعتبر سوق العمل من أهم الأبعاد التي تعكس صورة المجتمع الاقتصادية و الاجتماعية و حتى السياسية، و قد شغل الكثير من المفكرين و الاقتصاديين رغم اختلاف مذاهبهم و أفكارهم من حقبة زمنية إلى أخرى، فهناك نظريات كلاسيكية و أخرى حديثة نذكر منها:

¹- مرجع سابق، ص 07.

²- د/محمد طاقة، اقتصاديات العمل، مكتبة الجامعية، ط1، دار الواصل للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص 77.

1-6-1 سوق العمل عند الكلاسيكيون "John Baptrist Say" جون باتسيت ساي:

تستند النظرية الكلاسيكية في موضوع العمالة و الاستخدام، على التفاعل التلقائي بين القوى المحددة للعرض و الطلب من العمال، و بين القوى المحددة للطلب عليهم، و ما تلعبه الأجور الحقيقية من دور في هذا التفاعل، حيث يتحدد المستوى التوازني للإنتاج و من ثم حجم العمالة المستخدمة من خلال:

- دالة الإنتاج، و منها يمكن اشتقاق دالة الطلب على العمال.
- دالة العرض من العمل.¹

حيث أوضح الكلاسيكيون كيف يمكن للإنتاجية في ظل المنافسة الحرة منحني لطلب على الأيدي العاملة (العلاقة بين الإنتاجية و الاستخدام)، و وضعوا الكلاسيكيون أن الطلب على العمل في تحديد مستوى العمل و الأجر.

و يرون أيضا أن الشخص القادر على العمل له القدرة على تقييم وقته بين وقت يخصصه للعمل، و وقت يخصصه للراحة، و أن العرض للعمل يكون مربوط بالأجر الحقيقي للعمل و أن الزيادة في الأجر الحقيقي تزيد من نسبة العارضين للعمل، و الزيادة في الأجر قد لا تكون عامل في زيادة العارضين للعمل إذا رفقتها زيادة في الأسعار و عكس إذا كانت الأسعار منخفضة و تتبعها تخفيضات في الأجور لن يكون حافزا لزيادة النسب المعروضة و بالتالي سيبقى مستوى العرض الكلي من العمال في الأسواق نفسه.²

نستخلص أن العرض عن العمل هو دلال عن زيادة في الأجر الحقيقي

و يرى الكلاسيكيون أن توازن سوق العمل يرجع إلى تقاطع الكمية المعروضة من الكمية المطلوبة للعمال و هذا راجع إلى مستوى الأجر، أي أن مرونة الأجور تسعى إلى ضمان حالة التوازن عند مستوى التشغيل الكامل في سوق العمل و اختفاء البطالة.³

إذن حسب هذا التفسير أن العمل موجود لكن الفرد في المجتمع يسعى إلى خلق بطالة اختيارية، بمعنى أن العوامل الاجتماعية تلعب دورا أساسيا كذلك الاقتصادية فقط.

¹ - د/أسامة بشير الدباغ، البطالة و التضخم (المقولات النظرية و مناهج السياسة الاقتصادية)، ط1، الأهلية للنشر و التوزيع، الأردن، 2007، ص33-ص43.

² - المرجع نفسه، ص68.

³ - د/مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، ط1، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2009، ص28.

1-6-2 سوق العمل حسب المدرسة الكينزية:

كانت الأزمة (1929-1933) بمثابة نقطة انطلاق في التحليل لهذه المدرسة و محوره الأساسي-التحليل الكينزي- و الذي جاء مناقض للتفكير الكلاسيكي السابق الذكر.

* منطلقات التحليل الكينزي بالنسبة لسوق العمل:

* ضرورة الاهتمام بجانب الطلب الكلي عكس القانون الكلاسيكي الذي يؤكد على أن المشكل مشكل عرض و ليس طلب بمعنى أن العرض يخلف الطلب عليه.

* المناداة بتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية لضمان تسوية و تصحيح الاختلال الموجود في السوق.

* لا يوجد بطالة إرادية، و أن مرونة الأجر لا تسمح بالتوازن في سوق العمل، و فسر كينز سوق العمل انطلاقاً من متغيرين هما العرض و الطلب كما في النظرية الكلاسيكية زيادة الطلب عند كينز لا يختلف عن الكلاسيكي فهو خاضع لمستوى الإنتاج، و يرى أن طلب العمل يتوقف على مستوى الطلب الفعال، أي أن المنتجون يعملون على توظيف حجم من اليد العاملة الضرورية لتحقيق الإنتاج الموافق للطلب المتوقع.¹

أما فيما يخص العرض يظهر الاختلاف الكينزي في نقطتين أساسيتين هما:

* العرض ليس خاضع لمستوى الأجر من منطلق أن عقود العمل المبرمة بين العمال و أرباب العمل لا تحدد القدرة الشرائية للعامل، إنما تكتفي بتحديد الأجر فقط و أن العمل عند توظيفه يأخذ بعين الاعتبار سوى الأجر الذي يعمل به في السوق، و أن الأجور في المستقبل تتأثر بالتضخم فهو غير معلوم لدى العامل في الوقت الحالي و عليه فإن التفاوض يكون على ما هو معلوم، فالعامل لا يملك في الأجل القصير الوسائل الكافية التي تسمح له بمعرفة حركة الأجور و مستوى الأسعار.

* إمكانية جمود الأجر في الاتجاه التنازلي، أي عدم إمكانية انخفاض الأجر دون مستوى معين ضمن الوجهة العلمية، من غير المعقول أن تكون هذه الأجور مرنة نحو الارتفاع و الانخفاض كلما حدث تذبذب في سوق العمل، و السبب يعود إلى وجود منظمات نقابية و تنظيمات قانونية تعمل على حماية العمال.²

¹- د/أسامة بشير دباغ، مرجع سابق، ص 160.

²- مرجع نفسه، ص 180.

* توازن سوق العمل عند كينز:

في هذه الحالة يرى كين زان كل من يرغبون في العمل عند معدل أجر معين سوف يجدون عملا، مما يعني عدم وجود بطالة إجبارية و هذه النتيجة تتطلب خضوع العمال للعامل النقدي.¹

1-6-3 النظرية الحديثة:

1-3-6-1 نظرية تجزئة سوق العمل:

أول من تنازل فكرة ازدواجية سوق العمل هما الاقتصاديان **Doringer et Piore** حيث أوضحا من خلال دراستهما المرتبطة بأسواق العمل العالمية و تحليل القوى العاملة بان القوى العاملة تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق، النوع، السن، و المستوى التعليمي، و تفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق تختلفان من حيث الخصائص و الوظائف على النحو التالي:

1-1-3-6-1 سوق أولي: يتميز هذا السوق بالاستقرار الوظيفي، إذ يشمل مناصب عمل ذات أجر مرتفعة في ظل ظروف جيدة، و يستعمل في هذا السوق الفنون الإنتاجية كثيفة رؤوس الأموال و فئة عمالية ماهرة، و تتمتع هذه الأسواق بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها و من ثم استقرار اليد العاملة.

1-1-3-6-2 سوق ثانوي: يمتلك الخصائص العكسية للسوق الأولي أجور منخفضة، حركة عالية لليد العاملة، علاقات العمل فردية، تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، و التي تتأثر بسهولة بالتقلبات في مستوى النشاط الاقتصادي، و نتيجة لذلك تحتاج هذه السوق فئات من العمال لا يتمتعون بنفس الحقوق و الضمانات السائدة في السوق الأولي.²

و هذا ما يلاحظ داخل سوق العمل المحلي و العمالة المعروضة داخله هناك تباين كبير بين أنواع العمالة، فعمالة تبحث عن أجور عالية و مكانة اجتماعية و استقرار لإثبات الذات و التقدير.

و نوع آخر من العمالة التي تبحث عن أجر نقدي مهما كانت قيمته و مهما كان نوع العمل الذي يجلبه فهي تبحث عن أشياء مخالفة من النوع الأول فهي تبحث عن الاستمرار لا غير و تلبية ما هو ضروري فقط.

¹- مرجع سابق، ص 163.

²- د/مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 246.

1-6-3-2 نظرية اختلال سوق العمل:

ظهرت هذه النظرية على يد الفرنسي **Malinvand** كمحاولة للتفسير: سوق العمل يتعرض لحالة اختلال تتمثل في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب مما يقود إلى وجود بطالة إجبارية، و التحليل ذلك قام بدراسة العلاقة بين سوق العمل و سوق السلع و بتفاعلها ينتج مايلي:

* وجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، و يترتب عليه عدم قيام أصحاب العمل بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج.

* وجود نقص في العرض من السلع عن الطلب عليها، و بالتالي ارتفاع معدل أجور العمال، مما يدفع أرباب العمل إلى عدم زيادة عرض السلع و مستوى التشغيل بسبب انخفاض الربحية.¹

2- الاختيار المهني:

1-2 مفهومه:

يعتبر مفهوم الاختيار المهني من المفاهيم ذات الأهمية في حياة الفرد الحاضرة و المستقبلية حيث يعني اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته و ميوله و سماته الشخصية و ظروفه الاجتماعية.

و يشمل هذا المفهوم ثلاث خصائص و هي:

أ- معرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته و ميوله و سماته الشخصية و ظروفه البيئية و نوع مستواه التعليمي.

ب- معرفة المهن المختلفة و ما تتطلب من قدرات و سمات و تعليم و تدريب.

ج- المطابقة بين خطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار الموفق.²

¹- مرجع سابق، ص 248.

²- جودت عزت عبد الهادي و آخرون ، التوجيه المهني و نظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 1999، ص 39.

2-2 نظريات الاختيار المهني:

1-2-2 النظريات المبنية على العوامل الداخلية:

2-2-1-1 النظريات الشخصية: تفيد هذه النظريات إلى أساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة و اتجاهاته و ميوله و قدراته بين عوامل الشخصية المؤثرة في الاختيار المهني، باعتبار أن الفرد يختار وظيفته و مهنته لكونه يرى فيها إمكانية اتساع حاجاته، و أن نجاحه في العمل و اندماجه به يعبر عن خصائص شخصيته.¹ و نذكر منها:

- جون هولاند: نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة و عدد غير قليل من عوامل البيئة و الثقافة و القوى الشخصية، بما في ذلك الزملاء و الوالدين و الطبقة الاجتماعية و الثقافية. و يقول هولاند أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بين بعضها البعض، و أن المزاجية بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني، فالشخص عادة يختار المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية و ميولاته مما يؤدي إلى الشعور بالرضا النفسي.² و نرى أن هولاند ركز على ثلاث محاور أساسية:

1- ما يتعلق بالفرد

2- ما يتعلق بالبيئة

3- ما يتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة.³

* **نظرية مفهوم الذات:** تقوم هذه النظرية على أن الطالب لديه عناصر من القوة و القدرة على تقرير مصيره بنفسه و عليه أن يتحمل المسؤولية التامة للقيام بذلك، و تعرف الذات بأنها تنظيم ديناميكي لمفاهيم الفرد و قيمه و أهدافه و مثله و الذي يحدد الطريق التي يسلكها. و ماسلو يربط مسلمات أصحاب نظرية الذات و إشباع الحاجات فهو ينظر إلى الإنسان ككائن عضوي له حاجات أساسية تنتظم بشكل هرمي و تحدد أهميتها بالثقافة التي نما فيها.⁴ حيث أن طبيعة المجتمع حسب هذه النظرية تلعب دوراً أساسياً في ترتيب أولوياته و حاجاته من ما هو ضروري إلى ما هو حاجي أو كمالي.

¹- القاسم بديع محمد، علم النفس المهني بين النظريات و التطبيق، دط، مؤسسة الرواق، عمان، 2001، ص 42.

²- جودت عزت عبد الهادي، مرجع سابق، ص 57.

³- المشعان عويد سلطان، التوجيه المهني، مكتبة الفلاح، الكويت، 1993، ص 47.

⁴- القاسم بديع محمود، مرجع سابق، ص 50.

2-2-2-2 النظريات المبنية على العوامل الخارجية:

1-2-2-2 النظرية المبنية على الحظ و المصادفة:

إن أهم شيء في حياة الإنسان هو اختيار مهنة يكون من خلالها عنصر فعال بداخلها فإذا أراد الفرد مهنة معينة سيقوم بالتخطيط لها من قبل الأسرة و نتيجة لاتصالات ظرفية و مفاجئة، أي لم يتم أخذها بالحسبان ضمن النماذج الثقافية للعلاقات الاجتماعية، بإمكانها التأثير في قرار توجيه حياة الفرد، مثلاً يكون الفرد متردد في اختياره المهني و ضياعه بين مجموعة من الوظائف المختلفة و خلال سفره بالحافلة يجلس إلى جانب طبيب، محامي... الخ مقتنع بعمله هذا لن يؤثر بطريقة مباشرة بشخصية الفرد لكنه من المحتمل أن يكون الحلقة الأولى من المواقف تضعه في وضعيات مختلفة فاصلة في ذكر شخصيته بالمصادفة، و بإمكان هذه المصادفة كذلك أن تخدم الطالب الذي يكون وحيد أسرته رغم فقرها تستطيع هذه الأخيرة أن توفر له كل الإمكانيات لإيصاله إلى أرقى المراكز الاجتماعية و يتم اختياره المهني دون صعوبات.¹

2-2-2-2 النظرية المبنية على العامل السوسيو ثقافي و الاقتصادي:

إن طبيعة العمل و مصدر الدخل و إمكانية الحصول على السلع و المعايير الأساسية، و يكسب الناس أنماطاً معينة من السلوك تتصل بأنواع الطبقات الاجتماعية التي ينتمون إليها و أسلوباً محدداً في الحياة عن طريق الخبرات التي يزودون بها.

و تعرف الطبقة الاجتماعية بأنها مجموعة من الأفراد يشغلون أوضاعاً متشابهة في مجالات مبنية و الاعتبار، و عادة ما يؤخذ الوضع المهني كمرشد للطبقة التي ينتمي إليها الفرد و يمكن تصنيف هذه الأوضاع إلى ثلاث طبقات:²

* طبقة العمال غير المهرة.

* طبقة العمال المهرة و نصف المهرة.

* طبقة الصفوة و هي متميزة من حيث الثروة و الانتماء العائلي.

3-2-3 العوامل المؤثرة في الاختيار المهني: هناك ثلاث عوامل رئيسية و هي:

* **الحيرة و التردد:** نجد الكثير من الأفراد مترددين و غير واقعيين في تفكيرهم المهني، و ذلك لان الفرص المهنية أمامهم كبيرة و متعددة، و الحيرة و التردد في اختيار مهنة خاصة ليست بضرورة ضارة بالنسبة للفرد و قد تكون مرحلة ضرورية تؤدي به إلى تحديد هدف مهني.

¹ -Réfection, André l'orientation à l'éducation permanant ، caste men، 1972،p66 .

² -فضة عباسي بصلي، تأثير وسائل الإعلام و الاتصال في توجيه الاختيار المهني لطلبات الجامعة رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم الإعلام و الاتصال، جامعة باجي مختار، عنابة- 2007، ص 36.

* **واقعية الاختيار:** عند تتبعنا للدراسات العديدة نجد أن هناك عدم واقعية الاختيارات المهنية في الغالب، و من أمثلة ذلك يفضل الأفراد مهنا تتطلب مستوى ذكاء أعلى مما لديهم، و هناك دراسات أجريت على طلبة الثانوية و هناك تناقض ظاهر فيما بينها بمدى واقعية الاختيارات المهنية التي يعبر عنها الطلبة.

* **الاهتمام بالمكانة و النجاح:** إن تفضيل المهن الفنية العليا إلى حد كبير نتيجة لمكانة مثل هذه المهن و ثمة سبب آخر لتفضيل تلك المهن و هو النجاح المادي الذي يناله الشخص إذا مارسها قد يستطيع أن يحسن وضعه الاجتماعي و الاقتصادي في هذه الحالة.

و عدم فهم الفرد لذاته كفاية و عدم كفاية معلوماته عن عالم العمل تعتبر مشكلات يواجهها كثير من الأفراد¹ لذا لا بد من العمل على زيادة فهم الفرد لذاته و على تزويده بمعلومات شاملة و أكثر دقة عن عالم المهن المختلفة، لان الفرد في منظوره و الثقافة المجتمعية التي تؤثر فيه حتى النخاع أصبح يرى انه لا يحقق مكانة اجتماعية إلا إذا شغل مكانة مرموقة و مهنة ذات مستوى عالي، و نسي أن معظم الأنبياء و الرسل كانوا يشغلون مثل هذه المهن، فاني محمد عليه الصلاة و السلام كان راعيا، و ذاع صيته الحسن و أمانيته و صدقه بين العرب فشغل أعلى المهن آن ذاك و هي التجارة، و سيدنا عيسى عليه السلام و سيدنا داوود ... الخ .

2-4 طريقة الاختيار المهني:

بعد أن يتعرف الشخص على ميوله و قدراته و سماته الشخصية تأتي المرحلة الثابتة في الاختيار المهني و التي تهدف إلى معاونة الفرد على المهن المختلفة المتاحة، و حتى يسير الفرد بخطى ثابتة نحو المهنة التي تناسبه، عليه أن يستعرض عالم المهن المختلفة و يصنفها في مجالات أو مجتمعات محددة، ليقارن بينهما حتى يستقر على مجموعة منها يجدها أنسب لقدراته الخاصة و ميوله و خصائصه الذاتية، ثم تأتي بعد ذلك الدراسة التفصيلية للمجموعة المهنية التي اختارها و التي يجدها أفضل من غيرها و أكثر ملاءمة و للوصول إلى النتيجة المرجوة لا بد من أن تتوفر لدى الشباب معلومات وافية حول المهنة تشتمل على:

- **طبيعة العمل:** من حيث النشاط و المهارات التي يتطلبها العمل و التي لا بد من توفرها لمن يشغله.
- **المؤهلات الدراسية المطلوبة:** ما هو المستوى الدراسي المطلوب؟ و هل المهنة تكتفي بتعليم محدود؟
- **قيود العمل:** ما هو المطلوب من الشاب تقديمه؟ و ما هي الشروط العامة التي تقبل على أساسها؟
- **الالتحاق بالعمل:** هل سيجري الشاب اختبار خاص قبل الالتحاق بالعمل؟ و هل سيمر بفترة تجربة؟
- **شروط العمل:** ما هي ساعات العمل في اليوم؟ أين سيكون العمل داخل المدينة أو خارجها؟ و هل يوفر العمل سكنا؟

¹ - <http://assaps.yourfoumlive.com/t390-topic,30/11/2012,10> :16 am

- الدخل: و يدرس من حيث فرص زيادة فيه، مقدار زيادة الأجر مقابل الجهد الذي يبذله الفرد.¹

2-5 التوجيه المهني:

يعتبر عامل التوجيه عامل أساسي في اختيار الفرد لمهنته و هو بمثابة الركيزة في أغلب الأحيان و هذا عبر مراحل متعددة من حياة الفرد بدءاً من طفولته من خلال تنشئته الاجتماعية و تكوينه.

2-5-1 مفهوم التوجيه المهني:

لا يوجد اختلاف كبير بين العلماء في مفهوم التوجيه المهني حيث عرفه (super) بأنه عملية مساعدة الفرد على إنهاء و تقبل صورة لذاته متكاملة و الملائمة لدوره في عالم العمل، بحيث يحقق المنفعة لذاته و لمجتمعه.² و يعرفه (parsons) بأنه العملية التي تساعد الفرد في اختيار المهنة التي تتناسب و قدراته و ميوله و دوافعه و خططه بالنسبة للمستقبل.³

إذن: هو عملية مساعدة للفرد على اختيار مهنة من المهن التي تناسبه فيعد نفسه و يؤهلها للدخول فيها و إحراز النجاح و التقدم فيها و يصبح راضياً عن نفسه و عن عمله.

2-5-2 أنواع التوجيه المهني:

أ) التوجيه الجماعي: و يتم ذلك عن طريق:

- البرامج الخاصة بالتوجيه المهني ضمن إطار برامج التعليم بجميع مراحلها.
- الندوات الجماعية تضم فئات من المجتمع و هذه الفئات متجانسة.
- برامج الاتصال من خلال وسائل الإعلام المختلفة.

ب) التوجيه الفردي: حيث يتم بواسطة أخصائيين في المجال المهني و التدريب في المدارس و المؤسسات المختلفة.⁴

2-5-3 أهداف التوجيه المهني: يرى التوجيه المهني إلى تحقيق جملة من الأهداف نذكر منها:

- ¹- د/جودت عزت عبد الهادي و آخرون، مرجع سابق، ص142- ص143.
- ²- د/جودت عزت و آخرون، مرجع سابق، ص 19.
- ³- هادي مشعان ربيع، الإرشاد التربوي و النفسي، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، عمان، دت، ص173.
- ⁴- غربي صياح، العائد التنموي للمؤسسات التكوينية المهني، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، بسكرة، 2003، ص53.

أ) إكساب الفرد القدرة على توجيه الذات دون الاعتماد على شخص آخر، إلا ما كان من مساعدة فنية يطلبها حتى يصبح أكثر إدراك لحقيقة نفسه و للعالم المحيط به و أكثر قدرة و موازنة و بذلك يصبح توجيه الذات قائما على أساس الحرية في اتخاذ القرار.

ب) حاجة الشاب إلى خدمات التوجيه لذا يقوم برنامج توجيه الشباب على أسس حاجاتهم و دوافعهم و من أهم الخدمات المقدمة للشباب في برنامج التوجيه هي:

- خدمات جمع المعلومات اللازمة عن الطالب
- خدمات تزويد الطالب بالمعلومات
- خدمات التوظيف و التشغيل
- خدمات التعريف بالميدان المهني.¹

2-5-4 أساليب التوجيه المهني: هناك أسلوبان للتوجيه المهني:

أ) الأسلوب المباشر: يتضمن مايلي:

- التحليل
- التركيب
- الشخص
- التنبؤ
- المقابلة و الاستمارة
- التتبع

ب) الأسلوب الغير مباشر:

- تقديم المساعدة و الخدمات و المعلومات التي تساعد على اكتشاف مشكلته الحقيقية و إيجاد الحلول المناسبة لمشكلته.

- تعريفه سوق العمل و ما يحتويه من مهن و مؤسسات التدريب و التأهيل المهني المتاحة.²

2-5-5 محاور التوجيه المهني:

¹ - <http://assps.yourfounlive.com>

² - المرجع نفسه.

يتضمن ثلاث مراحل أساسية و هي:

- أ- تحليل الفرد و معرفة قدراته و استعداداته و ميوله و خبراته.
- ب- تحليل المهنة و معرفة متطلباتها و ظروفها و المهارات و المعارف اللازمة للتفوق فيها.
- ج- الموازنة بين الأفراد و مهنهم و تقديم التوجيه لهم و بدون وجود فرد سيتم وضعه في المكان الغير المناسب.¹

2-5-6 فوائد التوجيه المهني:

- إذا تم التوجيه بطرق سليمة و مناسبة و منه وضع الرجل المناسب في المكان المناسب و بالتالي له عدة فوائد اقتصادية و صحية و اجتماعية و من ذلك مايلي:
- 1) ارتفاع نسب النجاح و التقدم و التفوق في مجال العمل و الدراسة.
 - 2) يؤدي التوجيه السليم إلى انخفاض معدلات البطالة.
 - 3) عندما يوضع العامل في مهنة لا تتفق و ميولاته، فانه يقوم بتغييرها و التنقل من مهنة إلى أخرى، و يترك كل واحدة قبل أن يتقن المهارات المطلوبة لأدائها و هذه الظاهرة لها أضرار كبيرة على العامل و جهة العمل.
 - 4) وضع عمالة مهرة في صناعة معينة يؤدي إلى انخفاض تكلفة السلع و الخدمات
 - 5) شعور الفرد بالرضا و السعادة عن مهنته، مما يزيد كمية الإنتاج كما و كيفا مما يساعد على تلبية حاجيات الأسواق المحلية و تصدير الفائض.
 - 6) التوجيه السليم يقلل من معدلات التمرد لدى العمال نتيجة وضعهم و توجيههم إلى ما يرغبون في عمله.²

2-5-7 معوقات التوجيه المهني:

- أ) عدم الفهم الواضح لطبيعة و مجال التوجيه المهني.
- ب) عدم توافر العدد الكافي من الأخصائيين الذين يمكنهم العمل في هذا المجال.
- ج) الضغوط السائدة في المجتمع و التي تعطل أو تعوق أي نشاط مستقل في مجال التوجيه المهني.
- د) نقص المعلومات اللازمة بشأن قدرات و استعدادات الفرد.
- هـ) نقص المعلومات المهنية التي يمكن الاعتماد عليها في عملية التوجيه المهني.³

2-5-8 علاقة التوجيه و الاختيار المهني سوق العمل:

¹- جودت عزت عبد الهادي و آخرون، مرجع سابق،ص27.

²- مرجع نفسه،ص19.

³ - <http://assps.yourfounlive.com>

التوجيه المهني و ما يوفره من فرص للاختيار المهني السليم لنوعية الناشئة ضمن المسارات التعليمية و استعداد للحياة المهنية و ربطها بسوق العمل، قد يشكل حلقة ربط هامة و رئيسية بين احتياجات سوق العمل، مما يستدعي التنسيق التام بين هياكل العمل و مخرجات منظومة التعليمية و إعداد الموارد البشرية، و مكاتب التوجيه و وكالات التشغيل، و كما أن دور الأطراف الاجتماعيين من أسرة و حتى المؤسسة الكبرى المجتمع، يعتبر عامل أساسي في التوجيه و الإرشاد المهني حيث لا نغفل مدى تأثير الفرد بثقافة بيئته سواء بطريقة توافقية أو ردعية، و كما يمكن الاستدلال بما تقوم به الدول المتقدمة من حلول لتطوير منظومة الشغل تكون متكاملة و حديثة متجردة في واقعها.¹

خاتمة الفصل:

من خلال تناولنا إلى القضايا و الحثيات حول سوق العمل و المؤثرات الثقافية و الاجتماعية على وجه الخصوص في عملية التوجيه و الاختيار المهني تبين لنا أن هذان الشقان متأثران ببعضهما البعض سواء بإيجاب أم

¹- إبراهيم التومي، دور التوجيه و الإرشاد المهني في تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم و التدريب و احتياجات سوق العمل، ديسمبر، 2009م، دبي.

السلب، فتارة يتوجه الفرد نحو المهنة التي تتوافق و ميولاته و قدراته و أخرى يكون متأثر بمحيطه الذي ينتمي إليه، فمميزات العرض و الطلب داخل سوق العمل مربوط بعمليتين سابقتين التوجيه و الاختيار المهني، فتوافقهما و متطلبات سوق العمل يحقق الثبات أو التوازن النسبي داخل هذا السوق، فمخرجات عملية التوجيه المهني بجميع أطوارها يجب أن تتوافق و سوق العمل لأن كل مخرجات هذه العملية يحتاجها المجتمع بشكل أو بآخر مهما كانت قيمتها الاجتماعية و عوائدها الاقتصادية، لأن متطلباته من أهم العوامل المؤثرة في اختيار الفرد أو امتهان مهنة معينة.

المحور الأول:

تمهيد:

يعد الاختيار المهني و قبله عملية التوجيه المهني من الأمور و الاختيارات المصيرية في الفرد و من أجل اختيار الفرد لمهنة معينة دون أخرى فانه يخضع لجملة من العوامل مرتبطة بجملة من المعايير التي تحدد مساره و توجهه المهني بدءا من العائلة كوحدة مصغرة و قريبة من الفرد و انتقالا إلى المجتمع كحلقة أوسع، و ذات تأثير مهم و كبير في اختيارات الفرد خصوصا المهنية منها.

فما يقبله المجتمع و يقدره و يحترمه يجعل الفرد يسعى حتى لا إراديا في بلوغه من أجل إرضاء هذا النسق الذي ينتمي إليه، و عليه لابد من معرفة طرق و الوسائل التي يضغط بها المجتمع و العائلة معا من اجل انصياع الفرد لمعاييرهم، هذا ما سنحاول طرحه و ما تنشئته في هذا الفصل.

1- مجال الدراسة الميدانية و العينة:

هناك ثلاث مجالات رئيسية للدراسة التي قمنا بها لا تتمحور فيمايلي:

المجال البشري: الفئتين المعنيتين بالدراسة هما فئة العمالة المحلية و فئة العمالة الأجنبية أما الفئة الأولى فشملت 10 مبحوثين ضمن مقابلة بؤرية، أما الفئة الثانية فاشتملت على 12 مبحوث ضمن المقابلات الشخصية للعمالة الأجنبية.

المجال المكاني: لقد حدد الحيز المكاني للبحث في فئة العمالة الموجودة داخل المجتمع المحلي غرداية فألمت بعض نواحيها، غرداية، متليلي.

المجال الزمني: لقد عرفت الدراسة مدة زمنية منقسمة إلى شطرين حددتها طبيعة الدراسة مدة البحث و الاستكشاف و هذه منذ سنتين تقريبا من خلال الملاحظة و البحث و المطالعة حول الموضوع و مدة النزول الميدان بإجراء المقابلات و جمع البيانات و تحليلها منذ بدايات شهر مارس إلى أواخر شهر ماي 2015.

عينة البحث:

يقول موريس أنجرس " بأنه في أي بحث يجب توفر عاملين أساسيين لتحديد نوع المعاينة المستعملة و هي إمكانية التنفيذ و التكاليف"¹

كان مجتمع بحثنا غير معلوم من الناحية الإحصائية خصوصا فيما يخص فئة العمالة الأجنبية، فقد تم الاقتصار على جزء من هذا المجتمع (العينة) التي تعتبر جزءا من هذا المجتمع بحيث تتوفر في هذا الجزء نفس خصائص المجتمع، فيكون اختيار العينة بهدف التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع.²

و لقد عمدنا في بحثنا هذا استعمال العينة العمدية لتوفرها على الشروط الخاصة بموضوع الدراسة.

و هي إحدى أنواع العينات الغير احتمالية و تعرف على أنها:

هي العينة التي يعتمد الباحث فيها أن تكون مقصودة لأنها في نظره ممثلة للمجتمع الأصلي.³

¹- موريس أنجرس، مرجع سابق، ص05.

²- المرجع نفسه ، 307.

³- د/رشيد زرواتي منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دط، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، ص186.

و لأننا في موضوعنا هذا نحاول معرفة آراء المجتمع المختلفة حول موضوع المهنة و تنوعها و قبولها و العزوف عنها، عمدنا إلى تبني العينة العمدية.

و تعرف أيضا: على أنها النموذج المختار من السكان بطريقة مقصودة و متعمدة، و تسمى كذلك العينة بالخبرة.¹

إذ يعتمد الباحث إلى اختيار اللذين تنطبق أفكارهم و موضوع بحثه، و قدرة هذه العينة تتجلى في إعطاء معلومات و أدلة كافية عن طبيعة مجتمع البحث.

2- خصائص عينة البحث:

يعتبر متغير السن من المتغيرات الأساسية لدراسة الظواهر الاجتماعية لأنه يعبر عن مراحل إنتقالية في حياة الأفراد، فكل مرحلة عمرية تختلف عن التي قبلها. و لكل مرحلة عمرية خصوصيتها المرتبطة بخصوصية المجتمع.

جدول(08) يوضح التوزيع العمري للمبحوثين

السن	ك	%
[25-21]	02	20 %
[30-26]	05	50 %
[35-31]	03	30 %
المجموع	10	100 %

بملاحظة الجدول رقم 08: يتضح أن أصحاب الفئة العمرية [30-26] أكبر نسبة هي 50% فمن عينة البحث (بلغ عددها 10 أفراد)، تليها الفئة العمرية [35-31] نسبة 30 %، ثم الفئة العمرية [25-21] بنسبة 20 % و هذا يعني كل أفراد العينة من فئة الشباب.

¹- عبد الغني عماد، مرجع سابق، ص 56.

جدول (09) يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين

يعد متغير المستوى التعليمي منطلق أساسي لتفسير طبيعة سلوكيات الأفراد التي تترتب عنه. فالأفعال تختلف من فرد إلى آخر و هذا راجع إلى المستوى التعليمي الواصلين إليه ، و ما يجز عن ترتيبهم على السلم التعليمي .

المستوى التعليمي	ك	%
متوسط	02	20 %
ثانوي	03	30 %
جامعي	05	50 %
المجموع	10	100 %

بملاحظة الجدول رقم 09: يتبين أن نصف العينة أي بنسبة 50 % من المبحوثين لديهم مستوى جامعي اللذين تمت لهم 5 مبحوثين، و تليها نسبة 30 % ممن لديهم مستوى ثانوي، و بعدها فئة المستوى الثاني التعليم المتوسط بنسبة 20 % نستنتج من الجدول أن أغلب المبحوثين مستواهم التعليمي لا باس به نسبيا.

جدول (10) توزيع أفراد العينة على مختلف القطاعات المهنية

يعتبر اختيار المهنة من أصعب القرارات في حياة الأفراد لأنها خاضعة لجملة من المعايير المجتمعية التي تعطي قيمة لمهنة عن أخرى مما يجعل الأفراد يقبلون ببعضها و يعزفون عن ممارسة أخرى، و الجدول التالي يوضح توزع أفراد العينة على مختلف القطاعات المهنية.

نوع المهنة	ك	%
موظف (عامل حكومي)	06	60 %
الأعمال الحرة	02	20 %
بدون عمل	02	20 %
المجموع	10	100 %

بملاحظة الجدول رقم 10 : يتبين أن اغلب أفراد العينة يفضلون العمل في القطاع الحكومي بنسبة 60% التي تمثل فئة اللذين يفضلون العمل في القطاع الحر، و تقابلها نسبة 20% كذلك من من هم دون عمل، إذن أن من الملاحظ من نتائج الجدول أن أفراد العينة يبحثون عن العمل المستقر و الدائم داخل القطاع الحكومي.

جدول(11) توزيع أفراد العينة حسب مستوى الدخل

يعتبر عامل الأجر من المتغيرات الرئيسية للقبول بممارسة المهنة و الإقبال عليها فتطور المجتمع الحضاري و متطلباته من ضرورة و كمالية تجعل مستوى الأجر بالمهنة أحد أهم الشروط لإعطائها مكانة و القبول بممارستها. و الجدول يوضح مستوى الدخل لأفراد العينة المتوزعين على مختلف القطاعات.

مستوى الدخل	ك	%
بدون دخل	02	20 %
غير محدد	02	20 %
50 000-30 000	06	60 %
المجموع	10	100 %

30 بملاحظة الجدول رقم 11: يتضح أن نسبة 60% من أفراد العينة يتراوح دخلها ما بين 50 000-000، و هم من يعملون بالقطاع الحكومي، و تليها نسبة 20 % من من قالوا أن نسبة الدخل غير محدد، و تليها نفس النسبة التي هي 20 % من من صرحوا بأنهم بدون دخل و هذا راجع إلى أنهم بدون عمل كذلك.

إستنتاج: من خلال تحليل البيانات الواردة في الجداول الإحصائية التي جمعت عددا من صفات الباحثين و بياناتهم تم التوصل إلى حصر لهذه البيانات تفيد أن غلبة الباحثين هم من الفئة التي يتراوح سنهم ما بين 21 كحد أدنى و 35 سنة كحد أقصى، كما أن معظمهم من ذوي المستوى التعليمي الجامعي و تليه الثانوي و بعده المتوسط و لم نسجل أدنى من هذا المستوى، بالإضافة إلى كون غالبية أفراد العينة عاملين بقطاع حكومي و تليهم نسب متشابهة ممن يعملون بالقطاع الحر و من لا يعملون، و كذلك نلاحظ أن معظم أفراد العينة يتراوح دخلهم ما بين 30 000 دج كحد أدنى و 50 000 دج كحد أقصى، و نسب متساوية من من هم بدون دخل و من دخلهم غير محدد.

جدول (12) يوضح ارتباط نوع المهنة بالمستوى الدراسي

المستوى الدراسي		قطاع العمل		متوسط		ثانوي		جامعي		ك
بدون عمل		/		/		/		02	40%	20%
قطاع حكومي		01		50%		03		02	40%	60%
قطاع حر		01		50%		/		01	20%	20%
المجموع		02		100%		03		05	100%	100%

بملاحظة الجدول رقم 12: يتبين أنه من القيم التي أصبحت سائدة في المجتمع هو ارتباط المهنة بالمستوى الدراسي فنلاحظ نسبة 60% من من يعملون في القطاع الحكومي و تدعمها في ذلك نسبة 100% من أصحاب المستوى الثانوي، و تليها نسبة 40% من أصحاب المستوى الجامعي و في الأخير تليها نسبة 50% من أصحاب المستوى المتوسط، و بعدها تتساوى نسبة 20% للذين هم بدون عمل تمثلها فئة الجامعيين 40% و نفس نسبة 20% ممن يعملون في القطاع الحر و تدعمها في ذلك نسبة 50% من الجامعيين و 50% من أصحاب المستوى المتوسط، و لهذه النتائج مدلولها القوي في ارتباط عملية التوجيه و الاختيار المهني ارتباط وثيق فنلاحظ أن نسبة 20% من الجامعيين ممن هم بدون عمل و هذا له أثره الملاحظ من إجابتهم أن الإنسان يجب أن يعمل في ضمن مستوى تعليمه لا أقل منه حتى و لو بقي عاطل عن العمل بنظره هذا شرف له أحسن من أن يصبح على حد قوله مصدر ضحك و استهزاء للآخرين بسبب المهنة التي يمارسها و أنه يوجد من لمثل هذه الأعمال من هم أقل منه مستوى.

إذن عامل التوجيه الدراسي و الاختيار المهني أصبح من الضروريات الحالية بغض النظر عن احتياجات المجتمع لنوع معين من المهن و ضرورة تواجدها و عدم الاهتمام بأهميتها فضرورة عمل الكل ضمن مهن صنفت بأنها راقية دونها و هذا راجع إلى الطبيعة الحالية للمجتمع، حتى و إن لم يكن الفرد صاحب مستوى تعليمي عالي إلا أنه أصبح ينبذ و يعزف عن هذا النوع من المهن و هذا راجع إلى عدة عوامل ثقافية و قيمية، فتغيير في مفهوم بنية العمل و

الذي هو خاضع لعامل التحضر من جهة، و التوجيه و الاستهزاء و النظرة الدونية لهذه المهن و التي أصبحت خاضعة لعامل الرقابة الاجتماعية من جهة أخرى.

3- تحليل نتائج الفرضية الأولى و تفسيرها:

يرتبط عامل التوجيه و الاختيار المهني لدى أفراد المجتمع المحلي ارتباط كبير بخصوصية المجتمع و ثقافته حول مهنة معينة عن أخرى. و هذا يرجع أيضا إلى مستوى التحضر الواصل إليه المجتمع و ما يفرضه من معايير رقابية على ممارسي المهن بأنواعها و باختلافها و تمايزها فيما بينها.

جدول (13) يوضح أسباب اختيار المهنة

وحدة العدد: وحدة العد الحسابي عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	وحدة سياق الموضوع	
%	ك			
25%	05	نعرف عليك باش تقرا و تخرج أستاذ- أقرى باش تاتوليش كيما انا- باقي الناس ايقولوا بابه قاري و هو متخلف- أقرى باش تولي كيما فلان- الدنيا هادي حبا المتعلم.	العائلة	التوجيه
10%	02	شوف فلان الله يبارك طيب- انروح عند فلان يفريها راه إطار في	المجتمع	
35%	07		المجموع	
30%	06	شوف فلان قرا معاك و لا لا- لوكان تقرا اتولي كيما فلان- شوف خدمتوا واش اعطاتو خدام عند الدولة- أخدم في المكتب خيلك من قلة القيمة- اترسم و أضمن شهريتك - أخدم حكومة خدمت و لا ما خدمتش شهريتك طالعة.	العائلة	الإختيار المهني
30%	06		المجموع	
15%	03	خوك أحسن منك- يفضلوا الي عندوا مكانة محترمة- كي يدريو حاجة ما يستشيروكش.	العائلة	النظرة الدونية

20%	04	ياخي فلاح - باقي راعي - أقرى لا تولى كي فلان - رفض تزويجهم	المجتمع
35%	07	المجموع	
100%	20	مجموع الكلمات الدالة	المجموع

بملاحظة الجدول 13: يتضح أن نسبة 35% من مجموع الإجابات التي يعبر فيها أفراد العينة مرتبطين بالتوجيه العائلي و المجتمعي، تدعمها في ذلك العائلة بسنة 25%، أما جهة المجتمع تدعمها بنسبة 10% و فيما يخص النظرة الدونية التي تقابل عملية التوجيه بنسبة 35% تدعمها في ذلك نسبة المجتمع بنسبة 20%، و تليها نسبة النظرة الدونية الخاصة بالعائلة بنسبة 15% ، أما طبيعة الاختيار المهني فدللت عليها العائلة بنسبة 30% حيث عبر أفراد العينية أن العائلة تقوم بعملية الاختيار المهني.

إن الدلالة السوسولوجية لعملية اختيار المهنة، الخاصة بالقيم العائلية و المجتمعية في المجتمع الجزائري، هي إبراز معنى ارتباط الفرد بعائلته و محيطه في اختيار ما يشغله.

فالتبيعة البشرية للوجود الإنساني تقتضي ضرورة ارتباط الفرد بعائلته أولاً و بمجتمعه ثانيا ضرورة حتمية و انصياعه لما هو موجود في المجتمع الحالي، لاستكمال مشواره المعيشي دون عوائق، و التعرض لمواقف هو في غنى عنها لمجرد خروجه من مبادئ هذه المنظومة المتكاملة حتى و لو كانت على خطأ، فمنذ البداية البشرية للإنسان هو ابن بيئته له ما لها و عليه ما عليها، فمجرد مخالفتها لها يعد هذا انحراف في حد ذاته، فما هو مرغوب و محبب في حقب زمنية غابرة، أصبح مرفوض في الزمن الحالي نظرا لطبيعة المجتمع الآتية خصوصا إذا تناولنا موضوع المهنة، كشيء أساسي في حياة الفرد، فطبيعة ممارسة المهنة راجعة إلى طبيعة تحضر المجتمع و انتقاله من حالة إلى أخرى كما يرى ابن خلدون، فهذا التغيير ضرورة حتمية لا يدمنها و ديناميكية المجتمع شيء ضروري، فما هو مقبول الآن مرفوض و يصف ضمن الشيء الدوني و الاستهزاء به داخل المجتمع مما يجعل الأفراد يذمون و يندونونه حتى و إن خالف هذا المنطق العقلي، بل لان سبل العيش تغيرت من الحالة التقليدية المعتمدة على البساطة إلى حالة أكثر تعقيد، و هذه ضرورة الانتقال و ما يصاحب هذا الانتقال، إذ يصبح المجتمع عبارة عن خلية نخل متداخلة فيما بينها كل فرد له ما يقوم به مع مراعاة الترتيب في ذلك فمن يعمل طبيب ليس كمن يعمل بناء مثلا، لأن من طبيعة انتقال الدولة اختلال في سلم المعايير و القيم، رغم حاجة كل منا إلى الآخر مهما كانت بساطة المهنة التي يقوم بها إلا أننا نحتاجها فمن آثار التحضر هو عدم استطاعة الفرد القيام بكل حاجياته بل يطلب المساعدة من الآخرين، نظرا للتعقيد الذي أصبح فيه المجتمع، و التراتبية المهنية التي خلفها هذا التغيير، فما كان ينظر إليه على انه مصدر رزق فيما سبق من أجل تفادي السؤال و الحاجة، أصبح ينظر إليه على انه مصدر سخرية و استهزاء بممارسة مثل ما هو موضح في الجدول ضمن النظرة

الدونية على الصعيدين العائلي و المجتمعي و نعتهم البعض ببعض المسميات المهن التي كانت مقدسة سابقا، و رغم ممارسة الأنبياء لها و أحسن الخلق لها و إقرارهم بذلك، إلا أنهم يرفضونها، بقدر النظرة الدونية التي ينظر إليها بها المجتمع، فباختلاف أبعاد اختيار المهنة، إلا أنها تبقى محصورة في نظرة و توجيه المجتمع و العائلة لها، رغم وعي الأفراد للفراغ الذي تعاني منه بعض المهن و رغم أن العوائد المادية منها تكون أحسن بكثير من المهن التي يطالبون بها، إلا أن ارتباطهم ببيئتهم رسخ فيهم إهمالها و نبذها و الابتعاد عنها رغم وعيهم بأهميتها.

جدول(14) يوضح ارتباط نوعية التكوين برقابة اجتماعية

وحدة العدد: وحدة العد الحسابي عدد الجملة		وحدة التسجيل: الجملة	وحدة سياق الموضوع	
ك	%			
04	17,39%	القرايا ماهيش كلش- الي قرا قرا بكري- جيبوا فاهم و الله لا قرا- يفنى عمري و أنا نقرا و يدرا نخدم بها و لا وال.	متوسط	قيمة التعليم
03	13,04%	القرايا ما تكملش- التعليم شيء ضروري- الوقت هذا انتاع الانسان المتعلم.	ثانوي	
05	21,73%	العلم يرفع من قدرك- قرايتك تخدمك وين تحب- نقرا حتى لو مان ما نخدمش المهم راه عندي- المهم عندي شهادة- قريت من أجل الأهل.	جامعي	
12	52,17%	المجموع		
03	13,05%	الخدمة أحسن من الراحة- المهم الراجل بدراعو- كامل لخداتم مليحة المهم لحلال.	متوسط	قيمة العمل
04	17,38%	تخدم ضمن إطار منظم و ثابت- كاين خداتم ما نحتاجوهاش- قيمة خدمتك هي قيمتك- تخدم واش يرضيني و يرضي الناس الي معايا.	ثانوي	
04	17,38%	المهن المحترمة يصنفها العلم- العمل في الإطار الحكومي أضمن- المهنة هي الي ما تجيبلكش السخرية مهنتك تفرض احترامك مش تلغيه.	جامعي	

47,82%	11	المجموع	
100%	23	مجموع الكلمات الدالة	المجموع

بملاحظة الجدول 14: يتضح أن نسبة 52.17% عبرت عن قيمة التعليم كمتغير أساسي في حياة الفرد تدعمها في ذلك نسبة 21.73% من الجامعيين و تليها نسبة 13.04% من مجموع اللذين لديهم مستوى ثانوي، و حيث تناقضها نسبة 17.39% من أصحاب المستوى المتوسط.

أما عن من عبروا عي قيمة العمل فهم 47.82% تدعمها في ذلك على توالي نسبة 17.38% عند الجامعيين و نفس النسبة عند أصحاب المستوى الثانوي، و حيث عبرت فئة أصحاب المستوى المتوسط نسبة 13.05% عن العكس.

سنحاول من خلال التكلم عن قيمة التعليم و قيمة المهنة في المجتمع المحلي لإبراز مدى خضوعها إلى جملة من المعايير و القيم مرتبطة بنمطية المجتمع، فقيمة العمل مرتبطة بنسبة عالية ارتباط وثيق بقيمة التحصيل العلمي، لأن ما هو مفضل داخل المجتمع مرتبط بالقيمة الشكلية لفرد كمستواه العلمي، قيمة المنصب الذي يشغله، مع إغفال القيمة الداخلية للفرد، مما عبر عنه ابن خلدون فيما معناه انتشار الطبائع المذهبة للقيمة و بأس الفرد، في المنظور الحالي للمجتمع، حيث نرى أن نصف أفراد العينة هم أصحاب المستوى الجامعي كانت جميع انطباعاتهم تصب حول ضرورة بل حتمية التعليم العالي و المهن ذات الصيت الصاحب، فأصبح الفرد مجبر على التقيد بهذه التعاليم مغفلين أن القدرة الإلهية أوجدت فروقات بين الأفراد لإيجاد التكامل البيوي داخل المجتمع، فمجتمع غني بالطبقات الراقية أصبح زواله ضرورة كما أشار إليه ابن خلدون في مقدمته حول سقوط الحضارات و هذا ضمن أسباب في ذلك، فالتدرج المهني من البسيط إلى ما هو معقد رغم أن هذه التسمية مستعارة، لأن أي عمل صعب في محتواه، و سهولته تكمن عند ممارسته بحكم تعوده و خبرته، إلا أن النظرة الدونية الراسخة في العقول، و الطباقية التي أوجدتها النفوس المترفة تمت نبذ المهن التي عدم وجودها في الحياة يؤدي إلى خلل منظومة بأكملها فالنظر إلى حضارات ما قبل الميلاد إلى العصور الوسطى و النظام الإقطاعي، نلاحظ أن من أقام هذه الحضارات هم أصحاب المهن المسخور منها حالياً من بني الأهرامات، سور الصين العظيم بما كان يقوم النظام الإقطاعي... الخ، إلا أن بالرغم من هذا نجد أن بعض الفئات في المجتمع لازالت تنظر إلى قيمة العمل على انه مصدر فخر مهما كانت صفته، فنظرهم هذا التوزيع و تفضيل شيء صوري، يتكل عليه البعض لتغطية فشلهم لقولهم أن لكل مقام مقام، فحاجة هي التي تحدد أهمية العمل بالنسبة إليه، و عبروا على أنهم مرتاحين بأعمالهم لأنها في نظرهم أصل المهن و قدمها من قدم الإنسان، أي إنها ارث لا بد من الحفاظ عليه، و يعتبرون أنهم ليسوا بأفضل من سيد الخلق النبي محمد عليه الصلاة و السلام، و جعل مهن السلف كقدوة و محاولة تميزهم و اجتهادهم في أدائها، و يرون أن مهما علت قيمة الفرد بعمله و علمه و نبذه و

سخريته منهم، إلا انه يعود إليهم و يحتاجهم لأنه بحكم مكانته لا يستطيع العمل فيما هم يعلونه لكنه شيء ضروري في حياته كالبناء، الفلاح... الخ و رغم انه يتوسل إليهم و يبحث عنهم من اجل الاستفادة من خدماتهم و إدراكه ذلك إلا انه يرفض التسليم نظرا لما هو راسخ في ذهنه و يرفض تغييره لأنه اعتاد عليه و سلم به.

جدول (15) تأثير عملية الرقابة في مستوى التعليم و نوع المهنة

وحدة العدد: وحدة العد الحسابي عدد الجملة		وحدة التسجيل: الجملة	وحدة سياق الموضوع	
%	ك			
13,63%	03	أكد يهمني رأي المجتمع- الناس ترفع مولا العلم- المجتمع يحترم المتعلم.	متوسط	مستوى التعليم
13,63%	03	القرايا ترفع قدرتي و تفرض احترامي- الناس تقيمك من مستواك الدراسي- حتى لو كان مخدمتش بقرايتي الناس تحترمني.	ثانوي	
22,72%	05	مستواك العلمي يعدل نظرة الناس ليك- كي تولي تقرا الناس اديرلك الف حساب- مستواك العلمي يبعد عليك كلام الناس- نقرا يا لوكان ما نخدمش بيها المهم عندي شهادتي- لازم يقولوا الله يبارك جامعي.	جامعي	
50%	11	المجموع		
10%	02	ما نخدمش واش كان- الرزق الي كتبوا ربي المهم حلال.	بدون عمل	نوع المهنة
30%	06	خدمتي اتعلي قدرتي- خدمتك ترفدك و لا تحطك- وقت درك خدمة راهي مراتب- وين تخدم واش اتكون لازم تخدم كيما والد مش أقل منو- خدمتك اسهل امور حياتك اخرى (كيما	قطاع حكومي	

		الزواج).	
10%	02	الخدمة درجات مش مادية برك- العمل ضرورية من اهمية انتاعوا.	قطاع حر
50%	10		المجموع
100%	21		مجموع الكلمات الدالة

بملاحظة الجدول رقم 15 : يتبين أن نسبة 50% من مجموع الرقابة الاجتماعية أساسي في عملية

التوجيه الدراسي، و تدعمها في ذلك نسبة 22.72% من تصريحات الجامعيين و ما تحمله في دلالة من ذلك، و تليها بتساوي نسبة 13.63% ممن أدلوا بتصريحات تصب في أهمية المستوى التعليمي من أصحاب المستوى التعليم الثانوي، و كذلك نفس النسبة بالنسبة لأصحاب التعليم المتوسط 13.63%.

أما عن قيمة المهنة و ارتباطها بعامل الرقابة الاجتماعية فنلاحظ من الجدول أن نسبة 30% من أفراد العينة العاملين في القطاع الحكومي و من خلال تصريحاتهم أن تنوع المهنة و أهميته نافع لعامل الرقابة الاجتماعية، و تليها بتساوي نسبة 10% الممثلة لفئة العاملين في القطاع الحر و اللذين يوافقونهم في ذلك، و أخيرا نفس النسبة 10% للذين هم دون عمل انقسمت إجاباتهم إلى شطرين مؤيد لارتباط المهنة بعامل الرقابة الاجتماعية و رأي آخر يعارض ذلك بقوله لمهم الرزق الحلال.

من ملاحظة نتائج الجدول نجد أن عامل الرقابة مؤثر أساسي في بعض الاتجاهات و سلوكيات الأفراد داخل المجتمع، و قدسية الشيء من عدمها تبقى مرتبطة بالعامل الرقابي (العائلة، المجتمع)، فعامل الرقابة كما يرى هومانز ليس أداة منفصلة عن حياة الجماعة، بما انه متأصل إلى درجة كبيرة أو صغيرة في الحياة اليومية للأفراد¹، إذن إن المسؤول عن عملية الرقابة هم فئة لديهم بعض الاعتبار كعائلة و أفراد المجتمع و هذا ما يلاحظ من خلال المستويات التعليمية لبعض أفراد العينة و خضوعها لعامل الرقابة الأبوية، حتى في تصريحاتهم حسب نوع و مكانة مهنتهم التي في معظمها خاضع لهذا العامل و هذا ما يؤكد مالينوكسي في إطار التبادل حيث يؤكد على طابع المكافأة للأفراد الذين يمثلون للمعايير الاجتماعية، و من أجل بناء و المحافظة على المكانة الاجتماعية، و هذا كله راجع إلى جملة من المتغيرات التي أثرت و غيرت في مفهوم الرقابة منها العمليات الانتقالية للمجتمع من حالة إلى حالة التي استوجبت تغيير جملة من المعايير و من ضمنها معايير الرقابة الاجتماعية بنوعها العرفية و الرسمية، و هل سينجح الفرد في الامتثال للمعايير و القيم في المجتمع و حتى لو كانت غير منطقية.

¹ - د/عبد السلام إبراهيم محمد، ضبط اجتماعي في المجتمعات القبلية، ط1، الدار العالمية للنشر، الجيزة، مصر، 2010، ص36.

و حيث تعتبر التربية الاجتماعية أداة فعالة و ايجابية لربط أفراد المجتمع بترائهم الاجتماعي بما يشمله من خيارات ثقافية و حضارية، و تصبح لديهم مفاهيم جماعية و قوانين و كأها مسلمات دائمة إلى مرحلة أخرى، و تظهر أهمية الرقابة في الدفاع عن مثل و مفاهيم و نماذج عرفية، فهي القوة من ذوي السلطات و الحكم أو غيرهم.

و حيث يعبر ابن خلدون أن الرقابة الاجتماعية تعبر عن حتمية اجتماعية تنسق مع أفكار المجتمع العامة و أنه ناجم عن خاصية طبيعة الإنسان و أن فائدته المحافظة على المصلحة العامة للأفراد و على مصلحة الحاكم في استقامة حكمه، فيما معناه أن الرقابة سلاح في يد من يحسن استعمالها للترويج أو الدفاع عن عقيدة أو مبدىء خاص به، معتمدا في ذلك على الأعراف الاجتماعية و العادات و التقاليد و القانون باستخدامه العبارة "و القوانين في الاجتماع طبيعة" أي أن معايير الرقابة مرتبطة بما سبق، ففي مرحلة معينة من مراحل العمران البشري تسود معايير الرقابة المرتبطة بالعادات القبلية و التقاليد العشائرية "مراعاة الشوكة و العصبية" فترتبط و مقومات هذه المرحلة و ما يستوجب توفره فيها نظرا للنمط المعيشي في هذه الحقبة، و في مرحلة لاحقة بعد المرحلة الأولى يستوجب تدخل عامل جديد للرقابة و هو القانون نظرا للتنظيم و التقسيمات الموجودة ضمن هذه المرحلة كنوع من النظام الاجتماعي المتكامل، و هذا ما يلاحظ في إجابات الباحثين ضرورة العمل من أهمية انتاعوا مثلا أكيد يهمني رأي المجتمع في الخدمة انتاعي... الخ لأن في هذه المرحلة أصبح المجتمع يعمل كمنظومة متكاملة و إدراك الأفراد بقواعد الأخلاقية و العرفية و القانونية، و في ظل هذا التكامل المتعددة الاجتماعية تصبح خاضعة أو تابعة للمعطيات القانونية الرسمية فما قد تقدسه و تعتمده هذه الضوابط القانونية خصوصا على المستوى المهني من حيث منحها مكانة، زيادة مستوى الأجر لها... الخ و ما قد تمنحه هذه المهنة من أفق لممارستها في ظل احترام المجتمع لها من حيث تكوين أسرة، تحقيق مكانة حتى لو لم يكن عنصر فعال، و هذا ما نلاحظه في مقولات العامية في الشارع مثل ما عبر عنها الباحثين مثلا (الله يبارك طيب، أستاذ... الخ) فتقدس المهنة أصبح بتسميتها لا بالنفع الذي تقدمه إلى المجتمع حتى لو كان صاحب هذه التسمية غير مستحق لها و لا يحسن حتى العمل فيها، لكن المعايير الرقابية و التقييمية للمجتمع فرضت ذلك و شجعت عليه، رغم أن هناك فئات مهنية نحتاج إليها و ضرورة في حياتنا إلا أن ممارستها أصبحت تنقص متزايد في ظل اختلال المعايير، و في ما أسماه ابن خلدون بمجتمع حضري و ما يفرضه من أولويات و تقسيمات.

و في الجمل معايير الرقابة الاجتماعية أصبحت خاضعة لتأثير الرأي العام التأثير بالعادات و التقاليد، العرف، القيم الاجتماعية، القانون... الخ مما يولد لدى الفرد رقابة تلقائية داخلية متأثرة بالرقابة المرنة المستعينة بالخلق و التجديد من حيث الرموز و العادات المستحدثة في ما لخصه ابن خلدون (هذا ما تقتضيه طبائع العمران).

و بما أن الرقابة الاجتماعية كما حددنا في إطار سابق خاضعة لظروف انتقالية من مجتمع إلى آخر و خلال فترات زمنية، فإنها خاضعة للجانبية الايجابي و السلبي **Négatif Social Control, Positif Social**

Control و هذا الأخير ما نريد التحدث عنه الرقابة السلبية ضمن ظاهرة العزوف المهني لدى العمالة المحلية، حيث أنها ولدت شغور و خلل في سلم المعايير و المثل أدى هذا النوع من العمالة.

جدول(16) يوضح ارتباط الرقابة بعامل التحضر

وحدة العدد: وحدة العد الحسابي عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	وحدة سياق الموضوع		
%	ك		نوع المهنة	نوع المهنة	التحضر
10%	02	أفضلية مهن المتعلمين عن مهن غير المتعلمين- الآلات لغات بعض المهن			
30%	06	الناس ما ولاتش تسحق ليسقي الما- وحد خدام ماهيش ضرورية في الوقت الحالي- خدمتك تحدد مستواك بين الناس- هذا زمن المهن الراقية- ضرورة عمل إنسان ضمن ما يتقنه- كل خدمة و عندها صاحبها.	قطاع حكومي		
10%	02	ضرورة خدمة أي واحد ضمن ما يتقنه- التفاوت المهني ضروري في الوقت الحالي.	قطاع حر		
50%	10	المجموع			
10%	02	التحرر من الناس - المههم نخرج من هاذي لبلاد.	بدون عمل	نوع المهنة	عمل في الخارج
30%	06	نخدم في بلادي خدمتي مليحة- أخدم واش يكسبك- نخدم واش كان المههم في لطرונجي- نخدم واش يوافق	قطاع حكومي		

		شهادتي- الناس تم واحد ما يعرفني نخدم واش يقولي راسي- المهم نخرج من هادي لبلاد المعقدة.		
10%	02	أخدم واش يعجبك و يرضيك- المهم تبعد على هادي لبلاد يا ربي تخدم راعي.	قطاع حر	
50%	10		المجموع	
100%	20	مجموع الكلمات الدالة		المجموع

بملاحظة الجدول رقم 16: يتبين أن نسبة 30% من أفراد العينة العاملين في القطاع الحكومي يرون أن بعض المهن أصبحت لا تواكب المجتمع حالياً و يدعمون ضرورة الأفضلية لمهنة عن أخرى و يدعمها في ذلك على التساوي بنسبة 10% من العاملين في القطاع الحر و حتى اللذين هم بدون عمل بنسبة 10% كذلك.

و نلاحظ كذلك من الجدول أن نسبة 30% من أفراد العينة الممثلة للعاملين بقطاع حكومي تفضل العمل في الخارج ضمن أي إطار ما عدا بعض العمالة التي بقت متمسكة بضرورة نوع المهنة و تأتي بعدها نسبة 10% الممثلة لفئة العاملين في القطاع الحر يساندون فكرة العمل في الخارج ضمن أي إطار، و بعدها نفس النسبة 10% للذين هو بدون عمل يؤكدون على هذا المبدأ و هو العمل في الخارج مهما كان نوع العمل.

بتحليل معطيات الجدول بدءاً بعامل التحضر الذي انطلق منه ابن خلدون كعامل أساسي للتحليل و الحكم على بائع العمران البشري، و هذا ما تجلّى في المقدمة الأولى و ما أسماه ضرورة الاجتماع، و هذه المرحلة لاحقة لمرحلة البداوة فضرورة الاجتماع رغم استهزائنا و سخريتنا من بعض المزايا في بعضنا البعض إلا أن الحاجة تبقى القائمة حتى دون إدراكنا لها، فباختلاف نمط المعيشة كما أسماه من المجتمع البدوي إلى الحضري هذا من ضرورة الانتقال، و كما يسميه بياربورديو نمط العيش **Style de Vie**، و كما أوضحه إميل دوركايم في تقديمه المجتمع الآلي و العضوي في إطار شامل بينه و بين المفكر ابن خلدون و هو (البساطة و التعقيد) و قد ليوجد اختلاف كبير في ذلك فهذا ضمن الحالة الأولية و هذا ضمن المجتمعات الصناعية و هذا ما استشهد به الكاتب الأمريكي بل

دانييل سنة 1919 في كتابه (المجتمع ما بعد الصناعي القادم) حول قيام الدولة و انتقالها من حالة إلى أخرى كضرورة من اجل الاستمرار، و هذا ما قد يصحب هذا الانتقال من تغييرات على المستوى الفكري و الملموس، و هذا ما نلمسه في إجابات الباحثين مثلاً هذا زمن المهن الراقية، أفضلية مهن المتعلمين من مهن غير المتعلمين... الخ و لهتين الجملتين معناهما المربوط بمستوى التحضر الذي وصل إليه المجتمع رغم أن المجتمع المحلي لم يصل إلى ذروة التحضر كما حددها ابن خلدون لأنه سائر في ذلك كمرحلة من مراحل التحضر و الفرد هو جزء من هذه العملية معرض لتأثيرها كما هو ملاحظ من إجاباتهم، فاختلاف منطق الكسب و المعاش كما يسميه ابن خلدون هذا مؤشر لعامل التحضر

فقد أصبحنا نلاحظ أن الأفراد تخلو عن المهن البسيطة و التقليدية نظرا لعدم مواثمتها لمعايير التحضر و هذه كذلك درجة من درجات التحضر، فالملاحظ من الجداول السابقة في الفصل الثالث حول تزايد المدن و سكانها أدى بضرورة إلى وجود هذه التقسيمات المهنية و التمايزات فيما بينها و ذلك ما أسماه ابن خلدون "يعمدون إلى توسعة البيوت و اختطاط المدن و الأمصار للتحضر" و المدلول من كلامه هذا إحدى عوامل التحضر.

و بملاحظة الجدول في الفصل الثالث المعبر عن كيفية تقسيم بعض العشائر و القبائل ضمن المجتمع المحلي، له مدلوله السوسولوجي في ذلك فقد نلاحظ من الجداول في الفصل الثالث العشيرة أو الفرقة و أفرادها يقيمون بما يملكون من خيم، أغنام، ابل... الخ، فمعايير الرقابة و التصنيف كانت بسيطة مرتبطة بخصوصية المجتمع آن ذاك أو بما أسماه ابن خلدون بمجتمع البادية اللذين يعيشون على الإبل و يتنقلون معها، إذ أنهم كانوا لا يبنون أي عمل يلي ضرورتهم و حاجياتهم و لم يكن أمامهم خيار فهذا الوضع كان سائر على جميع أفراد المجتمع و هذا في مطلع الستينات من القرن الماضي قلة الصنائع، و المباني الضعيفة و الجملة فلقد كانت لديهم مظاهر الحضارة قليلة و غير ثابتة¹. و من بعد هذا الانتقال الفجائي في حياة الفرد من شطف العيش إلى رغبته، و من أقصى أنواع البداوة إلى التمدن و الحضارة، و النتائج المترتبة عن هذا التناقض و الانتقال، فيختل سلم المعايير مما يؤدي إلى اختلال في معايير الرقابة المذكورة أعلاه.

فإدخال معطيات جديدة لهذا المجتمع ليست في أصوله و لا منبثقة من ثقافته قد تجر معها سلبيات أكثر من الإيجابيات و بدءا على صعيد المهن و الحرف، فما كان يشكل جاه و قوة قد يصبح مصدر استهزاء و سخرية و هذا ملاحظ من عبارات المبحوثين مثلا: ياخي راعي.. الخ، فقد نسيت هذه المهنة في ستينات القرن الماضي، و سخرية المجتمع منها في الوقت الحالي و استعمال المبحوث لهذا المصطلح له مدلوله كذلك، فكل إنسان ابن بيته فكلمة راعي دليل عن تأصل هذه المهنة في المجتمع و في ذهنية أفرادها حتى و لو في الوقت الحالي بالمنظور السلبي، إلا أنها تدل على خصوصية من خصوصيات المفتاحية للمجتمع المحلي، فقد كانت هذه المهنة أساسية في طور من أطوار بناء هذا المجتمع، حينما كانت البساطة و الاقتصاد على ما هو ضروري إلى غاية الانتقال إلى حياة الرفاهية رغم أننا لسنا في ذروتها إلا أننا في مرحلة من مراحلها التي تكثر فيها الصنائع، و تتعدد المهن و ترتب حسب أولويات حدودها الطبيعية الاجتماعية الحالية تحت عنوان "التحضر"، الذي تظفي ضمنه المصالح الخاصة و الإرادة للوصول إلى أعلى المراتب و نوع المهنة ضمن هذه المرحلة و ما تمنحه من امتيازات أداة أساسية لتحقيق ذلك، فالرقابة على المهنة من طرف العائلة أولا و المجتمع ثانيا يقدر بعضها و يحط من بعضها، إذن في ظل اختلال معايير الرقابة في الحكم على مهنة دون أخرى يجعل الفرد يقيم رقابة داخلية لنفسه تفاديا للنبد أو الاستهزاء حتى رغم عدم منطقيته، فمجتمع قد تخلى عن

¹ - عبد الرحمن ابن خلدون، مرجع سابق، ص 855.

الفضيلة القديمة كما يسميها **Barrington Moot**، التي هي مهنة مهما كانت طبيعتها و استبدالها بالمهنة و الجاه الاجتماعي، فمكانة الفرد داخل مجتمعه أصبحت مربوطة بالمعايير الرقابية التي فرضت عليه من أجل بناء و استقرار، كما نلاحظ من إجابة المبحوث الذي صرح **يرفض تزويجهم** ما لم تكن مهنتهم ذات أهمية و ذات صيت في المجتمع، فالفكر التقليدي المربوط (**المهم ايجيب الخبزة**) أصبح مفهوم من الموروث الثقافي لا غير، و في ظل هذه الشروط و المرجعية اللاموضوعية تتبدل قيم و معتقدات كانت مشكل أساسي للمجتمع في مرحلة زمنية معينة، و أول المتأثرين بهذا التحول هي المهنة و مكانتها في سوق العمل، و ضغوطات الممارسة على ممتننها و المتمسك بها من الذين لا يزالون محافظين على هذا الموروث لان المجتمع لا زال فيه من هم متمسكين ببعض القيم و المبادئ حيث ينظر إليهم على أنهم يشكلون فجوة بالنسبة للتطور أو التحول الحاصل في المجتمع لأنه لا زال لم يصل إلى ذروة الحضارة كما يصفها ابن خلدون.

استنتاج الفرضية الأولى:

سنقوم فيما يلي بعرض النتائج التي يمكن أن نسجلها بخصوص الفرضية الأولى التي قمنا باختيارها في هذا الجزء من العمل الميداني و التي تنص على مايلي:

" لتغير معايير الرقابة الاجتماعية في ظل التحرر دور هام في عملية التوجيه و الاختيار المهني لدى العمالة المحلية"

و بعد تحليل أجوبة المبحوثين و معاينة الجداول الخاصة بهذه الفرضية توصلنا إلى النتائج التالية:

- **الجدول رقم 12:** أن أفراد العينة يفضلون العمل ضمن عمل يعكس مستواهم التعليمي لا أقل منه لأن نوع العمل الذي يعمله يوفر له مكانة على حد قوله.

- **الجدول رقم 13:** يرجع سبب اختيار المهنة إلى ثلاث عوامل أساسية التوجيه المهني، الاختيار المهني و ارتباطهم بالنظرة الدونية لبعض المهن و هذا مرتبط بالعائلة كدرجة أولى و المجتمع كدرجة ثانية.

- **الجدول رقم 14:** لكسب مكانة اجتماعية مرموقة لا بد من مهنة ذات مستوى عالي و هذه المهنة لا تأتي إلا بمستوى تعليمي عالي هذا ما شجع أفراد المجتمع المحلي نحو السعي إلى الوصول إلى مراتب عليا من خلال المستويات التعليمية العليا لأن المجتمع يحترم حامل هذه الشهادات حتى لو لم يعمل بها.

- **الجدول رقم 15:** نوع القطاع الذي يشتغل به الفرد يعكس أهميته و مكانته في المجتمع مما جعل أفراد يفضلون العمل بقطاع دون آخر نظرا للامتيازات التي يمنحها قطاع معين سواء كانت مادية أو اجتماعية و هذا هو الأهم، (المهنة و التبعية).

- خضوع المهنة لمعايير رقابية وضعها المجتمع يجعل أفضلية أحدها على الأخرى.

- **الجدول رقم 16:** انتقال المجتمع من حالة إلى أخرى يغير بعض القيم الخاصة بالعمل و مكانة مهن عن أخرى و هذا ضرورة أو نتيجة الانتقال السلبية، تغيير في مفهوم بنية العمل فعمل في حالة ما قبل الانتقالية هو الذي يلي الضروري أم في مرحلة ما بعد الانتقالية هو الذي يحقق الكمالي.

مما سبق نستنتج أن العمالة المحلية ترفض امتهان المهن التي لا تملك و لا تمنح مكانة اجتماعية، و هذا راجع إلى خصوصية المجتمع الذي ينتمون إليه، فالطبيعة الحضارية التي أصبح المجتمع يعيش فيها فرضت التغيير في المعايير الرقابية للمهنة، فلم تعد تقتصر على العائد المادي لها الذي يلي الضروري لحياة الأفراد، بل أصبحت قيمتها بما تمنحه من ما هو كمالي و هذا راجع إلى تغيير في مفهوم بنية العمل في ظل التحضر الواصل إليه المجتمع.

المحور الثاني:

تمهيد:

يعد سوق العمل وحدة متكونة من جزئين أساسيين هما العرض و الطلب، و أي خلل في احدهما يؤدي إلى اختلال في النسق الكلي للسوق، فعرض خاضع للطلب و عكس صحيح، و بما أن التكامل بينهما مطلوب يجب الحرص على ذلك، مجموعة من لوسائل و الآليات خصوصا البشرية منها، لأنها المكون الأساسي له، و عنصر العمالة الأجنبية المتواجدة بسوق يعد عنصرا فعال فيه، و لتواجهه سوق العمل المحلي مجموعة من الأسباب الاقتصادية و التي هي خلق التوازن بسوق العمل، و الاجتماعية هي مخزون العمالة المحلية عن بعض المهن لعدة أسباب متنوعة متعلقة بخصوصية المجتمع و أفراد، لذا سنحاول مناقشة و طرح أسباب تواجد العمالة الأجنبية في المجتمع المحلي داخل هذا الفصل.

4- خصائص عينة البحث:

جدول (17) يوضح التوزيع العمري للمبحوثين

السن	ك	%
]24-20]	04	%33.33
]29-25]	05	%41.66
]34-30]	02	%16.66
35 فما فوق	01	%8.33
المجموع	12	%100

بملاحظة الجدول رقم 17: يتضح أن أصحاب الفئة العمرية [25-29] تقع في المركز الأول نسبة 41.66% من إجمالي أفراد العينة، تليها الفئة العمرية [20-24] بنسبة 33.33%، و بعدها بنسبة 16.66% الممثلة للفئة العمرية [30-34] و أخيرا الفئة العمرية فما فوق 35 سنة بنسبة 8.33%.

إذن نلاحظ من الجدول أن أغلب أفراد العينة الممثلة لفئة العمالة الأجنبية المتواجدة بالمجتمع المحلي غرداية هي من فئة الشباب القادر على تأدية أشغال تحتاج إلى الشباب و الجهد العضلي لذا تواجدت بمنطقة.

جدول(18) يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين

المستوى التعليمي	ك	%
دون مستوى	03	25%
ابتدائي	06	50%
اعدادي	02	16.66%
ثانوي	01	8.33%
المجموع	12	100%

بملاحظة الجدول رقم 18: يتبين أن نصف العينة بنسبة 50% لديهم مستوى ابتدائي، و تليها نسبة 25% ممن لديهم دون المستوى، و بعدها بنسبة 16.66% ممن لديهم مستوى إعدادي و أخيرا نسبة 5.33% ممن صرحوا بأن لديهم مستوى ثانوي.

و الملاحظ من الجدول أن أغلب إذا لم نقل جل أفراد العينة مستواهم التعليمي من متوسط إلى ضعيف أي أنهم بهذه الدلالة الرقمية يثبتون بأنهم باحثون عن العمل فقط مهما كانت قيمته المهم انه عمل يسد الحاجة، فتواجههم في المجتمع المحلي و طبيعة أعمالهم به توضح ذلك.

جدول(19) يوضح البلدان الأصلية لأفراد العينة

البلد	ك	%
أفارقة	10	83.33%
عرب	02	16.66%
المجموع	12	100%

بملاحظة الجدول رقم 19: يتبين أن نسبة 83.33% من إجمالي العينة تمثل فئة الأفارقة الموجودون في المجتمع المحلي، و تليها نسبة 16.66% من العرب التي مثلتها الدولة السورية داخل المجتمع المحلي.

من الجدول و إذا رجعنا إلى طبيعة المجتمعات التي جاءت منها هذه العمالة المختلفة تماما عن بعضها البعض إلا أنها تشترك حالا في نقطة و هي عدم الاستقرار الأمني.

جدول(20) يوضح الحالة العائلية

الحالة العائلية	ك	%
أعزب	08	66.66%
متزوج	04	33.33%
المجموع	12	100%

بملاحظة الجدول رقم 20: يتضح أن نسبة العزاب هي الغالبة بنسبة 66.66% من إجمالي أفراد العينة، و تليها نسبة 33.33% من أفراد العينة المتزوجين.

جدول(21) يوضح مدة استقرار الجزائر

المدة	ك	%
[2-6] سنوات	08	66.66%
[7-11] سنة	03	25%
12 فما فوق	01	8.33%
المجموع	12	100%

بملاحظة الجدول رقم 21: يتضح أن نسبة 66.66% تمثل الاتحاد السائد في الجدول و هي تعبر عن فئة المبحوثين اللذين هم مستقرين في المجتمع المحلي لفترة تتراوح ما بين سنتين إلى ستة سنوات، و تليها نسبة 25% التي تعبر عن فئة من 7 إلى 11 سنة، و أخيرا نسبة 8.33% الممثلة لفئة المبحوثين المستقرين في المجتمع المحلي لأكثر من 12 سنة.

جدول(22) يوضح المهن المختلفة لأفراد العينة

نوع المهنة	ك	%
مجال البناء	05	41.66%
الإسكانية	03	25%
الأراضي الفلاحية	04	33.33%

المجموع	12	%100
---------	----	------

بملاحظة الجدول رقم 22: يتضح أن نسبة 41.66% من أفراد العينة صرحوا بأنهم يعملون في مجال البناء حالياً، و تليها نسبة 33.33% ممن قالوا بأنهم يعملون ضمن مجال الأراضي الفلاحية حالياً، و تليها نسبة الذين صرحوا بأنهم يمتنون الإسكافية بـ 25%، من الملاحظ من نتائج الجدول أن هذه العمالة لم تأتي لتمتحن مهنة محددة و تستقر عليها بل أنها تعمل ضمن ما يتطلبه السوق، و تمارس ما يحتاجه، حتى رغم عدم إتقانها الدقيق للمهنة عن أخرى، بل تكفي بتجريب و اكتساب الخبرة.

جدول (23) يوضح مستوى الدخل لأفراد العينة

مستوى الدخل	ك	%
غير محدد	08	%66.66
20 000 دج ما فوق	04	%33.33
المجموع	12	%100

بملاحظة الجدول رقم 23: يتبين أن نسبة 66.66% من إجمالي أفراد العينة صرحوا بان مستوى دخلهم غير محدد و هذا راجع لطبيعة المهن التي يشغلونها و عدم ثباتها، و تليها نسبة 33.33% صرحوا بأن دخلهم يفوق 20 000 دج و هم أفراد العينة اللذين يشتغلون في الإطار الفلاحي.

خلاصة: من خلال تحليل البيانات الواردة في الجداول الإحصائية التي جمعت عددا من صفات المبحوثين و بياناتهم، تم القول أن أغلبية المبحوثين هم من الفئة العمرية [20-35] سنة كما أن معظمهم من ذوي المستوى التعليمي الابتدائي و الإعدادي و حتى دون مستوى، كما أن معظمهم من فئة العزاب، و نسبة قليلة من المتزوجين، كما أن غالبيتهم من الدول الإفريقية و نسب قليلة من العرب تمثلها الدولة السورية، كما أنهم ينشطون ضمن المهن الحرة في مجال البناء و الفلاحة إلا أنهم في الأخير يجتمعون في صفة واحدة مشتركة تتمثل في ممارسة أنشطة عزف شباب المجتمع المحلي عنها، و إنهم ممتننيها رغم أنهم من خارج أسوار المجتمع المحلي.

5- تحليل نتائج الفرضية الثانية و تفسيرها:

يعد سوق العمل من أهم الركائز الأساسية لاقتصاد المجتمع. و توازنه أساسي من اجل حفظ النظام للنسق العام، و في ظل عدم توازن مستويات العرض و الطلب داخل سوق العمل المحلي و هذا راجع إلى الشغور الذي

ولدتها العمالة المحلية في بعض المهن، استوجب وجود عمالة أجنبية من اجل سد الثغرات فيها . و فيمالي سنعرض أسباب تواجدها بالمجتمع المحلي.

جدول(24) يوضح علاقة المستوى التعليمي بالمهنة

المجموع		أراضي فلاحية		الإسكافية		مجال البناء		نوع المهنة / مستوى تعليمي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	03	/	/	/	/	%100	03	دون مستوى
%100	06	%16.66	01	%50	03	%33.33	03	إبتدائي
%100	02	%100	02	/	/	/	/	إعدادي
%100	01	%100	01	/	/	/	/	ثانوي
%100	12	%33.33	04	%25	03	%41.66	05	المجموع

بملاحظة الجدول رقم 24: و حسب الاتجاه العام للجدول أن نسبة العمالة الأجنبية التي تعمل في مجال البناء هي 41.66% و تدعمها في ذلك نسبة 100% من اللذين هم دون مستوى، و تليها نسبة 33.33% من أصحاب المستوى التعليمي الابتدائي، و تتبعها نسبة 33.33% من أفراد العمالة الأجنبية اللذين يعملون في الأراضي الفلاحية و دعمها في ذلك نسبة 100% من أصحاب المستوى التعليمي الثانوي و كذلك نفس النسبة لأصحاب التعليم الإعدادي و أخيرا نسبة 16.66% من أصحاب المستوى التعليمي الابتدائي، أما أخيرا نسبة 25% التي تمثلها أفراد العينة اللذين يعملون في مجال الإسكافية و تدعمها في ذلك نسبة 50% من أصحاب المستوى التعليمي الابتدائي.

من الملاحظ من الصياغ العام للجدول أن أفراد العينة الممثلة لفئة العمالة الأجنبية أنها تمارس مهن لا تتطلب مستوى تعليمي عالي و لا شهادات تكوينية كلها مهن بسيطة يحتاج البعض منها إلى جهد عضلي على غرار البناء و الفلاحة أما الأخرى(الإسكافية) لا تحتاج لا إلى جهد عضلي و لا إلى مستوى تعليمي، أي أنهم يمتنون ما يلي لهم حاجياتهم و يسد عنهم الحاجة مهما كانت ظروف العمل، و مهما كانت قيمته في المجتمع أو مكانته فهم لا يهتمون إلى هذا و هذا راجع إلى طبيعتهم الآتين منها من جهة و ظروفهم الاجتماعية و أوضاع مجتمعاتهم السياسية من جهة أخرى، و ما يسهل لهم ذلك هو سهولة الحصول على عمل في مجتمع عزف أفراد عن ممارسته فالحل هو استغلالهم لهذه الفرص و عدم تركها لأنهم يفكرون في عمل ما لا يفكره الذي ينتمي إلى بيئة العمل نظرا للخصوصية التي أصبح فيها.

جدول (25) يوضح علاقة السن بنوع المهنة

المجموع		أراضي فلاحية		الإسكانية		مجال البناء		المهنة السن
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	04	%25	01	/	/	%75	03	[24-20]
%100	05	%60	03	/	/	%40	02	[29-25]
%100	02	/	/	/	02	/	/	[34-30]
%100	01	/	/	%100	01	/	/	35 و ما فوق
%100	12	%33.33	04	%25	03	%41.66	05	المجموع

بملاحظة الجدول رقم 25: يتبين أن نسبة 41.66% من أفراد العينة يعملون في مجال البناء و تدعمها في ذلك نسبة 75% من أصحاب الفئة العمرية [24-20] سنة، و تليها نسبة 40% من أصحاب الفئة العمرية [29-25] سنة، و تتبعها نسبة 33.33% من اللذين يعملون في الأراضي الفلاحية و تدعمها في ذلك نسبة 60% من أصحاب الفئة العمرية [29-25] سنة، و أخيراً تتبعها نسبة 25% من اللذين يمتنون الإسكانية تدعمها في ذلك نسبة 100% من أصحاب الفئة العمرية 35 سنة فما فوق.

و نستنتج من الجدول أن معظم أفراد العمالة الأجنبية هم من فئة الشباب الممارسين لمهن تحتاج بطبيعتها لهذا العنصر، إلا أن الفرق بينهم و بين شباب المجتمع المحلي و دون النظر إلى موقف المجتمع و نظرتهم لممارس هذه المهنة فحاجة أولى، من أن يبقى الفرد ينظر إلى قيمة العمل المجتمعية بل هم يؤمنون بقيمة العمل المادية ما داموا قد تطرأ لديهم بحكم الاحتكاك و ذهاب فكرة الحاجة و الضرورة.

جدول (26) يوضح ارتباط الطلب في سوق العمل و المستوى التعليمي

وحدة السياق الموضوع	وحدة التسجيل: الجملة	وحدة العدد: وحدة العد الحسابي عدد الجميل
---------------------	----------------------	---

ك	%		
03	25%	<ul style="list-style-type: none"> - سمعت ان العمل متوفر - ليس شرط أن تكون متعلم للتعمل - المهنة ان تكون قادر على ممارسة أي عمل يطلب منك 	دون مستوى
06	50%	<ul style="list-style-type: none"> - العمل المطلوب لا يتطلب خبرة لعمله - العمل العضلي مطلوب جدا - لا أتقيد باداء عمل واحد - يمكن العمل حيث أشاء - المهنة القدرة على العمل و العمل موجود - تعدد طلبات العمل المطلوب مني ممارستها 	إبتدائي
02	16.66%	<ul style="list-style-type: none"> - اجد نفسي في العمل هنا - كل ما اعمله لا تقيده شهادة ذات مستوى عالي 	إعدادي
01	8.33%	<ul style="list-style-type: none"> - العمل في مجال الأراضي مطلوب و لا يوجد من يمارسه 	ثانوي
12	100%	مجموع الكلمات الدالة	المجموع

بملاحظة الجدول رقم 26: يتبين أن نسبة 50% من أفراد العينة ذوي المستوى التعليمي الابتدائي التي أكدت على وفرة الطلب على العمل في المجتمع المحلي حتى دون شهادات عالية تدعمها في ذلك نسبة 25% من اللذين هم دون مستوى، و تليها نسبة 16.66% من أصحاب المستوى التعليمي الإعدادي، و في الأخير نسبة 8.33% من أصحاب المستوى التعليمي الثانوي.

من خلال ملاحظة نتائج الجدول نستنتج أن سوق العمل المحلي متعدد المطالب و هذا راجع إلى تعدد المهنة و الصناعات كما قال ابن خلدون و هذا راجع إلى طبيعة المجتمع و اتساعه و انفتاحه إلى أفق أوسع فأصبح هذا التعدد شيء ضروري و مطلوب إلا أن كثرة الصناعات و المهنة لا تعني بضرورة أن من يمارسها سيكون من أصحاب المجتمع المحلي نظرا للخصوصية التي أصبحوا فيها و التي استوجدتها الحضارة أو بالمعنى التحضر و ما تبعه من تغيير في سلم المعايير و القيم أصبحت العديد من المهنة و الصناعات تفتقر من يمارسها مما استوجب وجود عنصر آخر و هو ما

أسماهم ابن خلدون من يسكنون خارج أسوار المدينة بمعناه (المجتمع المحلي) للقيام و ممارسة هذه المهن و الصنائع المتروكة و المعزوف عن ممارستها من قبل شباب المجتمع المحلي (من يسكنون داخل أسوار المدينة)، و في ظل الطلب المتزايد لمن يمارسون هذه المهن و حاجة المجتمع إليها في ظل انتشار ثقافة إنزال الناس منازلهم حتى لو كانت هذه المنازل مبنية على أسس قد تتنافى و المنطق العقلي في بعض الأماكن، وجد المجتمع نفسه أمام حالة شعور وظيفي و اختلال بين ما يطلبه و ما يحتاجه المجتمع و بين ما يقبله و يرفضه أفراد المجتمع، و الطلب القائم و دون رد من شباب المجتمع المحلي حتى و لم يكن ما يملكون ما يجعلهم يرفضون هذه المهن، وجد عنصر آخر يقبل بهذه الطلبات و يعرض نفسه عليه دون النظر إلى ما ستمنحه إياه هذه المهن و بما يستنزله الناس من خلالها، المهم أنها تلبي له احتياجاته و ضرورياته، و هذا راجع إلى انه لا يزال لم ينغمس في الحضارة، و الحضارة المقصودة هنا ليست الحضارة بالمفهوم المعاصر بل هي الترفن و الترف و استجادة أحواله و الكلف بالصنائع، و التي تنتج فئة اللذين لا يعملون و لا ينتجون، في الوقت الذي يستهلكون فيه بغير حساب¹ ، و المدينة هنا تفرض على سكانها نوعا معينا من الحياة يختلف اختلافا كبيرا عن نمط الحياة السائدة في البادية، و هي المجتمعات التي جاءت منها هذه الفئة (العمالة الأجنبية) فبالنظر إلى طبيعة مستواهم التعليمي من جهة، و بالنظر إلى طبيعة إجاباتهم مثل العمل العضلي المطلوب، العمل الذي أعمله لا تقيدته شهادات ذات مستوى عالي، توحى إلى طبيعة المجتمعات التي أقبلوا منها و هذا الذي يجعلهم يمارسون كل المهن المرفوض ممارستها من العمالة المحلية دون تردد و دليل على ذلك الإحصائيات المنشورة في جريدة الشروق 2300 حالة طلب لجوء مع العلم أن 170 ألف لاجئ في الجزائر و أن إعددهم متزايد في المناطق الحضرية² ، و هذا يدل على وفرة العمل في المناطق الحضرية و بدون منافس.

جدول(27) يوضح ارتباط الطلب عرض في سوق العمل بنوع المهنة

¹- عبد الرحمن ابن خلدون، مرجع سابق، ص 286.

²- عبد السلام سكية ، (170 ألف لاجئ في الجزائر و 2300 حالة طلب لجوء)، الشروق اليومي، 4415، الأحد 22 جوان 2014، ص05.

وحدة العدد: وحدة العد الحسابي عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	وحدة سياق الموضوع	عرض سوق العمل
%	ك			
41.66%	05	- أجد إقبالا على كل ما أستطيع عمله - حاجة الناس لما أقوم به - حاجة المجتمع للعمل جعلتي أستقر به - أقدم عروض عمل في كل ما أستطيع عمله - أي عمل أقوم به بعرض نفسي فيه اجد إقبالا عليه	مجال البناء	
25%	03	- حاجة المجتمع لمثل مهنتي جعلني أمارسها - لا اجد من ينافسني فيما أفعله - أفضل عملي في هذا المجال نظرا لاستقراره	الإسكافية	
33.33%	04	- العمل في الأراضي مصدر للأموال - كل من يريد العمل في المجال الفلاحي يكون له ذلك - جئت من اجل العمل في الأراضي الفلاحية - أفضل تقدم جهدي للعمل في الأراضي الفلاحية	أراضي فلاحية	
100%	12	مجموع الكلمات الدالة	المجموع	

بملاحظة الجدول رقم 27: يتضح أن نسبة 41.66% من أفراد العينة الممارسين لمهنة البناء أكدت على أن جميع الأعمال التي تقوم بعرض نفسها فيها يحتاجها المجتمع و يطلبها و تدعمها في ذلك نسبة 33.33% من أفراد العينة اللذين يشتغلون بالأراضي الفلاحية، و أخيرا نسبة 25% من أفراد العينة اللذين يشتغلون بالإسكافية أكدت على أن طلب متوفر على جميع عروضها للعمل.

من خلال ملاحظة نتائج الجدول نجد أن اتجاه عرض العمالة الأجنبية داخل سوق العمل المحلي نحو المهن اليدوية و التقليدية التي تحتاج إلى جهد عضلي مثل الفلاحة و البناء و التي قد لا تحتاج إلى هذا الجهد مثل الإسكافية، فتنوع الصناعات و اختلافها داخل سوق العمل المحلي يجعلهم يعرضون أنفسهم على مختلفها، خصوصا إذا رجعنا إلى أنها غير مرتبطة لا بمستوى تعليمي معين و لا لفئة دون أخرى، مما شجع هذا النوع على الإقبال عليها نظرا لخصوصيتهم، و هذا ما يلاحظ في إجاباتهم حاجة الناس لما أقوم به حاجة المجتمع لمثل مهنتي، كل من يريد العمل في المجال الفلاحي يكون له ذلك هذه الإجابات تجعل القارئ لها ينظر في عدة اتجاهات أولها إن سوق العمل وفير بالمهن

المتنوعة فما المشكل المطروح (البطالة)؟ في ظل هذه الحاجات و الطلبات المتزايدة لمن يشغل هذه المهن أين العمالة المحلية من ذلك؟ و لماذا هذا الشغور و العزوف الذي أدى إلى تواجد هذه الأعداد الهائلة من العمالة و اللاجئين الطالبين للعمل و المعارضين أنفسهم له؟ كل هذا راجع إلى طبيعة العمران التي وصل إليها المجتمع المحلي التي أخلت بالمعايير المهنية كمعيار من المعايير التي أختلت في ظل هذا التحول و الانتقال.

فهذه العمالة الأجنبية تبحث عن الاستقرار المادي أولاً لتلبية ضروريات حياتها و ترى في العمل مهما كانت صفتها و خصائصه هو الذي يحقق ذلك الاستقرار الأولي و الطبيعة الإنسانية في حد ذاتها لها سلم من حاجات مترتبة فوق بعضها البعض لا تنتقل إلى الدرجة التي ورائها إلا إذا فرغت من الأولى، و هذه الفئة لازالت في الدرجة الأولى من السلم و هي الحاجة إلى تلبية الضروري من اجل الاستمرار و هذا ما يلاحظ من إجابة المبحوث **العمل في الأراضي الفلاحية مصدر للأموال** ، أي انه يسعى لتلبية الأشياء التي يؤمنها المال من مأكلا و شرب... الخ و هذه من خصائص الأولى لحياة الفرد كما عبر عنها ابن خلدون تلبية ما هو ضروري، لأنه لازالت لم تغزو عليه فكرة الطبايع الحضارية التي قد تفسد معاييرها و تغييرها، ليس لأنه لا يريد لها بل لأنه لم يدركها بعد نظرا لانشغاله بالاستقرار و لم تغلب عليه طبائع الحضرة بعد، فتبقى عروضه قائمة نحو ممارسة هذا النوع من المهن لعدم وجود منافس عليها، و لحاجة المجتمع لها و عزوف الممارسة عنها من قبل أفرادها الأصلية، و في ظل سياسة الموازنة بين العرض و الطلب في سوق العمل تبقى حضورهم وافرة في ذلك.

جدول (28) يوضح النظرة الدونية و مدة الاستقرار بالمنطقة

وحدة العدد: وحدة العد الحسابي عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	وحدة سياق الموضوع	النظرة الدونية
%	ك			
66.66%	08	<ul style="list-style-type: none"> - لا يهمني نظرة الناس لي المهم أني أعمل - الناس يسخرون مني لم يعد يضايقني ذلك - السخرية أمر تعودت عليه - ما أحصل عليه من عملي يجعلني لا أبالي بنظرة الناس لي - بعض أصحاب العمل يضايقوني بطرق معاملتهم - المهم أني اعمل عمل شريف - الناس يحتقرونها - تحمل كل شيء من أجل بقائي هنا 	2-6 سنوات	
25%	03	<ul style="list-style-type: none"> - تضايقني سخرية الشباب مني ببعض الكلمات - مادام عملي يعود عليا بريح سابقى فيه مهما سخروا مني - الحاجة تجعلني أتحمّل الاهانة 	7-11 سنة	
8.33%	01	<ul style="list-style-type: none"> - المهم عندي هو ما اجنيه من العمل 	12 سنة فما فوق	
100%	12	مجموع الكلمات الدالة	المجموع	

بملاحظة الجدول رقم 28: يتبين أن نسبة 66.66% من أفراد العينة المستقرين بالمجتمع المحلي لفترة تتراوح من سنتين إلى 6 سنوات صرحوا بأنهم يتعرضون للاستهزاء و السخرية من أفراد المجتمع المحلي، و تدعمهم في ذلك نسبة 25% من أفراد العينة اللذين هم مستقرين لفترة 7 سنوات إلى 11 سنة، و أخيرا نسبة 8.33% التي تمثل اللذين هم مستقرين لأكثر من 12 سنة جميعهم أدلوا بأنهم يتعرضون للمضايقات و السخرية من قبل أفراد المجتمع المحلي.

من خلال ملاحظة نتائج الجدول نستنتج أن العمالة الأجنبية الموجودة بالمجتمع المحلي لفترة تتراوح من سنتين حتى إلى 12 سنة صرحت بأنها تتعرض للسخرية و الاستهزاء من طرف أفراد المجتمع، بسبب المهن التي يزاولونها، و هذا راجع إلى المكانة التي صنف فيها المجتمع ممارسي هذه المهن سواءا أكانوا من أفراد المجتمع المحلي أو غربيين عنه، و هذا بسبب عزوف شباب المجتمع المحلي عن ممارستها، إلا أن خصوصية العمالة الأجنبية تجعلها تقبل هذه المهن و تعرض نفسها فيها غير مبالية بنظرة المجتمع لها، لان هدفها هو سد احتياجاتها أولا، و الاستقرار ثانيا و هذا ملاحظ من الإجابات التالية: مادام عملي يعود عليا بربح سأبقى فيه، ما حصل عليه من عملي يجعلني لا أبالي بنظرة الناس إلي، أي انه لا يكثر عامل المكانة الذي تمنحه المهنة، بل يكفي بعائدها المادي، الذي هو لديه شرط ضروري و سبب أساسي لقدمه إلى المجتمع المحلي، في ظل اهتمام أفرادها بمكانة المهنة و ما تمنحه من امتيازات اجتماعية، قبل ما تمنحه من امتيازات مادية.

فعند سؤالنا إلى أفراد العينة على طبيعة المنافسة التي يشكلها العنصر المحلي على المهن التي يقوم بممارستها، كانت الإجابة كلها تصب في انه لا يوجد منافسة أصلا، إلا أنهم يتعرضون إلى مضايقات و سخريات باستمرار و التي يعتبرونها نوع من المنافسة الغير المباشرة، التي لها أسباب خفية ترجع إلى طبيعة المجتمع التي ترفض و تسخر من ممارس المهن التي يمتنونها، لان الفرد في المجتمع المحلي أصبح يسعى كما يقول ابن خلدون "الصراع من أجل الجاه المفيد"، بينما العنصر الأجنبي يصارع من أجل البقاء، فباختلاف مبادئ الفرد المحلي عن مبادئ الفرد الأجنبي شكل الفجوة، و الفراغ في ميزان العرض و الطلب داخل سوق العمل المحلي، مما أدى بالعنصر الأجنبي بمبادئه التي يحملها يقوم بشغل هذا الفراغ و سده، اضطرار فرضته طبيعة المجتمع المحلي الحضري، التي تفرض على سكانها نوعا معيننا من الحياة يختلف اختلاف كبيرا على النمط السائد في المجتمعات التي قدمت منها العمالة الأجنبية.

و حسب ابن خلدون إن هذا الجيل من العمالة الأجنبية لازال لم يتلاءم بسرعة مع هذا النمط الجديد من الحياة، أما الجيل من العمالة المحلية فقد نشأ في أحضان المدينة، يجدون أنفسهم يتصرفون و طبيعة العمران الذي نشأوا فيه، و النمط المعيشي الذي هو جديد على العنصر الأجنبي هو شيء اعتيادي لدى العنصر المحلي.

جدول (29) يوضح مستوى الأجر و الاستقرار بالمنطقة (المجتمع المحلي)

وحدة العدد: وحدة العد الحسابي عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	وحدة سياق الموضوع	
%	ك			
66.66%	08	<ul style="list-style-type: none"> - ما احصل عليه من عملي هنا يجعلني أبحث عن الاستقرار هنا - الأجر الذي أحصل عليه جيد - أنا محظوظ بالعمل هنا - العمل بالمنطقة مريح - ما أعمله هنا مريح جدا - ما أحصل عليه مقابل أتعابي يكفي عني الحاجة - كل الاعمال التي أقوم بها مطلوبة و دخلها لابس به - العمل بالمنطقة شيء مفيد 	غير محدد	الاستقرار بالمنطقة
33.33%	04	<ul style="list-style-type: none"> - مادام العائد المادي كما هو سأتبقى هنا - الأجر الذي أتقاضاه يشجعني على البقاء - النقود التي أحصل عليها تكفيني - مدام انشغال بهذه المهن يعود عليا بالريح سأتبقى لأمارسها 	20 000 فما فوق	
100%	12	مجموع الكلمات الدالة	المجموع	

بملاحظة الجدول رقم 29: يتضح أن نسبة 66.66% من أفراد العينة و الذين مستوى دخلهم غير محدد صرحوا بان العائد المادي للمهن التي يمتنونها يرضيهم و يحفزهم على الاستقرار بالمنطقة، وتليها نسبة 33.33% من

أفراد العينة و الذين يتراوح دخلهم من 20 000 دج فما فوق صرحوا بأنهم راضين عن العائد المادي الذي يتحصلون عليه، و انه كافي لسد احتياجاتهم، و يجعلهم يبحثون عن الاستقرار الدائم بالمجتمع المحلي.

من خلال ملاحظة نتائج الجدول نرى أن أساس تواجد العمالة الأجنبية بالمجتمع المحلي هو من أجل العمل مهما كانت صفته المهم انه يعود عليهم بريح مادي حتى لو لم يحصلوا عليه فمن خلال إجاباتهم خصوصا الذين يعملون بالأراضي الفلاحية صرحوا بأنهم يطلبون من أرباب العمل جمع أجرهم و منحهم إياه بعد الموسم الفلاحي الذي يشتغلون فيه المهم أنهم يعملون و يؤمنون لهم مآكلهم و مشربهم و إيوائهم، و ما دام العمل يعود عليهم بأجر سواء حصلوا عليه الآن أم لاحقا، المهم عندهم هو الاستقرار و هذا الملاحظ من إجاباتهم التي تصب في ان المهم لديهم هو الأجر المادي من العمل لا غير لأنهم بحاجة إلى هذا العنصر ضمن هذه المرحلة التي يعيشونها، مرحلة جماعات الحرفية و المهنية التي أشار إليها ابن خلدون التي لازالت لم تغطي عليها أفكار العمران الجديد فتفككها و تغيير معايير المهنة لديها، فاجتماعهم كما يرى و يقول ابن خلدون " اجتماعهم و تعاونهم في حاجاتهم و معاشهم... بالمقدار الذي يحفظ الحياة، و يحصل بلغة الحياة العيش، من غير المزيد عليه، للعجز عما وراء ذلك" ¹، و هذا تثبته إجابات المبحوثين المرتبطة بمستويات أجورهم فالأجور المتحصل عليها في الأغلب دون المتوسط، إذا قارناها و متطلبات الحياة الآنية المتكلفة، إلا أنهم يجدون في هذه الأجور ضالتهم لان ما يطلبونه و يبحثون عنه التي هي المطالب الفيزيولوجية من اجل البقاء و الاستمرار ففي نظرهم هذه هي الحياة، لم يتطلعو بعد أو لم يدركوا و لم تغزوا عليهم طبائع التكليف و التصنع، لا لأنهم لا يريدونها بل لم يزالوا لم يدركوها لعدم بلوغهم و كفايتهم لما قبلها (الضروري) و في ظل إدراك أفراد المجتمع المحلي للطبائع التكلف أصبح لا يرضيهم العائد المادي لهذه المهن من جهة مما جعلهم يعزفون عن ممارستها و لان هذه المهن شيء ضروري في المجتمع حتى و استهزائنا بما لا بد من وجود الفرد الأجنبي الذي يملك الصفات السابقة الذكر من اجل ممارستها و سد حاجياته، و من اجل تلبية حاجياتنا إليها، والحفاظ على ميزان العرض و الطلب داخل سوق العمل.

¹ - داحمد عابد الجابري، فكر ابن خلدون العصبية و الدولة، ط8، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2007، ص 261.

استنتاج الفرضية الثانية:

نلاحظ من نتائج الجداول بخصوص الفرضية الثانية التي قمنا باختبارها في هذا الجزء من العمل الميداني و التي تنص على مايلي:

" عدم توازن مستويات العرض و الطلب داخل سوق العمل المحلي أدى إلى تواجد العمالة الأجنبية" و بعد تحليل أجوبة المبحوثين و معاينة الجداول الخاصة بهذه الفرضية توصلنا إلى النتائج التالية:

- **الجدول رقم 24:** إن أفراد العينة يأتون للمجتمع المحلي من اجل العمل في المهن اليدوية و التقليدية و المعزوف عن ممارستها من قبل العمالة المحلية

- **الجدول رقم 25:** إقبال العمالة من فئة الشباب على المهن اليدوية التي لا يقبل بها نفس فئة من أفراد المجتمع المحلي.

- **الجدول رقم 26:** الطلب المتزايد على ممارسي المهن كإسكافية و البناء و الأراضي الفلاحية أدى إلى زيادة توافد العمالة الأجنبية إلى المجتمع المحلي.

- **الجدول رقم 27:** القبول الذي تناله العروض المقدمة من طرف العمالة الأجنبية لمختلف المهن التي تمارسها شجع في زيادة نسب تواجدها بالمجتمع المحلي.

- **الجدول رقم 28:** النظرة الدونية و الاستهزاء و السخرية التي تتعرض لها العمالة الأجنبية من طرف أفراد المجتمع الأصليين لم تؤثر في مدى إقبالهم على مختلف المهن التي يمارسونها.

- الجدول رقم 29: العائد المادي للمهن المعزوف عن ممارستها من طرف العمالة المحلية شجع على ممارستها من طرف العمالة الأجنبية.

مما سبق نستنتج أن العمالة الأجنبية تواجدت بالمنطقة من أجل سد شغور وظيفي خلفه العزوف لدى العمالة المحلية على بعض المهن التي لا تملك مكانة اجتماعية إلا أنهم هم يقبلون بها نظرا لخصوصيتهم التي تبحث عن ما يوفر لها الحاجات الأساسية غير مبالين بالمكانة التي تمنحها لهم، و سبب توافر حضورهم في التواجد المجتمع المحلي هو الشغور الذي أصبحت تعاني منه بعض المهن و لان سوق العمل عرض و طلب و أي خلل بينها يؤدي إلى خلل في ميزان سوق العمل صار لا بد من وجود هؤلاء الأفراد من اجل خلق التوازن الوظيفي لميزان العرض و الطلب.

الاستنتاج العام:

بعدما قمنا بتحليل نتائج الفرضيتين كل واحدة على حدة و من خلال التفسيرين لهاتين الفرضيتين يمكننا استنتاج مايلي:

- أن جملة من الأسباب الاقتصادية و الاجتماعية أثرت في شغور بعض المهن من العمال المحليين، خصوصا الاجتماعية المرتبطة بعامل التحضر الذي أثر في عامل الرقابة الاجتماعية المفروضة على العمالة المحلية، لان عامل الرقابة خصوصا من ناحية المعايير مرتبط بمستوى التحضر الواصل إليه المجتمع، فالتحضر و توابعه الايجابية و السلبية منها لها انعكاسها الواضح على ثقافة أفراد المجتمع و أفعالهم.
- فانصراف الشباب المجتمع المحلي في بحث و التكوين من اجل الحصول على مهن تمنحهم مكانة مرموقة و امتيازات في المجتمع خلف شغور وظيفي في مجموعة من المهن كانت في الماضي القريب شكل بناء المجتمع، إلا أنها أصبحت مصدر سخرية و استهزاء لممارستها في الوقت الراهن، وهذا راجع إلى طبائع العمران البشري المتغير ضمن كل مرحلة انتقالية يمر بها، فخصائص كل طور انتقالي تختلف عن غيره من جميع النواحي.
- و يأتي العامل الأجنبي ليشغل مجموعة من المهن يعزف الشباب الغرداوي عن ممارستها نظرا لأنه يبحث في عمل عندما يوفر له حاجياته الضرورية غير مبالي بمكانته و امتيازاته، فالامتيازات بالنسبة إليه هو العمل و توفير ضروريات الحياة أولا و الاستقرار ثانيا.

- و العامل الأجنبي بطبيعته يحاول البقاء و اللجوء إلى المناطق الحضرية حيث تتعدد الوظائف و المهن حيث يمكنه عرض نفسه فيها و تعددها من صالحه، خصوصا بهذه المناطق التي تكثر بها المعايير و القيم المهنية الخاصة لعدة اعتبارات مرتبطة بنمط التحضر، الذي يسبب ما يسمى بعدم التوازن في ميزان العرض و الطلب بسوق العمل.
- نستخلص بالنهاية إن وجود العامل الأجنبي ليس هو ظاهرة عابرة تنظر إليها على أنها فئة عاملة تعمل ما لا يقبل العامل المحلي عمله، فهذه بداية خلق قيم و حضارة جديدة فهذا العنصر و إذا ما أخضعناه إلى النظرية الخلدونية، ونحن نعرف أن من خصائص النظرية هي القدرة على التنبؤ بالظواهر المستقبلية، نجد أن هذا العنصر يحمل لثلاث خصائص أساسية تجعله يشكل حضارة خاصة به ضمن المجتمع الذي تلتجئ و تشتغل فيه و تتمثل في العصبية، الأرض، العنصر البشري، و كما يقول ابن خلدون يتكون بالحضارة لينصاغوا فيها و يقيمونها من جديد، و هذا لا يلاحظ على المدى القريب بل بعد جيل أو جيلين كما يقول ابن خلدون (33-66 سنة) بعد أن تطغى عليهم معالم الحضارة و الفكر الحضري، بل حتى أولادهم الذين سيولدون و ينشئون في خضم المجتمع الحضري، و فطرهم الإنسانية تحثهم على التغيير و التجديد، و كما يقول ابن خلدون نقطة البداية و النهاية.

خاتمة

إن التأثير الذي تخلفه الحضارة على قيم و مبادئ و معايير المجتمع السائدة فيه. خصوصا من الناحية السلبية في مجال العمل و قيمة المهنة أدى بنا إلى تضيق مفهوم العمل إلى العمل الذي يعطي صاحبه مكانة قبل أن يعطيه عائد مادي. متغافلين عن العمل ضعيف الدخل و متدني المكانة و الذي يمارس خارج التنظيمات مثل المهن اليدوية. كما أغفلنا قيمة العمل كعبادة الموجودة في عمق ثقافتنا الإسلامية التي تعتبر قاعدة الأساسية للعمل مهما كان نوعه ورجعه المادي المهم أن لا يتنافى و مقومات هذه الثقافة.

و ما خلصنا إليه هو أن المهن اليدوية كعمل في منطقة غرداية لا تلقى قبولا من طرف السكان المحليين خصوصا فئة الشباب خصوصا في ظل الانتقال من البداوة إلى الحضارة و اختلاف معايير الرقابة المهنية خصوصا. في ظل هذا الانتقال و تأثر الشباب بثقافة المجتمع مما يزيد من عبأ الدولة من أجل توفير مناصب شغل للشباب من أجل توفير مناصب شغل للشباب من أجل التخفيف من ظاهرة البطالة. مما دفعها إلى استحداث العديد من أساليب التشغيل من أجل القضاء على الظاهرة و ضمان مناصب الشغل لهم و هذا ما يبحث عنه الشباب المنصب الدائم و الأجر المرتفع.

في حين لا يزال العامل الأجنبي يبحث عن ما يلبي حاجياته مهما كان نوع هذا العمل فالفراغ الكبير الذي تعاني منه هذه المهن في مجتمعنا فتح لهم مجال العمل بها و الاستقرار بالمنطقة و جعلها مصدر تلبية ضرورياتهم وتحقيق طموحاتهم.

* الحالة الأولى: الخاصة بالعمالة المحلية

دليل المقابلة

I) البيانات الشخصية:

1) السن

2) المستوى التعليمي

3) الحالة العائلية

4) المهنة

5) مستوى الدخل

II) أسئلة الفرضية الأولى:

6) ما سبب إقدامك على اختيار مهنتك؟ و هل ترى أنها محترمة؟ ة على أي أساس تم الحكم عليها بذلك

7) هل يكفي مستوى الأجر لتحديد أهمية مكانة المهنة في مجتمعنا؟

8) كيف تقيم المهنة مكانتك في مجتمعك؟

9) رتب المهن الأكثر احتراماً في رأيك داخل المجتمع؟ و لماذا؟

10) في رأيك ما هي العوامل التي تعطي مكانة للمهنة دون أخرى؟

11) هل ترى انه من اللازم أن يعمل كل فرد ضمن مجال تخصصه أم بإمكانه العمل في مجال آخر؟

12) هل منحتك مهنتك امتيازات معينة؟ ما هي؟

13) هل تستطيع العمل ضمن مهنة كنت ترفضها في الجزائر و تقبلها في الخارج؟ و لماذا؟

* الحالة الثانية: الخاصة بالعمالة الأجنبية

دليل المقابلة

I) البيانات الشخصية:

- 1) السن
- 2) المستوى التعليمي
- 3) البلد الأصلي
- 4) الحالة العائلية
- 5) المهنة
- 6) مستوى الدخل
- 7) مدة الاستقرار بالجزائر

II) أسئلة الفرضية الثانية:

- 8) ما هي أسباب قدومك للجزائر
- 9) ما نوع المهن التي تمارسها؟ و ما رأيك فيها؟
- 10) لماذا اخترت هذا النوع من المهن؟
- 11) ما رأيك في الطلب نحو المهن التي تؤديها؟
- 12) ما رأيك في مستوى الأجر الذي تتقاضاه؟
- 13) ما انطباعاتك حول طبيعة المنافسة بينك و بين العمالة المحلية الممارسة لنفس المهنة؟
- 14) ما علاقة المهنة التي تمارسها بطموحاتك المستقبلية؟
- 15) ما رأيك بالاستقرار بالمنطقة؟

قائمة المصادر و المراجع

I / المصادر:

1/ المصحف الشريف

II / كتب في المنهجية:

- 8/ تي دوركابولوف, تر /نجاة عياش ,البحث السوسيولوجي, د ط, دار المروج,بيروت, 1985
9/ رشيد زرواتي,منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية, د ط, دار الكتاب الحديث , الجزائر, 2004
10/ عبد الحميد محمود سعد, البحث الاجتماعي و قواعده و اجراءاته و مناهجه, د ط, مكتبة النهضة, القاهرة, 1991
11/ عبد الغني عماد, منهجية البحث في علم الاجتماع, ط,1 دار طليعة للنشر,بيروت,,2007
12/ محمد انور محروس, مناهج البحث العلمي, بين النظرية و التطبيق, د ط, المكتبة المصرية, مصر, 2004
13/موريس انجرس, تر بوزيد صحراوي و اخرون , منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية, ط2, دار القصة, الجزائر , 2006

III /القواميس و المعاجم:

- 2/ جان فرانسودورنيه, معجم العلوم الانسانية, تر د / جورج كتورة, المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع, 2009
3/ جيل فيريول ,معجم مصطلحات علم الاجتماع,تر/ انسام محمد اسعد, ط1, مكتبة الهلال, بيروت, 2011
4/ عبد المجيد لبصير, موسوعة علم الاجتماع, د ط, دار الهدى للطباعة و النشر, الجزائر, 2010
5/ عبد الهادي الجوهري , قاموس علم الاجتماع, ط3, المكتب الجامعي الحديث , الإسكندرية, 1990
6/ عدنان ابو مصلح, معجم علم الاجتماع, ط1, دار الاسامة للنشر و التوزيع, الأردن -2006
7/ ناصر قاسمي, دليل المصطلحات علم الاجتماع التنظيم و العمل, د ط, ديوان المطبوعات الجامعية, 2011

أقتب في علم الاجتماع:

- 14/ حسن الساعاتي, علم الاجتماع الخلدوني, ط1, المجلس الاعلى للثقافة, القاهرة, 2006
15/ حسين عبد الحميد احمد رشوان, علم الاجتماع بين ابن خلدون و اغست كونت, المكتبة الجامعي الحديث, الاسكندرية 2008,
16/ عبد الرحمن ابن خلدون, المتوفي 808 هـ, مقدمة ابن خلدون, ط9, دار الكتب العالمية, بيروت, 2006
17/ عبد السلام ابراهيم محمد, الضبط الاجتماعي في المجتمعات القبلية, الدار العالمية للنشر, مصر, ط8, 2010
18/ فرد ميلسون, الشباب في مجتمع متغير, تر / يحي عيد, ط1, دار الوفاء للنشر, الاسكندرية, 2007
19/ محمد عابد الجابري, فكر ابن خلدون العصبية و الدولة, ط8, مركز الدراسات الوحدة العربية, لبنان, 2007
20/ مصطفى خلف عبد الجواد, علم اجتماع السكان, ط1, دار المسيرة للنشر, عمان, 2009
21/ مصلح الصالح, الضبط الاجتماعي, مؤسسة الوراق للنشر, الاردن, 2004
22/ معن خليل, الضبط الاجتماعي, ط1, دار الشروق للنشر و التوزيع, عمان, 2006

IV/ كتب عامة:

- 23/ أحمية سليمان, الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2012
24/ أسامة بشير الدباغ, البطالة و التضخم (المقولات النظرية و مناهج السياسة الاقتصادية) , ط1, الاهلية للنشر و التوزيع الاردن, 2007
25/ القاسم بديع محمد, علم النفس المهني بين النظريات و التطبيق, د ط, مؤسسة الروان, عمان, 2001
26/ المشعان عويد سلطان, التوجيه المهني, مكتبة الفلاح, الكويت, 1993
27/ جودت عزت عبد الهادي و اخرون, التوجيه المهني و نظرياته, مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع, عمان, 1999
28/ عبد الحميد مسعود بن ولهة, ابناء الشعانية و مراحل التطور الحضري لبلاد الشبكة (سكانيا, عقائديا, عمرا نيا) , ط1, دار الصبحي للطباعة و النشر - متليلي, 2014
29/ عجة جيلالي, الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية, د ط, دار الخلدونية للنشر و التوزيع, د ت
30/ على فاعور,, افاق الحضرة العربي (نمو المدن و العواصم الكبرى), ط1, دار النهضة العربية, لبنان, 2004
31/ محمد طاقة, اقتصاديات العمل, ط 1, المكتبة الجامعية الاردن, 2008,

- 32/ مدحت القرشي , اقتصاديات العمل, د ط ; دار الواصل للنشر , 2007
33/ مدني بن شهرة, الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل, ط 1 , دار الحامد للنشر و التوزيع, 2009
34/ نعمة الله نجيب ابراهيم, نظرية اقتصاد العمل, الدار الجامعية للطباعة و النشر , مصر, 1997
35/ هادي مشعان الربيع , الارشاد التربوي و النفسي, ط1, مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع, عمان, 2004

V/المذكرات و الرسائل:

- 36/ خالد حيدر على, دراسة حول سوق العمل و مشكلة البطالة المقنعة في كردستان العراق , جامعة اربيل, 2011
37/ عبد الحميد قرليفة, الدلالة الاجتماعية للنكتة في المجتمع الجزائري, مذكرة دكتوراه , جامعة الجزائر 2 , 2010/2011
38/ غربي الصباح , العائد التنموي لمؤسسات التكوين المهني , رسالة ماجستير في علم الاجتماع, بسكرة , 2003
39/ فاطمة الزهراء بوكابوس , سياسة التشغيل و توجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي الغير رسمي , مذكرة ماستر, جامعة العقيد اكلي محند اولحاج , البويرة, 2011/2012
40/ فضة عباسي بصلي , تأثير وسائل الاعلام و الاتصال في التوجيه و الاختيار المهني لطالبات الجامعة , رسالة دكتوراه, جامعة باجي المختار , عنابة - 2007
41/ ليندة كحل الراس , سياسات التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010, مذكرة ماجستير , جامعة الجزائر 3, 2013/2014

VI/المجلات و الدوريات:

- 42/ الندوة العربية حول المعايير المهنية العربية (الواقع و المأمول), القاهرة, 27- 29 /06/2006
43/ ابراهيم التومي , دور التوجيه و الارشاد المهني في تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم و التدريب و احتياجات سوق العمل, ديسمبر 2009, دبي
44/ عبد السلام سكية, (170000 لاجئ في الجزائر و 2300 حالة طلب لجوء), الشروق اليومي , العدد 4415 , جوان 2014
45/ مظفر جابر الراوي , أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية, الملتقى الدولي, جامعة مسيلة 15-16 نوفمبر 2011

VII/المراجع باللغة الاجنبية:

- 46/ Réfection , André l'orientation à l'éducation permanent, cast mem-1972

VIII/المواقع الالكترونية:

47/www.Alhawaa.org تجارب دولية للقضاء على البطالة

48/ [http:// asspas.your foumlive.com/t390](http://asspas.your foumlive.com/t390)