



الميدان: علوم اجتماعية

الشعبة: علم اجتماع

التخصص: أنثروبولوجيا عامة

العنوان:

ثقافة العمل لدى الشباب التبسي
"مقاربة من منظور أنثروبولوجيا
المؤسسة"

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر "ال.م.د."
دفعة: 2018

إشراف الدكتور:

❖ جفال نور الدين

إعداد الطالبة:

✓ نجود خديري

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
خضرة براك	أستاذ محاضر "ب"	رئيسا
نور الدين جفال	أستاذ محاضر "ب"	مشرفا ومقررا
فريد بولمعي	أستاذ محاضر "ب"	مناقشا



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة



تعهد

أنا الموقع أسفله الطالب (ة): حذير يا زبور

المعدة (ة) للمذكرة المعنونة ب:

ترجمة العمل له السيد السياب التبسي مقابلة من
مطور أنشور بلوجيا الويسية

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: أ. زبور بلوجيا عامه

وبعد اطلاعي على القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها لا سيما المادة 03، المادة 07، المادة 19، المادة 35 منه:

أنعهد بتحمل المسؤولية العلمية والقانونية حول هذا العمل كما أشهد بخلوه من كل انتحال لأعمال الغير، اقتباس غير منسوب لصاحبه، ترجمة دون ذكر المصدر، وضع أشكال بيانية أو خرائط أو صور دون الإشارة إلى المصدر، أو ذكر أسماء محكمين دون علمهم أو موافقتهم أو مشاركتهم. وعليه أمضي هذا التعهد.

جامعة تبسة في:

توقيع الطالب

Cml

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما

إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلهما

إلى والدي العزيزين أدامهما الله لي

إلى أخوتي وأخواتي فوزي ضياء الدين وعبد الرحيم وإكرام

إلى الأصدقاء في العمل، وإلى زملائي في الدراسة تخصص أنثروبولوجيا

عامّة، دفعة 2018، إلى الأهل والأقارب الى كل من سقط من قلبي سهدا.

أهدي هذا العمل.

شكرا و عرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى إنجاز هذا العمل.

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان الى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما وجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف جفال نورالدين الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عون لنا في إتمام هذا البحث وأيضا أتوجه بالشكر الى الأستاذ محمد عايب والدكتور براهيم عصام على توجيهاتهم القيمة لي ولا يفوتنا أن نشكر كل موظفي إدارة العلوم الاجتماعية وموظفي مكتبة الكلية على مجهوداتهم معنا.

كما نتقدم بالشكر إلى عمال مدرسة الوفاء على كتابة وطباعة هذه المذكرة.

الفهرس

الصفحة	المحتوى
	الفهرس
أ-ب	المقدمة
	الفصل الأول: الإطار المنهجي
5	الإشكالية
7	أسباب إختيار الموضوع
8	أهمية الدراسة
9	أهداف الدراسة
10	تحديد مفاهيم الدراسة
12	المنهج المستخدم
13	أدوات جمع البيانات
14	صعوبات الدراسة
	الفصل الثاني: مدخل مفاهيمي حول العمل
17	المبحث الأول: ماهية العمل
17	تمهيد
18	المطلب الأول: العمل والمفاهيم المرتبطة به
20	المطلب الثاني: نشأة وتطور العمل
23	المطلب الثالث: أهمية العمل
25	المطلب الرابع: أنواع العمل
27	المطلب الخامس: صورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية في المثل الشعبي الجزائري
31	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: العمل والثقافة المتداولة لدى الشباب
34	تمهيد
35	المبحث الأول: ثقافة العمل
35	المطلب الأول: مفهوم الثقافة
36	المطلب الثاني: ثقافة العمل وعلاقتها بالثقافة
37	المطلب الثالث: أنواع ثقافات العمل في الجزائر
47	المطلب الرابع: العوامل المشكلة لثقافة العمل

48	المطلب الخامس: العوامل المؤثرة في ثقافة العمل
49	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: مقارنة من منظور انثروبولوجيا المؤسسة
52	تمهيد
53	المبحث الأول: انثروبولوجيا المؤسسة
53	المطلب الأول: تعريفها
54	المطلب الثاني: مواضيع انثروبولوجيا المؤسسة
60	المطلب الثالث: وظائف ثقافة المؤسسة
62	المطلب الرابع: خصائص ثقافة المؤسسة
64	المطلب الخامس: أهداف ثقافة المؤسسة
65	خلاصة الفصل
	خطة الفصل الخامس الإجراءات المنهجية
69	تمهيد
70	مجالات الدراسة
71	العينة
71	المنهج المستخدم
72	خلاصة الفصل
	الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج الدراسة
75	تمهيد
76	المحور الأول: البيانات الأولية
76	المحور الثاني: العمل
80	المحور الثالث: العمل والثقافة المتداولة لدى الشباب
84	النتائج العامة
86	الخاتمة
88	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق
	ملخص

المقدمة

يعتبر الشباب المحرك الرئيسي في المجتمع لما له من فاعلية في التأثير على المنظومة الاقتصادية من خلال استغلالها لما يتوافق مع متطلبات سوق الشغل من جهة واعطائه الفرصة لإبراز مهاراته وابداعاته من جهة اخرى كون مرحلة الشباب هي العامل الالهم في قدرة الانجاز لما من دافعية نحو المستقبل والرغبة الشديدة على تحديد الاهداف المسطرة وتحقيق الاحلام عبر تلك الطموحات التي يسمو الى الوصول اليها.

ومن الملاحظ عبر عدة فترات ومراحل مرت على الجزائر كانت مختلفة، وعلى كل مرحلة يزداد الارتكاز والاهتمام بالشباب علاوة على وزنه الديمغرافي، وتعد مسألة الشباب من المسائل المتشعبة، وكذلك مدخل من مداخل التنمية البشرية الصانعين للتنمية والمستفيدين منها من خلال اشباع لرغباتهم الاساسية والمنتامية فهي تعمل على اشراكهم في تنمية مؤهلاتهم ومواردهم هي تسمح لهم بالشعور بالوجود داخل المجتمع وبالتالي تعزز ثقتهم بنفسهم.

ولذا فكل التحولات في طرق عيشهم، واساليب تفكيرهم وانماط سلوكياتهم تعكس ما هو تقليدي وما هو حديث على صعيد العلاقات الاجتماعية والثقافية والقيم السائدة في المجتمع ومن بين التفاعل بين الشباب ومؤسسات المجتمع العمل أو الشغل فهو عالم يبحث عن تواجدهم لتحقيق احلامهم وطموحاتهم وهنا كثيرا ما تطرح عدة مشاكل كالتجربة، وغياب الحوار مع الجيل الكبير من العمال الذي يملك رؤية مختلفة عن تلك التي يستهلكها العامل الشاب كون الأول لا يطمح في الاستفادة من الازدهار الاقتصادي الذي عرفته الجزائر مثل العامل الشاب الذي يطمح لمستقبل يراه بعيد وصعب المنال ومن هنا تبرر التي تسود بين الطرفين وكثيرا ما تجعل الجيل الجديد أو الشباب من التخلي جزئيا أو كليا عن ما كان يصبو الى تحقيقه اثناء فترة تكوينه أو دراسته لان واقع العمل أو الشغل تتحكم فيه ظروف اخرى من قوانين وسياسات مختلفة تفرضها العوامل الاجتماعية في ميدان الشغل.

وعليه فالمجتمع المعاصر، والتطورات التي يشهدها فرضت عدة فرضيات مختلفة في فهم ثقافة العمل لدى الشباب.

وهذه الثقافات تختلف من شاب الى اخر وكل له رؤية احيانا جديده، وأحيانا اخرى افتراضية حسب ثقافة الشباب في حد ذاته ونظراته المستقبلية وكذا تكوينه وعوامل المجتمع المؤثرة فيه.

وقد قسمت عملي الى ستة فصول : الفصل الأول يخص الاطار المنهجي للدراسة، أما الفصل الثاني بعنوان العمل ويحتوي على مبحث يحمل عنوان وخمس مطالب وكل مطلب يحمل عنوان خاص به، أما الفصل الثالث بعنوان العمل والثقافة المتداولة لدى الشباب يندرج ضمنه مبحث والمبحث يحتوي على عنوان وخمس مطالب كلها تحمل عناصر خاصة بها، أما الفصل الرابع يحتوي على مقارنة من منظور انثروبولوجيا المؤسسة ويحتوي على مبحث يحمل عنوان ويحتوي على خمس مطالب ويأتي الفصل الخامس و هو فصل الاطار التطبيقي المتعلق بمجالات الدراسة والعينة والفصل الاخير والسادس ويحتوي على تحليل النتائج حسب التساؤلات الفرعية الموجودة بالدراسة وتأتي بعده النتائج العامة وخاتمة الموضوع وقائمة الملاحق والمراجع.

المفصل الأول

الإطار المنهجي

خطة الفصل الأول الإطار المنهجي

- ❖ الاشكالية
- ❖ أسباب إختيار الموضوع
- ❖ أهمية الدراسة
- ❖ اهداف الدراسة
- ❖ تحديد مفاهيم الدراسة
- ❖ المنهج المستخدم
- ❖ أدوات جمع البيانات
- ❖ صعوبات الدراسة

الإشكالية:

تختلف ثقافة العمل هذه من مجتمع لآخر بحسب الدين والعرف والطبيعة التي يعيش بها السكان، فقد نرى على سبيل المثال في مجتمعاتنا العربية أن المهندس أو الطبيب يحوز على الراتب الأعلى والمستوى الاجتماعي الارتفاع في المجتمع، فنرى الأهل يبذلون كل ما في وسعهم كي يعلموا أبنائهم هذين التخصصين فيما قد لا نرى هذا الأمر في أماكن أخرى في العالم، فهم يؤمنون في تلك المناطق أن الوظائف كلها سواء، وأن كل منهما يفيد المجتمع بطريقته لهذا قد نرى راتب المهندس مثلا في تلك المناطق أقل من بعض الأعمال الأخرى والتي قد نعتبرها دونية في ثقافة العمل الخاصة بها، وتنتقل هذه الثقافة أيضا من جيل إلى جيل آخر عن طريق التربية والملاحظة، فقد يلاحظ الأولاد منذ صغرهم اهتمام الأهل ببعض المهن ووضعهم في المجتمع مما يؤدي إلى بحثهم لهذه المهن واحتقار أخرى في المجتمع.

إن الحياة المعاصرة بأسلوبها دعت الحاجة إلى إيجاد برنامج توجيه بشري لثقافة العامل ورب العمل ويعزز مفهوم العمل لديهم وتكوين ثقافة مهنية متنوعة باتجاه إيجابي تساعدهم على التعامل مع المشكلات المهنية الطارئة دون الحاجة إلى خلفيات العاملين وتغيير المفاهيم السلبية لديهم حول ثقافة العمل ومحاولة غرس حب المهنة والتشجيع على العمل وإقناعه باكتساب المهارات إضافية تمكنه من إثراء ثقافة العمل لدى العامل، ومنه يمكن القول بأن ثقافة العمل تشير إلى موقفنا من العمل عموما وتقييمنا لنوع العمل وما مدى توافقه مع متطلبات التقدم الاجتماعي وعلى هذا الأساس أظهرت بعض الدراسات القيمية، أن ظاهرة التراخي الوظيفي إشكالية يعاني منها الموظفون فالأولوية القيمية لديهم ليست العمل بل اعتبارات اجتماعية أخرى في حين أن العمل يأتي في الدرجة الثالثة أو الرابعة في سلم أولوياتهم ويأتي الهم الأكبر في الزيادة بالرواتب والحوافز بدون بذل جهد للوصول إلى هذا الاستحقاق المادي، مما يعزز ضعف الجدية في العمل وعلى أساس

ذلك يجب إعادة توجيه الشباب ووضع برامج لتطوير ثقافة العمل لديهم بما يتناسب وتوجهات التنمية المعاصرة ومعاييرها ولذلك فإن إعداد برامج اجتماعية وتنشيطية الموازية للبرامج الاقتصادية الإنتاجية التنموية والتي تركز على تغيير وتعديل القيم والعادات التي امتلكها الشباب اتجاه تفكيرهم نحو العمل، ومن جهة أخرى يرتبط تفضيل العمل بالصورة الذهنية للقائم بالعمل جعلت العمل في سلك الحكومة حلما من أحلام المتعلمين وبالتالي تحديد اتجاهات الشباب العاملين ومنه يمكننا طرح السؤال التالي لإشكاليتنا: ماهي تمثلات الشباب لثقافة العمل في المجتمع التبسي؟

ويندرج ضمن التساؤل الرئيسي تساؤلين فرعيين:

1. ماهي تمثلات الشباب للعمل؟
2. ما طبيعة اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل، وما العوامل المشكلة لهذه الثقافة والمؤثرة فيها؟

أسباب إختيار الموضوع:

- أسباب ذاتية: معرفة المستوى التعليمي للشباب ومعرفة تفكيره الخاصة نحو العمل، وكيف إكتسب هذه الثقافة من المجتمع، أي ثقافة العمل.
- أسباب موضوعية: معرفة التوجهات الراهنة حول ما إن كان الشباب يتجه لثقافة العمل الحر أو الثقافة المحببة لديه وأيهما الأفضل عن الأخرى.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة الحالية من خلال ندرة الدراسات حول ثقافة العمل حيث إن معظم الدراسات ركزت على العمل في المؤسسات وقضايا الشباب الراهنة تقتضي معرفة ثقافة العمل ولا يمكن فصل العمل عن إطار الثقافة ولذلك تكمن أهمية الدراسة في إبراز الجانب الثقافي المؤثر على العمل لمجتمع البحث.

اهداف الدراسة:

- التعرف على تفكير الشباب واتجاهاته المعاصرة حول العمل.
- التعرف على ثقافة العمل لدى الشباب التبسي، الشباب البطال، أو الشباب ذو الأعمال الموازية (سيارات أجرة) أو لونساج.
- التعرف على إن كان الشباب يتجه نحو العمل الحر أو ثقافات العمل الأخرى، وأي العمل أفضل لديهم.
- سلبيات وإيجابيات ثقافة العمل لديهم حسب مستواهم الدراسي.
- معرفة إن كان الشباب مكتسب لهذه الثقافة من المحيط أم لا.

تحديد مفاهيم الدراسة:

العمل: وسيلة إنسانية للسعي في الحياة لإشباع حاجاته ورغباته المتجددة وبناء بيئة اجتماعية صالحة من خلال العمل الجماعي الذي توجهه أهداف محددة.¹

الثقافة: تعني جميع طرائف الحياة التي طورها الناس في المجتمع أي هي طريقة الحياة المشتركة لدى شعب معين متضمنة طرائقهم في التفكير والتصرف والشعور التي يعبر عنها بالدين والقانون والعرف واللغة²، ونتطرق الآن الى دمج مصطلح الثقافة مع العمل وتقدم بتعريف ثقافة العمل:

ثقافة العمل: مجموعة القيم والعادات والتقاليد والمبادئ التي يتبناها العاملون في المنظمة بحيث تصبح موجهة للسلوك الإداري والانتاجي لهم.³

مفهوم الشباب: يعرف قاموس لاروس الصغير حيث أنه يركز أكثر على الخصائص التي تميز هذه المرحلة، فكون الشخص شابا معناه "التمتع بمجموعة من الخصائص الفيزيائية "الجسيمة" غير متوفرة عند غيره من الأشخاص المنتسبين لمراحل عمرية أخرى، او هي كما يضيف نفس القاموس "مرحلة تطور ونمو لحالة او خاصية الأشياء الناشئة او المقامة" المؤسسة" والتي تبلغ بعد كمالها او تمامها.⁴

ونجد بعض الباحثين أمثال بورديو يعتبر الشباب مجرد كلمة تحمل معاني إيديولوجية في حين نرى البعض أمثال م. ميد أن الشباب يشكل لنفسه "عالما" وواقعا بسلوكه الخاصة، بثقافته، خطاب "هو وعيه" إذا

¹ أقام بالتأليف والمراجعة فريق من المتخصصين: المهارات الإدارية، ثقافة العمل وإخلاقياته، المستوى الرابع، المسار الإداري، النظام الفصلي للتعليم الثانوي، كتاب الطالب، طبعة تجريبية، 2015-2016، ص 16.

² فوزري البكر: ورقة عمل الى ندوة خريجات الجامعات السعودية للأقسام النسائية والتوظيف في القطاع الخاص، أستاذة أصول التربية، جامعة الملك سعود بالرياض، 2005.

³ فوزري البكر: مرجع سبق ذكره.

⁴ Petit Larousse illustré, 1991, p 545

نقلا عن مذكرة بن مهرة ليندة لطيفة: ثقافة الاجير الشاب واستراتيجيات تحقيق حاجاته، حالة المديرية الجهوية نفضال، تلمسان، 2015/2014.

فهو واقع اجتماعي يحدده المجتمع لجيل يضم فئات متقاربة في السن ومختلفة من حيث الجنس والانتماء الاجتماعي، تشترك في كونها تمر بمؤسسات التنشئة وبمرحلة إعداد أو انتظار للدخول الى الحياة الاجتماعية.¹

¹Mead, M, "le fasse des générations, la nouvelle relation entre la génération dans les années 1970-1971

نقلا عن مذكرة بن مهرة ليندة لطيفة: مرجع نفسه.

المنهج المستخدم:

المنهج الوصفي التحليلي: المنهج الوصفي التحليلي أحد المناهج التي يتبعها الباحثون في المجالات العلمية والأدبية والنفسية والطبية وغيرها وتقوم هذه المنهجية على دراسة إحدى الظواهر مهما كان تصنيفها كما هي موجودة على أرض الواقع ووصفها وصفا دقيقا خاليا من المبالغة أو التقليل عن طريق وضع تعريف لها ثم ذكر أسبابها وخصائصها وصفاتها ونتائجها ومضاعفاتها كيفاً وكمّاً ومقدار تأثيرها على الانسان وغيرها ومدى ترابطها أو ارتباطها بغيرها من الظواهر الأخرى.¹

¹Weziwezi.com/le 24/12/2017/14 :55h.

أدوات جمع البيانات:

المقابلة: هي المحادثة بين شخصين أو أكثر (المحاور والضيف) حيث تطرح الأسئلة من المحاور للحصول على معلومات من الضيف.¹

• وتعتبر من الوسائل الشائعة الاستعمال في البحوث الميدانية لأنها تحقق أكثر من غرض في نفس الباحث، فبالإضافة الى كونها الأسلوب الرئيسي الذي يختاره الباحث إذا كان الافراد المبحوثين ليس لديهم إلمام بالقراءة أو الكتابة أو أنهم يحتاجون الى تفسير وتوضيح الأسئلة أو أن الباحث يحتاج لمعرفة ردود الفعل النفسية على وجوه أفراد الفئة المبحوثة.²

¹ موسوعة ويكيبيديا الحرة: تعريف المقابلة، الساعة 14:55، 2017/12/24.

² مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 171.

صعوبات الدراسة:

فمن الصعوبات التي واجتها في هذه في هذه المذكرة قلة المراجع حول هذا الموضوع "ثقافة العمل لدى الشباب التبسي" وأيضا لا توجد دراسات سابقة تتحدث عن هذا الموضوع بالضبط، ولكن حاولت واجتهدت ولو بالمعلومات القليلة حول موضوع دراستي.

الفصل الثاني

العمل

خطة الفصل الثاني: مدخل مفاهيمي حول العمل

المبحث الأول: ماهية العمل.

❖ المطلب الأول: العمل والمفاهيم المرتبطة به.

❖ المطلب الثاني: نشأة وتطور العمل.

❖ المطلب الثالث: أهمية العمل.

❖ المطلب الرابع: أنواع العمل.

❖ المطلب الخامس: صورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية في المثل الشعبي الجزائري.

خلاصة الفصل

المبحث الأول: ماهية العمل.

تمهيد

يعتبر العمل عنصراً أساسياً في حياتنا، فكل شيء في الحياة يرتبط بالعمل، كالعبادة أو قضاء الحوائج والمستلزمات والتواصل الاجتماعي، وغيرها من الأنشطة الحياتية التي تحتاج لبذل مجهود للقيام بها، ويعد العمل من التوجيهات الراهنة للشباب، وأيضاً تفكيره في نوع العمل المطلوب في بناء مستقبله.

المطلب الأول: العمل والمفاهيم المرتبطة به.

- مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات يلتزم للقيام بها اشتراكات معينة في شغلها تتفق مع نوعها وأهميتها، وتحقق الهدف من إيجادها.

- هو الجهد الإنساني المبذول من خلال العملية الإنتاجية يقصد إنتاج السلع والخدمات.

التعريف الحديث للعمل: وسيلة الإنسان للسعي في الحياة لإشباع حاجاته ورغباته المتجددة، وبناء بيئة اجتماعية صالحة من خلال العمل الجماعي المنظم الذي توجهه أهداف محددة.¹

وهناك عدة تعاريف أخرى للعمل نذكر منها ما يلي أو بالأحرى مفاهيم أخرى للعمل:

* إن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجي مارسال موس (1872-1950)، وذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته العمل، زمنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل وكمختلف إنفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل.

* هو جهد يتم بذله في إطار ممارسة نشاط معين، ولا يمكن التناهي تبعاً لذلك على ضرورة رصد الهدف الذي يُبذل ذلك النشاط والجهد من أجله، مادياً كان ذلك الهدف أو غير مادي.²

المفاهيم المرتبطة بالعمل: هناك عدة من المفاهيم التي ترتبط بمفهوم العمل، والتي تستخدم أحياناً كمرادف لمفهوم العمل، في حين يمكن التفريق بينها عند استخدامها. لتعريف بعض مجالات النشاط المختلفة، ومن أهم هذه المفاهيم:

¹ قام بالتأليف والمراجعة فريق من المتخصصين: المهارات الإدارية، ثقافة العمل وأخلاقياته، المستوى الرابع، المسار الإداري، النظام الفصلي للتعليم الثانوي، المملكة العربية السعودية، كتاب الطالب، طبعة تجريبية، 2015/2016، ص15.

² عائشة التايب: النوع وعلم إجتماع العمل والمؤسسة، جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة لمنظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2011، ص 15.

- **المهنة:** هي أي عمل يقوم به الإنسان بغض النظر عن المؤهل العلمي أو الخبرات أو المهارات فأى عمل يقوم مقابل أجر فهو مهنة.
- **الحرفة:** الأعمال التي كانت في الأصل تعتمد على العمل اليدوي، وتطورت وأصبحت تستخدم الأدوات والآلات والطرق الحديثة في العمل.
- **الوظيفة:** عمل منظم يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بمجموعة من الحقوق والمزايا.¹

¹ثقافة العمل وأخلاقياته: مرجع سابق ص 16.

المطلب الثاني: نشأة وتطور العمل

إن المفهوم الذي أعطى للعمل قد تغير عبر المراحل التاريخية من مجتمع لآخر ويذكر ناف (NEFF 1977) بأن هذه الفروق والتغيرات لا ترجع في كثير من الأحيان إلى طبيعة العمل المنجز أو صعوبته أو خطورته ولكنها يبدو أنها تتحدد بعدد من العوامل المتداخلة إجتماعية، السياسية ودينية، ومن هذا المنظور فإن العمل هو إجراء ثقافي بالطريقة التي يفكر بها الناس حول العمل وكيف يشعرون نحوه والدرجة التي يحقق فيها إشباعا أو إحباطا يتوقف على نوع المجتمع الذي يعيشون فيه، وسوف نحاول استكشاف هذه المحددات لمفهوم العمل من خلال استعراض لبعض المراحل التاريخية.

1. العمل كلعنة: إن الحياة الإغريقية التي كانت تتميز بسيادة التطور السياسي وفكري وبال عقلانية

المثالية كان مفهوم العمل اليدوي عندهم يعني اللعنة يجب تجنبه مهما كان ذلك ممكنا، وكان ينظر اليه على أنه مهمة مرهقة حولت ذهن الإنسان إلى ذهن متوحش وجعلت من الإنسان غير مؤهل للتفكير والتأمل في الحقيقة أو في ممارسة الفضيلة أو عندما تأسست المدن اليونانية استطاع المواطن التخلص من العمل اليدوي فكان العمل الفلاحي يقوم به العبيد أو غير المواطنين، وقد نقل عن أرسطو قوله: "أن الجمهورية التي تتميز بدستور مثالي¹ لا يمكن أن يكون لها مواطنون يعيشون حياة الآلات أو تجار محلات التي تعتبر حقيرة ومضرة بالخير، ولا أن يشتغلوا في الفلاحة فالتسلية هي الضرورة من أجل النمو في الخير ومتابعة النشاطات السياسية".

2. العمل كعقاب وكضرورة بغیضة: كان العبريون الأوائل يرون العمل على أنه عقاب ناجم عن الذنب

الذي إقترفه آدم عليه السلام والذي أنزله الله تبارك وتعالى من الجنة إلى هذه الدنيا ليشقى وكانت للمسيحية الأولى نفس النظرة إلا أنها أضافت أسباب أخرى للعمل منها أن العمل شيء ضروري لمشاركة الأشياء التي

¹ علم الاجتماع: العدد 19945، 1993، مجلة متخصصة تهتم بأبحاث جامعية سواء النظرية منها أو الميدانية -تصدر عن معهد علم الاجتماع، المدير المسؤول: رشيد بوسعادة مدير معهد علم الاجتماع، مسؤول النشر والمنسق العام: الهاشمي مقراني، ص 1.

ينتجها الرهبان لأنه يسد حاجات الكنيسة ويقوي الحب الأخوي وأنه يظهر حينئذ مجالات حينما يقوم بها أعضاء الجماعة الدينية، ومع هذا يبقى العمل اليدوي في المرتبة الأخيرة من سلم الكرامة مقارنة بالتأمل والعبادة التي تعتبر كغايات في حد ذاتها.¹

3. العمل في الإسلام عبادة وشرف: لقد حمل للإسلام مفاهيم جديدة إلى الإنسانية وهذا ليس فقط في

علاقة الانسان مع ربه ولكن في علاقة الانسان مع أخيه الانسان ومع محيطه وقد عبر عن منظور الإسلام في قوله: " إن قواعد وقوانين الإسلام نوعان، فالأولى تتكون من الأوامر المتعلقة بالأهداف الدينية والروحية، وتشمل الايمان والعبادة والنوع الثاني يتكون من القوانين والقواعد التي تتعلق بالتنظيم وإدارة الدولة والحكومة والمجتمع بالإضافة الى العلاقات بين الافراد ومجتمعاتهم وتشتمل هذه على السلوك الإنساني، فلاسلام حينئذ يهتم بالحياة الروحية والدينية في آن واحد".

* إنطلاقاً من هذا فإن مفهوم العمل في الإسلام له معنيين متكاملين:

الأولى وهو أن العمل طريق لعبادة الله، وتجدر الإشارة الى أن العبادة تتراوح من الصلاة إلى أبسط السلوكيات الاجتماعية التي يمكن أن تؤثر على الآخرين كاماطة الاذى من الطريق، أما المعنى الثاني فهو أن العمل تكريم للإنسان وطريق لكسب عيشه، وهناك عدة آيات قرآنية وأحاديث نبوية شريفة تنوه بأهمية العمل في حياة المسلم²، قال تعالى في سورة الكهف الآية 20/17 "إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً" ، وقال تعالى في السورة النحل 97/16 "من عمل صالحاً من ذكر وأنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزيهما أجرهما بأحسن ما كانوا يعملون"³ فهذه الآيات تبين على أن العمل الصالح من مقتضيات الايمان وأن الذي يعمل الاعمال الصالحة يستحق الجزاء الأوفى في الدنيا والآخرة، ويخص القرآن الكريم المسلم على أن يعمل لدنياه كما يعمل لآخريته.

¹مجلة متخصصة تهتم بأبحاث جامعية: الاعداد والمسؤولين سبق ذكرهم، ص 2.

²حويتي أحمد، مفهوم العمل في الإسلام، (في هذه العدد)، ص 3.

³القرآن الكريم.

يقول تعالى في سورة القصص 88 "وابتغ فيما آتاك الله الدار الآخرة ولا تنس نصيبك من الدنيا وأحسن كما أحسن، الله إليك ولا تبغ الفساد في الأرض إن الله لا يحب المفسدين"¹ ويقول الرسول صلي الله عليه وسلم: "أطيب الكسب عمل الرجل بيده" رواه أحمد في مسنده، وقوله "طلب الحلال فريضة بعد الفريضة" أخرجه الطبراني وفي رواية عن مسلم بن يسار أن فرقة من الأشعريين كانوا في سفر فلما قدموا قالو: يا رسول الله ليس أحد -بعد رسول الله- أفضل من فلان.... يصوم النهار فإذا نزلنا قام يصلي نرتحل، قال: من كان يمهن له، أو يكفيه أو يعمل له؟ قالوا: نحن، قال: كلكم أفضل منه".

فهذه الأمثلة القليلة تفند ما يشاع عادة على أن الإسلام هو دين لا يبحث على العمل وأن الانسان المسلم لا يهتم بقيم العمل الدنيوية وإن تخلف المجتمع الإسلامي يرجع أساسا إلى هذه الأسباب، فالمشكل عندنا حينئذ لا يتعلق بعدم وجود قيم تحت في العمل وإنما بعدم الوفاء لها والعمل لها، فهناك عادة فرق بين ما يقوله الفرد وما يفعله أو بين معتقداته وسلوكياته، أي أن القيم التي يعتنقها لا تؤثر كثيرا على سلوكه خاصة إذا كانت المتغيرات السياسية والاجتماعية تعمل بشكل متناقض بحيث تفيد هذه القيم وتصبح المتغيرات المحيطة هي الطاغية على السلوك الإنساني، أي أن الانسان يستجيب للمؤتمرات الخارجية أكثر مما يستجيب للمؤثرات الداخلية، وعليه فنحن لسنا في حاجة إلى استرداد قيم من الثقافات الأخرى بقدر ما نحن في حاجة إلى أن نكون أوفياء لقيمنا الأصلية وتوظيفها في حياتنا العملية.²

¹القران الكريم

²علم الاجتماع: العدد 5-1992-1993، مجلة متخصصة تهتم بأبحاث جامعية، المدير المسؤول: رشي بوسعادة مدير معهد علم الاجتماع، مسؤول النشر والمنسق العام: الهاشمي مقراني، ص3.

المطلب الثالث: أهمية العمل

للعمل أهمية كبيرة في حياة الانسان، سواء للفرد أو المجتمع، أو الدول ولذلك تقاس جدية الدول وتقدمها باهتمامها بالعمل والعاملين ولم تصل الدول المتقدمة إلى ما وصلت إليه من مستوى رفيع في تقدير العمل والعاملين والرقى بمجتمعاتهم إلا من خلال جدية شعبها وإحساسه بالمسؤولية وهذا ما يرى جليا في المجتمعات الإسلامية العابرة حيث لم تبني الحضارة الإسلامية الكبير بإنجازها ورقبها إلا بإخلاص المسلمين السابقين في العمل.

ويمكن تلخيص أهمية العمل في حياة الفرد والمجتمع بالآتي.

– العمل هو ما بيني الحضارات والأمم، وهو أساس نهضتها وتطورها وأهمية العمل قد حث عليه الإسلام في لقرآن الكريم.

– العمل الشريف هو المصدر الذي يكسب منه الانسان رزقه ورزق عائلته ليبي حاجته، ويحفظ كرامته ويغنيه عن الناس ومديدهم لهم أي مديد الحاجة لهم، فيعيش بعيدا عن ضنك الفقر كما أن العمل يظهر النفس من شر البطالة، وشر الحسد والحقد، إذ يلبي المرء حاجاته ولا يتطلع إلى ما بين أيدي الناس، مما يجعل الأمة قوية فيما بينها دون ضغائن.

– العمل ضرورة لتقوية الأبدان من أجل تدريبها على التحمل والصبر، ومجابهة الأعداء، وتحمل شدائد الدهر.¹

– العمل رياضة للفكر والجسم، وشغل للنفس عن البطالة واللهو وإبعادها عن الخمول.

– يقلل العمل نسبة البطالة بين أفراد المجتمع، وعليه ثقل الديون وثقل نسبة الجريمة، ونسبة إدمان المخدرات، كما أنه يؤدي إلى الاكتفاء الذاتي من الإنتاج وتقليل الاستيراد من الخارج فتقوي الأمة ولا يتم التحكم في قراراتها وسياستها.

¹ علي بن صالح السليمي (7-10-2016)، نظرية العمل في المذاهب الإسلامية، العدد (1-5)، الوطن، صفحة زاوية الدين والحياة.

– الفرد الذي يعمل بجد واثقان ليكسب قوته يجزيه الله تعالى بالأجر والثواب فالعمل أيضا عبادة يؤجر

عليها المسلم¹، حيث قال الرسول صلي الله عليه سلم "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه"²

¹ علي بن صالح السليمي، العدد (5-1)، مرجع سبق ذكره.

² البخاري، صحيح البخاري، صفحة باب سؤال جبريل للنبي (ص).

المطلب الرابع: أنواع العمل

يقسم العمل إلى عدة أنواع، كل حسب طبيعته، وهو كالاتي:

1. أنواع العمل حسب تنفيذه: يقسم العمل بحسب طبيعة تنفيذه إلى قسمين:

* **العمل الذهني أو العقلي:** هو العمل الذي يركز أساس على مجهود العقل والذهني والتفكير، كعمل العلماء والمبتكرين والمخترعين والمهندسين، ويشمل العمل العقلي استقبال المعلومات ومعالجتها ومقارنتها مع باقي المعلومات المتاحة، وتحديد الحلول وطرق تنفيذها، والحلول الأكثر ملائمة.

* **العمل الجسدي أو العضلي:** هو العمل الذي يركز على مجهود وأداء الجهاز العضلي لجسم الانسان، وهو لا يعني بأي شكل من الأشكال انعدام العقل، لكنه استعمال القوة الجسدية مهارات الجسد بشكل أكبر في تنفيذ العمل، كعمل البنائين والنجارين والمزارعين.

* **أنواع العمل حسب الأجرة:** يقسم العمل بحسب طبيعته أجرته إلى عدة أنواع، هي:

* **العمل بدوام كامل:** هو العمل المنتظم، ويكون بموجب عقد يوقعه الفرد مع جهة العامل لديها، حيث يتقاضى أجرا ياجرا ثابتا جراء عمله الثابت واليومي، والذي يكون بواقع 40 ساعة أسبوعيا.¹

* **العمل بدوام جزئيا:** هو العمل الذي يكلف عامله وقت أقل من العمل بدوام كامل، ولكنته ولقلة التنافسية عليه فإنه يمكن الحصول عليه بسهولة أكثر من وظائف الدوام الكامل، حيث تكون هذه الأعمال أكثر مرونة من غيرها فيها يخفي تواجد الموظف ضمن مكان العمل ويتقاضى العامل بدوام جزئي أجرا متفق عليه جراء عمله الذي لا يتجاوز 30-35 ساعة يوميا.

¹الموقع: mawdo03.com، الساعة 16:10، يوم الثلاثاء 26 ديسمبر، 2016.

* العمل الموسمي: هو العمل الذي يتم خلال مواسم سنوية مخصصة كموسم الصيف والشتاء مثلا: ترتبط

هذه العمال عادة بالأعمال الزراعية والسياحية والفندقية، لكون هذه الأعمال تنشط خلال موسم معين بشكل

أكبر من غيره.¹

¹الموقع: سبق ذكره.

المطلب الخامس: صورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية في المثل الشعبي الجزائري.

لا نريد أن نتجه في حديثنا عن مفهوم العمل كما تنص عليه القوانين الرسمية وتنظمه، وإنما مقصديتنا تتوقف عن حدود الخطاب الشعبي المتعلق بفضاء العمل وإجراءاته المادية والمعنوية. ولعه يكون من باب المنطق بحد هذه المقدمة أن نعرف المثل الشعبي وكذا مفهوم العمل وأيضاً الطرح المنهجي الذي سوف نسلكه في هذه الدراسة إن المثل الشعبي هو مرآة لتجارب الشعبي وبلائه في الحياة والأيام والأحداث والناس، والمثل الشعبي ركيزة ضخمة ينقب فيها الباحث عن آراء الشعب وفلسفته في الحياة وحكمته وأمانيه أيضاً وآلامه ورغائبه وأحلامه، فهو أوضح صورة لتفاعل الشعب مع البيئة التي يعيش فيها -درى أم لم يدر- مسرح خواطره ومعين أفكاره ووحى أقواله.

- تعد الأمثال من الأعراف التي تتحكم في المجتمع، مكانتها حية وقوية في القلوب والنفوس، كما يسير عليها ووافقها الناس حيث يأخذون بما تمليه عليهم، يتصرفون بوحى منها، يتعاملون كما تخطط لهم، ونقاوم من ناحية أخرى من يحاول التفرّد في التصرف أو الخروج عما رسمه المجتمع من قيم ومفاهيم متبعة، إنها تعيش فيهم، تحيي في نفس كل منهم حتى أصبحت جزءاً لا يتجزأ من حياتهم المعيشية وسلوكهم اليومي.¹

تلعب الأمثال الشعبية دور القوانين في المجتمعات التي ليست لها قوانين وضعية مكتوبة فهي دستور وقانون العامة يعنتقها الناس ويؤمنون بها بشدة، لذا أثرت فيهم وحددت سلوكهم فتصرفاتهم واعتمدوا عليها في دعم كلامهم وتأييد أقوالهم وتأكيد آرائهم، ولهذا وجدنا الأمثال وكأنها تكون نوعاً من السلطة الأدبية تفرض على العامة من الناس شكلاً معيناً في تعاملهم ويأخذ بها معظم الأفراد أسأناً شأن كل الظواهر الاجتماعية الأخرى الضاغطة على أفراد المجتمع أما العمل (الشغل-الخدمة)، فلقد تعددت تعاريفه واختلقت باختلاف الرؤى والمناهج العلمية والإيديولوجية التي اهتمت به وتناولته بالدراسة والتحليل سواء في صورته الشاملة

¹ محمد سعدي: صورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية في المثل الشعبي الجزائري، أستاذ وباحث بجامعة تلمسان، ص 24.

الكلية أو في أحد أجزائه وعناصره البنيوية المشكلة لفضائه العام، فالعمل بصورة عامة هو كل جهد أو نشاط مادي أو معنوي، عضلي أو فكري يبذله الإنسان من أجل تحقيق رغبة اجتماعية، نفسية، ثقافية، اقتصادية سياسية عقائدية، كإنتاج وصناعة وتركيب شيء معين سواء كان ماديا أو معنويا في هذا الوجود، وقد يقابل هذا الفعل وهذه الحركة مكافأة مادية أو معنوية يستثمرها صاحبها أي العامل من أجل تحقيق وسد حاجة معينة مرتبطة من أجل إنتاج أو المساهمة في إنتاج ما هو مفيد إن الدعوة إلى العمل والبحث عليه ظل الشغل الشاغل للذاكرة الشعبية والتي ترى فيه الطابع المميز لإنسانية الإنسان ولبداية واستمرارية حياته أو كما قال جوته في فلسفته عن الحياة والإنسان والوجود أن **في البداية كان العمل¹** أي أن البداية الأزلية للإنسان مكان أساسها العمل وبه وحده اقتحم الإنسان هذا الفضاء الدنيوي.

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

- اخدم تريح.
- اشق تلقى.
- اخدم برطل ولا تعطل.
- اخدم بفلس وحاسب الناعس.
- تحركوا ترزقوا.
- قوم تقوم معاك مش تنام تطعمك.
- كل شيء بالأمل غير رزق بالعمل.

¹محمد سعيدي: مرجع سبق ذكره، ص 25-26.

جاءت الأمثال الشعبية ذات الصلة بفضاء العمل كسلطة قانونية اجتماعية تعمل من أجل تجاوز الواقع الاجتماعي بقيمة السلبية وإصلاحها وذلك وفق رؤية وفلسفة شعبية تبحث من أجل تأصيل قيم إيجابية يفتقر إليها الواقع الشعبي:

القيمة السلبية:

- الكسل ما يعطي العسل ← الكسل # العسل
- رأس الكسلان يسكنه الشيطان ← الكسلان # الشيطان
- البطالة تحلم الهماله ← البطالة # الهماله
- قلة الشغل مصيبة¹ ← قلة الشغل # مصيبة

القيمة الايجابية:

- اخدم تريح ← اخدم = تريح
- الحركة بركة ← الحركة = بركة
- تحركوا ترزقوا ← تحركوا = ترزقوا
- ليزرع يحصد ← يزرع = يحصد

جاءت الأمثال الشعبية ذات الصلة الوثيقة بالدعوة إلى العمل من أجل الخروج من الدائرة السلبية بقيمتها المنحطة (الكسل-الشيطان-الهماله-المصيبة) والانتقال إلى الدائرة الايجابية (الريح-البركة-الرزق-الحصاد) ولا تتحقق هذه النقلة إلا بفضل العمل ومن هذا المنطق، فإن الممثل الشعبي جاء محملاً بقيم تحركه كدستور وقانون ثقافي اجتماعي يساهم بقسط وافر في تنظيم حياة الفرد من القوة الفكرية والفلسفية ومن الحضور والانتشار الشعبي ما يؤهلانه لأن يكون موسوعة قانونية مدنية وجنائية وإدارية تسهر على حياة

¹مرجع سابق، ص 27.

الفرد أخلاقيا، اجتماعيا، ثقافيا، سياسيا، اقتصاديا، وذلك في حدود ما تشيعه النصوص الدلالية بنية نواه وأوامر وتوجيهات ونصائح فالمثل الشعبي، أو الإنتاج الأدبي على حد تعبير "لوسيانكولدمان" ليس انعكاسا بسيطا للوعي الجماعي الواقعي، ولكنه يميل دائما إلى أن يبلغ درجة عالية من الانسجام، تعبر عن الطموحات التي ينزع إليها وعي الجماعة التي يتحدث الأدبي باسمها ويمكن تصور هذا الوعي كحقيقة موجهة من أجل حصول الجماعة المذكورة على نوع من التوازن في الواقع الذي نعيش فيه.¹

¹مرجع سابق، ص 28.

خلاصة الفصل:

العمل هو الجاه، هو الصحة، هو الشرف، ناهيك عن كل هذا، فالعمل عبادة وتقرب إلى الله تعالى، فالأمثال الشعبية وغيرها من المجالات التي تحدثت عن العمل فهي تستمد من العقيدة الإسلامية، كما يقول الله تعالى فهذه الآية "فقل اعملوا فليسري الله عملكم ورسوله والمؤمنون"، ومن الأحاديث النبوية "من عشنا فليس منا".

الفصل الثالث

العمل والثقافة

المتداولة لدى الشباب

خطة الفصل الثالث: العمل والثقافة المتداولة لدى الشباب

المبحث الأول: ثقافة العمل

- ❖ المطلب الأول: مفهوم الثقافة
- ❖ المطلب الثاني: ثقافة العمل وعلاقتها بالثقافة
- ❖ المطلب الثالث: أنواع ثقافات العمل في الجزائر
- ❖ المطلب الرابع: العوامل المشكلة لثقافة العمل
- ❖ المطلب الخامس: العوامل المؤثرة في ثقافة العمل

خلاصة الفصل

تمهيد

تعتبر الثقافة من أهم المصطلحات التي لاقت أكثر من تعريف خاصة ولها أهمية كبيرة في الأنثروبولوجيا وهنا سيتم ربطها بالعمل لتكون لنا مفهوم جديد وهو ثقافة العمل، وسنتطرق الى ثقافات العمل التي تدور أكثر في ذهنية الشباب

المبحث الأول: ثقافة العمل.

المطلب الأول: مفهوم الثقافة.

تبقى الثقافة من المفاهيم الإشكالية التي لا تتوقف على تعريف واحد، لدرجة أن المؤلف البريطاني ويليام ريموند قال عنها: "لا أعرف كم مرة تمنيت لو أنني لم أسمع بهذه اللعينة"¹ مع ذلك يمكن أن نعرفها بأنها طرق العيش والتفكير والممارسة لدى الانسان والتي تنتقل من جيل إلى جيل، كذلك هي مجموع السمات المميزة الروحية والمادية التي تميز مجتمع ما عن غيره، فحسب بيان مكسيكو 1982 من خلال ثقافة الانسان يعبر عن كينونته، يعي ويتعرف على النقص في نفسه، يعود "للتساؤل عن إنجازاته، ويبحث بدون كلل عن معاني جديدة، ويخلق الأعمال التي ترفع من وضعه"².

¹ نقلا عن مذكرة بدروي سفيان: ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري المقاول، دراسة ميداني بولاية تلمسان.

WILLIAMS(R), Politics And Letters: Interview. New Lifts Booles London 1979 P154.

² بدروي سفيان: ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري المقال، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه د.م.د تخصص علم، اجتماع التنمية البشرية 2015/2014، ص 57.

المطلب الثاني: ثقافة العمل وعلاقتها بالثقافة

– مجموعة القيم والعادات والتقاليد والمبادئ التي يتبناها العاملون في المنظمة بحيث تصبح موجهة للسلوك الإداري والانتاجي لهم.

– الثقافة تعني جميع الطرائق الحياتية التي طورها الناس في المجتمع أي هي طريقة الحياة المشتركة لدى شعب معني متضمنة طرائقهم في التفكير والتصرف والشعور التي يعبر عنها بالدين والقانون والعرف واللغة.¹

¹ فوزية البكر: فرقة عمل إلى ندوة خريجات الجامعات السعودية للأقسام النسائية والتوظيف في القطاع الخاص، أستاذ أصول التربية جامعة الملك سعود بالرياض، 2008.

المطلب الثالث: أنواع ثقافات العمل في الجزائر

I. العمل التطوعي:

التطوع لغة من طوع: الطاء والواو والعين أصل صحيح واحد يدل على الاصحاب والانقياد يقال:

طاعة يطوعه، إذا انقاد معه وممضي لأمره.

وأطاعه بمعني طاعته، والعرب تقول: تطوع أي تكلف استطاعته، وإما قولهم في التبرع بالشيء قد

تطوع به لكنه انقاد مع خير أحب أن يفعله، ولا يقال هذا في باب الخير والبر.¹

واصطلاحاً: توجد صعوبة في تعريف العمل التطوعي والمتطوع فبعد مراجعة العديد من المقالات

والتقارير عرف العمل التطوعي بأنه العمل الذي يتم اختياره بحرية، دون مقابل، ويهدف إفادة المجتمع ويحدد

الباحثون أربعة أبعاد يجب أن يتضمنها تعريف العمل التطوعي وهي: الطبيعة للعمل، طبيعة المكافأة والسياق

الذي يتم فيه تنفيذ العمل التطوعي، أو هو ذلك الجهد الذي يبذله الانسان لمجتمعه بلا مقابل، ويدافع منه

مستهدفا المشاركة في تحمل المسؤوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الاسهام في حل المشكلات

الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسمى إليها المجتمع ومؤسساته فهو جهد

إنساني يقوم به (فرد، جماعة، مجتمع) لديهم خبرات ومهارات ورأي بشأن موضوع أو مشكلة خاصة

بالمجتمع أو المؤسسة ولا ينتظر من ورائه مقابلا ماديا يحقق لمن يقومون به إشباعا نفسيا أو اجتماعيا أو

دينيا.

¹ جاسم علي الكندري: ثقافة، لعمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، دراسة ميدانية، العدد الأول، ج1، يناير 2016، ص

فالعَمَلُ التطوعي يعد نشاطاً رسمياً، غير ايثاري وغير ربحي، فهو نشاط يقضي فيه الفرد جزءاً من وقته دون تقاضي أي أجر وبرغبة واختيار منه وبصورة رسمية، وداخل تنظيم ما، ويعمل من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع المحلي كله.

تعريف قيمة العمل التطوعي في الإسلام:

يحقق العمل التطوعي التماسك والترابط والألفة والمحبة بين أفراد المجتمع فالعمل في الإسلام مكانة عظيمة، لأن هذه الأمة الإسلامية أمة لا تعرف إلا العمل، إذ ديننا الإسلامي يحث على العمل التطوعي، ويحمد من يؤدي هذا الواجب الديني الذي يحقق التأخير بين أفراد المجتمع حتى يكون كما وصفه الرسول (ص) بالبنيان وبالجد.

فالعمل التطوعي من أهم الأعمال التي يجب أن يعتني بها الإنسان كما دلت على ذلك النصوص الشرعية من كتاب الله التي تدعو إلى العمل الخيري والبر والبذل والعطاء في سبيل الله بكل الطاقات المتاحة بقول الله تعالى في سورة المائدة الآية 2 "وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الأثم والعدوان"¹ إن ديننا الحنيف يحث على العمل التطوعي بجميع مجالاته الاجتماعية والصحية والتربوية والسياسية، وكل النصوص القرآنية والأحاديث النبوية التي تحث على العمل التطوعي الهدف منها جعل المسلمين يشعرون بالجسد الواحد ويعملون بروح الجماعة، لتحقيق مبدأ التكافل الاجتماعي بينهم، فالغني يحقق عن أخيه الفقير معاناته بتقديم الزكاة وصدقة التطوع والمسلم يزور أخاه المريض ويخفف من ألامه، وكذلك الحال مع الأيتام بكفالتهم ورعايتهم، ومن كان ذا منصب ينظر إلى من تسد أمام أعينهم الطرف فالشفاعة من أسباب إدخال السرور في قلب المسلم وإعانتة روي الشيخان.

¹ علي الكندري: مرجع سبق ذكره، ص 167.

– أهمية العمل التطوعي:

تبرز أهمية العمل التطوعي كلما تقدمت المجتمعات وتعددت العلاقات الاجتماعية داخلها، فقد أدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والزيادة في متطلبات الحياة المعاصرة إلى تحول العمل التطوعي، من مجرد أعمال فردية تقليدية إلى أعمال جماعية منظمة في شكل جمعيات ومؤسسات حديثة وفي مجالات متعددة تتناسب واحتياجات خدمة المجتمع وتنمية ظروفه المستجدة.

وتكمن أهمية العمل التطوعي في كونه يؤدي ثلاث وظائف رئيسية في المجتمع هي:

1. تكملة العمل الحكومي عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها.
2. توفير خدمات جديدة قد يصعب على الحكومة تقديمها، لما تتسم به المؤسسات التطوعية من مرونة.
3. تأدية خدمات لا تقوم بها الدولة لظروف مثل وجود أنظمة تعد من تدخل الدولة في بعض الشؤون.¹

في صحيحهما عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه ومن كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته ومن فرج عن مسلم كربة فرج الله عنه كربة من كربات يوم القيامة ومن ستر مسلماً ستره الله يوم القيامة"²

– معوقات العمل التطوعي:

ليستطيع العمل التطوعي ان يعطي ثماره من خلال الأفراد والجمعيات الأهلية والحيزية، ويؤدي إلى نتيجة إيجابية في تنمية الفرد والمجتمع، فإنه يجب العمل على تذليل كل ما يكون أن يعوق مسيرة العمل التطوعي ومن هذه المعوقات مايلي:

¹ حمزة خليل الخدام: اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي، كلية علجون الجامعية نموذجاً، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، 2013 ص 226.

² مرجع سابق، ص 167.

- تناقص عدد الأعضاء في كثير من الجمعيات لأسباب مختلفة في مقدمتها تزايد الانشغال بالأمور الحياتية الخاصة، وتزايد الاعتماد على الجهات الرسمية في تقديم الخدمات الاجتماعية.
- ضعف إقبال الشباب على الانخراط في عضوية الجمعيات من أجل تجديد دمائها ووجوهها وتعزيز مسيرتها.
- ازدواجية العضوية وتعددتها في عدد من الجمعيات، والتي وإذ كانت تتمثل ايجابيتها في وعي الأفراد بضرورة خدمة مجتمعهم، إلا أنها قد تؤدي إلى تشتيت الجهود، وإضعاف المساهمة، وتقليل الفاعلية على المدى الطويل، وفي مختلف الجمعيات المنتسب إليها.
- ضعف التنسيق والتعاون والتكامل أو ضعفه بين الجمعيات، وخاصة في نطاق الأنشطة والبرامج المتشابهة والمقدمة إلى فئات نفسها، مما يؤدي إلى الازدواجية وبعثرة الإمكانيات، أو ضعف التنفيذ والفاعلية.
- قلة الدعم المادي الحكومي المقدم إلى الجمعيات من جهة، وضآلة مثل هذه الدعم، بل والخدمات من قبل القطاع الخاص من جهة أخرى.¹

II. ثقافة العمل الحر:

- ما هو العمل المستقل؟ (الحر) تعريفه:

أود في البداية التفريق ما بين (المستقلين) أو من يسميهم البعض بأصحاب الأعمال الحرة أو المستقلة، والذين ينتشبهون كثيرا بـ رواد الأعمال، مع وجود الفرق بشيء وحيد ولكنه جوهري، (فالمستقل) يعمل من تعب يده بشكل دائم وعمله دائما مؤقت، أما رائد الأعمال فهو يسعى لبناء كيان وعمل مؤسسي قائم بحد ذاته عبر سلسلة أعمال صغيرة أو مستقلة.

التعريف السابق قد لا يكون أكاديمي أو جامعا مانعا، ولكنه وضعناه للفرق بين التسميات ولو عدنا

إلى تعريف موسوعة ويكيبيديا فهو:

¹مرجع سابق ص 170.

"Afreelancer, freelance worker, or freelance is some body who is Self employed and is not committed to a particular employer long"

وترجمة بتصريف: "العامل المستقل هو الشخص الذي يعمل لحساب نفسه دون الالتزام بوظيفة ثابتة

على المدى الطويل".¹

- العمل الحر:

عمل اختياري تتحدد المسؤولية في صاحبه بهدف تحقيق الربح وتعظيمه قد يقتصر على مجال واحد

أو عدة مجالات وقد يتخذ شكلا فرديا أو جماعيا وهو دائما عمل تنافسي، يتأثر - أساسا - بعوامل

السوق، والإمكانات المتاحة.²

عناصر ثقافة العمل الحر:

1. معرفة الفرص العملية المتاحة / أو الكامنة.

2. خلق وإنشاء / أو التوسع في المنظمات على ضوء: الوقت والجهد والمال.

3. المزج بين العناصر الابتكارية، والابداعية وتحمل المخاطر، والعمل الدؤوب وأخيرا التخصيص

المناسب والرشيد للموارد.³

أهمية العمل الحر

للعمل بصورته العامة أهمية كبيرة سواء على صعيد الفرد او المجتمع ولعل مقياس تقدم وازدهار الأمم

عادة بالعمل الجاد لأفراد المجتمع فالدول المتقدمة لم تصل إلى ما وصلت إليه إلا بفضل العمل الدؤوب

¹ محمد بدوي: موسوعة العمل الحر www.badawi.com/frealance، ديسمبر 2010، ص 9

² أحمد عمر أبو الخير: دور العوامل الشخصية والبيئي في نجاح ممارسة العمل الحر، دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي بقطاع غزة، 2017 ص 10.

³ عبد القادر محمد عبد القادر مبارك: العمل الحر، جامعة المنصورة، كلية التجارة.

لأبنائها وتفانيهم لتحقيق النهضة على المستوى الفردي والمجمعي، وقد حث ديننا الإسلامي الحنيف في مواضيع عديدة على أهمية العمل الجاد والاخلاص فيه فجعله سببا من أسباب الثواب والمغفرة، فقد ورد عن النبي (ص) قوله "من أمسى كالا من عمل يده أمسى مغفورا له" ولا تختلف هنا أهمية العمل الحر عن العمل بمنظوره الشمولي فالعمل الحر هو احد أشكال العمل التي لاقت توجها لافتا من قبل أفراد القوى العاملة في عصرنا الحالي.¹

أهمية العمل الحر للفرد:

يعبر العمل عن مدى جدوى الفرد في حياته، فقيمة المرء تتحدد بما يقدمه من إسهامات في سبيل نهضة مجتمعه وتطوير ذاته، وفي هذا المقام يمكننا استعراض أهم ما يمكن أن يعود على الفرد بممارسته للعمل بشكل عام وللعمل الحر بشكل خاص:

- **تحقيق الذات:** لعل من أبرز نتائج ممارسة العمل الحر أن الفرد يشعر بقيمته كإنسان ذو شأن، فهو يكون قادرا على اختيار طبيعة العمل الذي يحبه، ويكون أكثر قدرة على إرضاء ذاته من خلال مساحة الحرية التي يجدها في العمل الحر، كما يوفر العمل الحرة لأصحابه اطمئنانا نفسيا ومعنويا.
- **مصدر للرزق:** جوهر العمل في النهاية هو تحقيق اكتفاء الفرد وسد حاجاته المادية، فمن دون العمل يصبح الفرد عالة على المجتمع.
- **مكانة اجتماعية:** يوفر العمل للفرد مكانة اجتماعية تزداد رفقتها بزيادة إنتاجيه الفرد نحو مجتمعه وبقيمه ما يقدمه من خدمات لسد حاجات الناس في المجتمع الذي يعيش فيه.
- **التنمية البشرية:** ما يميز العمل الحر عن العمل في الوظائف التقليدية أن الأول يجيد رواده على تنمية قدراتهم ومهاراتهم المكتسبة بشكل مستمر حتى يستطيعوا المنافسة في سوق العمل، ولا تقتصر التنمية البشرية

¹ أحمد عمر أبو الخير: دور العوامل الشخصي والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر، دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي بقطاع غزة، 2017، ص 12.

على تنمية المهارات بل تتعدى ذلك إلى صقل شخصية الفرد من خلال تعلم فن التعامل مع الآخرين ورفع الرصيد الأخلاقي، فالعمل بشكل عام يعمل على تهذيب النفس البشرية، كما يمد الفرد بالطاقة والحيوية، ويكسبه مزيداً من الانضباط واحترام المواعيد.¹

أهمية العمل الحر للمجتمع:

لا تقتصر أهمية وفائدة العمل على الفرد بذاته بل تمتد لتعم المجتمع بأكمله فمن خلال انخراط أفراد المجتمع بأعمالهم المختلفة يمكن تحقيق مايلي:

• **الاكتفاء الذاتي:** وذلك بسد احتياجات المجتمع من السلع والخدمات المختلفة، فلا يضطر أفراد هذا المجتمع للاستقائه بمصادر خارجية لتوفير احتياجاتهم الأساسية أو الكمالية.

• **تعزيز روح التعاون:** يعزز العمل من روح التعاون والتكاتف بين الناس فكثير من الأعمال لا يستطيع شخص بمفرده القيام بها وعليه يتطلب الاستعانة بآخرين كما يساعد العمل بروح الفريق إلى الارتقاء بجودة المخرجات نتيجة تبادل الخبرات المختلفة.

• **تقدم وازدهار المجتمع:** نشاط أفراد أي مجتمع يعود بالنفع على عامة الناس وذلك بارتقاء مجتمعهم وتقدمه وازدهاره بين الأمم، فلم تبنى أي حضارة على الكسل والخمول ولنا في ذلك كثير من الأمثلة الملموسة في واقعنا المعاصر، ولعل تجربة اليابان بعد ويلات الحرب العالمية الثانية خير دليل على أن العمل الدؤوب من شأنه أن ينتشل الأمم من القاع إلى القمة.²

III. ثقافة المقاول:

– **تعريف مصطلح المقاول:** عملية ليست بالسهلة، فهناك العديد من التعاريف والتي مثلت موضوع نقاشات عديدة وفي مختلف التخصصات، هذا يحيل إلى أن الكلمة هي دوما محل نقاش، كما أن مصطلح

¹ أحمد عمر أبو الخير: مرجع سبق ذكره، ص 13.

² مرجع سابق ص 14.

المقولة عرف عدة تطورات لكن ذلك لم يغير كثيرا في دلالاتها، ففي مرحلة سابقة تم استعمال هذا المفهوم للدلالة على بعض النشاطات الإنسانية التي يمكن أن تكون ثقافية، علمية، جمعوية إلخ.

لكن فيما بعد ارتبط تحليل ظاهرة المقولة، من خلال البناء المعرفي والابستمولوجي بالبراديجمات السابقة الذكر بالنسبة للعلوم الاقتصادية والإنسانية والاجتماعية وعلوم التسيير.¹

المقولة عبارة عن السيرورة التي تبدأ بفكرة وتنتهي بعرض منتج جديد ذو قيمة فالتسويق وبين الاثنين المغامرة بالجمع والتنسيق بين مختلف الموارد المتوفرة وخوض كافة المخاطر المترتبة عن هذه العملية، وبما أن السيرورة هو التجديد سواء على المنتج المادي أو الفكري (الطرق والمناهج) أو اكتشاف موارد جديدة، فتتطوي المقولة على مبدأ الابداع.²

كما تعرف على أنها الفعل الذي يقوم المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها، إذا أنه عمل اجتماعي بحث على حد قول ما رسال موس، أما فايول فقد حددها على أنها حالة خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم اليقين أي تواجد الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة متميزة بتقبل سلوكيات والأخطار المشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي.³

أما بالنسبة للأنجلو-ساكسون وخاصة الأمريكيون فقد استعملوا المصطلح منذ سنوات التسعينات، إذ نجد أن البروفيسور Howard Stevenson بجامعة Harvard يوضح بأن: "المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها".

¹ إدري سفيان: ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقاول، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ن.م.د تخصص علم اجتماع التنمية البشرية، 2015/2014، ص 34.

² مراح حياة: إشكالية المقاول الجزائري الجديد الجزء الأول، مجلة دراسات اجتماعية، عدد 03، جانفي 2010، مركز البصيرة المبحوث والاستشارات والخدمات العلمية، الجزائر، ص 26.

نقلا عن مذكرة بدراوي سفيان: ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان.

³ مرجع نفسه، ص 35.

إذن فالمقاولاتية هي الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من أجل إنشاء ثروة، من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر والتعرف على فرص الأعمال، ومتابعتها وتجسيدها على أرض الواقع.

مهما كان المعنى الذي أعطي المقاول، فإن هذه الأخيرة تجمع بين المفاهيم الثلاث الرئيسية: إنشاء المؤسسة روح المقاول والمقاول.

– **الشباب المقاول:** يعد مفهوم المقاول الشبابية من بين المفاهيم الأساسية المشكلة لهذه الدراسة، كما تبقى المقاول من المظاهر التي لا زالت لم تعطي لها جهود أكثر لفهمها من زاوية الشباب، فالكثير من البحوث التي أجريت وتجري على فئة الشباب تصب في إطار شامل يتعلق بهذه الفئة من الساكنة، أي كفاءة البالغين، لكن هناك تجاهل لجهود هذه الفئة في خلق وسائل عيش من خلال الأنشطة المقاولاتية.¹

– **قيمة المقاول والعمل المستقل لدى الشباب:** تأكد اليوم أن المقاول تحتل مركزا مهما في التنمية المستدامة، ذلك لقدرتها على خلق أنشطة ومناصب شغل جديدة خاصة لدى الشباب، وبالتالي يحتل العمل المستقل لدى الشباب أهمية كبيرة نظرا لما يوفره من مزايا مادية ومعنوية، لكن تبقى هذه الأهمية والاهتمام في حد ذاته مرتبط بعوامل تتعلق بالعائلة، النظام التعليمي، القوانين والتشريعات ... الخ مثال: التربية الفعالة المتعلقة بالمقاول لدى الشباب، تحضر هؤلاء ليصبحوا مسؤولين قادرين على أن يكونوا مقاولين ويساهمون في التنمية الاقتصادية المستدامة.

إن أهمية المقاول والعمل المستقل لدى الشباب تكمن في خلق مناصب شغل وتستهدف بالدرجة الأولى فئة الشباب البطال والمهمش، فالمقاول بإمكانها معالجة عدة مشاكل سيكو-سوسولوجية وحتى الانحراف الناتج عن البطالة، كذلك فإن المقاول لدى الشباب تساهم في تمويل المجتمع بالمنتجات والخدمات التي

¹بدروي سفيان: ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتور ل.م.د، تخصص علم اجتماع التنمية البشرية، 2015/2016،

تقدمها خاصة للجماعة المحلية وهذا ينعكس بدوره على التنمية المحلية كما أن المقاوله لدى الشباب تساهم في تشجيع الابداع من خلال دفعهم إلى تبني أفكار وحلول ووسائل عمل جديدة، بهذا المعنى فهي تحليل إلى تلك القدرات والصفات العملية التي يتبناها الشباب مثل المبادرة والابداع والخلق في وسط عمل مستقل إن أهمية تشجيع المقاوله لدى الشباب تكمن في تحسين الاتجاهات الاجتماعية نحو المقاوله وبالتالي امتلاك ثقافة المقاوله، هذا يؤدي إلى ترسيخ فكرة أن هذه الأخيرة هي طريق لمسار مهني مستدام، وبالتالي إنشاء المؤسسات الجديدة تقدم للشباب، خاصة المهمشة منهم، سببا للعيش وإحساس بالانتماء، هكذا يمكن أن تتشكل هوية الشباب كأعضاء فاعلين داخل المجتمع.¹

¹ بدروي سفيان: ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل.م.د، تخصص علم اجتماع التنمية البشرية، 2015/2016، ص 95 96.

المطلب الرابع: العوامل المشكلة لثقافة العمل

1. العوامل التي تسهم في بناء ثقافة المجتمع:

تعتمد مفاهيم وقيم العمل التي تشكل ثقافة العمل في المنظمات المختلفة على:

- ما يجعله الفرد من النظام التعليمي الذي يخرط فيه.
- النظام الديني والثقافي السائد.
- المنهج المجتمعي والذي تتمثل أدواته في قيم المجتمع المحيط، وسائل الاعلام ومنتجات التكنولوجيا التي يستخدمها اليوم وثقافة المحيط الخاص وتجارب الفرد الشخصية ونماذج القدوة من حوله.

2. العوامل المجتمعية التي تساهم في تشكيل ثقافة العمل والعوامل المؤثرة فيها:

مثل كل القيم الأخرى يتحصل المرء على قيمه في العمل من خلال عملية التنشئة الاجتماعية ومن خلال نظام التعليم ومن خلال نظام القيم المستمد من مرجعياته الأساسية كالنظام الديني ومن خلال خبراته مع من حوله وخاصة الراشدون والمعلمون والرفاق.

حينما نضع قيمة كبيرة لمستوى الإنتاج الذي يصدر من الطفل لأي عمل يقوم به فإننا من خلال هذه القيمة نحدد ردود أفعاله من حيث القبول والمديح والملامة.

يتعلم الطفل تدريجيا ماهي القيم المقبولة للإنتاج وتدرجيا يستنبطها في داخله وتصبح قيما تحدد مستوى إنتاجه ولا تتأثر كثيرا بردود فعل الآخرين من حوله.

يتأثر الطفل أيضا باتجاهات المحيطين بهم للعمل فإذا أظهر الوالدين عدم المحبة لعملهم أو حرق من البطالة أو قلق من فقد العمل فسينتقل ذلك للطفل.

المطلب الخامس: العوامل المؤثرة في ثقافة العمل

إن ثقافات العمل سواء الحر أو باقي الثقافات العمل الأخرى شأنها شأن السمات الثقافية الأخرى، تكتسب من المجتمع بمؤسساته المختلفة، التي من أهمها الأسرة، فالأسرة هي العامل الأساسي المشجع أو المعوق لبث ثقافة العمل لدى أطفالها، وفقا للمنطلقات الثقافية التي تنطلق منها في عملية التنشئة الاجتماعية.

إن النظام التعليمي بصفة عامة هو أحد نظم المجتمع، فهو مفتاح التنمية وبناء المجتمع الحديث، ومن ثم فإن التوسع في التعليم والتزايد الكبير الذي نراه في عدد المدارس، الجامعات، ويمكن القول إن التعليم ليس غاية في حد ذاته، وإنما هو وسيلة لتحقيق مجموعة من الأهداف التي تعتمد على نشر فكرة ثقافة العمل بين المتعلمين.

تؤثر ظروف المجتمع وقيمه، -بمعنى آخر الإطار السوسيو ثقافي للمجتمع- في مدى انتشار ثقافة العمل في المجتمع، ولابد من وجود علاقة متبادلة بين سوق العمل والنظام التعليمي، لذا من الضروري أن تتناسب المناهج الأساسية مع متطلبات سوق العمل، ومن ناحية أخرى يؤدي توافر فرص العمل في المجتمع إلى زيادة واقعية الطلاب للإنجاز لل فوق، والاتجاه نحو باقي ثقافات العمل سواء الحر أو التطوعي ... الخ.

وإن أي خلل في أي جزء من السياق الاجتماعي والثقافي الاقتصادي للمجتمع سينعكس على مدى انتشار ثقافات العمل إلى أبناء هذا المجتمع تلعب المساندة الاجتماعية دورا كبيرا في تشجيع العمل سواء كانت مساندة غير رسمية من لدن الأهل والأصدقاء، أو المساندة الرسمية من لدن المؤسسات الرسمية الداعمة.

ومن الضروري وجود علاقة شراكة بين المؤسسات الداعمة والنظام التعليمي في المجتمع

خلاصة الفصل:

تتعدد ثقافات العمل في مجتمعنا، كل حسب نظرتة حول هذا الأخير، سواء بالإيجاب أو بالسلب، لكن في هذا الفصل تحدثت عن أكثر الأعمال الممارسة في الجزائر، ولكن سيتوضح لنا في دراستنا الميدانية، أي الأعمال المحبذة في مجتمعنا المحلي وما يدور في أذهان الشباب التبسي، وتحدثت في هذا الفصل عن بعض العوامل المؤثرة في ثقافة العمل ومن أهمها الأسرة والتعليم.

الفصل الرابع

مقاربة من منظور

أنثروبولوجيا المؤسسة

خطة الفصل الرابع: مقارنة من منظور انثروبولوجيا المؤسسة

المبحث الاول: انثروبولوجيا المؤسسة.

- ❖ المطلب الاول: تعريفها.
- ❖ المطلب الثاني: مواضيع انثروبولوجيا المؤسسة.
- ❖ المطلب الثالث: وظائف ثقافة المؤسسة.
- ❖ المطلب الرابع: خصائص ثقافة المؤسسة.
- ❖ المطلب الخامس: اهداف ثقافة المؤسسة.

خلاصة الفصل

تمهيد

انثروبولوجيا المؤسسة من التخصصات الحديثة المعاصرة، البعض يعتبره من التخصصات الصغيرة لا يمكن ان يحمل تضمينا مهماً لان فرع علم اجتماع تنظيم وعمل الذي وجد رواجاً كبيراً في الحقل السوسيولوجي-درس المؤسسة ومشكلاتها وكانت مواضيعه ذات الريادة لان ابحاثها تحل مشكلات عالم العمل مثل دراسات ماسلو، مايو فورد وغيرهم وخو ما عطل ظهور تخصص انثروبولوجيا المؤسسة.

وبما ان هناك هوامش اخرى، لم يتعرض لها علم اجتماع التنظيم والعمل نظراً لانشغاله بمواضيع اخرى. فان انثروبولوجيا المؤسسة اتخذت من هذه الهوامش مواضيع رئيسية لها ذلك لان في ظل العصرية والحدثة المعرفية اصبحت الانثروبولوجيا تهتم بالقرب وليس بالبعيد.

المبحث الاول: انثروبولوجيا المؤسسة.

المطلب الاول: تعريفها.

لا يمكن تعريف انثروبولوجيا المؤسسة بشكل واف الا من خلال التعرف على موضوعها: وموضوعها هو الاهتمام بالخصائص الهوياتية لأشغال المؤسسة أي أن هناك اشياء لا تتعلق بالتنظيم والتسيير لكنها حاضرة داخل المؤسسة وتتعلق بما هو رمزي (الرمزية داخل المؤسسة)، والذي يؤثر في حياة وتشغيل وشكل المؤسسة. ومثل هذه الانتاجات الرمزية داخل المؤسسة غير قابلة للتجاوز.¹

¹ مبروك بو طقوقة: موقع انثروبوس يوم: 19 أبريل 2018 سا 10:00

المطلب الثاني: مواضيع انثروبولوجيا المؤسسة

1. ثقافة المؤسسة وروح المؤسسة: أي أن كل مؤسسة لها ثقافة معينة تطبع عمالها وفاعلها بنوع من السلوكات وتنتج خطابات معينة تجعلها تظهر بشكل مميز عن غيرها.
2. أشكال الاتصال الداخلي والخارجي في المؤسسة: حيث هناك داخل كل مؤسسة منظومة اتصالية معينة.
3. صورة وسمعة المؤسسة: فكل مؤسسة صورة تحملها عن نفسها وهذا يؤدي إلى الشعور بالانتماء ويفرز ذلك الشعور بالاعتزاز أو قد يفرز شعورا مغايرا. وهذا لأن المؤسسة مكانة وموقع في المجتمع.
- كما أنه قد يحصل الشعور المعاكس أي الشعور بالاحتشام بالانتماء المهني لمؤسسة ليس لها موقع مثنى في المجتمع، ذلك لأن الشعور بالانتماء يتجلى خارجيا.
- * كما أن هناك كذلك ما يعرف بالشعور بالتذات وهو أقوى من الشعور بالانتماء. أي يشعر فاعلي المؤسسة كأنهم جزءا من تلك المؤسسة حياتهم تنمها مع حياة المؤسسة، وذلك لأن الأشخاص يعملون عندما يشعرون أنهم يحققون ذواتهم ويعترف لهم بذلك التميز من طرف المؤسسة لكي لا يكون هناك إحباط.
4. هوية المؤسسة: لكل مؤسسة هوية مرسخة ثقافيا واجتماعيا وتاريخيا.
5. رموز الكلام داخل المؤسسة: لكل مؤسسة لغتها الخاصة بها، لها مفردات تتكرر في خطابها ومعجميتها.
6. طبيعة العلاقات السائدة داخل المؤسسة كما هو السائد بين الرئيس والمرؤوس.
7. لكل مؤسسة قيمها التي يجب أن تظهر لتعطيها هويتها وشخصيتها لأن هذه القيم هي المؤسس لهذه المؤسسة، وعندما تتلاشى القيم تنفج الأشياء مثلما يقول (فيبر): عندما تتساوى القيم لا قيمة لأي شيء.

8. الحوار غير الرسمي الناتج عن التنظيم غير الرسمي الذي يؤثر على المؤسسة (العمال يشكلون

شبكة عائلية مثلا داخل المؤسسة تؤثر على الحياة العمالية)

9. سيميولوجية المؤسسة: أي كيفية تمظهر المؤسسة لها دلائل مميزة مثل: الشعارات الخاصة بها

الرأي الخاص... الخ.

10. الخطابات التي تنتجها المؤسسة أو التي تنتج حول المؤسسة مثل جرائد المؤسسة، أو سجلات

ملاحظات العاملين والمتعاملين.

11. طبيعة التسيير: فكل مؤسسة نمط تسيير معين حسب طبيعة مسيرتها، من المواضيع المهمة في

أنثروبولوجيا المؤسسة أيضا:

الإنسان كمورد للمؤسسة:

عندما يوضع الإنسان كمورد للمؤسسة فإننا نعتبره كغيره من الموارد الملية والتكنولوجية. أي مضاهاة

الإنسان بغيره من الموارد. وهي نظرة سادت لمدة طويلة جدا مع النظرية التيلورية التي جعلت الإنسان يقوم

بما لا تقوم به الآلة. لذلك أن يكون كل ما يقوم به الإنسان - من حركات وطريقة جلوسه وسلوكياته... -

مضبوطة وفقا لما تسمح به المؤسسة. أي محاولة حصر واختزال الإنسان في الوتائر التي لا يمكن للآلة أن

تقوم بها. والهدف من ذلك هو تسخير الإنسان لخدمة المؤسسة.

والنظرة التيلورية تغيب البعد الإنساني والعاطفي وذلك بتجريده من كل مشاعره وجعله مكمل للآلة، وقد

نقدت من طرف فورد وماسلو، وذلك لأنه على الرغم من كل الإجراءات التي اتخذت لجعل الإنسان آلة فإنها

لم تأتي بنتائج منتطرة - زيادة الإنتاجية - ولكن تيلور ذهب إلى أبعد من ذلك، حيث ذهب إلى أن في

المؤسسة هناك له حق التفكير والتصور وهناك من لا يحق لهم إلا التنفيذ (أصحاب الياقات البيضاء

وأصحاب الياقات الزرقاء).

وعلى الرغم من ذلك فالنظرية التيلورية لم تأتي بالثمار المرجوة منها لأنها تبرمج العامل حسب وتيرة الآلة التي يعمل عليها (لا يترك شيء للصدفة)، ونقد البعد الإنساني الذي كلما غيب ذهببت الفرصة في إظهار قدرات ومهارات العامل، وبالتالي يعطي معنى لكل ما يقوم به

الإنسان له موارد:

حيث تتعامل المؤسسة مع الإنسان ليس كمورد وإنما له موارد وبالتالي تحاول اكتشافها، تتميتها وتقييمها. أي أن كل إنسان داخل المؤسسة مهما كان موقعه له موارد (تكتشف، تنمي وتثمن) وهذا يجعل كل عنصر داخل المؤسسة له مكانته.

وحدثا هناك مؤسسات - خاصة منها الكبرى - تعتمد على نظام التسيير بالكفاءات حيث تجرى سنويا - بشكل دوري - ما يعرف بحصيلة الكفاءات (Bilan des compétences) لاكتشاف المهارات والتعرف على قدرات العامل المغيبة، حيث من خلال هذه الحصيلة يتموقع العامل بما يتماشى ومعارفه المكتشف (Le savoir faire et le savoir être) وهذا أكثر ما يجعل هذه التقنية تلاقي نفورا بين الأشخاص والفاعلين لأنها تكشف قدراتهم ومستوياتهم الحقيقية.

مقاومة التغيير:

المؤسسة عادة ما تشهد تطورا وتغييرا على مستوى الإنتاج، الأتمتة والتقنية، والتسيير. مما يحدث نوع من التحفظ والخوف وبالتالي مقاومة التغيير. لأن الفاعلين داخل المؤسسة معتادون على توازنات معينة، ويعتقدون أن هذا التغيير سيخلخل مواقعهم.

دواعي الخوف من التغيير وكيفية تجاوزه (تقبل وكيف العمال مع التغيير) ومقاومات التغيير من المواضيع المسجلة في انثروبولوجيا المؤسسة وهدفها دراسة تجاوز مقاومات التغيير.

لاشعور المؤسسة:

وهو مراكمة جملة من المشاعر المكبوتة مثل خيبات الأمل والإحباطات التي يعيشها جماعيا أفراد وأعوان المؤسسة من خلال انتمائهم إليها، ترتسخ في لاشعور المؤسسة ولكنها تطفوا إلى السطح عندما توضع في وضعية معينة في مرحلة اضطرابات معينة، وتوترات وصراعات معينة.

التواصل والتكيف:

في أنثروبولوجيا المؤسسة تثار كذلك مشكلة التواصل والتكيف بين الأعوان والتأقلم مع المحيط - ويظهر ذلك بشكل كبير في الجامعات الولائية - وبالتالي خلق جماعة في ظل التنوع الجغرافي والثقافي واللغوي.

التحليل المؤسسي:

ويدخل ضمن المسائل ذات الطابع المنهجي، وهو الذي يكشف ما يتم على مستوى الشعور الذي لا يتم معرفته عن طريق التسيير الموجود ولكنها طريقة صعبة.

* أركان التحليل المؤسسي:

استنطاق لاشعور المؤسسة بإجراء مقابلة جماعية مع كل الأطراف الفاعلة في المؤسسة ويقوم الأنثروبولوجي بتنشيط المقابلة وفق دليل معين أهداف معينة وذلك بتحديد الأسئلة المطروحة لإدارة تلك المقابلة، ومساءلة كل الأطراف ويستمر النقاش ويحتدم لتظهر مكبوتات اللاشعور وتطفوا، وذلك لأن الباحث يوفر جوا يقال فيه ما لا يقال في ظروف عادية، وهذا يرجع إلى مهارة الباحث وحذاقته. (La dextérité)

ويطبق هذه الطريقة السوسيوأنثروبولوجيون، وذلك بالاعتماد على مشروع بحث وليس سؤال، وبالتالي فهو يتطلب تحضيراً مسبقاً (دراسة استطلاعية معمقة داخل المؤسسة).¹

ثقافة المؤسسة: (Culture de l'entreprise)

من المواضيع التي تتمحور حوله أنثروبولوجيا المؤسسة (ثقافة وروح المؤسسة) في منجنت الموارد البشرية. (MRH) وأنثروبولوجيا المؤسسة اهتمت أكثر بثقافة وروح المؤسسة من الناحية الرمزية وذلك لأن كل تقنية منهجية ترى أشياء وتغفل أشياء أخرى.

ثقافة المؤسسة:

جملة من القيم والمعتقدات التي يشترك فيها أعضاء المؤسسة، وهذه الجملة هي ما تشكل ثقافة المؤسسة. وهما كانت طبيعة هذه المؤسسة فهناك اتفاق حول جملة من القواعد (modus vivendi) أي طريقة للعيش وكل عنصر جديد يجب أن يتقصد هذه القواعد التي تصبح قواعد سلوك الذي يخلق طريقة للفعل والعمل (modus operandi)، وذلك لخلق تجانس داخل الجماعة يتم على مستوى النماذج التفكيرية لأن الأعضاء عندما يتشبعون بنفس القيم ستقولبه النماذج التفكيرية وتخلق تجانسا في الأداء وطريقة الفعل أي مجموع كل السلوكات الممارسة.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا: من الذي يخلق القيم؟ الأفراد في تفاعلهم هم الذين يؤديون إلى خلق هذه القيم أم المؤسسة في تعاليها تفرض قيمها على الأفراد؟

¹مرجع سبق ذكره، MAWDO3.COM

* يمكن في نفس المؤسسة أن لا تكون قيم مشتركة نظرا للتشكيلة البشرية، تاريخ المؤسسة، الصورة التي تحملها المؤسسة حول نفسها. إذ عندما تكون القيم مهيمنة وبشترك فيها الناس فهي دون شك تحمل هوامش معينة تعطي فرصة للأفراد لتمرير معتقداتهم.

وأي مؤسسة يمكنها خلق طريقة للعيش المشترك حيث تطبع أعوانها وأعضائها بلامح مميزة - عن طريق الاستبطان أو التلقين - تصبح معيارا ملزم لأتباعه.

كما يمكن أن ينتجها تفاعل الأعضاء وتصبح في نفس الوقت ملزمة لهم.¹

وعندما يشترك الفاعلين في نفس الثقافة يشتركون في نفس ردود الفعل تلقائيا؛ عندما يكون هناك مؤثر خارجي لأن ثقافة المؤسسة تخلق القدرة على إصدار الأحكام.

¹ثقافة المؤسسة، صحيفة الغد، 6-10-2007، اطلع عليه بتاريخ 21-3-2017 بتصرف نقلا عن: MAWDO3.COM

المطلب الثالث: وظائف ثقافة المؤسسة

لثقافة المؤسسة وظيفتان:

وظيفة الإدماج الداخلي:

وهو تشبع تدريجي لقيم المؤسسة المادية والتقنية والمعنوية أي خلق نوع من الألفة مع المحيط الداخلي لأن الشيء المألوف هو الشيء الذي لا يخشى وبالتالي فإن الشخص يتعرف على كل هياكل المؤسسة ويتشرب ثقافة المؤسسة. وهذا ما يوقعه مهنياً.

حيث يمر أي شخص يوظف حديثاً بمرحلة (training) أي التمرن والتشبع بثقافة المؤسسة وآليات سيرها.

التكيف الخارجي:

يحول العامل أن تكون لديه نفس الصورة عن مؤسستهم خارجها، أي نفس الإدراك ونفس رد الفعل عن المؤسسة خارجها.

وثقافة المؤسسة تفرض على الشخص عصبية معينة (esprit de clan ,esprit de corps) حيث تخلق بين أعضاء المؤسسة شبكة وتضامن هذه الشبكة يعتدل حتى خارج المؤسسة. والشخص هنا يشعر بالفعل التضامني حتى خارج المؤسسة الذي في أساسه يعد تضامناً مهنياً يكون من خلال طقوس

المرور التي تكون في فترة (training) كما أن هناك مؤسسات تفرض بروتوكولات معينة في التعامل بين فاعليها.

وعندما نستبطن هذه الثقافة وتصبح لها قوة معيارية يعرف ما هو مقبول وما يجب القيام به أو تفاديه وهذا ما يظهر الهوية المهنية من خلال سيمولوجة المؤسسة عن طريق المظهر والسلوكيات والخطاب... الخ التي تطبع الشخص.

وكثافة ثقافة المؤسسة تخلق زمرا وفرقا (des groupes et des équipes) داخل المؤسسة، وهذا مما يساعد على نظام توريث المهارات (معرفة الأداء) وذلك وفق منهجية معينة للتوريث أي تدمج خططا لتوريث المهارات ضمن ثقافة المؤسسة سواء عن طريق:

- سياسة الإحلال.
- خلق المرافقة.
- التكوين في الموقع.¹

¹ صحيفة الغد، مرجع سبق ذكره، نقلا عن: MAWDO3.COM

المطلب الرابع: خصائص ثقافة المؤسسة

تتميز ثقافة المؤسسة بمجموعة من الخصائص هي:

- 1. الابتكار:** هو من المُميّزات الخاصّة في المؤسسات التي تهتمّ في تنفيذ ثقافة المؤسسة؛ إذ تعتمد على تصنيف الابتكار ضمن أولوياتها، كما تُشجّع الموظفين على تحمل المخاطرة، والحرص على الابتكار ضمن وظائفهم، بعكس الشركات التي لا تهتم بالابتكار فيتوقع من موظفيها تطبيق وظائفهم بطريقة تقليدية.
- 2. الاهتمام بالتفاصيل:** هي من الخصائص والسمات المرتبطة في ثقافة المؤسسة؛ إذ من المتوقع أن يكون الموظفون أكثر دقة في تنفيذ عملهم، ممّا يعتمد على اهتمامهم في التفاصيل التي تساهم في أدائهم لعملهم بأسلوب دقيق. التركيز على النتائج: هو اهتمام الشركات في تحقيق النتائج التي تعدّ من القيم المهمة في ثقافة المؤسسة؛ إذ تحرص المؤسسات التجارية على توجيه قوة المبيعات؛ من أجل الحصول على نتائج مميزة.
- 3. الاهتمام بالأفراد:** هو من الخصائص التي تُصنّفها المؤسسات ضمن قيمة مرتفعة؛ إذ إنّ ثقافة المؤسسة تهتم في طبيعة تأثير القرارات المؤسسية على الأفراد، وأيضاً تهتم المؤسسات في تطبيق التعامل الذي يُحافظ على كرامة واحترام الموظفين.
- 4. العمل الجماعي:** هو الأسلوب التعاوني الذي يُنظّم كافة النشاطات الخاصة في بيئة العمل؛ إذ تسعى ثقافة المؤسسة إلى تشكيل الفرق، وضمان وجود علاقات إيجابية بين الموظفين والمديرين في العمل
- 5. التنافسية:** هي من الخصائص التي تُشجّع عليها ثقافة المؤسسة؛ إذ يتوقع من الشركات أن تحرص على التعامل مع المنافسين لها في السوق، كما أنّ الشركة ذات الثقافة التنافسية توفر قدرةً مرتفعةً من المنافسة في السوق.

6. الاستقرار: هو من القواعد الأساسية لثقافة المؤسسة؛ إذ تحرص الشركات على وضع قيمة ثقافية

مُستقرة، ومن الممكن التنبؤ بها، مما يساهم في تخمين مستويات الإنتاجية، والعمل في أفضل الظروف

الممكنة ضمن السوق غير المستقر.¹

¹<http://www.TA3LIME.COM/SHOWTHREAD/20-4-2018/21.00>

المطلب الخامس: اهداف ثقافة المؤسسة

تسعى ثقافة المؤسسة في كل بيئة عمل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من أهمها:

1. الوحدة: هي اهتمام ثقافة المؤسسة في توحيد الموظفين معاً؛ عن طريق تقدير الاختلافات بينهم سواءً في الثقافة الخاصة أو التقاليد المتنوعة، لذلك يعدّ بناء ثقافة مؤسسية مشتركة في بيئة العمل من أهمّ الوسائل التي تمنح شعوراً في الوحدة والتفاهم بين الموظفين، وأيضاً تساعد على تعزيز التواصل وتقليل حدوث النزاعات.

2. الإخلاص: هو اهتمام ثقافة المؤسسة في جعل الموظفين يحافظون على وفائهم للمؤسسة؛ إذ عندما يرى الموظفون بأنهم جزء من ثقافة مؤسستهم، عندها سوف يحرصون على المساهمة بشكل فعال في نجاحها.

3. الاتجاه: هو مساهمة الثقافة التنظيمية في توجيه الموظفين؛ من أجل تنفيذ مهامهم، ممّا يساهم في أن يفهم كلّ موظف مسؤولياته وأدواره في العمل.¹

¹مرجع سبق ذكره، TA3LIME.COM

خلاصة الفصل:

تم اجراء مقارنة انثروبولوجية مع موضوع دراستي ثقافة العمل لدى الشباب التبسي وتكمن في انثروبولوجيا المؤسسة لان دراستي تتطلب البحث عن تفكير الشباب التبسي في ثقافة العمل المرغوبة، وهذه الثقافات تندرج ضمن مؤسسات معينة لذا ارتبط موضوعي بانثروبولوجيا المؤسسة.

الإطار

التطبيقي

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية

خطة الفصل الخامس الإجراءات المنهجية

تمهيد

❖ مجالات الدراسة

❖ العينة

❖ المنهج المستخدم

خلاصة الفصل

تمهيد

في هذا الفصل سنتطرق إلى الإجراءات المنهجية المتبعة في أي بحث علمي والمتمثلة في مجالات

الدراسة والعينة.

1. مجالات الدراسة:

• المجال الزمني:

استغرقت في هذه الدراسة مدة زمنية معينة تقدر بثلاث أسابيع من 16 مارس إلى غاية 8 أفريل وذلك عن طريق توزيع أسئلة المقابلة الى الشباب وتمت الإجابة عنها في المدة المذكورة.

• المجال المكاني:

التعريف بولاية تبسة: تقع ولاية تبسة في منطقة الهضاب العليا بأقصى الشرق الجزائري، وهي تبعد عن العاصمة بحوالي 20 كم وترتفع بـ 900م عن مستوى سطح البحر، تشترك مع الجمهورية التونسية في الشريط الحدودي على مسافة 297 كم، انبثقت بموجب التقسيم الإداري لسنة 1943م، يحدها من الشمال ولاية سوق أهراس، ومن الجنوب ولاية الوادي، من الشرق الجمهورية التونسية ومن الغرب ولاية خنشلة وأم البواقي، تتربع تبسة على مساحة تقدر بـ 138.87 كم مربع وتنقسم إداري الى 12 دائرة و28 بلدية ويشغل عدد سكانها 658352 نسمة.¹

- وتم تطبيق الدراسة على مختلف الشباب الذي يمارس مختلف ثقافات العمل داخل المجتمع التبسي.

• المجال البشري:

يتمثل المجال البشري في فئة الشباب التبسي أو في العينة المأخوذة من شباب بطل أو عامل أو موظف أو طالب، فالعينة التي أخذتها كانت قصدية تمثل الفئات ككل وليست الفئة البطالة فقط.

¹ مأخوذة من مجلة لمديرية السياحة لولاية تبسة، الصادرة في 2007 والموقع www.dt-tebessa.dz

2. العينة:

العينة القصدية: **purposive sample** ينتقي الباحث أفراد عينته بما يخدم أهداف دراسته وبناءا على معرفته دون أن يكون هناك قيود أو شروط غير التي يراها هو مناسبة من حيث الكفاءة أو المؤهل العلمي أو الاختصاص أو غيرها، وهذه العينة غير ممثلة لكافة جهات النظر ولكنها تعتبر أساسا متبين للتحليل العلمي ومصدر ثري للمعلومات التي تشكل قاعدة مناسبة لموضوع الدراسة.¹

- وتم تطبيق الدراسة على عينة تتكون من عشرة أفراد وتمثل في الشباب التبسي.

3. المنهج المستخدم:

في دراستي لثقافة العمل لدى الشباب التبسي اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي لوصف هذه الظاهرة وتحليلها ضمن ما يخفيه الشباب من توجهات نحو ثقافة العمل المختلفة، وأيضا تحليل ووصف النظرة حول العمل.

- بالنسبة للمقابلة وضعت مجموعة من الأسئلة تدور في محورين كل محور لديه عنوان والعناوين تابعة للأسئلة الفرعية أو عناوين الفصول، كل محور يحتوي على سبعة أسئلة ضمن الموضوع ومجموع الأسئلة أربعة عشر سؤال، وقام بتحكيم هذه المقابلة أساتذة مختصين، وهم الأستاذ الدكتور شاوي رياض وعايب محمد، والدكتور براهم عصام بجامعة تلمسان تخصص أنثروبولوجيا، أما الأساتذة شاوي رياض وعايب محمد هم بجامعة تبسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

¹ زياد أحمد الطويسي: مجتمع الدراسة والعينات، مديرية التربية لواء بتراء، 2000-2001.

خلاصة الفصل:

هذا الفصل متعلق بجانب الإجراءات المنهجية من مجالات الدراسة والعينة والمنهج المستخدم الذي

يحتوي ضمنه تحكيم الأساتذة للمقابلة.

الفصل السادس

معرض وتحليل النتائج

خطة الفصل السادس عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

المحور الأول: البيانات الأولية

المحور الثاني: العمل

المحور الثالث: لعمل والثقافة المتداولة لدى الشباب

تمهيد

في هذا الفصل سنتطرق للتحدث عن نتائج الدراسة المتعلقة بالتساولين الفرعيين اي كل محور يكون متعلق بالجانب النظري وهذا ما سنراه حسب اجابات العينة على اسئلة المقابلة.

1. عرض وتحليل النتائج الخاصة بالتساؤل الاول:

المحور الأول: البيانات الأولية

- بالنسبة للسن فعينتي مختلفة فالأعمار وتتمثل اعمارهم في 21 و 25 و 30 و 31 وهناك 32 و 33 و 34 و 37 و 40 سنة

من خلال الاعمار ارى بانها شاملة للفئة الشبابية وايضا مختلفة وتخدم موضوع دراستي.

- بالنسبة للمستوى التعليمي ايضا فهو يختلف من شخص لآخر هناك شخص مستواه التعليمي اولى ثانوي وشاب اخر مستواه التعليمي الثامنة من التعليم المتوسط وباقي العينة مستواهم بكالوريا ومستواهم جامعي ومن خلال ما ارى ان معظمهم مستواهم التعليمي بكالوريا ومستوى جامعي إذا العينة تعتبر من فئة متقنة وواعية.

- وفي الاخير تأتي الحالة الاجتماعية لدي موظفين وطالبين وبطالين والبقية اصنفهم في فئة العاملين، ايضا العينة مختلفة من فرد لآخر في الحالة الاجتماعية ارى من خلال تحليلي للحالة الاجتماعية ان الاكثرية هم العاملين والبطالين، لان موضوع دراستي يمس هذه الفئة خصوصا الفئة البطالة المستفادة من مشاريع الدولة التي خصصتها لهم.

المحور الثاني: العمل

هذا المحور متعلق بالجانب النظري او التساؤل الاول ويحمل مجموعة من الاسئلة وتتضمن اجابات الشباب حولها وهي كالتالي:

1. كيف هي نظرتك للعمل؟ وكانت اجاباتهم: العمل عبادة، نظرتي حسنة هذه اجابة شخصين، صعبة

المنال، وما نيل المطالب بالتمني، جيدة اجابة شخصين، نظرة تفاؤلية، العمل قبل كل شيء هو شرف

وواجب كما انه سبيل وطريق لضمان العيش الكريم، وهو شيء مقدس للرجل والمرأة، جيدة جدا ومن خلال حللي للإجابات ارى بان العمل هو شيء مقدس وعبادة وانه شيء يتمناه الانسان ليكسب عيشا كريما.

2. هل المستوى التعليمي له علاقة بمناصب العمل؟ ولماذا؟: كانت اجاباتهم كالاتي: لدي اجابتين

ب لا والباقي بنعم وقلت لماذا وكان ردهم: اجابات ب لا هي: توجد اعمال دون مستوى تعليمي، والاجابة الاخرى: لأنه هناك من يشغل منصب عمل ويؤدي مهام عمل أكثر من منصب عمله، والاجابات المتعلقة بنعم: لان المستوى التعليمي هو الذي يحدد قيمة العمل، اغلبية المناصب تتطلب مستوى تعليمي، وذلك لسبب اشتراط اغلب المؤسسات مستوى تعليمي معين، لان اداء العمل الجيد يتطلب مستوى تعليمي، لأنه في الاساس كل شخص يوظف حسب مستواه التعليمي، لان كل عمل يتطلب دراية ومستوى وان كان بسيط على حسب نوعية العمل، لان المستوى التعليمي يتطلب ثقافة في مجال العمل، لان اي عمل فالوقت الحاضر يحتاج الى مستوى تعليمي فنجد مثلا الحارس يجب ان يعرف القراءة على الاقل، التحليل: ارى بان اغلبية الاجابات تدور حول اهمية المستوى التعليمي في تحديد مناصب العمل ولولا المستوى التعليمي لا يصل الشخص الى مبتغى العمل الراقى والمرغوب فيه، وهناك اجابتين كانت لا لأنها وجد اعمال لا تتطلب مستويات عالية و هناك من يعمل و لديه اعمال يقوم بها غير منصبه الخاص به.

3. هل تؤثر التنشئة الاجتماعية في عملية اختيار مناصب العمل؟ وكانت اجاباتهم: هناك شخص

يقول لا والباقي اجاباتهم بنعم وكانت اجابة شخص بان التنشئة الاجتماعية هي الاساس فان العمل اي كان نوعه يتطلب تنشئة عالية: ارى بان معظم الاجابات تتمحور حول نعم لان التنشئة الاجتماعية الصحيحة تبدأ منذ ولادة الطفل وعندما يبدأ الدراسة نجد ان الاولياء يحفزونه على التعليم الجيد للوصول الى مستويات راقية والحصول على عمل يرضيهم.

4. هل للمجتمع دور في تكوين افكار حول العمل؟ اجابتين ب لا ويقول شاب ما يلي: لا يمكن ايجاد

افكار جديدة حول العمل والتحسين منها.

والاجابات المتعلقة بنعم هناك من يقول: هذا حسب علاقات الفرد اما صداقة او جيران او حتى الاهل

اي عندما يكون الاب يمتحن عمل ما قادر حتى الولد يتأثر يهذيك الذهنية ويتبع مهنة الوالد، وذلك من خلال تأثر الفرد بمختلف شرائح المجتمع، اما ايجابية او سلبية وإذا كان المجتمع محافظ لا يقبل باي عمل وهذه كانت اجابة لشخصين، المجتمع وما يتطلبه من اساسيات وكماليات هو الذي يعطي افكار حول العمل: من خلال ما اراه ان اكرثية الاجابات كانت بنعم، وان المجتمع المحافظ لا يقبل باي عمل كان وايضا احتكاك الافراد بمختلف الشرائح قد يؤثر بالسلب او بالإيجاب في تكوين هذه الافكار المتعلقة بالعمل وهناك اشخاص يقولون بان المجتمع لا يأتي بالجديد لان هذه النظرة تعتبر سلبية، ويعتبر المجتمع سلبي التفكير اتجاه العمل اي لديه افكار لا تليق بالأعمال الجيدة والمحبوبة في المحيط الذي نعيش به.

5. ما مدى تأثير المجتمع على ذهنية الفرد فاخياره للعمل دون اخر؟ وكانت اجاباتهم: للمجتمع دور

مهم فهناك مجتمع محافظ لا يسمح ببعض الاعمال لجنس على اخر كما طغى الجانب المادي على مجتمعات اخرى، في نظري لا يوجد تأثير على ذهنية الفرد فاختيار العمل دون اخر، درجة قليلة، لا يؤثر المجتمع على ذهنية الفرد، نعم له تأثير على ذهنية الفرد فاختيار العمل، حسب قناعة وشخصية الفرد يكون التأثير كبير او صغير، يؤثر بخصوص إذا كانت صداقة او قرابة هذه نفس اجابة شخص اخر، التأثير يكون

حسب وعي المجتمع و ثقافته وهناك اجابة يقول بان التأثير له دور متواضع، التحليل: ان الاجابات مختلفة وليسوا متفقين على اجابات واحدة، ارى بان المجتمع يؤثر بشكل كبير خاصة اختلاط الشباب برفقاء السوء وتكوين افكار سيئة في ذهنية الفرد حول اختيار العمل الغير المرغوب فيه والمنبوذ من طرف الاسرة او المجتمع.

6. ما تصوركم لقيمة العمل فالجزائر؟ اجابتهم هي: مطلب اساسي للحياة، سيئة للغاية لعدم امكانية

الدولة في توفير مناصب العمل نفس اجابة شخص اخر، شرط اساسي للعيش في ظروف حسنة، في الجزائر اغلبية الموظفين يعملون من اجل الراتب وليس العمل فحد ذاته، الريح السريع دون بذل اي جهد او تقديم اي جهد، الركيزة الاساسية، العمل فبلادنا يكاد لا يكون له قيمة، هي قيمة ثمينة جدا ومن الركائز لتكوين اسرة وتتشتتها، التحليل: كانت الاجابات لتصور قيمة العمل فالجزائر تتمحور حول قيمة العمل انه شيء اساسي فالحياة للعيش بطريقة جيدة او حسنة وايضا ان العمل يرونه على انه جانب مادي، وان العمل في الجزائر يكاد يندم تماما لسوء الوضع السياسي التفتشي للدولة.

7. فيما تكمن ايجابيات العمل حسب وجهة النظر؟ اجابات الشباب تتمحور كما يلي: اكتساب خبرة

واعطاء ما هو واجب نحو الوطن، تسهيل المعيشة في جميع المجالات، الدخل والخبرة، حسب وجهة النظر ايجابيات العمل جيدة، اكتساب الخبرة المهنية وتحسين المستوى المعيشي، في ان الموظف يجد ما يكتسب منه الرزق والنفقة على اسرته وكذلك يشعر الفرد بانه له فائدة في المجتمع، وهناك اجابة يقول صاحبها تكمن الايجابية في الدخل والخبرة والمهارات الشخصية والاستقرار والمساهمة في الانتاج المحلي والقضاء على الآفات الاجتماعية، العمل عبادة لمليء وقت الفراغ وجني المال والرزق هذه نفس اجابة شخصين آخرين، التحليل: ارى أن أكثرية الإجابات تدور حول ان العمل هو شيء ايجابي لكن من الناحية المادية اكثر، والخبرة وان اي شخص يسترزق منه للعيش، وان الخبرة تلعب دور كبير في تحسين الانتاج والاستقرار سواء في الحياة او في العمل و البقاء فيه.

- هذا التحليل المتعلق بالمحور الثاني وهو العمل والمرتبط بالجانب النظري والتساؤل الاول، في تحليلي للإجابات ارى بانه قليل ما أجد شخص او شخصين لهما نفس الاجابة اما البقية اجاباتهم مختلفة كل حسب وجهة نظره للسؤال والواقع الموجود في بلادنا، فكانت الاجابات مرتبطة بشكل كبير بالجانب النظري اي الفصل الثاني، وذلك يتمثل في ان العمل مقدس وعبادة وهذا نجده في الآيات المذكورة في كتاب الله تعالى وفي قيمة العمل في الإسلام، واي مجال يتحدث عن العمل فهو مستمد من العقيدة الاسلامية.

وايضا تحدثوا عن التأثيرات الموجودة في العمل من تنشئة او مجتمع، هذا يرجع الى وعي المجتمع وثقافته، وهو مرتبط بالجانب النظري والمتعلق بصورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية واخذنا مجال المثل الشعبي الجزائري الذي تحدث عن العمل كثيرا، ولا ننسى بعض الاجابات كانت بان العمل هو كسب للمال والرزق واجابات العينة كانت نفسها اجابات للتساؤل الفرعي الاول المتمثل في تمثيلات الشباب للعمل.

2. عرض وتحليل نتائج التساؤل الفرعي الثاني

المحور الثالث: العمل والثقافة المتداولة لدى الشباب

1. كيف هي رؤيتك لثقافة العمل؟ كانت اجاباتهم كالتالي: غياب كبير لثقافة العمل، رؤيتي لثقافة العمل ايجابية خاصة وانني امتهن العمل الحر، رؤيتي ايجابية احبذ العمل الحر، ثقافة متواضعة، ثقافة العمل سلبية، نظرا لتعدد المناصب في المؤسسات يحدث احتكاك بين الموظفين ويولد ثقافة عمل واسعة كل حسب تخصصه، رؤيتي لها جيدة، ضعيفة، لا توجد ثقافة العمل، ثقافة العمل مرتبطة بالدراسة والاسرة وعلينا اتمامها بإخلاص، التحليل: ارى بان الاجابات كان متعددة وليست محصورة، متنوعة وتحليلي هو ان ثقافة العمل مرتبطة اولا بالتنشئة الاجتماعية وثانيا بالمحيط الذي نعيش به وثالثا بالمستوى التعليمي، وايضا كل شخص حسب الميولات التي تدور في ذهنه حول هذه الثقافة.

2. هل يعتبر العمل الاداري من اهتماماتكم؟ وكانت اجاباتهم كالتالي: نعم العمل الاداري من

اهتماماتي، العمل الاداري ليس من اهتماماتي لان المستوى لا يسمح بذلك، لا يعتبر من الاهتمام، لا يعتبر

من الاهتمام، نعم يعتبر من اهتمامي، لا يستهويني العمل الاداري، حسب تخصصي نعم ولكن في الاغلب حسب توفر العمل أيا كان، نعم يعتبر من الاهتمام مش من مقدورك تكوين عمل حر لكن قادر نخدم عمل اداري ونكون منو مشروع في المستقبل، لا يعتبر العمل الاداري من اهتمامي، بطبيعة الحال هو من الاهتمام، التحليل: ارى ان اكثرية الاجابات تتمحور في ان العمل الاداري لا يستهوي الفئة الشبابية، والذين استهواهم العمل الاداري هم بطبيعة الحال لديهم منصب معين حسب تخصصاتهم، وهناك ايضا من لديه منصب ولا يحب العمل الاداري لكن الظروف المعيشية تحتم عليه ذلك.

3. ما هي نظرتك للمشاريع المصغرة؟ وكانت الاجابات كالتالي: مبادرة جيدة، نظرتي جيدة لها فائدة

كبيرة في دعم الشباب، جيدة، تساعد في امتصاص البطالة وناجحة في العديد من الدول النامية، تقلل من البطالة لدى الشباب ولها فائدة في توفير مناصب العمل للشباب، مشاريع جيدة، لها سلبيات اعطاء الدولة ملكيات ويتم بيعها من طرف الشباب والهروب للدول الأوربية، ناجحة وغير مكلفة، ناجحة ولو وجدت تسهيلات جديدة، ان كانت مدروسة فستكون ناجحة ولها فائدة في المجتمع، التحليل: كان الاجابات كلها بنعم لها فائدة لان الدولة توفرها للشباب البطال الذي لا يجد عمل يناسبه فيستفيد منها ويسترزق قوت عيشه من هذه المشاريع.

4. المشروعات الصغيرة من التوجهات الراهنة للشباب، هل لديها فائدة كبيرة في دعمها لكم؟ وكانت

اجاباتهم كالتالي: فائدتها كبيرة وكبيرة جدا، نعم خاصة تلك المشاريع الناجحة التي تساعد في لقمة العيش وتفتح ابوابا اخرى للتوظيف عمال هذه المشاريع، نعم، نعم من التوجهات العصرية للشباب ويستفيدون منها اصحاب هذه المشاريع، لا لديها فائدة في دعم الشباب البطال واكيد هي من التوجهات العصرية، بطبيعة الحال، لديها فائدة في دعم الشباب، بما انني شاب بطال فهي من توجهاتي واستفدت منها، نعم، التحليل: كانت جل الاجابات بنعم لأنها هي بطبيعة الحال من التوجهات العصرية للشباب خاصة الفئة البطالة

ولاحظت من خلال هذه الاجابات ان العينة كانت جلها تقول بانها من التوجهات العصرية لكن لم يدعموا بها والبعض الاخر استفادوا منها.

5. هل سبق وان استفدت من مشاريع لونساج او لكناك؟ كانت اجاباتهم كالتالي: لا، نعم استفدت

من لونساج وتتمثل استفادتي في سيارة هيليكس وأعمل بها نقل عبر الطرقات، لا، لا، لا، لا، لا، نعم استفدت من شاحنة تبريد، لا، التحليل: اغلبية الاجابات كانت ب لا وهناك اجابتين تقول بأننا استفدنا من سيارة وشاحنة وهذه المشاريع تكون ناجحة في معرفة التخطيط لها واستعمالها وحسن استغلالها فالأمور الحسنة لكسب رزق وقوت حلال من اجل العيش الكريم.

6. لماذا الاتجاهات الراهنة تدور حول ثقافة العمل؟ وكان اجاباتهم كالتالي: الدولة نامت لذلك يجب

الاتجاه للعمل الحر، بسبب استقلالية، نظرا للعمل المريح وكذلك حرية التصرف في الوقت، العمل الحر يولد الربح السريع، لان المناصب قلت بسبب سياسة البلاد التقشفية، لنجاحها فالكثير من الدول، لان التطور التكنولوجي والصناعي اعطى اهمية كبيرة للاستثمار بما فيها الاعمال الحرة، لان المستوى التعليمي للشباب ناقص وان الدولة قليلة في فتحها للمناصب، للنهوض بالاقتصاد، لان الافراد تبتعد عن السيطرة وسلطة ارباب العمل وقلة مناصب العمل الادارية. التحليل: كل الاجابات تقول بان الدولة بسياستها الراهنة التقشفية لا توفر مناصب عمل للشباب لذلك يتجه الى الاعمال الحرة والاستفادة من مشاريعها ويجد الشاب نفسه يلجا الى الربح السريع والاستقلالية فالوقت وعدم التعرض الى سلطة ارباب العمل.

7. لو خيروك بين العمل المكتبي لدى الدولة_ وباقي ثقافات العمل الاخرى فماذا تختار ولماذا؟

كانت الاجابات كالتالي: اختار العمل في القطاع الاقتصادي لسبب الدخل الجيد، اختار العمل الحر للابتعاد عن السلطة الادارية وتوفير الراحة وقلة المسؤولية والتعب، اختار العمل الحر لأنني اعلم في هذا المجال وبأريحية ولا يوجد من يصدر امر لي ولست مرهون بأوقات العمل، اختار العمل المكتبي لأنه يساعد منح امتيازات عديدة، اختار العمل ذو دخل جيد وحبذا ان يكون ذو طابع انساني او خدماتي، اختار العمل

المكتبي_ لدى الدولة_ لوجود صعوبة في الحصول على المشاريع الاخرى وليس لدي وقت للتفرغ الكلي لثقافة العمل الحر، العمل المكتبي لدى الدولة من اجل ضمان منحة التقاعد، اختار العمل المكتبي لدى الدولة من اجل الضمان الاجتماعي، العمل ذو الدخل الكثير لان الفائدة فالدخل، اختار العمل الحر هو ضمان المعيشة الحسنة. التحليل: لاحظ من خلال الاجابات ان هم اختاروا العمل المكتبي لأنه يضمن المعاش التقاعدي ويضمن سيرورة الضمان الاجتماعي، فلاحظت في الاجابات السابقة ان العمل المكتبي لا يستهوي بعض الشباب وفي هذه الاجابة انه محبذ نظرا لامتيازاته عليهم ولاحظت بان ثقافات العمل حسب التوجهات يرونها بانها دخل لضمان عيشهم لا حب لإتقان هذه المهنة.

- وفي الاخير وفي تحليلي للمحور الثالث المتعلق بالعمل والثقافة المتداولة للشباب ارى بان الاجابات كانت متنوعة وشاملة لموضوع الدراسة وجلهم يلجا الى العمل المكتبي لما له من امتيازات في نهايته اي التقاعد وهناك من يحبذ العمل الحر للهرب من المسؤولية والتعب فالعامل الحر يعمل كما يحب هو ليس مقيد بوقت معين وكل ميولات الشباب من اجل الدخل لا غير، وهذا الجانب مرتبط بالفصل الثالث من الجانب النظري والتساؤل الفرعي الثاني المتمثل في العوامل المشكلة لثقافة العمل منها العوامل التي تساهم في بناء ثقافة المجتمع كالنظام التعليمي والتجارب الشخصية ونماذج القدوة والعوامل المجتمعية التي تساهم في تشكيل ثقافة العمل كالنتشئة الجيدة للطفل وهناك عوامل مؤثرة في ثقافة العمل كالأسرة والمجتمع وخصوصا التعليم وهذه كلها تطرقنا اليها في دراستنا وهذه تخص الاجابة عن التساؤل الفرعي الثاني.

- تمثلات الشباب للعمل كانت على انه كسب للرزق او هو الدخل وقليل من قال ان العمل هو عبادة وشرف ومقدس.
- ان التنشئة الاجتماعية لها دور فعال في اختيار العمل المشغول.
- ان المستوى التعليمي له دور كبير في اختيار وتحديد مناصب العمل.
- ان العمل المكتبي ليس محبذ من طرف معظم الشباب، لكن محبذ في الامتيازات التي يقدمها العمل الاداري.
- العمل المكتبي هناك من يحبذ ولا يحبذ: يحبذ من اجل ان يعمل ويجمع المال ومن خلال هذا يكون مشروع مصغر يعمل به في المستقبل ولا يحبذ من اجل الالتزامات في الوقت والسيطرة الموجودة من طرف المسؤولين.
- هناك اتجاهات حول ثقافة العمل الحر نظرا لعدم توفير الدولة للمناصب الشاغرة واللجوء الى ما يسمى بلونساج.
- العمل الحر بالنسبة لهم هو كسب المال او الربح السريع وضمان العيش الكريم.
- لاحظت ان ثقافة العمل في مجتمعنا المحلي تكمن في ثقافة العمل الحر وثقافة العمل المكتبي او الاداري.
- وفي الاخير كل الشباب يلجا الى العمل المكتبي لما له من فائدة ترجع الى التقاعد والراتب الذي يكون لديه اثناء التقاعد، وايضا لا ننسى الضمان الاجتماعي الذي يضمن لهم حقوقهم.

الخلاصة

باعتبار الشباب هو الركيزة الأساسية والبنية التي يستند عليها المجتمع، وان العمل هو من اهتماماتهم وتفكيرهم على انه هو المستقبل، وان ثقافة العمل تختلف في ذهنية كل شاب وبالنسبة لدراستي لموضوع "ثقافة العمل لدى الشباب التبسي"، خصصت المجتمع المحلي.

وجدت أن الذي يتحكم في العمل وثقافته هو المستوى التعليمي، ومحيط التنشئة الاجتماعية وميولات الشباب تدور حول ثقافة العمل المكتبي أكثر، لما له من امتيازات في نهاية الخروج من العمل، لكن لا يجذبونه في نفس الوقت نظرا لسلطة أرباب العمل والتقييد بالوقت، أما ثقافة العمل الحر أيضا لها امتيازاتها وهو الربح السريع والعمل بأريحية وامتيازات الدولة التي توفرها للشباب البطال سواء عن طريق لونساج ولكنك، وهو أيضا محبب بالنسبة للشباب، لكن في نفس الوقت يقول الشباب بأن العمل الحر أحيانا تكون فيه مردودية كبيرة، وأحيانا أخرى ضئيلة، عكس العمل المكتبي الذي فيه ضغوطات لكن يبقى الراتب مستمر، وهدفي الوحيد كان معرفة ميولات الشباب لثقافة العمل و تفكيرهم كان الاثنين معا.

وفي الأخير ما عساي القول: ثقافة العمل شاملة للعديد من الثقافات الخاصة بالعمل ويبقى الموضوع قيد دراسات أخرى، لأنني تطرقت إلى ثقافتين منه.

قائمة المراجع

1. أحمد عمر أبو الخير: دور العوامل الشخصي والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر، دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي بقطاع غزة، 2017.
2. ثقافة المؤسسة، صحيفة الغد، 6-10-2007، اطلع عليه بتاريخ 21-3-2017 بتصرف.
3. جاسم علي الكندري: ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، دراسة ميدانية، العدد الأول، ج1، يناير 2016.
4. حويتي أحمد، مفهوم العمل في الإسلام.
5. زياد أحمد الطويسي: مجتمع الدراسة والعينات، مديرية التربية لواء بتراء، 2000-2001.
6. علي بن صالح السليمي (7-10-2016)، نظرية العمل في المذاهب الإسلامية، العدد (1-5)، الوطن، صفحة زاوية الدين والحياة.
7. علم الاجتماع: العدد 19945، 1993، مجلة متخصصة تهتم بأبحاث جامعية سواء النظرية منها أو الميدانية -تصدر عن معهد علم الاجتماع، المدير المسؤول: رشيد بوسعادة مدير معهد علم الاجتماع، مسؤول النشر والمنسق العام: الهاشمي مقراني.
8. عائشة التايب: النوع وعلم إجتماع العمل والمؤسسة، جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة لمنظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2011.
9. عبد القادر محمد عبد القادر مبارك: العمل الحر، جامعة المنصورة، كلية التجارة.
10. فوزرية البكر: ورقة عمل الى ندوة خريجات الجامعات السعودية للأقسام النسائية والتوظيف في القطاع الخاص، أستاذة أصول التربية، جامعة الملك سعود بالرياض، 2005.

11. قام بالتأليف والمراجعة فريق من المتخصصين: المهارات الإدارية، ثقافة العمل وأخلاقياته، المستوى الرابع، المسار الإداري، النظام الفصلي للتعليم الثانوي، كتاب الطالب، طبعة تجريبية.
12. مبروك بوطقوقة: موقع انثروبوس.
13. محمد سعدي: صورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية في المثل الشعبي الجزائري، أستاذ وباحث بجامعة تلمسان.
14. محمد بدوي: موسوعة العمل الحر، ديسمبر 2010.
15. مجلة لمديرية السياحة لولاية تبسة، الصادرة في 2007: تعريف لولاية تبسة.
16. مراح حياة: إشكالية المقاول الجزائري الجديد الجزء الأول، مجلة دراسات اجتماعية، عدد 03، جانفي 2010، مركز البصيرة المبحوث والاستشارات والخدمات العلمية، الجزائر.

17. بدر اوي سفيان: ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري المقال، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتورا

ل.م.د تخصص علم، اجتماع التنمية البشرية 2015/2014.

18. حمزة خليل الخدام: اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي، كلية علجون الجامعية

نموذجا، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، 2013.

19. Mead, M, "le fasse des générations, la nouvelle relation entre l génération dans les années 1970-1971 Weziwezi.com/le 24/12/2017

20. PetitLarousseillustré,1991

21. <http://www.TA3LIME.COM/SHOWTHREAD-22>

22. Weziwezi.com/le 24/12/2017

23. -WILLIAMS(R), Pollitics And Letters:Interview.New Lifts Booles London 1979

قائمة المراجع

قائمة المصادر:

24. القرآن الكريم.

25. السنة النبوية: صحيح البخاري.

قائمة الملاحق

إذن بالطبع

أنا الموقع أسفله الأستاذ(ة): د. جمال بنور الدين

المشرف على مذكرة تخرج الليسانس / ماستر المعنونة ب:

ثقافة العمل لدى الشباب المنسوبة

تخصص: الهندسة لوجيستية

من إعداد الطالب (ة): حذيم بن رجود

أشهد بان المذكرة تستوفي كل الشروط العلمية والمنهجية والقانونية التي تؤهلها أن
تصبح قابلة للمناقشة، وعليه امضي هذا الإقرار والإذن بالطبع

في 27/04/2018م

إمضاء الأستاذ المشرف

أ. محمد بن رجود

المحور الأول: البيانات الأولية

السن:

المستوى التعليمي:

الحالة الاجتماعية: طالب عامل موظف بطال

المحور الثاني: العمل

1. كيف هي نظرتك للعمل؟

.....
.....

2. هل المستوى التعليمي له علاقة بمناصب العمل؟ نعم لا

ولماذا؟
.....

3. هل تؤثر التنشئة الاجتماعية في عملية اختيار مناصب العمل؟

.....
.....

4. هل للمجتمع دور في تكوين أفكار حول العمل؟

.....

5. ما مدى تأثير المجتمع على ذهنية الفرد في اختياره للعمل دون آخر؟

.....
.....

6. ما تصوركم لقيمة العمل في الجزائر؟

.....

7. فيما تكمن ايجابيات العمل حسب وجهة النظر؟

.....
.....

المحور الثاني: العمل والثقافة المتداولة لدى الشباب

1. كيف هي رؤيتك لثقافة العمل؟

.....
.....

2. هل يعتبر العمل الإداري من اهتماماتكم؟

.....
.....

3. ماهي نظرتك للمشاريع المصغرة؟

.....
.....

4. المشروعات الصغيرة من التوجهات العصرية للشباب ' هل لديها فائدة كبيرة في دعمها لكم؟

.....
.....

5. هل سبق وان استقذت من مشاريع لونساج أو لكاناك؟

.....
.....

6. لماذا الاتجاهات الراهنة تدور حول ثقافة العمل الحر؟

.....
.....

7. لو خيروك بين العمل المكتبي _ لدى الدولة _ وباقي ثقافات العمل فماذا تختار ولماذا؟

.....
.....

الملخص:

يصنف الشباب حاليا كأحد الفئات الحساسة في المجتمع الجزائري وخاصة المجتمع التبسي والتي تحتاج الى عناية خاصة واهتمام كبير خاصة فيما يخص العمل كونه أكثر موضوع يورق الشباب حاليا حيث ان ثقافة العمل أصبحت تأخذ صدى واسع في الشارع. ومن بين مظاهر تفاعل الشباب مع ثقافة العمل هو تفكيرهم المتواصل في هذه الثقافة وسعيهم لإيجاد وظائف تناسبهم لما يمكنهم من اثبات تواجدهم، كما تعتبر ثقافة العمل عالما يبحثون فيها ويفكرون في اتجاهاتهم نحوها وكذلك نستطيع ان نعتبرها كملجأ لتحقيق حاجاتهم واحتياجاتهم. ان الظروف الموجودة لا تسمح لجميع الشباب الطامح الى الوصول الى مناصب العمل المرغوب فيها لكن حتى وان صادفته بعض العراقيل التي تعسر طريقه وتزيد من نسبة فشله فان الدولة قد تدعمه بمشاريع لاجتياز محنة البطالة.

Résumé:

Aujourd'hui Les Jeunes Sont Classé Comme Le Groupe Le Plus Sensible Dans La Société Algérienne, En Particulier A Tébesa Qui Ont Besoin D'une Attention Et Un Grand Intérêt En Particulier En Ce Que Concerne Le Travail, Ou La Culture Du Travail Est Devenu Un Echo Prendre Large Dans La Rue. Parmi Les Aspects De L'interaction Des Jeunes C'est La Continuation De Penser A La Culture De Travail Et Leur Quête Pour Trouver Un Emploi Qui Convient Ce Qu'ils Peuvent Et Prouver Leur Leur Présence Et Aussi Bien Que Nous Pouvons Considérer Comme Une Mesure D'atteindre Leurs Besoin. Les Condition Actuelles Ne Permettent Pas A Tous Les Jeunes Qui Aspirer A Obtenir A Des Postes Travail Souhaité, Mais Même Que Certains Obstacles Rencontrés, Qui Obstruaient Son Chemin Et D'augmenter La Proportion de son échec, L'état A Soutenu Des Projets Pour Passer La Situation Du Chômage.

Mots clé: jeunes, travail, culture, culture de travail.

Abstract:

Yong people are currently classified one of the most sensitive groups in Algerian society, especially the tebetesian society, which needs special and and great attention with regard to work. Today the most exciting subject for young people is the culture of work which becoming widely heard in the street. Among the activities of the interaction of young people with the culture and their quest to find jobs that suit them so that they can prove their presence, also the culture of work is a world where they look and think about their direction towards them and also can be considered as a refuge to, meet their needs.

The existing condition do not allow all aspiring young people to reach the desired jobs, but even when faced with some difficult and increase the failure of the state may be supported by projects to overcome the plight of unemployment.

Key words: youth, work, culture, culture of works.