

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع عمل و تنظيم

تمثلات الطالب الجامعي لمعنى العمل في المجتمع الجزائري

دراسة ميدانية بجامعة ابن خلدون بتيارت

تحت إشراف:

- أ. هيشور محمد لمين

إعداد الطالبتين:

نحناح تركية

وانيد ياسمين

أعضاء لجنة المناقشة :

أ.عرباوي مليكة.....رئيسا

أ.هيشور محمد لمين.....مشرفا ومقرا

أ.موهوب مرادمناقشا

السنة الجامعية:

2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{لا يكلف الله نفسا إلا وسعها لها ما كسبت وعليها ما اكتسبت ربنا لا تؤاخذنا إن نسينا أو أخطأنا ربنا ولا تحمل علينا إصرا كما حملته على الذين من قبلنا ربنا ولا تحملنا ما لا طاقة لنا به واعف عنا وارحمننا أنت مولانا فانصرنا على القوم الكافرون}

صدق الله العظيم

{سورة البقرة _ الآية 286}

دعاء

يارب لا تدعنا نصاب بالغرور إذا نجحنا ...

ولا نصاب باليأس إذا فشلنا ...

بل ذكرنا دائما بأن التسامح هو أكبر مراتب القوة وأن حب الإنتقام هو أول مظاهر الضعف...

يارب إذا جردتنا من المال أترك لنا الأمل...

وإذا جردتنا من الصحة أترك لنا نعمة الإيمان...

يارب إذا أعطيتنا مالا لا تأخذ به سعادتنا ...

وإذا أعطيتنا قوة لا تأخذ عقلنا، وإذا أعطيتنا نجاحا لا تأخذ تواضعنا...

وإذا أعطيتنا تواضعا لا تأخذ إعتزازنا بكرامتنا

يارب إذا أسأنا للناس أعطنا شجاعة الاعتذار ...

وإذا أساء الناس إلينا أعطنا شجاعة العفو والغفران...

يارب إذا نسيناك فلا تنسانا..... آمين

شكر و عرفان

وما توفيقنا إلا بالله...

الحمد لله حمدا يليق بجلالته وعظيم سلطانه وصلى الله وسلم على نبينا وحبينا ورسولنا محمدا وعلى آله وصحبه وسلم تسليما كثيرا إلى يوم الدين كما وفقنا لإتمام هذا العمل ويسرت لنا العسير، اللهم تقبل منا هذا وأنت راض عنا.

يسرنا أن نقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الفاضل "هيشور محمد لمين" الذي أمدنا بالتوجيهات القيمة والنصائح النفسية طيلة فترة انجازنا لهذا البحث المتواضع سائلين المولى عز وجل أن يجزيه خيرا الجزاء.

ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الجامعة من وقفة تعود إلى خمسة أعوام قضيناها في رحابها مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد، فألف شكرا لهم..

ولا ننسى إخوتنا الطلبة وكل عمال جامعة ابن خلدون الذين أمدونا بيد العون.

إلى كل من كان لنا عوناً من بعيد أو من قريب.

إلى كل هؤلاء نهدي فائق التقدير والاحترام

إهداء

إلى التي لم أخذل أملها ووفيت بعهدي لها

إلى من غمرت قلبي بحنانها وأنارت دربي بدعائها

إليك أمي " فاطمة "

إلى من شقى من أجل أن يفتح لي درب الحياة

إلى من انتظر وأمل في هذا النجاح بفارغ الصبر

إليك أبي " محمد "

إلى سندي المتين الذي عليه أعتد

إليك أخي " عبد العزيز "

إلى من قدموا لي يد العون وسعوا جاهدين لإسعادي دون مقابل

" إخوتي وأزواجهم وأولادهم " خاصة جهيدة، نوال "

إلى من وجدت لديهن روح الأخوة والصدقة الخالصة

زميلاتي خاصة " نور، روزا "

وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد حتى ولو بالسؤال عن الحال



إهداء

إلهي لا يطيب الليل والنهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الجنة

إلا برؤيتك

إلى من جلله الله بالهيبة والوقار، إلى من علمني العطاء بدون انتظار.

إلى من أحمل اسمه بافتخار أطال الله في عمره وزينه بثوب الرحمة والوقار.

أبي العزيز "بوزيان"

إلى من سكنت روحها روعي، إلى ملاكي في الحياة ومعنى الحب والحنان.

إلى من كان دعاؤها سرنجاحي وحنانها يلثم جراحي.

أمي الحبيبة

إلى القلوب الطاهرة والنفوس البريئة إلى من كانوا سندي المتين عليهم أعتد

أخي "زكرياء" محمد "عبد القادر"

إلى روح أخي "أسامة" رحمه الله وتغمده برحمته

إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء زميلاتي "لينا" "فريال" "أمال" "هدى" "هوارية"

ياسمين

فهرس المحتويات

شكرو عرفان

الإهداء

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

أ.....مقدمة

الفصل الأول : الإطار المنهجي و المفاهيمي للدراسة

6.....تمهيد

7.....أولا: اشكالية الدراسة

8.....ثانيا: فرضيات الدراسة

9.....ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

10.....رابعا: أهمية الدراسة

10.....خامسا: أهداف الدراسة

10.....سادسا: مفاهيم الدراسة

21.....سابعا: الدراسات السابقة

21.....خلاصة الفصل

الفصل الثاني : الجامعة و الطالب الجامعي

25.....تمهيد

26.....أولا: نبذة تاريخية عن الجامعة

28.....ثانيا : وظائف الجامعة

29.....ثالثا: دور الجامعة في مواجهة الثروة التكنولوجية

30.....	رابعاً: أهمية الجامعة.....
31.....	خامساً: خصائص الطالب الجامعي.....
32.....	سادساً: احتياجات الطالب الجامعي.....
35.....	سابعاً: مشكلات الطالب الجامعي.....
36.....	ثامناً: دور الجامعة في حياة الطالب.....
38.....	خلاصة الفصل.....

الفصل الثالث : معنى العمل

43.....	تمهيد.....
44.....	أولاً: تطور النظرة للعمل.....
50.....	ثانياً: تصنيفات العمل.....
53.....	ثالثاً : مكونات العمل.....
54.....	رابعاً: الحاجات في العمل.....
57.....	خامساً: النظريات المفسرة للعمل.....
65.....	سادساً: انتاجية العمل والعوامل المؤثرة فيها.....
66.....	سابعاً: العمل بأجر أو بغير أجر.....
68.....	خلاصة الفصل.....

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

72.....	تمهيد.....
73.....	أولاً: مجالات الدراسة.....
75.....	ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة.....
75.....	ثالثاً: أدوات جمع البيانات.....
76.....	رابعاً: عينة الدراسة.....

77.....	خامسا: أساليب الدراسة.....
77.....	سادسا: اساليب تحليل النتائج:
79.....	خلاصة الفصل.....

الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة النتائج

83.....	تمهيد :
84.....	أولا: عرض وتحليل بيانات الدراسة
87.....	ثانيا: مناقشة وتفسير النتائج
108.....	01. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروضها
112.....	02. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
113.....	ثالثا: النتيجة العامة للدراسة
114.....	التوصيات والاقتراحات.....
114.....	خاتمة
121.....	قائمة المصادر والمراجع.....
.....	ملخص الدراسة.....
	الملاحق.

فَلْتَمِمْهُ الْجِدَارِ

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان	رقم
84	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
85	يوضح توزيع أفراد حسب متغير السن	02
85	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص	03
86	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان الإقامة	04
87	يمثل معنى العمل بالنسبة للطالب	05
89	يوضح الجوانب المكونة للعمل	06
90	يوضح ما اذا كان الطالب الجامعي يفكر في مشروع خاص يوفر له منصب عمل	07
90	يوضح أهمية العمل	08
91	يوضح أفضلية العمل في مؤسسة صناعية أم خدماتية	09
92	يوضح في حالة الاجابة بأفضلية العمل في مؤسسة صناعية	10
93	يوضح في حالة الاجابة بأفضلية العمل في مؤسسة خدماتية	11
93	يوضح المؤسسة التي يفضلها الطالب الجامعي للعمل	12
94	يوضح اذا كان الطالب الجامعي يستطيع الاستمرار في العمل إذا تحصل على حوافز مالية	13
94	يوضح ما إذا كان العمل اكرها ولن يستمر فيه اذا تحسنت ظروفه المعيشية	14
95	يوضح ما إذا يعتبر العمل جزء مهم في حياته	15
95	يوضح معنى الاتقان في العمل	16
96	يوضح ما إذا كان الطالب يعتمد كلياً على دراسته في ايجاد عمل	17

18	يوضح ما اذا كان التخصص الذي يدرسه يتناسب والفرص المتاحة في سوق العمل	96
19	يوضح ما اذا كان المتحصلين على شهادات عليا يتلقون عروض في العمل	97
20	يوضح ما اذا كان هناك توافق بين الشهادة الجامعية وفرص العمل المتاحة	98
21	يوضح ما اذا كان الطالب الجامعي يتلقى صور الدعم والتشجيع من طرف الاسرة للنجاح	98
22	يوضح ما اذا كان طلبة يعانون بعد التخرج من ايجاد عمل حسب الشهادات التي يحملونها	98
23	يوضح ما اذا كان الطالب يستطيع القيام بعدة مهام داخل العمل	99
24	يوضح الاجابة بنعم في حالة ما اذا كان الطالب يستطيع القيام بعدة مهام داخل العمل	100
25	يوضح تمثلات طلبة لما يمثله لهم العمل الجماعي داخل المؤسسة	100
26	يوضح كيف تتعامل الادارة مع الزملاء في العمل في حالة حدوث خلافات	101
27	يوضح تصورات الطلبة لما تحتاجه المهام المطلوب انجازها داخل العمل	102
28	يوضح تمثلات طلبة لما يمثله لهم العمل الجماعي داخل المؤسسة	103
29	يوضح سلوكيات وقيم العمل الواجب توافرها في الشخص	104
30	يوضح تصورات التي يحملها الطلبة في اكمال الدراسات العليا النابعة من مخططاتهم المستقبلية من اجل الالتحاق بسوق العمل	105
31	يوضح ما اذا كان هناك تخطيط معتمد في سياسة تعليم العالي يتيح للخريجين ذوي الكفاءات العليا مناصب العمل	105
32	يوضح المحيط العام للمؤسسة	106
33	يوضح ما إذا كان العمل يتيح امكانية تنمية مهارات الشخصية والمهنية	107
34	يوضح ما إذا كان العمل يوفر امكانية القيام بمبادرات وتقديم اقتراحات	107

مقدمة

إنَّ العمل ممارسة فردية لكل فرد، هدفه الخاص المنتظر والمرجى الوصول اليه، ومن خلاله يتم تحقيق الوفرة السوسيواقتصادية، وتحقيق الرفاه الاجتماعي، لهذا يمكن إعتبره المجتمع ظاهرة اجتماعية ملازمة للتطور التاريخي للمجتمع، وفضلا عن كونه ممارسة فردية تمنح لشاغله هوية فردية وموقع اجتماعي معين، فغنه بالمقابل يقن عملية العمل الإندماج في المجتمع، ضامنا مكانة مرموقة، وهذه المكانة التي تمنح الفرد الثقة وتجعله يفكر بأنها من اسباب وجوده، ولعل هذا مايشكل في هرم "ماسلو" تحقيق الذات حيث يصنفها كأعلى درجة في الهرم يمكن ان يشعر بها الفرد مما يدفعه إلى بذل جهد اكبر في عمله وتوظيف اقصى مايملك من قدرات لتحقيق هذا الهدف ، حيث يرتبط العمل بالوجود والفعالية اليومية للبشر من توفير الحاجات الاساسية إلى تحقيق الأثر على النظم البيئية والسياسية والثقافية والاجتماعية... الخ فاللقاءات اليومية لا تخلو من الحديث عن العمل وفرصه، ومتطلباته، اذا انها ظاهرة دائمة الحضور في الوجود البشري تتمظهر في حالات الإستقرار الاجتماعي .

تاريخيا، يمكن القول أن ظاهرة العمل عرفت سياقات متعددة، وفي حالات التحول الاجتماعي والسياسي نشهد حضور مكثف لحزمة المطالب الاجتماعية المعبر عنها، إنها مطالب بالعمل باعتباره حق اجتماعي معين، ومن حقوق الحياة مثلما حدث في ثورات المفردة الأوروبية خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر أو خلال الأزمات الإقتصادية والثقافية في القرن العشرين او في المقدمات الثورية في البلدان العربية في بدايات القرن الواحد والعشرين ويمثل العمل جزء هام من حياتنا وبمرور، الوقت داخل هذا العمل شكل كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر حول هذا العمل ويبدأ الامر بقيام كل فرد بتكوين حصيلة من المعرفة والمعلومات والخبرات حول العمل، وبناء عليها يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية عمل .

وبما ان موضوع العمل يكتسي اهمية كبرى على مستوى لإدراك الإنسانى لقيمة العمل الذي يمارسه الفرد ويتفاعل من خلاله في مجتمعه ، ومدى التطور المفاهيمي والتوسع الملحوظ في ازدياد الوعي البشري بأهمية العمل حيث يتناول موضوعنا حول(تمثلات الطالب الجامعي لمعنى العمل في المجتمع الجزائري) ذ لك ان مسألة التمثلات الشبائية ، تندرج ضمن التمثل الإجتماعي لظاهرة العمل وقيمه بشكل عام وعليه فهي ليست مسألة هامشية او مهمة فقط من دراسات علم الاجتماع وإنما هي موضوعات رهان في الحفل

العلمي الانثربولوجي والسوسيوولوجي ولهذا تجد اميل "دوركايم" يعطي أهمية للوصف والتحليل للميزة التي يكتسبها العمل والفضاء في التجربة البشري للافراد وتصوراتهم التي تضيف شيء ما إلى الواقع بحيث يعد التعليم الجامعي السبيل الرئيسي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل وهو الدرع الواقي من الوقوع في برائين التبعية ، وذلك عن طريق التنمية البشرية التي تكفل مواكبة التقدم والإسهام الايجابي في مسيرة التطور وانطلاقا من تلك الأهمية الخاصة بالتعليم الجامعي الذي يعتبر احدى الوظائف الأساسية للجامعة ، حظيت هذه الأخيرة بمكانة متميزة ومرموقة من قبل افراد المجتمع والتي تمثل قمة الهرم التعليمي بحيث تلعب دورا كبيرا في انتاج المعرفة ونقلها وتطويرها.

كما ان أهمية الموضوع تتجلى في إستجابة لواقع الجزائري عرف الكثير من التحولات البنيوية في المجتمع خصوصا فيما يتعلق بمجالات سوق العمل للشباب ، مع ما هو مشاهد وملاحظ في الواقع المعاش من تأثر الشباب الجزائري بمختلف هذه النماذج.

وعلى هذا الأساس حددت الدراسة الحالية لنفسها افقا بحثيا تروم إلى بلوغه يتوخى من جانب الإسهام في بسط قاعدة معرفية ومنهجية لحقل في علم اجتماع حساس للبحث في تاريخ و سوسيوولوجيا الممارسات الاقتصادية للدولة وللمجتمع ، ويسعى من جانب اخر الى تقديم قراءة وتحليل لمكانة وقيمة العمل في المجتمع الجزائري تقطع مع المقاربة المعيارية والجوهريانية السائدة وتقدم تفسيرات موضوعية ممتدة في الزمن اعتمادا على حزمة فرضية تتفاعل داخلها عناصر المستوى السياسي لإقتصادي والإجتماعي لغرض ،الدراسة الوافية لموضوع تمثلات العمل لدى طالب الجزائري تم تقسيم البحث إلى خمس فصول ثلاثة منها اولى نظرية اما فصلين رابع وخامس فخصصا للجانب ميداني للدراسة تم تقسيم قسم النظري لدراسة الى ثلاثة فصول تناولنا فيه مايلي :

الفصل الأول : وقد جاء عنوانه الإطار النظري لدراسة، طرح مشكلة الدراسة وصياغة فرضياتها واسباب إختيار الموضوع، واهمية واهداف دراسة وكما تضمن ايضا اهم المفاهيم متداولة في البحث وكذا مجموعة من دراسات السابقة.

الفصل الثاني: وقد جاء عنوانه الجامعة وطالب الجامعي تطرقنا فيه الى نبذة تاريخية عن الجامعة ووظائفها واهميتها تاليها خصائص ومشكلات، وإحتياجات طالب الجامعي وعلاقة الجامعة بطالب الجامعي

الفصل الثالث: تحت عنوان "العمل" تطرقنا فيه الى تطور نظرة للعمل وتصنيفات ومكونات والحاجات في العمل . تاليها انتاجية العمل وعوامل المؤثرة فيها ،والعمل بأجر والعمل بغير أجر واستعرضنا بعض النظريات المفسرة له.

اما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد شمل فصلين:

الفصل الرابع: المعنون بالخطوات المنهجية للبحث وقد اختص بالبدا بالدراسة الإستطلاعية وميدان البحث وذكر المنهج المستخدم في هذه الدراسة، كذلك التطرق غلى مجتمع وعينة الدراسة وهي الإستبيان بعد التحقق من صدقه وثباته، كما تضمن هذا الفصل ذكر الأساليب والطرق الإحصائية التي ستعالج بها بيانات الدراسة.

الفصل الخامس: خصص لعرض النتائج ومناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج العامة المتوصل اليها وجملة من التوصيات والإقتراحات بناءا على طبيعة هذه النتائج، وكذلك خاتمة نهائية تنهي الدراسة وترتكز على أهم النتائج الميدانية الخاصة بالبحث.

الجانب النظري

الفصل الأول : الإطار المنهجي و المفاهيمي للدراسة

➤ تمهيد

➤ أولا : إشكالية الدراسة

➤ ثانيا : فرضيات الدراسة

➤ ثالثا : أسباب اختيار الموضوع

➤ رابعا : أهمية الدراسة

➤ خامسا : أهداف الدراسة

➤ سادسا : مفاهيم الدراسة

➤ سابعا : الدراسات السابقة

➤ خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر موضوع الدراسة الركيزة الأساسية و الغطار المرجعي العام في الدراسة السوسولوجية ، و لتحقيق ذلك سنحاول في هذا الفصل التطرق الى طرح مشكلة الدراسة و فرضياتها و أسباب اختيار الموضوع و أهميته ، و كذا إبراز أهداف الدراسة و تحديد المفاهيم وصولا الى الدراسات السابقة.

أولاً: إشكالية الدراسة

عرفت المجتمعات البشرية تاريخياً عدة أنماط من النشاطات الاجتماعية التي تهدف إلى تحقيق احتياجات مادية، نفسية، اجتماعية... الخ من بينها العمل الذي يعد من أقدم المفاهيم التي اهتم الفرد بمعالجتها.

ارتبط معنى العمل بالفرد كونه طريقة للحصول على ما يحتاجه ومجالاً يبرز فيه ذاته،

تدرج العمل بدءاً من القرن الثامن عشر في سلم القيم الاجتماعية إلى أن صار يحتل مكانة محورية في تعريف الأفراد وضبط العلاقات في ما بينهم، بعد أن ارتبط العمل لقرون بهوية اجتماعية سلبية، مقرونا بالحاجة والضرورة، ومرادفاً للتعب والبؤس، وخالياً من أي كرامة إنسانية خاصة به. جاءت الاجارة (le salariat) لتجعل منه سلعة يتم تبادلها في اطار السوق. وهو الأمر الذي قاد في اتجاه اعادة صياغة معنى العمل كمفهوم فلسفي وواقع قانوني اقتصادي واجتماعي.

وفي المجتمعات التقليدية لم يكن العمل مستقلاً بذاته بل كان خاضعاً لأطر اجتماعية وسياسية واخلاقية للمجتمع التقليدي. الغاية منه تحقيق احتياجات الجماعة، ليس خلق الثروة وإنتاج القيمة المضافة. ومع ظهور نمط اجتماعي جديد ألا وهو نمط الإنتاج الرأسمالي الذي أخذ به مصطلح العمل الكرامة الاجتماعية والأخلاقية.

لنجد كل من "هوز" و "روسو" قد خصوا مفردتي العمل والحق في الملكية مكانة أساسية في فلسفتهم السياسية، و "كذلك آدم سميث" ذهب إلى اعتبار العمل المصدر الأول لثروة الأمم وأن نزوغه إلى التخصص في إطار تقسيم العمل هو عنصر حاسم لزيادة هذه الثروة. وكذا هيجل الذي أكد على القيمة التكوينية للعمل المنتج، ضمن جدلية التحكم والخضوع يقدم العمل على أنه خلق مزدوج للمادة والإنسان.

إلى جانب الأثر الكبير الذي خلده أفلاطون وأرسطو وكذا كبار الفلاسفة وعلماء الاجتماع أمثال آدم سميث، ماركس فيبر، دوركايم... لفتح مجال التفكير بمعنى العمل والنقلة التاريخية التي حققتها المجتمعات الغربية، لتحويلها من تنظيم اجتماعي يقوم على الربيع العقاري والرابط العضوي إلى تنظيم حديث يقوم على العمل والفردنة . وعلى هذا انبثاق العمل ضمن سيرورة الحداثة ارتبط بما أسس له من مجتمع جديد، ممكنا الفرد من التحرر مادياً، معززا استقلاله ومحصنا حريته. داعمة للفكرة التي جاء بها "آدم سميث" في كتابه "ثروة الأمم" التي قاربت المجتمع وعلاقات الأفراد من منظور السوق والتبادل السلعي،

انطلق من أن مريع التبادل وتقسيم العمل هو المكان الذي تنشأ فيه علاقات الأفراد، ويضمن للمجتمع الرفاهية عبر خلق الثروة وللأفراد السعادة بتحقيقهم لمصالحهم الشخصية. ويمكن الإشارة أيضا ان "ابن خلدون" الذي كان من اوائل من تكلم عن العمل بتحديدده لطريقة كسب المعاش بالنسبة لمجتمع البدو والحضارة، حيث يرى ابن خلدون ان افراد المجتمع يجتمعون للتعاون على تحصيل المعاش والأسبقية للضروريات قبل الكماليات و اشار ايضا الى انواع العمل التي كانت متواجدة في تلك المرحلة من حياة الانسان.

وفق هذا يمكننا التمييز بين مجتمعات تقوم على العمل وأخرى لا تقوم على العمل أي تنتج نفسها على اسس أخرى غير العمل.

وعلى ضوء ما عرضناه أعلاه من تبيان لتنافر السيرورات التاريخية للعمل في المجتمع وغيرها، ما يبرز لكم ضرورة تناولنا لموضوع معنى العمل في المجتمع الجزائري محددًا في تمثلات الطالب الجامعي لمعنى العمل، بحكم العلاقة التي تجمعها بتجربة العمل، كونه يمثل الفئة الحيوية و الأكبر لتشكيل حاضر المجتمع الجزائري، ومن الأمور التي لا بد إعادة النظر فيها كون المجتمع يعتمد اعتمادًا كليًا على الجامعات ومخرجاتها، نظرًا لما تحتله من موقع متميز في السلم التعليمي.

فما هي العمل تشغل في واقع الطالب الجامعي مساحة كبيرة وهذا الإنشغال مستمد من قيمة العمل نفسه الذي يشغل اغلبية ساحقة من النشاط الإنساني فمنهم من يربط العمل بالرتابة غير ان البديل الوحيد للعمل في نظرهم هي البطالة التي لا يطيقونها، وحتى في الاحيان التي تكون فيها ظروف العمل وشروطه مزيجا من القسوة والرتابة وضآلة المردود المالي، فان العمل وطبيعته وانماطه تظل هي العامل الحاسم في تشكيل مسارهم المعيشي واحوالهم النفسية.

ولذلك اشكالية الدراسة الحالية تطرح السؤال الرئيسي التالي :

ماهي تمثلات الطالب الجامعي حول معنى العمل ؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي اسئلة فرعية :

- 1.هل تسهم التمثلات المادية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي؟
- 2.هل تسهم التمثلات المعنوية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي؟

ثانيا: الفرضيات

تعتبر فرضيات الدراسة نقطة انطلاق أي باحث باعتبارها حل مؤقت لمشكلة البحث، وتأسيسا على اشكالية الدراسة التي نحن بصدها ولأجل بلوغ الغايات البحثية التي تشكل افقا لها لتأطير مسعانا للفهم وللتحليل فإننا سنعمل على تجنيد الفرضية الرئيسية الآتية :

تختلف تمثلات الطلبة الجامعيين حول معنى العمل في المجتمع الجزائري .
يترتب عنها فرضيتين فرعيتين هي؛

تساهم التمثلات المادية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي.

تساهم التمثالات المعنوية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي .

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

بالحديث عن اسباب اختيار الموضوع نورد بعض الأسباب التي كان لها دور حاسم في الوصول بنا الى الإهتمام البحثي بموضوع تمثلات الطالب الجامعي لمعنى العمل في المجتمع الجزائري من بنها لحظة تم عيشها من خلال مسيرتنا الدراسية في جامعة ابن خلدون قسم العلوم الاجتماعية في طور اليسانس تخصص علم الاجتماع (2017_2020) للإهتمام بمكانة ومعنى العمل لدى زملائنا الطلبة في اطار المقاييس التي درسناها كانت العلاقة بين معنى العمل والطلبة الجزائريين غامضة من جهة التناول الموضوعي والواقع.

_ الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع ومحاولة التعرف على تصورات الطلبة الجامعيين لمعنى العمل في المجتمع الجزائري.

_ اعتبار موضوع التمثلات الاجتماعية من المواضيع التي يعالجها علم الاجتماع وتندرج ضمن تخصصنا علم الاجتماع تنظيم وعمل.

_ قابلية الموضوع للدراسة الميدانية.

رابعا: أهمية الدراسة

- تكمن أهمية دراستنا هذه في معالجة موضوع في غاية الأهمية ألا وهو معنى العمل في المجتمع الجزائري عند الطلبة الجامعيين تخص:

- العمل باعتباره كمصدر رئيسي لرزق الإنسان، وأمر ضروري لتحقيق حياة كريمة، وتحسين المستوى المعيشي والإقتصادي وتنمية الحس الثقافي في المجتمع.
- ارتباطه بقضايا مهمة كخلق وتوزيع الثروة، المساواة والعدالة الإجتماعية، الفقر والبطالة، الضمان الاجتماعي، مستوى المعيشة، القدرة الشرائية... وغيرها
- تساعد على الإطلاع على التمثلات الإجتماعية كوسيلة من الوسائل ذات الأهمية الواسعة للدمج اجتماعيا في تصورات مشتركة من وحي المجتمع.
- اثراء المعرفة العلمية حول تمثلات الطالب الجامعي لمعنى العمل.

خامسا: اهداف الدراسة

نهدف من خلال هذه الدراسة الى :

- 1._الإطلاع على تمثلات الطالب الجامعي لمعنى العمل في المجتمع الجزائري بشكل علمي من تقديم تحليل سوسيولوجي اقرب للواقع ومحاولة الوصول الى ما هو كائن فعلا.
- 2._معرفة ما اذا كانت تمثلات الطالب الجامعي مادية لمعنى العمل في المجتمع الجزائري
- 3._معرفة ما اذا كانت تمثلات الطالب الجامعي معنوية لمعنى العمل في المجتمع الجزائري.
- 4._محاولة الخروج بتوصيات بتغيير تمثلات الطالب الجامعي نحو معنى العمل في المجتمع الجزائري.

سادسا: مفاهيم الدراسة

(1) مفهوم التمثلات الاجتماعية:

- 5.يعرفها " دوركايم Durkheim " : بأنها ظواهر تتميز عن باقي الظواهر في الطبيعة بسبب ميزاتها الخاصة، بدون شك فإن لها أسباب وهي بدورها أسباب، إنَ انتاج التصورات لا يكون بسبب بعض الأفكار التي تشغل انتباه الأفراد ولكنها بقايا لحياتنا الماضية، إنَّها عادات مكتسبة، أحكام مسبقة لميول تحركنا دون أن نعي وبكلمة واحدة هي كل ما يشكل سماتنا الأخلاقية. (DURKHEIM.1967p113)
- 6.حسب "موسكوفيسي Moscovici " : هي جوهرة المعرفة لإعتقاداتنا الدينية، ولأديولوجياتنا السياسية والاجتماعية ولنظمتنا الخلقية، ولنظرياتنا العلمية المشتركة والمحددة في ضوء الأطر الاجتماعية المحيطة بنا.

7."يعرفها "جون كلود أبريك J-C-Abric": هي عبارة عن منتج أو سيرورة خاصة بنشاط عقلي معين، والذي يقوم الفرد أو الجماعة بتشكيل الدافع الذي يواجههم' وكذلك منحهم معنى نوعيا.(بشرى عناد،2012 ص131)

8."ماركس فيبر": يعرفها بأنها معنى تقليدي مأخوذ من الفلسفة وكلمة تمثل في معناها الأصلية هي مجموعة من افكار وصور وآراء وتنظيم المعارف، وهي حاضرة نوعا ما في الضمير الانساني.(سميرة بالرقي2014 ص10)

9."أحمد زكي بدوي": يعرف التمثلات الاجتماعية على انها تصورات جماعية تعكس تصورات تاريخ الجماعة او تجاربها خلال الزمن، وتعبّر عن المشاعر الجماعية والأفكار التي تزود الجماعة بوحدتها وصفتها الفريدة وبذلك تعتبر عاملا عاما يساهم في تضامن المجتمع.(أحمد زكي بدوي،1986 ص69)

10.التعريف الإجرائي: هي مجموعة من التصورات والآراء التي يكونها الاشخاص حول موضوع ما في المجتمع الذي يعيشون فيه.

(2) الطالب الجامعي:

مفهوم الطالب الجامعي:

11.الطالب لغة: يطلب العلم، يطلق عرفا على التلميذ في مرحلة التعليم الثانوي والعالى، والجمع طلاب و طلبة.(ابراهيم مصطفى،2004 ص560)

12.اصطلاحا: هو الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية أو مرحلة التكوين المهني التقني العالى إلى الجامعة تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أو دبلوم يؤهله لذلك.

13.ويعتبر أحد العناصر الأساسية والفعالة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي إذ أنه يمثل النسبة الغالبة في المؤسسة الجامعية.(محمد منير مرسى،1977، 33)

14.يعرف "محمد علي محمد": الطلبة الجامعيين بأنهم جماعة أو شريحة من المثقفين في المجتمع بصفة عامة، اذ يتركز المئات والآلاف من الشباب في نطاق المؤسسة التعليمية.(محمد علي محمد،1985،19)

15.ويعرف بأنه ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى الجامعة تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة تؤهله لذلك، ويعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية والفاعلة في العملية التربوية طيلة تكوينه الجامعي.(حاتم الصيد،2009 ص147)

16.التعريف الإجرائي : هو الشخص الذي انتقل من المرحلة الثانوية الى الجامعة ليواصل تعليمه فيها، بتلقي دروس ومحاضرات بغية الحصول على شهادة جامعية.

(3) الجامعة:

مفهوم الجامعة:

لغة: هي مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها الاداب والفنون والعلوم.
اصطلاحا: هي مؤسسة للتعليم العالي تتكون من عدة كليات تنظم دراسات في مختلف المجالات وتخول حق منح درجات جامعية في هذه الدراسات.

هي مجموعة معاهد علمية ذات صفة قانونية تستخدم اساتذة وينتظم بها الطلاب تهتم بصياغة وتقسيم المعرفة القائمة وتعمل على نشرها وتطويرها وتقديمها واعداد الطلاب يؤهلهم لتنمية وتطوير مجتمعاتهم.
(فاروق عبده فلية، 2004، ص144 145)

هي عبارة عن جماعة من الناس يبذلون جهدا مشتركا في البحث ذلك لإكتساب الحياة الفاضلة للأفراد والمجتمعات.(تركي رابح، 1990، 73)

_ تعتبر الجامعة مؤسسة تربوية هامة في أي مجتمع، فهي تزوده بالكفاءات القادرة على التغيير، إنَّها مؤسسة ذات طابع علمي ومهني .(لعلي بوكميش، 2004، ص149)

_ تعد صرح علمي ومعرفي يسعى إلى تكييف أهدافه وفقا لما يقتضيه المجتمع ويحتاج اليه سعيا لتحقيق التنمية.

_ ومن جانب آخر تعتبر فالجامعة مجتمعا مغلقا ياتيها الطلبة من مواقع جغرافية مختلفة، ومن مجتمعات وثقافات ومستويات اجتماعية واقتصادية متباينة، وهي تتكون من عدة عناصر كالإداريين والأساتذة والطلبة والتجهيزات المادية.(فرحات مليكة، 2011، ص67)

التعريف الإجرائي : هي مؤسسة للتعليم العالي تتكون من عدة كليات ومعاهد يتلقى فيها الطالب مجموعة خبرات في تخصصات مختلفة من طرف الأساتذة، تمنحهم درجات وشهادات في هذه التخصصات.

(4) العمل:

(5) مفهوم العمل:

لغة: عمل عملا، فعل فعلا عن قصد، وتعني ايضا المهنة والصناعة.

اصطلاحا: يشير الى مجموعة من الوظائف او مجموعة من الواجبات والمسؤوليات والاعمال المتشابهة التي يقوم بها مجموعة من الافراد، ولذلك يتضمن العمل عدة وظائف تربط فيما بينها في الواجبات والمسؤوليات.(فاروق عبده فليه،2004،ص186)

ويعني المجهود البدني والذهني الذي يقوم به الانسان لغرض انتاج السلع والخدمات.(جمال عبد الناصر،2010،ص275)

يعرف "كريستيان جليفك" العمل على أنه: نظام اجتماعي تقني بمعنى هو التفاعل بين الموارد البشرية والتقنية، فعمل الفرد يكمن في معالجة المعلومات لحل مشكلات الإنتاج من خلال اللوائح والأفعال حول الآلات والأفراد الآخرين.(CHRISTIAN gullevic،40،1999)

يعرف الفيروز آبادي العمل على أنه: "المهنة والفعل".(فيروز الابادي،2003ص 954)

حسب علماء الاجتماع : يرون ان العمل بمعناه العام هو كل نشاط او جهد نحو انجاز هدف معين، وتطلق صفة العامل على كل انسان يمارس نشاطا معيناً. كما يعرفه بعضهم بأنه مجموعة من النشاطات ذات هدف اجرائي يقوم بها الانسان بواسطة عقله ويديه والأدوات والآلات وينفذها على المادة، هذه النشاطات تساهم بدورها في تطوره وهنا نجد علماء الاجتماع يركزون على القيمة الاجتماعية للعامل بعمله في المجتمع وما يقدمه من نشاط.(بدر الدين سيفي،2017ص09)

ويعرف ايضا بانه النشاط الذي يزاوله المرء بقصد الإنتاج، وهو في الأساس يجري بين الانسان والطبيعة، فيحاول أن يسخر ما تحتويه من موارد وعناصر من أجل تحويله الى صناعات متنوعة يستغلها في سبيل مصلحته العامة والخاصة. (جرجس ميشال جرجس، 2005 ص381)

ويمثل العمل قاسما مشتركا بين جميع البشر؛ فهو بمثابة عملية ديناميكية تنجز بين الانسان والطبيعة، يتم استخدامها عبر استخدام التقنية، وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الاجرائية ينفذها الانسان على المادة بواسطة عقله ويديه وعبر استخدام الآلة، وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان.(عائشة التايب، 2011، ص15)

هو النشاط الذي ينتج من خلال البشر من عالم الطبيعة وبفضله يحافظون على بقائهم، لا ينبغي التفكير في العمل باعتباره يقتصر فقط على المدفوع الأجر فقد كانت الثقافات التقليدية، ذات نسق نقدي متدني ولم يكن هناك سوى عدد محدودا جدا من الناس الذين يعملون لقاء أجر نقدي، في المجتمعات الحديثة لا يزال هناك العديد من أنماط العمل مثل العمل المنزلي، الذي لا يتحصل صاحبه على أجر نقدي أو رواتب.(أنتوني غندز 2005 ص 757)

التعريف الاجرائي: هو الحرفة او المهنة التي يمارسها الشخص بإنتاج سلعة أو خدمة معينة للاحتياجات البشرية بهدف الحصول على مقابل مادي أو معنوي.

سابعاً: الدراسات السابقة والتعقيب عليها

1. الدراسات المحلية:

الدراسة الاولى : قام بهذه الدراسة الطالب بن لعربي عادل لنيل شهادة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية، تخصص علم النفس العمل والسلوك التنظيمي بجامعة منتوري بقسنطينة كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية سنة 2010/2009. تحت عنوان المعنى الذي يعطيه العامل الجزائري لعمله.

- تمحورت اشكالية دراسته الرئيسية حول المعنى الذي يعطيه العامل الجزائري لعمله أهو مفهوما ماديا ام معنويا؟
- كان هدف الباحث من هذه الدراسة هو الوقوف على طبيعة ومفهوم العمل عند العامل الجزائري من خلال الجوانب المهمة التي يميل اليها في تفسيره لكلمة عمل، الوقوف بصفة عامة على ميولات ورغبات العامل الجزائري وما ينتظره من الجهد الذي يبذله.
- اعتمد في بحثه على الملاحظة والمقابلة والاستبيان، استخدم المنهج الوصفي التحليلي.
- اجري دراسته في مؤسسة بلدية لخروب، يقدر حجم العمال فيها 567 عامل موزعين على 5 مديريات، اخذ منه نسبة 33.33% من حجم العينة الاصيلي.
- جاءت نتائج دراسته على نحو أن العامل الجزائري يغلب الجانب المعنوي على الجانب المادي في تفسيره للعمل، الى أن هذا التوجه ليس مطلقا حيث ان الفوارق بين الجانبين جاءت طفيفة وغير معبرة اي العامل يميل الى الجانب المادي الى أنه لا يمكن أن يهمل الجانب المعنوي.
- الدراسة الثانية: قام بهذه الدراسة الطالب زين الدين الخرشى لنيل شهادة الدكتوراه تخصص ادارة الموارد البشرية بجامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 بكلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، 2016/2017، تحت عنوان دراسة لتمثلات العمل لدى الشباب الجزائري.
- وقد تمحورت اشكالية دراسته ؛حول الذي يعنيه العمل بالنسبة للشباب الجزائري؟
- كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تقديم عرض مفصل عميق تفاعلي و ثري لمفردة العمل كمفهوم فلسفي سوسيوولوجي والبحث عن مكوناته الانساني والسياسي اللامحدود، وكذا تقديم اطروحة حول موضوع مكانة العمل وقيمة العمل في المجتمع الجزائري وتقديم حزمة من التحليل والتغييرات لفهم الظاهرة وفق القاعدة التي اقرها دوركايم تفسير الاجتماعي بالاجتماعي.
- اعتمد على طريقة العينة القصدية ليضمن التعامل مع وحدات ووضعيات متنوعة من حيث (السن،النشاط،الجهة) تعكس تنوع مجتمع الدراسة.
- اما المنهج فقد تبنى منحنيين متداخلين منحني وصفي تحليلي واخر تاريخي في اطار ما يسمى بمصطلح المونوغرافيا (Mèthade monographi)
- تعني هذه الاخيرة دراسة وحدة معينة بطريقة تفصيلية عميقة بقصد الخروج بتعميمات تنطبق على الحالات المشابهة لها. اختار اداتي الملاحظة بالمشاركة والمقابلة النصف الموجهة.

- اشتملت عينة دراسته على ستة وخمسون فرد (56) ما بين 16 و 30 سنة، و26 في حالة الملاحظة بالمشاركة، و(40) في حالة مقابلة نصف موجهة.
- توصل من خلال هذه الدراسة الى وجود مسافة نفسية وعاطفية بين الشباب المستجوب للعمل كوضعية معاشة بصفة يومية ، الاشكال والطرق التي عبر لها المستجوبون عن اوضاعهم في العمل اعتمدت على عبارات براغماتية بسيطة وعلاقة الشاب بالعمل علاقة سلبية قوامها الكسل والاتكالية مقارنة بعلاقة الكبار التي تربطهم بالعمل علاقة جد وصدق وواجب.
- الدراسة الثالثة: قام بهذه الدراسة الباحث محمد بدر الدين سيفي كبحث وصفي استكشافي بجامعة مستغانم، تحت عنوان "العمل كقيمة مركزية بين تمثلات الشباب الجزائري"، 2017 .
- حيث رصد تساؤلات بحثه في: هل الشباب الجزائري يتمثل قيمة العمل المركزية على اساس القيمة الاقتصادية وفق الأجر المتقاضى والامتيازات المادية لمخرجاته؟ ام هي تمثلات لقيمة اجتماعية وفق محددات الانتاج السوسولوجي وما يقدمه العمل للمجتمع من اشياء مفيدة؟
- أم هي نظرة تصورية لقيمة واعية معرفية للعمل وفق تنميط ذاتي ببيكولوجي واعي بماهية العمل واهدافه عبر اثبات القدرات والكفاءات (العلمية/العملية) لتحقيق الحاجات النفسية والتميز بالعمل؟.
- كان الهدف الرئيسي للباحث من تلك الدراسة وصف واقع العمل في الجزائر من خلال ما ينتجه افراده من تصورات ونظرات حول عناصره ومفاعليه المركبة الظاهرة. وكذلك تفعيل وتنشيط موضوع العمل كقيمة مركزية عبر محاولة فهمية لمركباته الثلاث، العقل الشبابي، تمثلات العمل، الواقع المجتمعي.
- اعتمد على طريقة استمارة الملاءم الذاتي وعلى طريقة الستت (la methode alceste) تعد هذه الاخيرة وضع خريطة الامكنة الاساسية المشتركة بمعنى المستخدمة والمستوطنة بكثرة عند المستجوبين، تهدف الى التنظيم النمطي للخطاب بتوضيح عوالم المفردات.
- أجرى دراسته على عينة من شباب ولاية تلمسان حيث تم توزيع الاستمارة على 27 شاب جزائري.
- توصل من خلال هذه الدراسة الى؛ أن الشباب الجزائري يتصور قيمة العمل ومركزيته وفق تنميط مادي يقوم على قيمة اقتصادية وفق الأجر المتقاضى والامتيازات المادية لمخرجاته ترضى به الحاجة النفعية بنسبة 100% تعكسها نسب اخرى بالمقارنة مع باقي المدلولات التي تعكسها تصورات الشباب الجزائري حيث وجد التنميط المجتمعي (25.26%) والتنميط النفسي (29.63%) والتنميط الديني (59.26%) من مخرجات العمل الميداني الاستكشافي.

2. الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: قامت بها كلثم علي الغانم 1425.1424هـ بدولة قطر تحت "عنوان اتجاهات الشباب والمراهقين نحو العمل الفني الصناعي في المجتمع القطري".

- استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كانت اداة البحث الإستبانة حيث اعتمدت على عينة 400 شاب قطري في المراحل التعليمية الثلاث (الاعدادية والثانوية والجامعية).

-تهدف الدراسة الى :

- تحديد طبيعة اتجاهات الشباب نحو العمل الفني الصناعي والكشف عن العوامل الاجتماعية المؤثرة (المستوى التعليمي للوالدين).

- اظهرت نتائج استجابات افراد العينة ان هناك اتجاها عاما لدى الشباب لايرغب بالعمل بالمهن الفنية وان للعوامل الاجتماعية دور في تكوين اتجاه الشباب نحو العمل فاذا كان المضمون يرتبط بالفرد واتجاهه الخاص ومكانته الاجتماعية ترتفع نسبة الذين لديهم اتجاه سلبي ولا يمكن القول ان هناك اتجاها سلبيا عاما لدى شريحة الشباب الى ان الحقيقة التي ارادوا لفت الانتباه اليها ان اتجاهات الشباب تتأثر بالميراث الاجتماعي وما يحتويه من قيم ومعايير وغيرها.

الدراسة الثانية: قام بهذه الدراسة الطالب الغدراء من المملكة العربية السعودية بجامعة الملك فيصل سنة 1435. 1436هـ "تحت عنوان اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل المهني" دراسة ميدانية مطبقة على طلاب جامعة الملك سعود.

- رصد سؤال بحثه في هل لدى الشباب الجامعي اتجاه ايجابي نحو العمل.

- يهدف البحث بصفة عامة الى التعرف على اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل المهني والهدف من ذلك قياس اتجاهات الطلاب نحو العمل المهني ومعرفة الى اي حد تثير الوظيفة اهتمامهم في الوقت الحاضر. وقد اشتملت العوامل الاجتماعية التي ركزت عليها هذه الدراسة معرفة مكونات الانجاه و التأثير لديهم والبيئة المجتمعية العوامل الاقتصادية ودور وسائل الاعلام في التوعية والتي تعتبر ذات تاثير على اتجاهات

الشباب نحو العمل المهني . وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج تشير الى ان للأسرة دور كبير في تشكيل الاتجاه وكذلك للمجتمع والعادات السائدة دور في رفض بعض المهن كما اوضحت الدراسة على ان العوامل الاقتصادية قد تكون عنصر جذب للشباب وفي نفس الحال عنصر طرد في حالة تدني الاجور وعدم الاستقرار والأمان الوظيفي.

- ووضحت البيانات العامة للدراسة ان اغلب مفردات عينة البحث اظهرت موقفا ايجابيا عاليا ذات دلالة احصائية هامة بالنسبة للعمل المهني. والتفسير الموضوعي لهذا الاتجاه يمكن ارجاعه الى الدور الفعال للأسرة في تكوين لاتجاه وكذلك للعوامل الاقتصادية والمردود المادي ودور الاعلام في توعية الشباب وإبراز الايجابيات والحوافز المقدمة في جذب الشباب.

3. الدراسات الأجنبية:

أقيمت هذه الدراسة في أوروبا للباحثين "لوسي دافوان ودومينيك ميديا".

- اهتمت الدراسة بالقيام بمقارنة ومقابلة بين نتائج ثلاث دراسات دولية حول القيم والمؤشرات الاجتماعية كما استئنست بنتائج دراسات اخرى اشتغلت على وضعيات العمل وسوق الشغل في المجتمع الفرنسي الذي اثار انتباه الباحثين دافوان وميديا هو المفارقة التي تقوم عليها علاقة الفرنسيين بالعمل مقارنة بباقي الاوروبيين فمن جهة ابانت مختلف الدراسات تفوق الفرنسيين في اعتبارهم العمل امرا جد مهم في حياتهم.

غير أنهم من جهة اخرى كانوا هم اكثر من يطالب ان يكون للعمل مكانة اقل في حياتهم ولتفسير هذه المفارقة تقترح الباحثتان فرضيتين اثنتين:

- تقوم الفرضية على اعتبار اهمية ارتفاع معدل البطالة واتساع مساحة العمل الهش وهيمنة مشاعر الخوف من المستقبل والاستقرار اللامهني كما تحيل الى حجم التوقعات العالي الذي قرنه الفرنسيون بالعمل حيث يتفوقون على باقي الاوروبيين.

- اما الفرضية الثانية تفتح الباب امام مطالبية الفرنسيين بعمل اقل فتعود الى تدني جودة العلاقات الاجتماعية والى تصريحهم بصعوبة التفويق ما بين الحياة العائلية والمهنية وبرغبتهم في تخصيص وقت اكبر لحياتهم الشخصية وضمن رسم بياني يبين مكانة العمل في حياة الاوروبيين المنجز.

- من خلال الاسئلة المقدمة على النحو التالي:

1 هل العمل مهم؟، 2 غير مهم إطلاقا 3 غير مهم؟، 4 مهم الى درجة ما؟، 6 مهم جدا؟

جاء التعليق على الدراسة على الشكل التالي يظهر التمايز بين الاوروبيين في علاقاتهم مع العمل حينما نلاحظ الفارق الواضح في الاهمية التي يعطونها للعمل في حياتهم .ففي الوقت الذي يعلن فيه غالبية الناس من كل البلدان ان العمل مهم جدا نجد استثناء لهذا في كل من الدنمارك، المملكة المتحدة، وهولندا، في حين ترتفع في المانيا والسويد وكذا تشيكيا واستونيا.

اما فرنسا فتشكل حالة استثنائية مقارنة بباقي الدول حيث بلغت نسبة 70% من يعتبر العمل مهم جدا ولتفسير هذا الاختلاف لناحية القيم الممنوحة للعمل بين مختلف المجتمعات الاوربية تقترح الدراسة فرضية اختلاف البنية السكانية في كل بلد على اساس السن والجنس ومستوى التاهيل ونسبة العاملين من مجموع قوة العمل الوطنية. زيادة على هذا التفسير البنيوي اقترحت الدراسة تفسير اخر ثقافي يرى ان الاختلاف بين ثقافات البلدان الاوربية عاملا مفسرا للفارق الذي ابداه المستجوبون في علاقاتهم بالعمل.

- اعتمدت الدراسة على عنصر الدين لفهم فروقات قيمة العمل بين مختلف المجتمعات الاوربية مبرزة الترابط ما بين هيمنة الكاثوليكية في بلدان جنوب اوربا باعتبار العمل مهما جدا في حين ان القيمة الممنوحة للعمل اقل في البلدان البروتستانية ومن هنا تقدم الدراسة عرضا لاطروحة فيبر الاخلاق البروتستانية وروح الراسمالية. بالانتقال الى القضية الثانية التي اهتمت بها الدراسة المتعلقة بمكانة العمل في مختلف المجتمعات الاوربية وعلى حسب الاجوبة المقدمة على سؤال:

.هل تعتبر امرا جيدا احتلال العمل مكانة اقل في حياتك؟

1 امر جيد، 2 غير مهم، 3 امر سيء.

وتفوق الخيار الاول عن باقي الخيارات، ف65.8% من الفرنسيين يرون في احتمال احتلال العمل مكانة اقل في حياتهم امرا جيدا، في حين ان النسبة في البرتغال بلغت النسبة اقل من 50% في البرتغال وايطاليا والنمسا ومانيا، ونسبة تفوق 50% في انجلترا والسويد.

- هذه الدراسة لميدا ودافوان باعتمادهما على مادة احصائية كبيرة وثرية قدمت قراءة عميقة ومتعددة الجوانب "لواقع معنى ومكانة العمل في المجتمعات الاوربية".

موقع البحث ضمن الدراسات السابقة:

بعد عرض الدراسات السابقة سواء المحلية أو العربية أو الأجنبية يمكن القول أنّ هذا الموروث الثقافي والتراث العلمي على اختلافه وتنوعه قد زاد من الأهمية العلمية للموضوع، فمن خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة لاحظنا بان جميعها تهدف الى معرفة الاتجاهات والتصورات حول معنى العمل لكن من زوايا مختلفة. فبعضها تطرق الى تصور موضوع العمل من ناحية الشباب الجزائري، ومنهم من تطرق الى القيمة المركزية للعمل بين تمثيلات الشباب الجزائري وغيرها، تطرقت هذه الدراسات الى نوع العينة وكيفية اختيارها، فاعتمدت دراسة زين الدين الخرشى والطالب بن لعربي عادل وكذا الطالب محمد بدر الدين سيفي على المنهج الوصفي التحليلي، بينما الطالب الغدراء اعتمد على منهج المسح الاجتماعي الشامل ماعدا دراسة الطالبة كلثم علي الغانم لم يتم اطلاعنا فيها على المنهج المستخدم، اما فيما يخص ادوات جمع البيانات فقد استخدم الطالب بدرالدين سيفي استمارة الملاءم الذاتي والطالب زين الدين الخرشى على العينة القصدية وأداتي الملاحظة بالمشاركة والمقابلة النصف موجهة، بينما الطالب بن لعربي عادل اعتمد على الملاحظة والمقابلة والاستبيان، والطالب الغدراء اعتمد على الاستبانة فقط.

ومن جهة أخرى فهذه الدراسات قد بصرتنا بالعديد من الخطوات البحثية حيث استفدنا منها في صياغة الفرضيات وتحديد بعض المفاهيم وتوظيف بعض الأدوات المنهجية كالإستمارة، فضلا على أنها دعمت تحاليلنا بفيض من الحقائق عن الظاهرة المبحوثة، لذا يمكن القول عموما أنّ الدراسات السابقة ساهمت في إثراء الإطار النظري والميداني للدراسة الحالية.

خلاصة الفصل

يعد الفصل الاول بمثابة نافذة نطل بها على موضوع دراستنا حيث تمكنا من خلاله الإحاطة بأهم جوانب دراستنا هذه خصوصا الجوانب المنهجية والمفاهيمية، وذلك من خلال وضع موضوعنا هذا في اطار نظري

صحيح، بحيث تطرقنا لصياغة مشكلة الدراسة والفرضيات المناسبة للبحث، و ابراز اسباب اختيارنا لهذا الموضوع وكذا اهمية الدراسة واهدافها الى جانب تحديد المفاهيم وصولا الى الدراسات السابقة التي اعطت قيمة علمية كبيرة للبحث من خلال دراسات طلاب وعلماء اجتماعيين التي سبقت وان تناولت بعض متغيرات موضوعنا الحالي.

هوامش الفصل الأول:

1. أحمد زكي بدوي (1986): معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة بيروت_لبنان، ص 69.
2. أنتوني غندز (2005): علم الإجتماع، ترجمة فايز الصباغ، ط4، المنظمة العربية للترجمة_ تارجمان_ بيروت، ص 757.
3. ابراهيم مصطفى وآخرون (2004): المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، ص 560.
4. بدر الدين سيفي (2017): العمل كقيمة مركزية بين تمثلات الشباب الجزائري والواقع المجتمعي، بحث وصفي استكشافي، مستغانم، ص 9.
5. بشرى عناد (2012): التمثلات الإجتماعية وعلاقتها بالتوجه نحو السيادة الإجتماعية لدى المنتمين للأحزاب السياسية، مجلة الفتح، كلية التربية الأساسية، العدد 51، ص 131.
6. تركي رايح (1990): أصول التربية والتعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 73.
7. جرجس ميشال جرجس (2005): معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، ص 381.
8. سميرة بالرقى (2014): التمثلات الإجتماعية لخريجي الجامعة اتجاه العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 10.
9. عائشة التايب (2005): النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1 "منظمة المرأة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ص 15.
10. فاروق عبده فليح، أحمد عبد الفتاح الزكي (2004): معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا، ب ط، دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر، الإسكندرية، 144_145.

11. فرحات مليكة(2011): فكرة الإنتماء القبلي لدى الطالب الجامعي في ظل التغير الإجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر2، ص67.
12. فيروز الأبادي(2003): القاموس المحيط، ط2، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ص954.
13. لعللي بوكميش(2004): رؤية حول كيفية تفعيل دور الجامعة في عملية التنمية الشاملة، مجلة الحقيقة، ع7، جامعة أدرار، ص149.
14. محمد علي محمد(1985): الشباب العربي والتغير الإجتماعي، ب ط، دار النهضة العربية، بيروت، ص19.
15. محمد منير مرسى(1977): التعليم المعاصر قضايا واتجاهات، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، ص33
16. DURKHEIM.(e)1967 sociologie et philosophie edition P_U_E paris.

الفصل الثاني

الفصل الثاني : الجامعة والطالب الجامعي

➤ تمهيد

➤ أولا : نبذة تاريخية عن الجامعة

➤ ثانيا : وظائف الجامعة

➤ ثالثا : دور الجامعة في مواجهة الثروة التكنولوجية

➤ رابعا : أهمية الجامعة

➤ خامسا : خصائص الطالب الجامعي

➤ سادسا : احتياجات الطالب الجامعي

➤ سابعا : مشكلات الطالب الجامعي

➤ ثامنا : دور الجامعة في حياة الطالب

➤ خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الجامعة ذلك الفضاء المؤهل لتلقي العلم والمعرفة بالدرجة الاولى وهي مكان لبناء جيل قيادي قادر على الإبتكار والإبداع عن طريق ما توفره الجامعة للطالب من بيئة جيدة للتواصل الاجتماعي وتكوين العلاقات وتطوير المهارات واكتساب العادات المفيدة. ما يجعلها منتجة لتصورات وافكار تشكل تمثلات الطلبة، وسنحاول من خلال هذا الفصل ان نلم بأهم الجوانب التي تتعلق بدراستنا، حيث تطرقنا الى اهمية الجامعة واهدافها والوظائف التي تؤديها اضافة الى ابراز خصائص الطالب الجامعي واحتياجاته والمشكلات التي يعاني منها الطالب الجامعي.

أولاً: نبذة تاريخية عن الجامعة:

تعتبر الجامعة اليوم الإمتداد الطبيعي والمنطقي لمؤسسة التعليم المتخصصة والتي ظلت تتطور على مر السنين وخاصة كحاضنة اساسية للمعارف الانسانية من حيث الانتاج والتطبيق.(فضيل دليو، 2006، ص73)

عرفت الجامعة بداية في بلاد الاغريق فاس والهند و مصر، لكن اول جامعة عرفتها البشرية بالمفهوم الحديث هي جامعة القرويين بمدينة فاس بالمغرب في القرن التاسع عشر.(بلال الحديثي، 2011، ص6)

وفيما يتعلق بالحضارة الاسلامية فقد كانت الهجرة المحمدية بمثابة النقلة النوعية الكبرى والتي تطورت عنها الجامعة الحديثة بمفهومها العصري في اوربا حيث كان الرسول صلى الله عليه وسلم من جمع العرب حوله في حلقة لأخذ العلم، فالعرب في الجاهلية لم تعرف هذا الاجتماع.

وقد عرف عصر الخلافة الاسلامية مدارس كثيرة هي بمثابة جامعات في ذلك العصر كجامع الأزهر الذي ظل مركزا مهما للتعليم الجامعي حتى العصور الحديثة، اضافة الى جامعة الزيتونة في تونس وجامعة القيروان في المغرب والتي تعتبران مركزين دينيين للتعليم الجامعي على غرار جامع الأزهر الشريف وظل الأمر كذلك حتى انشأت الكلية السريانية و البروتستانية 1866 م في بيروت والتي تطورت فيما بعد وسميت بالجامعة الأمريكية 1919 م.(عبد العزيز غريب صقر، 2005، ص148)

اما فيما يخص الوطن العربي فقد شهد النصف الثاني من القرن المنصرم تطورا ملحوظا في زيادة عدد الجامعات العربية وزيادة الاقبال عليها خاصة بعد حصول معظم الدول العربية على استقلالها من الاستعمار الغربي كما ظهرت زيادة كبيرة في عدد الجامعات نتيجة التغيرات الاقتصادية والإجتماعية

والثقافية والسكانية التي شهدتها المنطقة العربية، وخلال العقود الاخيرة من القرن الماضي شهدت البلدان العربية تطورا هائلا بعد نتيجة حصولها على الإستقلال، كما شهدت زيادة كبيرة في اعداد الطلبة وفي مختلف التخصصات. ولقد اهتمت الجامعات العربية بتدريس العلوم الطبيعية من مختلف تخصصاتها الفرعية بالاضافة الى العلوم الانسانية والآداب، كما لم تقصر على مرحلة التعليم الجامعي على التدريس فقط، بل سعت إلى تطوير عملية التخصص العلمي المعرفي والثقافي. (عبد الله محمد عبد الرحمان، 1991، ص64، 63)

يعود تاسيس الجامعة الجزائرية إلى سنة 1907 أما جذورها الاولى فتراجع الى سنة 1877م وتخرج منها اول طالب سنة 1920 من معهد الحقوق كمحامي، وكانت تهدف الى تعليم و تثقيف ابناء الفرنسيين المتواجدين في الجزائر. (سليمة حفيظي، 2005)

فمنذ بداية التعليم الجامعي بالجزائر كان النظام المعمول به هو نظام الكليات واقامة جامعة تعمل على مبادئ تمكثها من ان تصبح المحرك الاساسي للتنمية الاقتصادية، كما كان عليه الحال في الأنظمة ذات التوجه الاشتراكي ولكن وبعد تجربة مايقرب عشرين سنة افرزت عدة مشاكل مرتبطة بالتنظيم الجديد البديل لنظام الكليات، فكرت السلطات الوصية وبعض ممثلي اعضاء المنظومة الجامعة في العودة لنظام الكليات القديم وذلك سنة 1998 بموجب المرسوم التنفيذي 98-253. (خرابط لمياء، 2015، ص55)

ثانيا: وظائف الجامعة

يحصركي رابع وظائف الجامعة في ثلاث:

● نشر العلم: يهدف التعليم العالي الى نشر العلم الراقي بين الصفوة الممتازة من نوابغ الأمة، قصد اعدادهم لخدمتها.

● ترقية العلم: لا يقتصر التعليم العالي على نشر العلم بين طلابه، وإنما يهدف ايضا الى ترقيته والنهوض بالبحوث والدراسات العلمية التي يجريها الأساتذة وطلبة الدراسات العليا في الماجيستير والدكتوراه في مختلف الحقول.

● تعليم المهن الرفيعة: الوظيفة الثالثة هي تعليم المهن الرفيعة لنبذة ممتازة من الشباب، كي يكونوا قادة واطارات عليا للبلاد.(فلوح أحمد، 2013، ص19)

● البحث العلمي: اصبح البحث العلمي في هذا العصر، يشغل حيزا كبيرا من وقت وجهد وفكر اساتذة الجامعات والمسؤولين في جميع الاوساط الأكاديمية دون استثناء لان مكانة عضو التدريس العلمية اصبحت مرتبطة ارتباطا وثيقا بالبحث والنشر والتأليف، هذا فضلا عن دور البحث العلمي في تزويد عضو هيئة التدريس بالمعلومات والمعارف المتنوعة وتحسين مستوى أدائه وتقدمه المهني، كما يمثل موردا مهما من موارد تمويل المعلومات نظير ما تقوم به الجامعات من مشروعات بحثية لصالح قطاعات المجتمع المنتجة.(علي علوة، 2019، ص335)

● تنمية المجتمع: في عالمنا المعاصر الذي يميزه التقدم العلمي والتطور التكنولوجي والسعي الدائب الى المزيد من الريقي وتحقيق اعلى درجات الرفاهية واليسر في الحياة لا يتصور ان يحقق تنمية من اي نوع وفي اي مجال لا يكون عمادها وروحها ومبناها قائما على العلم والمعرفة وما دامت الجامعات هي المؤسسات المنوط بها تقديم العلم وتيسيره لطلبيه، فلا شك أنها هي المسؤولة عن تهيئة اسباب

التنمية الشاملة وتقديم الأبحاث والمعارف والخبرات الضرورية لدفع عجلة التنمية والتقدم في كل مستويات الحياة.(مسعود فلوسي،2016ص2)

• التفعيل الثقافي الإجتماعي: تعمل الجامعة على المحافظة على ثقافة المجتمع وتنشئة الأجيال للتكيف و الإدماج في البناء الإجتماعي بشكل عام وقبول الطرف الآخر.(فرحات مليكة،2011،ص68)

ثالثا: دور الجامعة في مواجهة الثورة التكنولوجية:

يعمل التعليم على الارتقاء بالفرد والمجتمع خاصة في هذا العصر الذي يتميز بالثروة التكنولوجية، الامر الذي يجعل تقدم الامم مرهنا بما يحققه من انجازات في مجالات التعليم فتكون الجامعة مسؤولة عن اعداد الانسان الذي يمثل الركيزة الاساسية في احدث النهضة والتنمية في المجتمع لمواجهة هذه المتغيرات وتتيح هذه التكنولوجيا فرصة عبور الحواجز بين المؤسسات التعليمية بما تتيحه من حوار بين طلاب الجامعة بعضهم مع بعض وبين دول العالم وكذلك تتيح للطلاب المتابعة العملية التعليمية من خلال ما تتيحه من امكانيات الوسائط التكنولوجية مما يؤدي الى مجتمع كوني يقوم على الاتصال بصفة اساسية، فلا يمكن التفاعل مع هذا العصر إلا عن طريق تعلم وتاهيل وتدريب جيد لذا كان من الضروري التعليم العالي لما حوله من تغيرات وتحديات علمية و تكنولوجية الذي يتناسب مع قيم وهوية وطموح المجتمع، فيقع على عاتق التعليم العالي مسؤولية خاصة وهي المشاركة الفعالة في تطوير المجالات العلمية من خلال التعليم و البحث العلمي بحيث يقوم باعداد الانسان القادر على التعامل مع هذه التغيرات ومواجهة مظاهر الهيمنة في الدول الأخرى.(بن عرابة مختارية،2021،ص12)

رابعا: اهمية الجامعة

الحقيقة ان الجامعة والمرحلة الجامعية التي تمتد في حياة الطالب لعدة سنوات، تحقق للإنسان الجامعي جملة من الفوائد ذات الاهمية البالغة منها:

✓ التكوين العلمي العالي: فالطالب الجامعي الذي يقضي عدة سنوات في الجامعة، يتلقى خلالها مئات الدروس، والمحاضرات ويطلع على عشرات المادرات والمراجع، ويشهد تظاهرات علمية وثقافية كثيرة، تتوسع مداركه وتتعمق معلوماته وتزداد ثقافته، فيتبها له بذلك تكوين علمي عال لا يمكن أن يحظى غيره ممن لم يتمكن من الالتحاق بالجامعة ولم يتطلع على المعارف والمعلومات التي توفرها الدراسة الجامعية. (مسعود فلوسي، 2016، ص03)

✓ انها تشمل النهوض بالمجتمع في جميع جوانبه والاسهام في حل مشاكله في جميع صورها وتحقيق الرفاهية والرخاء لأبناء المجتمع، وكذا خلق جيل متعلم ومهذب ومثقف يفيد بلاده مستقبلا.

✓ كما ان للجامعة مساهمة بارزة في الابداع المعرفي والفكري من خلال البحث العلمي الموضوعي الجاد، وتنشئة الأجيال عن طريق نقل التراث الثقافي والمعرفي للمجتمع عبر الأجيال وتطوير وتنمية البناء المعرفي للمجتمع.2(عبد العزيز الغريب صقر، 2005، ص53)

✓ انها تقوم باعداد القوى البشرية المؤهلة علميا للعمل في شتى القطاعات وهي الجهة المعول عليها بالدرجة الأولى في بناء عقول الشباب وطرق تفكيرهم وفق اسس علمية، وتشكيل شخصيتهم وصياغتها صياغة صحيحة تتفق مع معتقدات المجتمع وقيمه العليا واهدافه الاساسية.(سليمان متعب سعد العفيضان، 2009، ص74)

خامسا: خصائص الطالب الجامعي

الخصائص الفيسيولوجية والنفسية: ان الطالب الجامعي تنطبق عليه خصائص المراهقة المتأخرة، مما يمكن القول أن من مميزاته أنه "تبدو مظاهر النمو الجسدي في النمو الجسدي والوظيفي، وفي نمو الاعضاء الداخلية و وظائفها المختلفة، وفي نمو الجهاز العصبي والقوة العضلية(فضيل دليو،1995، ص226) حيث يبلغ النمو الجسدي للطالب الجامعي اقصى حد له سواءا من ناحية الطول أو الوزن، كما يكمل نمو الغدد المختلفة، خاصة الجنسية بصفة عامة، فإن هذه المرحلة تمتاز بكونها مرحلة تكامل واستقرار بدني بالنسبة للطالب والطالبة، ومن أهم خصائصها البدنية هي الرجولة والأمومة.

فنمو الغدد يبين انضباط الطالب وتحكمه في نفسه او انصياعه للنفس وشهوته، ونتيجة لهذا نجده سريع الإنفعالي وكثير التقلبات في مزاجه، وكثيرا ما ينتاب الطلبة ذلك الشعور بالخوف والقلق حتى الإضطراب في بعض الحالات عندما يفكرون في مستقبلهم المهني، في بلد يعاني من البطالة والأزمات الإقتصادية والأمنية والإعلامية وخاصة الأخيرة منها، مما يبعد الطالب الجامعي عن التفائل والإستقرار، ومن ثم نقص الفعالية، ونظرا للمشاكل التي يحياها الطالب الجامعي في الجامعة وعدم قدرته بالاتصال بالمسؤولين الإداريين لحل مشكلاتهم وعند الإتصال بهم يقابل باللامبالاة مما يدفعه هذا الأخير إلى الشعور بالتذمر والسخط وتتولد لديه روح النقد والمعارضة ومن ثم الإحتجاج وشن الإضطرابات.(علي أحمد بومعزة،2010،ص102)

-الخصائص العقلية: إن الحديث عن الخصائص العقلية للطالب يجرنا للحديث عن الذكاء والذي يعتبر من أهم الموضوعات التي اهتم بدراستها علم النفس والذي أثبت " أن ذكاء الأذكيا والمتوفقين والعباقرة يستمر في النمو لكن ببطء شديد حتى العقد الخامس من العمر، ويبدو دور النشاط العقلي

للطالب كمحصلة لمجموع قدراته، بحث تدل كل قدرة على نوع ما من أنواع النشاط العقلي، إذ تبرز القدرة العددية في اجراء العمليات الحسابية بكل سهولة، والقدرة المنطقية التي تساعد من جانبها على التفكير المجرد والقدرة اللغوية التي تظهر من خلال العلاقات بين الكلمات واستخدامها في الإتصال.
(أسماء هارون، 2010، ص47)

- الخصائص الإجتماعية: إنَّ النمو الشخصي لا ينفصل عن النمو الإجتماعي وخصائصه، ويظهر النمو الاجتماعي للطالب في تكوين المزيد من العلاقات الإجتماعية والتي تتجلى من خلال تحقيق الصلات والتقبل الإجتماعي والذي ينمو ليصل في قمته ألى التكامل الإجتماعي، ولا يمكن للطالب أن يحقق هذا التكامل إلا إذا نى سلوكه الإجتماعي، والذي يظهر في ردود أفعاله واستجاباته للمؤشرات الخارجية وكلها مظاهر لنمو الذكاء الإجتماعي و هو القدرة على التصرف في المواقف الإجتماعية، والتعرف على الحالة النفسية للمتعلم والقدرة على ملاحظة وتفسير السلوك الإنساني.(توماس جورج خوري، 1996، ص10)

- ان علماء النفس وعلماء الاجتماع يثبتون بان الأسرة اهمية في تطبيع الفرد اجتماعيا، والطالب ما هو الى فرد من هذا المجتمع يتأثر بالسلوكات الاجتماعية التي نشأ عليها، وهذه السلوكات والاتجاهات والآراء تتغير بتغير المضمون التربوي، الذي لقنته اياه اسرته.(عواطف أبو العلا، ص35)

سادسا: احتياجات الطالب الجامعي

- الحاجات النفسية:

1. الحاجة الى التعبير الابتكاري والحركة والنشاط: حيث يحتاج الطالب الى الفرص المناسبة للتعبير عن قدراته من خلال الانشطة الثقافية مثل كتابة المسرحيات او القصص أو عن طريق الفنون اليدوية...

- الخ، حيث يجد الطالب العديد من الفرص لاستثمار قدراتهم وامكانياتهم والتعبير عن انفسهم وبذلك يشبعون حاجاتهم الى الإبداع والإبتكار.
2. الحاجة الى الإنتماء: وهذه الحاجة يكمن اشباعها عن طريق الجماعات المختلفة التي ينتسب لها الانسان، ومؤسسات رعاية الطالب.
3. الحاجة الى المنافسة: ويتم اشباع هذه الحاجة من خلال جماعات الأنشطة، فالأنشطة الرياضية والثقافية والفنية يتنافس فيها الشباب من خلال الميول والهوايات المختلفة.
4. الحاجة الى خدمة الآخرين: ان الانسان خير بفطرته، يحب الناس ويسعى الى خدمتهم، لذلك نجد الطلاب يشاركون في جماعات الخدمة العامة التي يضحون فيها بوقتهم وجهدهم في سبيل خدمة الآخرين.
5. الحاجة الى الحركة والنشاط: إن الطالب في هذه المرحلة مشحون بشحنة كبيرة من الطاقة التي لا بد من افرائها والأنشطة المختلفة التي تتيح لهم الفرصة المناسبة لإفراغ تلك الطاقة عن طريق الحركة والنشاط.
6. الحاجة الى الشعور بالأهمية: وهي من اهم الحاجات الإنسانية للطالب في تلك المرحلة التي يشعرون في بدايتها بمشكلات ازمة الهوية، ويتم اشباع تلك الحاجة من اهم الانشطة التي يأخذ الطالب دورا فيها، يشعر الطالب من خلالها بأنه ذو قيمة.
7. الحاجة الى ممارسة خبرات جديدة: حيث يرى "جون JOHNS" ان الطلاب الآن واكثر من اي وقت مضى لكي يكون لهم أدوار لها معنى في المجتمع، حيث يرتبط بصورة قوية بالمؤسسات الإجتماعية القائمة وان يتوفر لديهم حرية الإدارة والثقة بالذات التي تساعدهم على خلق قاعدة مستقرة لنموهم
- السيكولوجي والتعلبي والذاتي.(حفيظة مخنفر، 2013، ص191)

- الحاجات العضوية:

1. الحاجة الى تكوين جسم سليم ولياقة بدنية جيدة: ويمكن لمؤسسات التربية المساهمة في ارضاء هذه الحاجات عن طريق التعليم الصحي والى بعث الوعي الصحي بين الطلاب.

2. الحاجة الى قبول التغيرات الجسمية والفسيوولوجية: السريعة والطارئة في الفترة الأولى من بلوغه الى تحقيق التكيف مع هذه التغيرات.(وفاء محمد البردعي شبل بدران،2002، ص331_332)

- الحاجات الإجتماعية:

➤ الحاجة الى تامين المستقبل: وهذه الحاجات تتطلب الحصول على ما يلي:

- الحصول على منصب عمل مناسب.
 - تيسير التعليم وتخطيطه بحيث يوفق بين حاجات المجتمع وحاجات الطالب نفسه.
- الحاجة الى الزواج وتكوين اسرة: اشباع هذه الحاجة يتم بالطريق التالية:
- تشجيع للمتزوجين بالوسائل المادية والمعنوية.
 - محاربة التقاليد التي تتم بين الجنسين ودعم التضامن وتهيئة فرص التفاهم بينهما.

➤ الحاجة الى مثل عليا واضحة وقيادية واعية: وتتضمن ما يلي:

- الحاجة الى التوجيه الواعي من طرف وسائل الاعلام واجهزة الثقافة والتعليم.
- الحاجة الى الارتباط القوي بالتراث القومي وبالمستقبل الذي نقدمه نحوه.

➤ الحاجة الى دعم الشخصية واستغلال الاستعدادات الخاصة:

- توفير وسائل التثقيف
- حماية الطالب من حالات الفساد.(محمد سيفي فهمي،2007،ص10)

سابعاً: مشكلات الطالب الجامعي

يعتبر الطالب الجامعي العنصر الحيوي وجدت وسخرت له ومن اجله الجامعة للهوض به وتكوينه ومساعدته على النجاح والتقدم وهو حتما سيواجه تنظيماً لم يعهده في المرحلة الثانوية.

أ-المشكلات الشخصية: وتدخل ضمن اطار المشاكل النفسية والاجتماعية حيث تنحصر في:

- الاحساس بالفراغ نتيجة عدم احالة الطالب على المكتبات او هذا الذي يعزى للتركيز على المحاضرات
- عدم الايمان بالرسالة التي يعد من اجلها والنظر الى الكلية على انها مصنع الشهادات للحصول على وظيفة.
- الاحساس احيانا بعدم المبالاة وعدم الانتماء والرغبة في انجاز الحد الادنى من التكاليف ودون وجود دافع للانجاز.
- مشكلة الخوف التي يعاني منها الكثير من الشباب في الاجواء غير المستقرة وضعف الثقة في النفس بالإضافة الى تشويش التفكير في مختلف القضايا التي تواجههم سواء في الحياة الدراسية او في مجمل الحياة التي يعيشها.
- عدم قبول الطالب للحياة الاجتماعية بما فيها من بناء صداقات وعلاقات اجتماعية وعدم تقبل النظام القيمي الموجود في المجتمع الجامعي ، مما يؤدي الى شعوره بالوحدة والعزلة.

ب-المشكلات الدراسية: يعاني الطالب من اهم المشكلات الدراسية المتمثلة في:

- الضعف في اللغة العربية فالطالب الجامعي يجب على اسئلة الامتحان اجابة تعج بالأخطاء النحوية، والإملائية وبأسلوب ركيك.
- عدم احساس الطالب احيانا بجدوى دراسة مادة معينة، أو بما سوف يدرسه من محتوى. (حليمة قادري، 2012، ص94، 39)

وهناك من يرى ان مشاكل الطلاب الدراسية تتمثل في :

ج-المنهج الدراسي: يجب ان تكون المناهج متنوعة ووظيفية، بحيث يكون ما درسه الطلاب مرتبط بكيفية اعدادهم للمواطنة الصالحة وتحقيق اهدافهم بدلا من المناهج التي ترهق ذهن الطلاب.

د-المشكلات الإقتصادية: وتنحصر أهمها في:

- ارتفاع اثمان الكتب الدراسية.
- مشكلات المواصلات والإسكان والتي تجعل الطالب دائم التفكير وعاجز عن التركيز في الدراسة.
- مشكلات دينية وأخلاقية: ومن المشكلات الدينية مايلي:
- الحاجة للتوجيه الديني والحيرة بخصوص الحياة والموت وما بعدهما والخوف من الموت والحيرة بخصوص المعتقدات والشك الديني والضلال.
- كذلك الانحراف العقائدي مثل الزواج العرفي الذي يصاحبه السرية والكتمان وما تدعوا اليه الجماعات المتطرفة وتأثيرها على الشباب في هذه المرحلة.
- مشكلات ما بعد التخرج: وتنحصر هذه المشكلات فيما يلي:
- عدم الاطمئنان لوجود فرص عمل عقب التخرج ويترتب عن ذلك فقدان الحافز للدراسة الجامعية أحيانا.
- احساس الطالب بوجود فجوة أحيانا بين ما يدرسه الطالب في الجامعة وما يحتاج للممارسة بعد التخرج.(حفيظة مخنفر، 2012، ص197_198)

ثامنا: دور الجامعة في حياة الطالب:

تتعاضم يوما بعد يوم أهمية الدور الذي تقوم به الجامعة بمختلف مؤسساتها. فهي المسؤولة عن تنمية شخصية الطالب بجميع جوانبها السلوكية الأدائية والوجدانية الانفعالية وكذا المعرفية حتي يكون الطالب أكثر اتزاناً ونفعاً لنفسه ولمجتمعه. غير هذا لا يجب أن يتناقض وقوانين النمو الطبيعية ونحن نعني بهذا مباشرة الإصلاحات الجديدة وبالذات نظام ل.م.د، حيث أصبح القادمون من الثانوية إلى الجامعة عبارة عن أطفال مراهقين. لدى أكثرهم آخر اهتمامه هو التحصيل العلمي، وهذا ما من شأنه اعاقه الجامعة بشكل كبير في أداء وظائفها، إن جامعاتنا مدعوة لأن ترسخ قيم المواطنة الإيجابية. لكي ندفع بالحياة على أرض الوطن من العجز إلى القدرة، ومن تتوقع إلى المشاركة و من الجمود إلى الحيوية و من مجرد الإتياع والإنصياع إلى أفاق التجديد والإبداع.(شريف بن غدفة، 2016، ص 147_148)

خلاصة الفصل

مما لاشك فيه أن الجامعة تعتبر من أهم منظمات التعليم تضم في رحابها وداخل أسوارها أشخاص تختلف مشاربهم واتجاهاتهم وتمثلاتهم فتؤلف بينهم برباط من الأهداف المشتركة والغايات التي ينشدها الجميع ألا وهي طلب العلم والبحث عن المعرفة ذلك لأنها تعد المحطة الأخيرة في حياة الطالب الجامعي تساهم في بناء مكوناته العقلانية والوجدانية واستيعاب آليات التقدم وتفهم لغة العصر.

هوامش الفصل الثاني:

1. أسماء هارون(2010): دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، ص47
- a. بلال الحديثي(2011): الطالب الجامعي إلى القمة، ص6.
2. بن عرابة المختارية(2021): دور الرضا الوظيفي في تحسين أداء عمال وموظفي الجامعة والمكتبة المركزية، تقرير تربص، تخصص علمالنفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، جامعة ابن خلدون_تيارت_ ص12.
3. توماس جورج خوري(1996): الشخصية مفهومها سلوكها وعلاقتها بالتعلم، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ص10
4. حفيظة مخنفر(2013): خطاب الحياة اليومية لدى الطالب الجامعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تربية، جامعة سطيف2، ص197.
5. حليلة قادري(2012): مشكلات الطلبة الجدد، مجلة العلوم الانسانية، ع7، دراسة ميدانية بجامعة وهران، السانيا، ص93،94.
6. خرابط لمياء، عبد الله نهاد(2015): تمثلات الطلبة الجامعيين حول المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تاسوست، جيجل.
7. شريف بن غدفة(2016): دور الجامعة في تنمية العمليات المعرفية المعقدة لدى الطلبة، مجلة تنمية الموارد البشرية، ع12، سطيف2، ص147،148.
8. سليمة حفيظي(2005): التكوين واحتياجات الوظيفة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

9. سليمان متعب سعد العفيصان(2009): مستوى الوعي بمفهوم الأمن الشامل لدى طلاب جامعة الملك سعود بمدينة الرياض، رسالة لنيل شهادة الماجستير، في العلوم الشرطية، ص54.
10. عبد العزيز غريب صقر(2005):الجامعة والسلطة، دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، ط2، الدار العامية للنشر والتوزيع، مصر، ص148.
11. عبد الله محمد عبد الرحمان(1991): سوسيولوجيا التعليم الجامعين دراسة في علم الاجتماع التربوي، ب"، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص63،64.
12. عبد العزيز غريب صقر، مرجع تم ذكره، ص53
13. علي علوة(2019): شكل وظائف الجامعة الجزائرية في ظل حالة الأنوميا، مجلة تنمية الموارد البشرية برلين، ع 4، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، سوق اهراس.
14. فلوح أحمد(2013): مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران.
15. علي أحمد بومعزة(2010): تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، ص102.
16. عواطف ابو العلا: التربية السياسية للشباب ودور التربية الرياضية، ب ط، دار النهضة العربية للطباعة، القاهرة، ص33.
17. فرحات مليكة(2011): فكرة الإنتماء القبلي لدى الطالب الجامعي في ظل التغيير الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 2، ص68.

18. فضيل دليو واخرون(2006): المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، ط2، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، ص73
19. فضيل دليو، مرجع تم ذكره، ص220
20. محمد سيفي فهيم(2007): العولمة والشباب من منظور إجتماعي، ط1، دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر، مصر، ص10.
21. مسعود فلوسي(2010): وظائف الجامعة في المجتمع وأهمية المرحلة الجامعية في حياة الطالب وواجباته خلالها، مقال، ص2.
22. وفاء محمد البردعي شبل بدران(2002): دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، ب ط، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ص332

الفصل الثالث

الفصل الثالث : معنى العمل

➤ تمهيد

➤ أولا : تطور النظرة للعمل

➤ ثانيا : تصنيفات العمل

➤ ثالثا : مكونات العمل

➤ رابعا : الحاجات في العمل

➤ خامسا : النظريات المفسرة للعمل

➤ سادسا : انتاجية العمل والعوامل المؤثرة فيها

➤ خلاصة الفصل

تمهيد

جذب العمل انتباه واهتمام المفكرين منذ الأزمنة القديمة ونظروا اليه من جوانب مختلفة تطورت مع تطور المجتمع. للعمل معنى واهمية وقيمة تحدد طبقا لطبيعته ومدى تحقيقه لحاجات ورغبات الفرد المادية والنفسية الاجتماعية.

لذلك فقد ارتأينا أن يكون هذا الفصل مخصص للعمل ، بداية بإعطاء

أولاً: تطور النظرة للعمل

1. العمل في الحضارات القديمة: اذا اتبعنا معنى العمل عبر التاريخ نجده قد اختلف من حقبة الى اخرى

وأخذ يتطور حتى وصل لمعانيه الحالية.

لقد كان الاغريق والرومان يعتبرون العمل عقابا فكانت الطبقة الارستقراطية لا تدنس نفسها بالعمل.

ذلك ان العمل للعبيد فقط حيث كان العمل اليدوي في عهد الرومان يفرض مثالا على العبيد والفقراء في

حين اشتهر الاشراف والنبلاء بحب العمل الفلاحي حيث كانوا يشرفون على الأراضي الواسعة التي يملكونها

والتي يقضون فيها اغلب أوقاتهم. ومن ثم فقد كان الأسياد يستفيدون من جهد وانتاج عمالهم ورغم ذلك

لم يمنحوهم حقوقهم وحررياتهم خشية الثورة عليه وعلى ممتلكاتهم وسلطاتهم. أما الحضارة البابلية فقد

اشتهرت بالصيد اكثر من الزراعة نظرا لطبيعة اراضيها (كثرة الحياجرة) حيث كان غالبية البابليون يعملون

في حفر الأرض واستخراج المعادن مثل الرصاص والحديد والذهب والفضة وما تجدر الاشارة اليه.

إن الحضارة البابلية من الحضارات القليلة التي حددت فيها الأجور وكذلك الأسعار من قبل الدولة وهذا

بمقتى قوانين الملك "حمورابي" مؤسس الدولة البابلية والتي حكمها بالعدل لمدة 43 سنة الذي حدد أجور

البنائين والتجار والرعاة، وضع عدة قوانين فاقت 285 قانون رتبت بما يضاهاى الترتيب العالمي الحالي، فقد

قسمت ألى قوانين خاصة بالأملاك المنقولة والأملاك العقارية والتجارة والصناعة... الخ.1(عبد النور

أرزقي، 1997، ص117)

في الحضارة المصرية التي قامت على العمل الجبار سواءا بالنسبة للفلاحة أو الصناعة التي كانت راقية

ومزدهرة، حيث عرفت مصر القديمة منذ العهود الأولى صناعة البرونز لإنتاج الاسلحة وصناعة الأجر

والإسمنت و الزجاج والفخار والخشب والجلد والنسيج واستعمال الكيمياء في الصناعة واشتهرت مصر القديمة ايضا بالفكر العملي كالرياضيات والهندسة والأهرام، وأبلغ أثر يشير إلى عبقرية المصريين القدماء هو بناء الأهرامات الذي يقدم الدليل المادي على ما وصلوا إليه في تحديد المفاهيم العامة للعمل وحسن استغلال الطاقات الفردية والجماعية.

أما الحضارة الفينيقية اشتهر أهلها بالتجارة الخارجية والصناعة، كصناعة الزجاج والمعادن والأسلحة والمجوهرات.

وفي اليونان لم يقدرون العمل بالمفهوم اليدوي، بالنسبة للرجل الحر عندهم، العمل هو نشاط عبودي لا يدخل أبدا في اهتماماته، لهذا فهو يعتبر عنده من المستويات المتدنية التي توكل للعبيد، فالعبيد هم من يقومون بالأعمال وليس للرجل الحر دخل حر في هذا الموضوع أصلا.

2. العمل في الديانات السماوية:

بالنسبة لمفهوم العمل في الديانة اليهودية والمسيحية؛ نجد أنهما يعتبران العمل عقوبة رمي الله بها البشر جزاء بما عصاه أبونا آدم في الجنة..فالديانة اليهودية شجعت العمل خاصة اليدوي فسيدنا "موسى" عليه السلام عمل راعيا عند أهل مدين، و "داوود" عليه السلام كان حدادا، وكان عصر سيدنا سليمان من أرقى العصور حيث عرف فيه اليهود أرخى وأزهى فترات حضارتهم، و "يوسف" عليه السلام الذي تبوء منزلة من العلم والحكمة وكان خبيرا في شؤون الحكم.

وكذلك كانت المسيحية خلال القرون الوسطى تعتبر العمل عقابا الأهيا للبشر بسبب عصيان آدم لربّه وأكله من الشجرة، لكن بعد الإصلاحات البروتستانية مجد العمل واعتبر شرفا وذلك اقتداء بالسيد

المسيح عليه السلام الذي كان يشغل بديه ومن ثم وضع " القس سانبول" مبدأ اجبارية العمل حيث قال :
" أنا الذي لا يامل لا يأكل. (أحمية سليمان، 2004، ص20، 18)

أما العمل وقيمه في الدين الإسلامي فلقد وردت كلمة عمل على مختلف صيغها {عمل، عملت، عملوا، اعملوا} في {347} موضعا في القرآن، كما ذكر "محمد فؤاد عبد الباقي" في المعجم المفهرس لألفاظ القرآن الكريم، وهذا يدل على المكانة التي يحتلها العمل في الشريعة الإسلامية وكيف لا وقد اقترن بالإيمان في أكثر من هذه الآيات. وقد ذكر القرآن أصنافا شتى للعمل ومجالات متعددة كالصيد، الصناعة، البناء، الزراعة...

وهذا يدل على الحظوة والمكانة التي منحها الله سبحانه وتعالى للعمل.

من ضمن هذه المجالات والأعمال التي ذكرت في القرآن الكريم نجد الصيد مثلا حيث قال تعالى في هذا الشأن: {وهو الذي سخر لكم البحر لتأكلوا منه لحما طريا وتستخرجون منه حليا تلبسونها وترى الفلك فيه مواخر وتبتغوا من فضله ولعلكم تشكرون} ("سورة النحل الآية 14).

وقوله سبحانه وتعالى حول صناعة النسيج في (سورة الأعراف، الآية 26) { يا بني آدم قد أنزلنا عليك لباسا يوارى سوءتكم وريشا}. وكذلك في "سورة النحل، الآية 80" {ومن أصوافها وأوبارها وأشعارها أثاثا إلى حين}. كما وردت آيات عن المهنة: {وبوؤكم في الأرض تتخذون من سهولها قصورا وتنحتون الجبال بيوتا} "سورة الأعراف، الآية 74". 3.(محمد بدر الدين سيف، ب س، ص149، 148)

3. العمل في التراث الفلسفي:

ادم سميث(ADAM SMITH) 1790-1723: يبحث سميث في مؤلفه الشهير "ثورة الأمم" أسباب النمو الإقتصادي في المجتمعات مقرا أن العمل هو أهم مصدر للثورة الفرضية التي أسس عليها سميث

تحليله لمصادر الثروة وقواعد التبادل، تتعارض تماما وبصفة راديكالية مع نظرية الميركانتيليين/التجارين، في حين يمكن اعتبارها امتدادا وفتحاً لأفاق جديدة بالنسبة للنظرية الفيزيوقراطية/الطبيعية. يرجع الفريق الأول الوفرة إلى عامل تراكم المعادن الثمينة والنقود، أي سياسة اقتصادية تهدف إلى تحقيق ميزان تجاري إيجابي، وهو ما يفسر الدور الكبير المخصص للدولة في سياق تحليلاتهم، أي يتعين عليها القيام بإجراءات تحليل دعم وحماية للتجار وللبيع المحلية في مقابل الأجنبية. أما أتباع الفريق الثاني، النظرية الفيزيوقراطية، فيميلون بشكل واضح إلى دعم التبادل الحر، عملاً بمبدأ دعه يعمل، لكنهم يعتبرون الزراعة وحدها قادرة على تحقيق الإنتاج وتكريس النمو الحقيقي للثروة.

سميث الذي عايش ولادة الثورة الصناعية، يرى من جهته أن الإنسان وبالتحديد عمله هو المصدر الوحيد الفعلي الحقيقي للثروة؛ لا هو التراكم من المعادن الثمينة ولا هي الطبيعة مصدر الثروة. إذا كان العلم هو المصدر الوحيد لكل ثروة، فعلى أي أساس يتم تمييز وتعظيم قيمة هذه الثروة؟ يجب سميث بأنه تقسيم العمل. هو الأثر الذي فصل في شرحه في مثاله الشهير عن مصنع الإبر، وحدد دور تقسيم العمل لناحية زيادة الثروة في ثلاث نقاط:

- تقسيم العمل ينمي قدرات العمال بفعل زيادة التخصص في المهام
- تقسيم العمل يقلص من الوقت الضائع.
- تقسيم العمل يحفز على اختراع الآلات بفعل تخصص المهام.

يتضح إذا أن العمل لدى سميث هو مصدر الثروة وأن تقسيم العمل هو المسار الذي يتم عبره تحسين القدرة الإنتاجية للعمل.

"كارل ماركس: 1818-1883":

إنكب الجهد الفكري لماركس على نقد الافتراضات النقدية وواقع الإقتصاد السياسي لعصره، منتجا نظرية عامة حول الرأسمالية، قوانينها وآليات اشتغالها.

حيث جعل من مفردة العمل المنطلق و الخط التحليلي لجهازه المفاهيمي الثري ولنظامه الحججي، أنه من وحول العمل تنشأ بيئة المجتمع وقوانينه؛ الطبقات الإجتماعية، صراع الطبقات، الإستغلال، خلق الثروة، الاغتراب، السيطرة...الخ.

مركزية العمل ضمن المشروع النظري لماركس تظهر بجلاء في مؤلفه الشهير "رأس المال" الذي كان بالإمكان عنونته ب "العمل".

يحلل ماركس انبثاق رأس المال كسيرورة تاريخية عملت على تفكيك الروابط الاجتماعية والتضامانات التي كانت تتيح فيما قبل العيش جماعيا (المجتمع التقليدي) من دون الحاجة إلى تحويل الإنسان إلى سلعة (قوة العمل). ما يسميه "ماركس" ب "التراكم البدائي" (ACCUMULATION PRIMITIVE) هو فعل الأصل العنيف للأفراد عن الجماعة واقتلاعهم من تربتها.

4. العمل في التراث السوسيولوجي:

"ايميل دوركايم: 1858-1917": اعتبر ايميل دوركايم في مؤلفه الشهير "تقسيم العمل الإجتماعي"، الذي هو محصل اطروحته في الدكتوراه أن البنية الأساسية للتنظيم الإجتماعي الحديث هي بنية تقسيم العمل التي تدفع في اتجاه هندسة توزيع الأدوار والمكانات الاجتماعية، مكرسة الدور المتزايد للاقتصادي في الحياة الاجتماعية للمجتمع الحديثة. ضمن هذا المؤلف قام دوركايم بتأسيس مدرسة سوسيولوجية للمعطى الإقتصادي في المجتمع وتبيان أثره المباشر على استقرار تجانسه وتضامنه. لقد لفت دوركايم انتباه الدارسين إلى بنية وطريقة اشتغال التضامن المتضمن في المجتمع الحديث وهو التضامن العضوي الذي

الفصل الثالث : العمل

معنى

ينتج عن تفاعلات مختلف الأفراد ضمن تقسيم العمل الاجتماعي. اثر وانعكاس دينامية تقسيم العمل لا يقف عن حد شكل التضامن السائد بل يمتد الى التأثير في البنية القانونية للمجتمع. فكلما زاد مستوى تقسيم العمل في المجتمع كانت النزعة نحو قانون توافقي. أما في حال تراجع درجة تقسيم العمل فالهيمنة تكون للقانون القومي. وفق نظرية دوركام فإن للمجتمع الحديث انسجاما / تماسك عضوي يمتاز بتنوع المهارات الفردية التي تجد لنفسها مجالاً للتعبير عن نفسها ضمن تقسيم للعمل يتعمق يوماً بعد يوماً. ما يعني أن حقل الإنتاج لدى دوركايم هو في الواقع المجال الأول للاندماج الاجتماعي في المجتمع الحديث.

في سياق حديث دوركايم عن مفهوم حالة الأنوميا التي يصف بها حالة المجتمع الفرنسي نهاية القرن التاسع عشر، يرى أن اللامعيارية التي يعمل وفقها النشاط الاقتصادي والإنتاجي هي سبب حالة الأنوميا التي يعرفها المجتمع. فتحرر المبادرة الاقتصادية بفعل الثورة الصناعية والرأسمالية المنتجة أدى الى فقدان الأطر الاجتماعية التقليدية السيطرة على مفردات العمل الإنتاج والإقتصاد. لذا يرى بوجوب أخلة الإقتصاد بأن يضمن داخل أطر معيارية وقيمية يحددها له المجتمع ومنظومته الأخلاقية. تشير الأنوميا لدى دوركايم الى تلك اللحظة التاريخية التي تلت تمايز الإقتصاد واستقلاله عن الاجتماعي السياسي والديني، كي يتأسس حقل قاطرة للمجتمع، الأنوميا هي كذلك لحظة سبقت تكريس السوق كشكل حديث في تنظيم العلاقات في المجتمع. أو بمعنى آخر تكريس السوق وفرضه لمنظومة إعلامية قيمية وأخلاقية جديدة (إتوس جديد) تقوم عليه الحياة الاجتماعية.

ماكس فيبر: 1864-1920. لقد درس فيبر العمل مشرحاً طبيعته وارتباطاته ضمن أربعة ميادين:

- البنية الاقتصادية والتقنية (تنظيم العمل وهيكلته ضمن البيروقراطية).

- البنية الإجتماعية (العلاقة بين المهنة والتراتب الإجتماعي).
- البنية السياسية (الطبقات والأحزاب ومركزية العمل في الشأن السياسي).
- البنية الثقافية (العلاقات بين الدعوة الداخلية (LAVocation) الشخصية وطريقة العيش، ضمن دراسته حول البروتستانتية. (زين الدين خرشي، 2017، ص95_127)

5. العمل في الفكر الاقتصادي الحديث:

يعتبر النظام الرأسمالي والاشتراكي العمل محرك الإنتاج ومصدر كافة الثروات، فقد اعتبر " آدم سميث" و "ريكاردو" بأن العمل البشري هو مصدر قيمة الأشياء والخدمات. ويرى "ريكاردو" أن الأشياء اذا اتفق على اعتبارها صالحة لإشباع حاجات الناس فإنها تستمد قيمتها التبادلية من عنصرين هما: ندرتها وكمية العمل الضروري لإنتاجها. ولكن بالرغم من اعترافات الفكر الرأسمالي بقيمة العمل واعتباره مصدر قيمة الأشياء والخدمات: أي مصدر فائض القيمة بمعنى الربح إلا أنه لم يكن عادلا مع العمال ولم يمنحهم حقهم المنصف مقابل الجهد الذي بذلوه العمال ويتضح ذلك في طبقية المجتمع الرأسمالي، الذي يتكون من طبقتين الطبقة الغنية التي تملك رأس المال ووسائل الإنتاج، والطبقة الفقيرة التي تملك القدرة على العمل فقط (بروليتاريا). أما المذهب الإشتراكي فيعتبر العمل أساس القيمة لكل سلعة أو خدمة كذلك، ويعتبر ماركس أن هذه القيمة الفائضة الناتجة عن العمل يجب أن تعود بكاملها على العامل لأنه العنصر الوحيد للإنتاج. (خروف حياة، 2018، ص65)

ثانيا: تصنيفات العمل:

على اعتبار أن العمل مجموعة من النشاطات والمهام، فهو يتطلب قدرات وكفاءات تختلف باختلاف العمل في حد ذاته. فالمهارات والقدرات التي يتطلبها العمل ضمن القطاع التعليمي تختلف عن القطاع الصناعي، كما أن المواصفات والكفاءات التي تتطلبها مهنة الطبيب مثلا تختلف عن متطلبات مهنة العامل المنفذ أو الحارس مثلا، وعليه تختلف الأعمال وتصنف في ثنائيات كما يلي:

- عمل فكري وعمل يدوي.

- عمل جماعي وفردى.

- عمل إدارى وعمل صناعى.

1. العمل الفكري: يتطلب هذا الصنف من الأعمال قدرات عقلية وفكرية ومن ثم مؤهلات خاصة، والشخص الذي يمارس عملا فكريا يتوفر على صفات خاصة ويتميز بتكوين خاص، فمن يرى الجائز يكلف أن يكلف شخص لا يتوفر لديه مستوى علمي معين ليشغل وظيفة أستاذ أو طبيب مثلا ويرى "أمبيرت" impert أن العمل الفكري يحتل مكانة هامة في تصنيف الأعمال، وقد ركز في أبحاثه على توضيح فكرة أنه حتى في الأعمال الميكانيكية تفضيل عامل على آخر يكون بناء على عوامل فكرية أكثر من العوامل الجسمية.

2. العمل اليدوي: يمكن أن نعتبر كل عمل يمارس بصفة يدوية، عملا يدويا ومن حيث الفئة السوسيو مهنية نجد أن العمال المنفذين على اختلافهم (عامل منفذ، متخصص، بسيط) يصنفون كعمال ضمن هذا الصنف من الأعمال. والملاحظ أن الأعمال اليدوية عادة لا تتطلب قدرات فكرية عالية، وبالمقابل فإن الشخص الذي يمارس هذا الصنف من الأعمال تتوافر فيه وجوبا البنية الجسمية الملائمة لمتطلبات هذا النوع من الأعمال. غير أن ذلك لا ينطبق على جميع الأعمال (فقد نجد البعض من هذه

الأعمال اليدوية يمارسها أشخاص عاجزين عن المشي أو مكفوفين أو بنيتهم الجسمية لا تتناسب مع القدرات التي تتطلبها الوظيفة) وبالمقابل بعض الأعمال تفرض أن يكون شاغلها سليبي البنية ليستطيعوا ممارستها.

3. العمل الفردي: وينطبق هذا الصنف من الأعمال على مجموعة من الوظائف والمهن: كالطبيب، الحارس أو استاذ أو حتى ممرض وبعض الوظائف التي يشغلها العمال المنفذون والتي لا تنجز ضمن سلسلة ويكمن أن نجد هذا العمل في مختلف المؤسسات الإقتصادية (تجارية كانت أو صناعية أو خدماتية).

4. العمل الجماعي: يشترك في انجاز هذا الصنف من الأعمال مجموعة من الأشخاص، تقسم الأنشطة والمهام بينهم، هناك بعض الأعمال تقتضي ممارستها جماعيا، خاصة تلك التي تتطلب مراحل متتالية للحصول على المخرج مثلا؛ الأعمال التي تنجز في ورشات مصانع الحديد والصلب. حيث توزع الأعمال على فريق يتضمن بسطاء ومهندسين وأعوان تحكّم، يعملون ضمن نظام المناوبة أو في مدة عمل رسمية واحدة ولتحقيق التنسيق أداء أعضاء فريق العمل يجب وجود مجموعة من التصورات والمعارف المشتركة حول العمل وطرق الأداء. وينفرد العمل الجماعي بميزة جوهرية تتمثل في إمكانية الاستفادة من الاقتراحات والآراء المتعددة لأعضاء فريق العمل لتحسين المخرجات باختصار الجهد والوقت خاصة اذا توفرت ظروف العمل المناسبة لتحقيق ذلك، ويقصد بالظروف تلك التي تشمل النواحي المهنية، الإجتماعية، والثقافية.

5. العمل الصناعي: الصناعة هي نشاط يهدف الى تحويل المواد الأولية من خلال عمليات مستمرة وفق وتيرة معينة، إلى منتجات صناعية مختلفة حسب "س، كلارك" (AHMED KOU DRI.1999. P28).

ويتضمن العمل ضمن الصناعة مجموعة من الأنشطة والمهام بتحويل المواد الأولية الى مواد مصنعة أو نصف مصنعة. ويختلف العمل في القطاع الصناعي عن العمل الإداري كونه منتجا لسلع ومواد وبعض

الخدمات كذلك. فالمخرجات الصناعية أشياء ملموسة قابلة للتسويق أو الاستهلاك في حين يحتوي العمل الإداري على مجموعة من الأنشطة والمهام الإدارية التي تفضي إلى مخرجات مادية.

6. العمل الإداري: تطلق عبارة عمل إداري على مختلف النشاطات والمهام الإدارية، ويطلق عادة مصطلح الإدارة في المجال الحكومي على تنسيق جهود الأفراد والجماعات لتحقيق هدف معين وتشمل مهمات ووظائف مختلفة كالتخطيط، التوجيه والتنسيق.(العيسري عبد الرحمان

ثالثا: مكونات العمل:

حسب " فافرج (faverge)" يتطلب العمل :

- انجاز حركات.
- استقبال المعلومات حول الشئ مباشرة أو عن طريق وسيط والإجابة بعد المعالجة تكون على الشئ أو على الوسيط بمعنى ضمان الإتصال بين أجزاء الشئ أو عن طريق وسطاء.
- قيادة أو اىصال المتغير للقيمة المعيارية أو النموذجية، والحرص على الحفاظ على هذه القيمة.
- استخدام أنماط التفكير باستعمال اللوغاريتمية ومناهج الكشف وكذا استعمال تقنيات واستراتيجيات اتخاذ القرارات...الخ.

في بعض الأعمال نستطيع أن نميز هذه المكونات الأربعة بوضوح، فلنأخذ كمثال مهنة الطبيب الجراح أو النجار، فنجد أنّ المكونات أو الأبعاد الأربعة متوفرة في كل من هاتين المهنيتين خلافا لذلك نجد أنّ في بعض الأعمال، سواء اليدوية أو الفكرية هناك تركيز على أحد هذه المكونات وإهمالا لباقي العناصر، مثلا إذا حللنا نشاطات أو مهام صحفي يتضح التركيز على إحدى هذه المكونات: الإتصال مسار التفكير، فحين نجد أنّ مهام الحركات تحتل جانبا ثانويا وخاصة إذا كانت غير ضرورية عند وصف وتعريف هذه المهنة، في حين

أن المهام والنشاطات الحركية إذا لم تؤخذ بعين الإعتبار عند وصف المهنة أو الوظيفة (في أعمال أو وظائف أخرى غير الوظيفة أو العمل الصحفي من المحتمل أن يكون لها أثر سلبي إذا احتلت مكانة ثانوية) قد تحدث مشكلات (أكدت دراسات كثيرة أن استعمال أدوات معالجة النصوص: الملامس CLAVIER، الفأرة بالإمكان أن تؤثر سلبا على العمل إذا كان الشخص الذي يستعمل هذه الأدوات لا يحسن استعمالها) يتطلب استعمال هذه التكنولوجية...

وخلافا لذلك إن تحليل الأعمال اليدوية يركز على المهام الحركية، بينما الجانب الأهم في هذه النشاطات أو المهام يتمثل في كيفية اتخاذ العامل القرارات في التنظيم، وكمثال توضيحي يمكن ذكره في هذا الشأن دراسات "FAVERGE" و "OMBRIDANE" (1995) حول مهنة البناء.

لتعلم هذه المهنة أو احترافها يجب التركيز على بعض الأدوات المستعملة لانجاز البناء (كآجر، خليط الرمل والمواد الأخرى...) حيث نجد أن استخدام هذه الأدوات في العمل يعزز التعليمات حول طريقة استعمالها بمعنى أن التعليمات أو التكوين للتَّحصيل على بنائين يتم مباشرة على هذه الأدوات (كيفية مسك، استعمال أدوات العمل، الناتج).

لاحظ "فافرغ" أنه حتى طبقنا حرفيا هذه التعليمات نجد هناك فروقا أو اختلافات بين هذه التعليمات النظرية والعامل المنفذ أو المنجز، وبالتالي هناك فروقا في النتائج أو الناتج (البناء ليس على استقامة واحدة فيه اختلافات).

يرى "فافرغ" أن الإنجاز الأمثل والنموذجي للحركات أو النشاطات لا يعني بالضرورة الحصول على النتيجة المطلوبة، غير أن التحصيل على هذه النتيجة يتطلب الأخذ بعين الاعتبار قدرات أخرى (قدرات بصرية مثلا) بالإضافة إلى الحصول على المعلومات الكافية التي من انجاز العمل بكفاءة.

وعموما مهما كانت صفة العمل (يدوي أو فكري) الذي نحدد بصدى تحليله يجب قبل كل شيء الاهتمام والبحث عن معنى وأهمية كل عنصر من العناصر الأربعة في مهام أو نشاطات العامل. (CRISTIAN)
(GULLEVIC. 1999.121.122).

رابعا: الحاجات في العمل:

يمكن أن نفرق بين نوعين من الحاجات:

• حاجات المستوى الأدنى:

وهي تشير حسب سلم "ماسلو" للحاجات الفيزيولوجية، والتي تمثل الحاجات الأساسية بالنسبة للفرد وتشمل في ميدان العمل كل من: الأجر، الأمن، ظروف العمل الفيزيائية...الخ.
ويطلق عليها بصفة عامة كذلك الحاجات المادية.

• حاجات المستوى الأعلى: وهي تضم الحاجات النفسية بمعنى الإنتظارات التي تتعلق بالترقية والنمو الفردي، الاستقلالية في التفكير والمهام المتنوعة وغيرها من النواحي.
وفيما يلي سنعرض بشيء من التفصيل بعض هذه الحاجات حسب هذا التصنيف.

1. الحاجات المادية: وتشمل هذه الحاجات كل من الراتب، ظروف العمل، وسنورد شرحا بالتفصيل لكل منها.

• الأجر: الراتب أو العائد المادي الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي ينجزه وتحدد قيمته بناء على الوظيفة التي يشغلها العامل.

وتتذكر هنا كيف أن "فريديريك تايلور" قد ركز على العائد المادي والأجرة بصورة كبيرة في تجربته بمصنع " berthlehem " للصلب مع "شمين" العامل الهولندي. الذي تمكن من رفع 3.4 طن من سيائك

الحديد يوميا عوض 2.5 التي كان العمال يحملونها، نظير زيادة في الأجر بنسبة 60، غير أن هذا ليس من المؤكد أن الأجر هو الدافع الوحيد الذي يوجه سلوك الإنسان إذ يرى "ميللر" و "فروم" أن دوافع العمل لا ترتبط بالحاجات الاقتصادية فقط، فالأفراد يستمرون في العمل حتى ولو كانوا في غير حاجة منافع مادية...الخ.

● ظروف العمل: تعتبر ظروف العمل مسألة مهمة في بيئات العمل، إذ كثيرا ما يرتبط تراجع مؤسسة ما في تحقيق أهدافها بسوء ظروف العمل فيها. إذن فهي عامل هام تساعد العمال على بذل جهد أكثر إذا كانت جيدة، وتشمل ظروف العمل مجموعة العوامل الفيزيائية للعمل، الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة والرطوبة وكذا الضوضاء وغيرها.

ويطلق على هذه العوامل أيضا العوامل الخارجية المؤثرة في إنتاجية العامل وكفايته المهنية ونستطيع التأكيد أن هذه الظروف الفيزيائية ليست العوامل المؤثرة وحدها في إنتاجية العامل ولكن تتفاعل معها وتتضافر العوامل الداخلية، فهي من ضمن العوامل التي يتوقف عليها أداء العامل لكل واحد الرغبة في أن يعمل في ظروف عمل ملائمة. لذا تحرص الإدارات الإنتاجية على توفير هذه الظروف والعناية بالعامل بقدر رعايتها بالمؤسسة ذاتها. فهذه الوسيلة الوحيدة لزيادة الإنتاج كما وكيفا، وهي الوسيلة الأكيدة لنجاح العامل في أدائه ورضائه عنه.

● الحاجة إلى الأمن الوظيفي: إن الحاجة إلى الأمن ملازمة للنفس البشرية، وهي تبرز في أشكال ومظاهر متنوعة كالحاجة للاستقرار والضمانات الوظيفية والوقاية...الخ.

وهي تعبر عن الرغبة في التحرر من الخوف ومن عدة أشياء أخرى كافتقاد الوظيفة وافتقاد العائد المادي.

2. حاجات المستويات العليا ويطلق عليها كذلك الحاجات النفسية الاجتماعية:

وتتمثل في الترقية، الحاجة للإنجاز، الحاجة للإنتماء والحاجة للمركز والمسؤولية.

● **التقدم والترقية:** يعطي العمال أهمية بالغة للحاجة إلى الصعود أو التقدم إلى وظائف أعلى - الترقية الداخلية- في هرمية المؤسسة، بالإضافة إلى كونها قد تعني الزيادة في الأجر، فهي تشكل اعترافاً من الإدارة بالجهد المبذول من العامل أو العمال واعتباراً لقدراتهم، كما تمثل الترقية كذلك القدرة المناسبة لتنمية قدرات الفرد وإمكانياته.

● **الحاجة إلى الإنجاز:** يتصف الأفراد الذين لديهم دافع انجاز قوي بالخصائص التالية:

- يفضلون أداء المهام التي تمنح قدرًا كافيًا من المسؤولية والإستقلالية.
- يفضلون تحديد الأهداف الصعبة نسبيًا ولديهم دافعًا قويًا على المثابرة وتحمل المخاطر في حالات الفشل.

● **الحاجة إلى الإنتماء:** أكدت نتائج أبحاث "وسترن إلكتريك" مدى أهمية الحاجة إلى الإنتماء للجماعات وتكوين علاقات صداقة والتفاعل بين العاملين تعتبر تلبية هذه الحاجة في المنظمة ضرورية بالنسبة لكل فرد وتعد من ضمن الحاجات الضرورية المرتبطة بالعمل.

● **الحاجة إلى المركز والمسؤولية:** تولي غالبية نظريات السلوك التنظيمي المفسرة للدافعية في العمل أهمية لحاجات المركز والمسؤولية التي جعلها "ماسلو" في قمة هرم سلمه من خلال مفهوم تأكيد الذات.(دباش

ليلي، 2015، 56، 52)

خامسا: النظريات المفسرة للعمل:

نظرية الادارة العلمية؛ "فريدريك ونسو تايلور 1856.191": لقد تطورت حركة الادارة العلمية في الولايات المتحدة الامريكية في العشرينية الاولى من القرن العشرين، وأهم من يمثل هذا المدخل الى جانب "تايلور" نجد "لوثر غوليك، جيمس موني، فرانك جيلبرات". (علي غربي واخرون.32.2007)

كانت هذه النظرية أول اشكال الترشيد لعملية العمل وللمبادئ التنظيمية وقد ظهرت نتيجة عدة عوامل هي اهتمام "تايلور" بدراسة المشاريع والتنظيمات الصناعية من أجل الوصول الى أنجع السبل لتحسين الكفاءة الانتاجية وزيادة الانجاز الوظيفي، بعدما لاحظته من مظاهر الهدر والإسراف في استعمال الموارد الاولى، وضعف تأهيل العمال وسوء تدريبهم، رغبته في تأسيس علم الادارة كعلم يعتمد على التخطيط ويقوم على مجموعة من القوانين العلمية والمبادئ والقواعد المستمدة من نتائج الدراسات النظرية والتطبيقية، ولهذا قام بتأليف كتاب "مبادئ الإدارة العلمية" عام 1911، وخلص إلى صياغة مجموعة من المبادئ التي يمكن الاعتماد عليها وهي: استخدام الاسلوب العلمي في الوصول الى حلول للمشاكل الادارية واتخاذ القرار.

- اختيار الآلات والمواد والعمال بطريقة علمية.

- بعد اختيار العامل المناسب يعهد اليه بعمل محدد على أن توفر له الادارة التعليمات والإرشادات فيما يتعلق بكيفية الاداء الأمثل للعمل.

- الاهتمام بصفات العامل التي تحقق الكفاءة للتنظيم، وهي الطاقة والسرعة والاستمرارية.

أما صفات التنظيم التي تركز عليها الادارة العلمية فتتمثل في؛

- العمل.

- تقسيم العمل والتخصص.

- الهيكل التنظيمي الرسمي.

- الرشد في العمال والإدارة.

تحديد نطاق الإشراف. (حسان الجيلاني، 2008، 20).

نظرية التقسيم الإداري؛ هنري فايول(1841_1925): يرى بارسونز أنّ التنظيم هي وحدة اجتماعية يتم

انشائها من أجل تحقيق هدف معين(عباس سمير، 2004، 18).

وقد أنصب اهتمام انصار هذه النظرية على التكوين الداخلي للتنظيم وعلى كيفية توزيع النشاطات بين

أقسامه بالشكل الذي يحقق التكامل بينهما وذلك بتحديد أهداف التنظيم، كما قامت بتعديل الأفكار

التaylorية وتدارك نقائصها وارتبطت بمؤسسها "هنري فايول" ، فقد أبرز وظيفة الإدارة كوظيفة متميزة

تماما عن وظائف المشروع الأخرى كالتمويل، التأمين والمحاسبة والانتاج وأوضح أنّ وظائف الإدارة تتمثل

في التخطيط، التنظيم، إصدار الأوامر، التنسيق والمراقبة(نواف كنعان، 1999، 59).

وقد قدم فايول مجموعة من الأفكار والملاحظات والمبادئ التي يمكن الاسترشاد بها في وضع أسس نظريات

الإدارة الحديثة كما ركزت هذه النظرية على العمليات الداخلية للتنظيم وأهمية تقسيم العمل واهتمت

بالإشراف والتحكم والسلطة داخل التنظيمات الحديثة.(حسين عبد الحميد، 2014، 58)، كما قدم مؤلفه

الشهير.

" الإدارة العامة والصناعية" الذي صدر عام 1916 الذي قدم فيه مجموعة من المبادئ التي يقوم وفقها

نظام العمل السليم بين الجماعات التنظيمية وهذه المبادئ هي: تقسيم العمل والتخصص، السلطة

والمسؤولية، النظام والانضباط، وحدة الأمر، وحدة الهدف، المركزية، التسلسل الرئاسي، الترتيب، العدالة،

استقرار الموظف في العمل، المبادرة، روح الجماعة، خضوع مصالح الفرد لمصالح المنظمة، تفضيل مكافأة العاملين بعدالة.(أحمد ماهر 2004، 27، 28)

النظرية البيروقراطية؛ "ماكس فيبر 1920": بموجب هذه المدرسة فإن الإدارة هي الإدارة العليا للمنظمة عن طريق وضع أنظمة وتعليمات وقواعد عمل، بشكل مدروس وعملي ومدون، يشمل كل علاقات السلطة داخل المنظمة (عبد الله حسين جوهري 2011، 14).

يعتبر "ماكس فيبر" أول من حاول صياغة رؤية نظرية وواقعية مقارنة بالتنظيمات البيروقراطية، فالبيروقراطية في مفهومها اللغوي مشتقة من مقطعين ذو أصل لاتيني وتعني في الفرنسية الحديثة كلمة بيروالمكتب، السلطة أو الحكم. وكلمة بمجملها تعني حكم المكتب أو سلطة المكتب.

ويعرف "ماكس فيبر" التنظيم البيروقراطي بأنه تنظيم عقلاني يمتاز بالموضوعية والدقة، الثبات والفعالية، فهو وسيلة لتحويل فعل مجتمع غير عقلاني إلى فعل مجتمع منظم ورشيد.

وقد وضح "فيبر" المعايير والمبادئ التي تحكم في تصوره التنظيم البيروقراطي المثالي وتساعد المدير على تحقيق أهداف التنظيم وهي:

(نواف كنعان، 1999، 67، 68)

تنظيم الوظائف الرسمية داخل التنظيم تحكمه قواعد معينة ويتمتع الموظفون الشاغلون لهذه الوظائف بحريتهم الشخصية في العمل، عدا النشاطات الرسمية التي تحكمها القوانين .

- يتم اختيار الموظفين على أسس من القواعد أو المعايير الفنية، ويتم التأكد من المؤهلات الفنية بالاختيار وتلقى المرشح للتدريب.

- يخضع الموظفون لنظام صارم وإشراف محكم اثناء قيامهم بمهامهم.

ووضع "ماكس فيبر" ثلاث أنماط للسلطة يمكن عرضها بإيجاز فيما يلي : السلطة التقليدية، السلطة

المملوكة أو الكاريزمية، السلطة القانونية. (بلقاسم سلاطنية، اسماعيل قيرة، 2008، 133، 132)

نظرية العلاقات الانسانية: تعد بحوث "التون ومايو" ودراساته الحجر الاساس والبداية الفعلية لنشوء

مدرسة العلاقات الانسانية وتطورها، فقد ركزت تلك الدراسات على الجانب الانساني (النفسي

والاجتماعي) ومرت دراسة "مايو" بأربع مراحل على النحو الآتي:

المرحلة الأولى: طبقت التجربة على مجموعتين المجموعة المجربة والمجموعة الضابطة، وفي هذه المرحلة

درس تأثير الضوء في مستوى الانتاجية فعند زيادة الضوء في مجموعة التجريب وثباته في المجموعة

الضابطة زادت الانتاجية في المجموعتين (التجريب، الضابطة) وعند تدني مستوى الضوء وانخفاضه بقي

انتاج المجموعتين مستمرا في الزيادة حتى وصل الضوء الى درجة ضعيفة جدا، عندئذ بدأت انتاجية

المجموعتين بالتناقص.

المرحلة الثانية: درس فيها مدى تأثير ظروف العمل المادية في مستويات الاداء والإنتاجية لدى العاملين،

وطبقت هذه المرحلة على عاملات الهاتف، فقد أجريت عمليات تبديل وتغيير في ظروف العمل المختلفة من

اوقات الراحة وأيام العمل والعطل وتقديم المرطبات والوجبات الغذائية والحوافز المادية للعمال، وقد تبين

في نهاية الدراسة أنَّ ظروف العمل المادية لم تؤثر تأثيرا ملحوظا وواضحا في مستوى الاداء والإنتاجية.

المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة درس العامل الانساني بصفته اقوى من الظروف الفنية والظروف المادية،

واتضح أنَّ البناء الاجتماعي غير رسمي ضمن منشأة العمل له دور كبير وحيوي في رفع معدلات الأداء

والانتاجية للعمال لأنه يربط جماعات العمل بعضها مع بعض، ليصلوا الى أنَّ هناك مايسمى بمجموعة

العمل التي تضع أسسا واضحة للإنتاجية.

المرحلة الرابعة: تم فيها اختبار نتائج المقابلات وإجراء الاختبار على مجموعة من العمال بعضهم سريع وبعضهم الآخر بطيء، كما قدم لهم نظام الحوافز، وأثبتت التجربة أن التفاعل الجماعي وارتباط افراد المجموعة كان أهم أنظمة الحوافز.(حسين صديق،2011،345،344)

نظرية سلم الحاجات لأبراهام ماسلوا: يركز ماسلوا في تحليله للدافعية على مفهوم الحاجات النفسية وهي كالتالي:

المرتبة الأولى: الحاجات الفسيولوجية كالحاجة الى الطعام، المسكن، الجنس وغيرها.

المرتبة الثانية: حاجات الأمن وتشمل حاجات الشعور بالأمن والحاجة إلى التحرر من المرض.

المرتبة الثالثة: هي الحاجات الإجتماعية وتشمل الحاجة للإنتماء وللحب وهي تعني حاجات الشخص لأنه عضو في الجماعة.

المرتبة الرابعة: فهي الحاجة للشعور بالاحترام والتقدير من قبل الآخرين.

المرتبة الأخيرة: وهي تحقيق الذات أو رسالة الإنسان في هذا الوجود. (كامل بربر،104ص2010)

نظرية العاملين: "لفردليك هيرزبرغ" : لقد تشكلت هذه النظرية من خلال بحث ميداني أجراه لمعرفة

الدوافع واشباع الحاجات لدى 200 مهندس ومحاسب، وضمته في كتاب نشر سنة 1959. وقد توصل إلى

حقيقة مؤداها أن عدم رضا الفرد في غالب الأحيان إنما هو ناتج عن عدم توفر بيئة العمل المناسبة، كما

أن شعور الفرد بالرضى عن عمله،إنما يعود أساسا إلى العمل في حد ذاته وبناء عليه فقد وجد

"هارزبورغ" أن العوامل المؤثرة في بيئة العمل تندرج تحت مجموعتين من العوامل وهما؛

- مجموعة العوامل الوقائية وتشمل ما يلي :

سياسة الشركة وإدارتها، نمط الإشراف، العلاقات مع الرؤساء، ظروف العمل، الراتب، المركز الاجتماعي، الأمن الوظيفي، التأثيرات على الحياة الشخصية. (محمد قاسم القريوتي، 2000، 91)

سادسا: انتاجية العمل والعوامل المؤثرة فيها:

انتاجية العمل:

إلى حد بعيد تعكس أكثر نسب الإنتاجية شيوعا إنتاجية العمل. وهي من المخرجات المقسمة على مدخلات العمل، ويمكن لمدخلات العمل أن تتمثل إما بساعات العمل أو عدد العمال وينتج عن استخدام ساعات العمل بنسب أكثر دقة، وخاصة عندما يتطلب الأمر ساعات إضافية بديلة أو دواما جزئيا إضافيا أو عمالا وقتيين. وإذا ما اعتبرت الساعات كمرادفات للعمال، فلا يهم إذا استخدمنا ساعات العمل أو عدد العمال لتمثيل مدخلات العمل. ومن الأسهل احتساب وتوضيح عدد العمال من احتساب ساعات العمل هي تستخدم في الوقت الذي يطلب فيه إجراء تقديرات تقريبية أو في الوقت الذي يكون فيه معظم العمال موجودين لاستلام الأجر فمن الصعب احتساب ساعات العمل.

وإذا ما استخدمنا ساعات العمل ، فهؤلاء الذين يأخذون القياسات يجب أن يختاروا بين الساعات مدفوعة الأجر والتي يسهل حسابها وتحمل دلالات مهمة، مادامت الشركة قد دفعت أجر العمال بغض النظر عن كونهم قد أنجزوا العمل. (كارل ثور، 1998، 105)

العوامل المؤثرة في انتاجية العمل:

إن للعوامل المؤثرة في انتاجية العمل أهمية اقتصادية واجتماعية كبيرة على المستويين الكلي (الاقتصاد الوطني) والجزئي (القطاع، المنشأة والفرد). لذلك فإنه من المهم جدا دراسة العوامل التي تؤثر في هذه الانتاجية وتحديد طبيعتها وآليات او قنوات تأثيرها في الانتاجية، وذلك بما يساعد في وضع الخطط والسياسات والبرامج التي تمكن بشكل دائم ومستمر من تحسين مستوى انتاجية العمل ورفع معدلات نموها من اجل تحقيق الاهداف الاقتصادية والاجتماعية الاخرى. يوجد عدد كبير من المراجع والدراسات حول محددات الانتاجية إلا أنه وبالرغم من ذلك لاتساعد هذه الوفرة من المراجع في تكوين فهم أدق وأوضح لإنتاجية العمل والعوامل المحددة لها لعدة أسباب:

أولا توجد قائمة طويلة من العوامل متباينة الأهمية من حيث تأثيرها، أضف لذلك لا تبين غالبية تلك الدراسات إلى تأثير العوامل التي تذكرها في انتاجية العمل وبالتالي يصعب الاستفادة من تلك الدراسات، آلية تأثير العوامل التي تذكرها في انتاجية العمل وبالتالي يصعب الاستفادة من تلك الدراسات في وضع خطط تحسين انتاجية العمل، الأمر الملاحظ أيضا في هذا المجال هو الخلط الواضح بين العوامل المتعلقة بالعمال مع عوامل أخرى كثيرة اقتصادية، تنظيمية، سياسية وغيرها...

وتقوم بتقسيمها بطرق مختلفة لانظها اتجاه تأثيرها في انتاجية العمل، تعد دراسة

"sutcrmeister" 1980، من أول الدراسات التي عملت على تصنيف العوامل المؤثرة في انتاجية العمل الى مجموعات وذلك وفق مايلي:

- مجموعة العوامل الفنية وتضم نوعية الالات والمعدات، جودة المواد الاولية المستخدمة في الانتاج، تصميم العمليات الانتاجية، وطرق العمل وأساليبه.
- مجموعة العوامل الانسانية وتم تقسيمها إلى مجموعتين فرعيتين:

أ_ المجموعة الاولى وتضم العوامل المؤثرة في القدرة على اداء العمل وضمت عوامل عديدة مثل التعليم والتدريب والخبرة العملية والقدرات الذاتية.

ب_ المجموعة الثانية وتشمل العوامل المؤثرة في الرغبة في اداء العمل، وقد ضمنها الدراسة ثلاثة محددات هي:

الظروف المادية للعمل كالإضاءة والتهوية والحرارة وفترات الراحة ولأمن والنظافة، و الظروف الاجتماعية للعمل كالتنظيم الرسمي للعمل (الهيكل التنظيمي والتنظيمي والمناخ الاداري ومعايير الاداء وسياسات الاجور وتقييم الاداء)، والتنظيم الغير الرسمي للعمل (حجم العمال ودرجة ترابط العاملين) والنقابات والاتحادات ونوعية القيادة (مثل اسلوب القيادة والعلاقات مع الرؤساء والمعرفة الادارة الفنية، وحاجات الفرد ورغباته وتشمل الاستقرار في العمل والانجاز وتحقيق الاهداف والرغبة في التقدم والتطور الشخصي وفرص اكتساب المهارة والخبرة .

إلى جانب العوامل الاقتصادية والاجتماعية : تعد تعبيراً عن واقع علاقات الملكية الموجودة في المجتمع وبذلك فهي تمثل مجمل العلاقات، الفكرية، الاجتماعية، التي تعكس مجمل الافكار والإيديولوجيات والعادات والتقاليد والمعتقدات وطبيعة المجتمع وكذا العلاقات الاجتماعية المادية التي تعكس التبادل بين مختلف هذه العلاقات الاجتماعية.

من هنا نستطيع التمييز بين نوعين من العوامل التي تؤثر في انتاجية العمل وهي:

العوامل المباشرة: وتشمل_التأهيل _الوعي _نظام التعاون داخل العمل _نظام الحوافز المعنوية والمادية.

العوامل الغير مباشرة: وتشمل_ العادات _التقاليد _طبيعة المجتمع.

ومن الملاحظ أنّ العوامل الغير مباشرة تابعة للبناء القومي في المجتمع، بينما تمثل العوامل المباشرة علاقات التبادل داخل مجتمع العمل.

العوامل العلمية: يعتبر العنصر البشري أهم عناصر الإنتاج حيث يلعب دورا أساسيا خلال العملية الإنتاجية ولهذا فإنّ عملية التأهيل تمكن العنصر البشري من الحصول على القدرة والمعرفة والمهارة التي تمكنه من القيام بالأعمال المعقدة كما أن واقع التعليم في المجتمع يلعب دورا كبيرا في إيصال المعرفة بشكلها العام والمتخصص كما أنّ الإطار المؤهل يعتبر ضرورة ملحة خلال عملية الإنتاج المادي من جهة ومن جهة أخرى يلعب التأهيل دورا في خلق الشخصية المتطورة والمتعلقة داخل المجتمع.

وأشارت "جلولي" و"بونويرة" (2001) الى أنّ العنصر البشري في ظل العولمة أداة تنافسية فعالة حيث يزيد من القدرة المنظمة على التنافس وإدراكه لمتطلبات البيئة من خلال تقديم التكنولوجيا.

العوامل الطبيعية: إنّ درجة توفر العوامل الطبيعية وملائمتها مع طبيعة العنصر البشري تؤثر بشكل ايجابي أو سلبي على المحصلة العلمية الإنتاجية في جميع القطاعات الإقتصادية، وتتمثل في العوامل الآتية:

أ_ المناخ: ويشمل درجة الحرارة، الرطوبة، الأمطار، الهواء.

ب_ العلاقات الطبيعية: وتشمل المياه، مكونات الأرض، عالم النباتات.

ومن خلال هذا التفصيل المتعلق بموضوع العمل يتضح لنا بأنّ أهمية العمل متعددة الأوجه بتعدد المجالات التي ينشط في إطارها العنصر البشري ويسد حاجياتها المختلفة.

(هيثم أحمد عيسى، 35، 2018، 34)

سابعاً: العمل بأجر أو بغير أجر

غالبا ما نميل الى التفكير بالعمل باعتباره النشاط الذي نقوم به مقابل أجر معين، غير أن هذه النظرة تميل إلى المبالغة في تبسيط مفهوم العمل إلى الحد الإخلال بمعناه الحقيقي. إن العمل غير المأجور (مثل العمل البيتي أو قيام المرء بغصلاح سيارته أو أحد المرافق التي تخصه) يلقي بظلاله على جميع مناحي الحياة. وثم أنواع كثيرة من النشاط لا تدخل في عداد العمل المأجور وأكثر في الإقتصاد الغير الرسمي، على سبيل المثال لا يسجل بصورة مباشرة في احصائيات البطالة الرسمية، و يشير اصطلاح الإقتصاد غير الرسمي إلى المعاملات التي تجري خارج الاستخدام النظامي، التي تتضمن مبادلة المال بالخدمات أو تبادل السلع والخدمات، ويصدق هذا النوع من النشاط على جانب كبير من المقايضات الشائعة في الحياة العلمية، مثلما يصدق على ما يسمى "المال الخفي" الذي يدفعه الكثيرون مقابل خدمات أو سلع لا يعرفون مصدرها أو مدى شرعية الوسيلة التي حصل بها من يعرضونها على أطراف أخرى مثل: المسروقات، والمهربات، أو الخدمات التي يجري تبادلها تحت "الطاولة".

ومن جهة أخرى فإن العمل البيتي الذي درج في العادة أن تقوم به النساء لا يدخل في عداد العمل المأجور. كما يدخل في هذا الباب النشاط الضخم الذي تبذله النساء ولا سيما في المجتمعات التقليدية في العمل الزراعي العائلي أو في الأعمال الحرفية التي يمارسها لتلبية احتياجات العائلة مثل الغزل، أو النسج، وصنع المؤونة وما إلى ذلك. ويتسع مفهوم هذا النوع من العمل ليشمل العمل التطوعي الذي تقوم بيه النساء والرجال على حد سواء لأعراض خيرية.

وعلى هذا الأساس فإن العمل، سواء كان بأجر أو بغير أجر ن يعني تنفيذ مجموعة من المهمات تتطلب بذل الجهد العقلي، النفسي أو العضلي، بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية الاحتياجات البشرية. أما المهنة أو الوظيفة فهي العمل الذي يجري أدائه مقابل أجر أو راتب منتظم. ويعتبر العمل هو أساس

الاقتصاد في جميع الثقافات والمجتمعات. ويتألف النسق أو النظام الاقتصادي من مجموعة من المؤسسات القائمة على إنتاج السلع والخدمات وتوزيعها.(أنتوني غندز، 2005، 437)

خلاصة الفصل

يختلف معنى العمل من فترة تاريخية لأخرى ومن مجتمع لآخر ومن جماعة إلى أخرى ومن فرد لآخر وقد تطور معنى العمل حتى أن وصل إلى معناه الحالي.

استخلصنا بأن العمل نشاط هادف ومنتج، ذلك أن قيمته تكمن في الأشياء التي ينتجها والحاجات التي يشبعها، والتي تختلف من فرد إلى آخر.

هوامش الفصل الثالث

1. أحمية سليمان(2004): التنظيم القانوني للعمل في الجزائر، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص18، 20.
2. أحمد ماهر(2004): التنظيم_الدليل العملي لتصميم الهياكل والممارسات التنظيمية، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية.
3. أنتوني غندز، مرجع سبق ذكره.
4. بلقاسم سلايطية_اسماعيل قيرة(2008): التنظيم الحديث للمؤسسة، ط1، دار الفجر، الجزائر.
5. حسان الجيلالي(2008): التنظيم والجماعات، ط1، دار الفجر، القاهرة مصر
6. حسان الجيلالي(2008): التنظيم والجماعات، ط1، دار الفجر، القاهرة مصر
7. حسين عبد الحميد رشوان(2004): ميادين علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي، ط10، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
8. حسين صديق(2011): الإتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية، مجلة دمشق، المجلد 27، ع4/3، سوريا.

9. خروف حياة مرجع سبق ذكره، ص61، 65.
10. دباش ليلي(2015): تصورات العمل لدى الاطارات والعمال المنفذين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علم النفس عمل وتنظيم، جامعة أكلي محمد الحاج، البويرة.
11. زين الدين خرشي(2017): تمثلات العمل لدى الشباب في المجتمع الجزائري، مذكرة نيل شهادة دكتوراه علوم، ادارة الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، ص95
12. عبد النور أرزقي(1977): محددات الرضا الوظيفي لمعنى العمل عند العمال الجزائريين، رسالة ماجستير في علم النفس عمل التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، ص117.
13. عبد الله حسين جوهر(2011): استراتيجيات الإدارة الحديثة التخطيط التدريب السركانية، ط1، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
14. عبد الرحمان العيسري(1998): الكفاءة الإدارية، ب ط، الدار الجامعية للطباعة و النشر، الاسكندرية، ص 23.
15. علي غربي واخرون(2007): تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الفجر، القاهرة، مصر.
16. عباس سمير(2012): النقابة التنظيمية واستراتيجية التفسير في المنظمات، ط1، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر.
17. كارل ثور(1998): مقاييس النجاح، ب ط، ترجمة أمل منصور، فريق بيت الأفكار الدولية، أمريكا.
18. كامل بربر(2002): ادارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط2، المؤسسة الجامعية للدراسات، بيروت.

-
19. محمد بدر الدين سيفي، مرجع سبق ذكره، ص 148، 149.
20. محمد قاسم القريوتي(2009): مبادئ الإدارة_ النظريات والعمليات والوظائف، دار وائل للنشر، مصر.
21. نواف كنعان(1999): القيادة الإدارية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
22. نواف كنعان، مرجع سبق ذكره، ص 67، 68.
23. هيثم أحمد عيسى(2018): العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، ع6، كلية الإقتصاد، دمشق.
24. 188AHMED KHOUDRI(1999),LECONOMIE DE LENTREPRISE Edution enac algerie .p
25. Cristian gullevic (1999) .P. PCUCLOGIE DU TRAVAL EDUTEUR NATHAN France.

الفصل الرابع

الفصل الرابع :الإجراءات المنهجية للدراسة

➤ تمهيد

➤ أولا : مجالات الدراسة

➤ ثانيا : المنهج المستخدم في الدراسة

➤ ثالثا : أدوات جمع البيانات

➤ رابعا : عينة الدراسة

➤ خامسا : أساليب الدراسة .

➤ سادسا: أساليب تحليل النتائج.

➤ خلاصة الفصل

تمهيد :

تكتسي الدراسة الميدانية أهمية بالغة في البحوث السوسولوجية، فهي وحدها القادرة على كشف تفاصيل الواقع المدرس وضبطه، وبالتالي تقييم مدى صحة الفرضيات التي انطلق منها البحث، من أجل تقييمها على الظواهر المتشابهة أو نفيها إذ لم تحقق في الواقع.

ولهذا يأتي هذا الفصل لعرض الإجراءات المنهجية التي اعتمدها في البحث للانتقال من المستوى النظري إلى المستوى التطبيقي وذلك بالتركيز على أهم المحاور الأساسية والمتمثلة في مجالات الدراسة وطبيعة المنهج المستخدم والأدوات المعتمدة في جمع البيانات من الواقع المدرس لمجتمع البحث.

أولاً : مجالات الدراسة:

_ المجال الجغرافي :

ويقصد بالمجال الجغرافي النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني، وفي هذه الدراسة اقتصرنا على " جامعة ابن خلدون كلية العلوم الانسانية والاجتماعية كارمان تيارت.

تقديم عام بالمؤسسة:

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية المسجلة تحت عقار {1401110613} تحتوي على خمس مباني معدة للتكوين والتعليم، جانب منها مخصص بالعلوم الانسانية وجانب مخصص بالعلوم الاجتماعية، تعتبر من املاك الدولة، وهي فرع من فروع جامعة ابن خلدون التي هي المصلحة المستفيدة من التخصص تقدر مساحتها ب {2400 م} متر مربع والمساحة المبنية تقدر ب {8,300} متر مربع، تقع هذه الكلية في طريق كرمان بلدية _تيارت_ أنشأت منذ سنة 2010 وتتوفر على 300 مقعدا بيداغوجي يتمدرس بها أزيد من 7000 طالب يؤطّرههم أزيد من 106 أستاذ يتوزع عليها الطلبة على قسمين(وثائق خاصة بجامعة ابن خلدون كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بمدينة تيارت)

- قسم العلوم الانسانية ويندرج تحته التخصصات التالية: تخصص تاريخ تخصص. علم المكتبات . تخصص إعلام وإتصال.

- قسم العلوم الإجتماعية ويندرج تحته التخصصات التالية: تخصص علم الاجتماع. تخصص علم النفس. تخصص فلسفة .

المجال الزمني: مرحلة النزول إلى الميدان وفيها قمنا باختيار الأداة المناسبة لهذا البحث وذلك لغرض جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات من المبحوثين فتم اختيار الإستمارة وإعدادها حيث عرفت دراستنا الميدانية بمرحلتين هما :

المرحلة الأولى: قمنا بجولات استطلاعية للاتفاق مع الأطراف المعنية بالدراسة وجمع المعلومات فيما يخص موقعها الجغرافي وهيكلها التنظيمي بالاضافة إلى عدد الطلبة من 21مارس 2022 إلى غاية 27 مارس 2022

المرحلة الثانية: وهي آخر مرحلة قمنا بها بعد ضبط الاستمارة مع الاستاذ المشرف وتحكيمها مع مجموعة من الاساتذة، ثم إجراء بعض التعديلات عليها، ثم توزيعها في شكلها النهائي على أفراد العينة يوم 17 أفريل 2022 وتم جمعها 18 أفريل، وتم استرجاعها كلها.

المجال البشري :

هو المجتمع الأصلي للدراسة فإن الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية يجري البحث على مجموعة بشرية تتكون من عشرات الالاف أو ربما ملايين الأفراد و التي تتوفر فيها شروط معينة ومجتمع البحث في العلوم الاجتماعية هو مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تركز عليها الملاحظات ونقصد بمنتهية أي أنها محدودة في هذا سياق أن المجتمع الذي أجرينا عليه الدراسة هو مجتمع غير منتهي وغير احتمالي إذا لايمكننا أن نحصره(موريس انجلس، 2004، ص298)

فعدد الطلبة في جامعة ابن خلدون تيارت قسم العلوم الاجتماعية كبير لا يمكن حصره لهذا توجهنا إلى عدد معين من الطلبة وقمنا وقمنا بالدراسة من أجل التوصل إلى نتائج تخدمنا في بحثنا.

وعليه فالمجال البشري لهذه الدراسة هم الطلاب الجامعيين، مستوى السنة الثانية ماستر علم الاجتماع بكل تخصصاته، بصفتهم الفئة المقبلة على التخرج، والأكثر وعيا لمعنى العمل نظرا لأنهم يمتلكون معرفة أعمق و أوسع حول مجال تخصصهم.

حيث يضم تخصص علم الاجتماع مستوى الثانية ماستر "206" طالبا وطالبة موزعين على ثلاث تخصصات منقسمون كالآتي:

المجموع	علم الاجتماع الإتصال	علم الاجتماع الحضري	علم الاجتماع عمل وتنظيم
206	47	42	117

ثانيا: المنهج المستخدم:

يعتبر المنهج من أهم خطوات انجاز البحث العلمي فأى عمل يقوم به الباحث يستدعي إتباع منهج معين ويعتبر أهم شرط في أي دراسة علمية فالمقود بمنهج البحث العلمي تلك المجموعة من القواعد والأنظمة العلمية التي يتم وضعها من أجل الوصول حقائق مقبولة حول ظواهر موضوع الاهتمام من قبل الباحثين في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية

يعد المنهج مجموعة الاجراءات المتبعة في دراسة ظاهرة ما لاكتشاف الحقائق المرتبطة بها، والاجابة على الاسئلة التي اثارها والأساليب المتبعة في تحقيق الفروض أو التساؤلات التي صممت للدراسة من اجل اختبارها أو الاجابة عنها ويؤكد المهتمون بمنهج البحث أن الباحث ليس حرا في اختياره للمنهج بل أن طبيعة الظاهرة المراد دراستها هي التي تفرض على الباحث المنهج المناسب.

وعليه فإننا من خلال هذه الدراسة نريد الوقوف على تمثلات الطلبة الجامعيين لمعنى العمل في المجتمع الجزائري، فإنه يتطلب منا استخدام "المنهج الوصفي" والذي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة(عمار بوحوش 2009، ص109)

وقد افادنا المنهج الوصفي في:

- التعامل مع مشكلة البحث بطريقة واقعية نظرا لوجودنا في قلب الميدان أو المكان المتعلق بالدراسة.
- اتخاذ القرارات الصحيحة المتعلقة بالدراسة من خلال تقديم الايضاحات والشروح الخاصة بها.
- ثالثا: أدوات جمع البيانات :
- الإستمارة: تعتبر الاستمارة من الوسائل المهمة للمختصين في البحوث الاجتماعية، فهي وسيلة لجمع البيانات اللازمة للبحث من خلال مجموعة من الأسئلة المطبوعة في استمارة خاصة يطلب من المبحوث الإجابة عنها، وتعرف الإستمارة بأنها نموذج يضم مجموعة اسئلة توجه الى الافراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة أما عن طريق المقابلة الشخصية

- وتعرف الإستمارة بأنها نموذج يضم مجموعة اسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية، أو ترسل عن طريق البريد، وكذلك تستخدم لجمع البيانات الميدانية التي تعذر جمعها عن طريق أدوات جمع البيانات الأخرى.(رشيد زرواتي 2008ص182)
- وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على الإستمارة بهدف معلومات دقيقة وصريحة.
- وقمنا بتقسيم الاستمارة إلى ثلاث محاور أساسيين:
- المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين وتناولنا فيه: الجنس، السن، التخصص، مكان الإقامة.
- المحور الثاني: خاص بالعمل مكون من 5 إلى 31 سؤال هدفنا من خلالها معرفة تصورات الطلبة الجامعيين لمعنى العمل.
- رابعا : عينة الدراسة.
- يعرف عبيدات مجتمع البحث بأنه " جمع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث وبذلك فإنّ مجتمع البحث هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونوا لموضوع مشكلة الدراسة، وعليه يتكون مجتمع دراستنا من 106 طالبا وطالبة، ومما لاشك فيه في البحوث الإجتماعية والانسانية ومنها البحوث الميدانية لايمكن ان يستغنى الباحث عن العينة فمن خلالها يتمكن الباحث من جمع المعلومات والبيانات التي تساعده في دراسة وتحليل وتفسيره لظاهرة المدروسة. وتعرف العينة على أنها جزء من مجتمع الأم وهي الحالات الجزئية التي تتوفر لكل منها الخصائص التي حددها الباحث(حسين مسي،1999،ص20)
- وتعرف أيضا بانها مجتمع الدراسة الذي تجمه منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى تؤخذ مجموعة من افراد المجتمع على ان تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة ،فالعينة اذن هي جزء معين او نسبة معينة من افراد المجتمع الأصلي ثم تعميم نتائج الدراسة على المجتمع كله ووحدات العينة تتكون اشخاصا كما قد تكون احياء او غير ذلك (عادل مرابطي ،2009،ص69)
- اجرينا هذه الدراسة على الطلاب الجامعيين ،مستوى السنة الثانية ماستر علم الاجتماع بكل تخصصاته حيث قدر عددها ب106 طالب وطالبة، وهذه العينة قد تم أخذها من مجتمع احصائي قدر عدده ب 206 طالب وطالبة ،اخذنا نسبة20% من كل تخصص اعتمادا على العينة العشوائية البسيطة .

- العينة العشوائية البسيطة: هي عينة قائمة على الصدفة ،وهي ابسط أنواع العينات رغم أنها تتبع خطوات معروفة المتمثلة في أن تمثل مفردات المجتمع ويتم اللجوء إلى هذا النوع من العينات في حالة توفر شرطين:

- أ أن تكون جميع افراد مجتمع البحث معروفين .

- ب أن يكون تجانس بين هؤلاء الافراد

خامسا: أساليب الدراسة.

- الأسلوب الكيفي: يعتبر المنهج الكيفي احد انواع البحوث التي يتم اللجوء إليها في سبيل الحصول على فهم متعمق ووصف شمولي للظاهرة الاجتماعية فهو منهج قوامه دراسة الانسان والواقع الاجتماعي بإبعاده المختلفة وينطوي على الخيال المنهجي كيفي يستقرا الواقع ويقرا المستقبل.

- الأسلوب الكمي: هو الحث التجريبي المنهجي لظاهرة يمكن ملاحظتها على نحو ما وتكمينها بواسطة أدوات إحصائية أو بواسطة تقنيات الكومبيوتر يعتمد المنهج الكمي على القيام بالبحث بشكل علمي من خلال استخدام الإحصاءات والاستبيانات للحصول على النتيجة المطلوبة حيث يعد المنهج الكمي الأفضل لدى الكثير من الباحثين في حال توفر معلومات عديدة من الموضوع الذي يجب دراسته (رحيم يونس ،2008 ،ص251).

سادسا:أساليب تحليل النتائج:

وهي أدوات التحليل الكمي عن طريق النسب المئوية على شكل تكرارية بسيطة وهي جداول وصف العينة كانت على الشكل التالي:

النسبة %	التكرار	الإجابة
/	/	/
النسبة الكلية 100%	حجم العينة	المجموع

وتكون على شكل جداول ذات مدخلين (مركبة)

المجموع	تكرار نسبة	تكرار نسبة	العينة
			الإحتمالات
/	/	/	
/	/	/	
/	/	/	
/	/	/	المجموع

قانون النسب المئوية :

100 ← النسبة المئوية التي نريد استخراجها

عدد الكلي للعينة ← النسبة الجزئية

$$100 \times \frac{\text{النسبة الجزئية}}{\text{عدد العينة الكلي}} = (x)$$

خلاصة الفصل:

لقد تم في فصلنا هذا الإجراءات المنهجية للدراسة المتبعة في إجراءات الدراسة الميدانية للدراسة الحالية، فقد استخدمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي كما اعتمدنا على أدوات الدراسة والمتمثلة في الملاحظة والاستمارة، بالإضافة أيضا إلى مجتمع البحث والذي تضمن المسح الشامل وذلك لوصف الظاهرة بشكل تفصيلي دقيق، بالإضافة إلى هذا فإن هذه الأدوات والمنهج ومجتمع البحث، ساعدتنا في ضبط الواقع المدروس، وتحليله بشكل دقيق.

هوامش الفصل :

- 1- رشيد زرواتي (2008) :تدريبات على المنهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ،ط01 ،ديوان المطبوعات .الجزائر
- 2- عمار بوحوش ،محمود ذنبيان (2009): مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث د.ط ، ديوان المطبوعات الجزائرية ،بن عكنون الجزائر
- 3- مورييس انجرس (2004) ،منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ،ط2 ،دار القصة لنشر والتوزيع
- 4_حسين مسي (1999) مناهج البحث التربوي ،ط1 دار الكندي لنشر والتوزيع ، الاردن
- 5- عادل مرابطي ،عائشة نحوي (2009) ،مجلة الوحات للبحوث والدراسات ،ط4
- 6- رحيم يونس كرو العزواي (2008) ،مقدمة في منهج البحث العلمي ،ط1 ،دار المعارف العامة للنشر والتوزيع ،بيروت
- 7_ وثائق خاصة بجامعة ابن خلدون كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بمدينة تيارت

الفصل الخامس

الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة النتائج

➤ تمهيد

➤ أولا : عرض وتحليل بيانات الدراسة

➤ ثانيا : مناقشة وتفسير النتائج

➤ 01 . مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروضها

➤ 02 . مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

➤ ثالثا : النتيجة العامة للدراسة

➤ التوصيات والاقتراحات

➤ خاتمة

➤ قائمة المراجع والمصادر

➤ ملخص الدراسة.

تمهيد:

من خلال الدراسة النظرية السابقة والمتعلقة بأهم المداخل النظرية والدراسات السابقة حول موضوع التمثلات الاجتماعية للطالب الجامعي لمعنى العمل في المجتمع الجزائري، نتناول في هذا الإطار عرض قراءة وتحليل النتائج المتعلقة بالمحاور من البيانات الشخصية وكذا المتعلقة بالعمل.

أولاً : عرض وتحليل بيانات الدراسة

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس .

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		الجنس
%16.03	17	ذكر
% 83.96	89	أنثى
%100	106	المجموع

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول (01) والمتعلقة بالجنس أن غالبية الأفراد في مجتمع البحث إناث بما يمثل نسبة 83.96 % مقارنة بالذكور الذين يمثلون نسبة 16.03 % من مجتمع البحث.

ويرجع هذا التفاوت الضئيل في التوزيع حسب الجنس إلى طبيعة الدراسة بالجامعة بحيث لم يأتي هذا التفاوت من فراغ بل تفسره مجموعة من العوامل الاجتماعية والثقافية والتربوية ويوضح المختصون في علم الاجتماع أن طبيعة التربية والتكوين التي تتلقاها فئة الإناث مختلفة جذريا عن نظيرتها التي يتلقاها الذكور مما تجعل الفتيات يتفوقن، ويرجع هذا إلى كونهن يحظون بتتبع دائم من طرف أسرهن، عكس الذكور الذين يتميزون بالتفوق بمجرد أنهم من جنس الذكور الأمر الذي لا يدفعه لبذل مجهود في إكمال دراسته والوصول إلى المستوى الجامعي وهذا ما يتلائم مع كل من العنصرين الذكور والإناث من حيث

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

الحجة إلى قدرات وإمكانيات كل منهما في هذا المجال الدراسي، ويتركز هذا بالتحديد في جامعة ابن خلدون حسب الملاحظات المستقاة من الواقع.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

النسبة المئوية	التكرار	العينة السن
%68.86	73	من 25 . 20
%28.30	30	من 31 . 26
%2.83	3	من 36 . 32
%100	106	المجموع

باستقراء هذه المعطيات الرقمية في الجدول (02) والخاصة بالسن نجد أن غالبية أفراد العينة يتمركز سنهم في الفئة العمرية (من 25.20) بنسبة 68.86 % و هو مؤشر عمري يبين أن نسبة معتبرة من افراد العينة في مقتبل العمر وهو دليل على وجود سياسة وتوجه اقتصادي براغماتي على اعتبار أنها فئة منتجة تتواءم مع ما تتطلبه الجامعة من مجهودات فكرية وعضلية، تليها الفئة العمرية (26-31) بنسبة 28.30% في حين نجد أن نسبة 2.83% يتركز سنهم في الفئة العمرية (36.32).

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

ومن خلال هذا نستنتج أنّ أكبر فئة تتمثل في فئة الشباب وهي الفئة الأكثر توجهاً من أجل اتمام الماجستير بحثاً عن مستقبل أفضل من خلالها وضمان المكانة الاجتماعية من خلال المستوى العلمي المتحصل عليه.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص.

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		الاحتمالات
16.03%	17	علم الاجتماع تنظيم وعمل
44.33%	47	علم الاجتماع الحضري
39.62%	42	علم الاجتماع الاتصال
100%	106	المجموع

يبين التحليل الإحصائي في الجدول (03) والخاص بالتخصص الجامعي أن نسبة 44.33% من العينة

يدرسون تخصص علم الاجتماع الحضري، بينما نجد نسبة 39.62% في علم الاجتماع الاتصال، في حين

نجد نسبة 16.03% لهم تخصص عمل وتنظيم.

من خلال ما سبق ذكره يتضح لنا أنّ هذا التفاوت راجع إلى رغبة كل طالب في التخصص الذي اختاره بإرادته نظراً منه أنّ هذا التخصص المختار يتواءم مع مناصب الشغل المتاحة في سوق العمل الجزائري من إدارة وتعليم.

الجدول رقم الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان الإقامة:

النسبة المئوية	التكرار	العينة مكان الإقامة
50%	53	منطقة حضرية
33.01%	35	منطقة شبه حضرية
16.98%	18	منطقة ريفية
100%	106	المجموع

تبين الشواهد الرقمية الواردة في الجدول رقم (04) والتي تدور حول مكان الإقامة، حيث نجد نسبة 50%

من مجتمع البحث يتمركزون في المنطقة الحضرية، في حين نجد نسبة 33.01% يتمركزون في المنطقة

الشبه حضرية، أما نسبة 16.98% يقطنون في المنطقة الريفية.

ومن خلال استجابة أفراد العينة على هذا البعد يتضح أنّ الطلبة الذين لديهم تمثيلات نحو اكمال

الدراسة هم الافراد الذين محل إقامتهم في المنطقة الحضرية وهذا يدل على أنّ هؤلاء الافراد مثقفون

ويحملون حس بإتمام الدراسة وترجع هذه النسبة الضئيلة إلى نقص في وسائل النقل والمواصلات فغالبية

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

المناطق الريفية تخلو من مؤسسات المرحلة الثانوية وغياب الوعي الكامل بكيفية التنقل للدراسة وكذا قلة دخل الأولياء إذ نجد تفكيرهم تقليدي ومحدود خاصة عندما يتعلق الأمر بدراسة الفتاة.

ثانيا : مناقشة وتفسير النتائج

_ تحليل ومناقشة الفرض الاول:

تساهم التمثلات المادية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي

الجدول رقم الجدول (05): يوضح معنى العمل بالنسبة للطالب.

النسبة المئوية	التكرار	العينه الاحتمالات
%33.01	35	نشاط يتقاضى مقابله اجر
%29.24	31	نشاط يجر نفعاً مادياً (عائلة، سيارة، سكن، مال...)
%7.54	08	نشاط يتطلب جهد عضلي وفكري
%23.58	25	نشاط يساهم في بناء مكانة اجتماعية مرموقة
%6.60	7	نشاط حكومي براتب وضمن اجتماعي
0	0	اخرى تذكر

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

المجموع	106	%100
---------	-----	------

تبين الشواهد الرقمية الواردة في الجدول رقم (05) والتي تدور حول معنى العمل، حيث نجد نسبة 33.01% من مجتمع البحث يرون بأن العمل عبارة عن نشاط يتقاضى مقابلته اجر ويفسر هذا بأن تمثلات الطالب الجامعي للعمل تمثلات مادية في حين نجد نسبة 29.24% نشاط يجرنفعا ماديا(عائلة، سيارة، سكن، مال...) ويرجع هذا الى اثبات الفرد لذاته نظرا لما شهده المجتمع الجزائري من تضخم كبير وأزمة متعددة الأبعاد غيرت واقع الاسرة الجزائرية من اسرة تقليدية إلى اسرة نووية الأمر الذي ألزمه في بناء عائلة وكسب سكن وسيارة... الخ ونجد نسبة 23.58% يرون أنّ العمل نشاط يساهم في بناء مكانة اجتماعية مرموقة في نظره هذه المكانة التي تمنحه الثقة وتجعله يفكر بانها من أسباب وجوده حسب هرم "ماسلو" ونسبة 7.54% يرون أنّ العمل نشاط يتطلب جهد عضلي وفكري، أما نسبة 6.60% يرون بأن العمل نشاط حكومي براتب وضمن اجتماعي في نظرهم أنّ الحكومة تؤمن مستوى معيشي مناسب مع أوقات الفراغ وتتيح له الاستمتاع بحياتهم. ومن خلال استجابة أفراد العينة على هذا البعد يتضح أنّ المكونات الأساسية لتصوير العمل في حدود خصائص العينة تتمثل وتبرز في :

الحاجات الاجتماعية من خلال سماحه ببناء علاقات اجتماعية مع الاخر

الحاجات المادية المتمثلة فيما يتقاضى من أجر

الحاجة إلى الأمن والمتجسدة في طابع الديمومة، كما يتضح كذلك أنّ الفصل بين النشاط الذهني والعضلي في مجال العمل لم يعد مقبولا وذلك قد يعود إلى طبيعة التطورات التي شهدتها مناصب العمل بفضل إثراء وتنوع مهماتها

الجدول رقم (06): يوضح الجوانب المكونة للعمل:

الفصل الخامس :
النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

النسبة المئوية	التكرار	العينة
26.41%	28	العمل يحتوي على مهام متنوعة
27.35%	9	العمل يحتوي على مهام محددة
16.03%	17	العمل يحتوي على مهام بسيطة
30.18%	32	العمل يتيح فرصة المبادرة والابتكار
0	0	أخرى تذكر
100%	106	المجموع

تبين الشواهد الرقمية الواردة في الجدول رقم(06): والتي تدور حول الجوانب المكونة للعمل حيث نجد

نسبة 30.18% من مجتمع البحث يرون بان العمل يتيح فرصة المبادرة والابتكار ويرجع هذا التفاوت إلى

الاقتصاد المعرفي الذي يقوم على الابتكار التي تجعل العامل عنصر اساسي في المؤسسة لا تستطيع

الاستغناء عليه في حين نجد نسبة 27.35% العمل يحتوي على مهام محددة وهذا راجع إلى التقسيم

البيروقراطي للادارة بحيث كل وظيفة لها حقوق وواجبات محددة وهي نظرة ضيقة للعمل ونسبة 26.41%

يرون بأن العمل يحتوي على مهام متنوعة وهي تمثلات واسعة عن العمل فالعمل في الوقت الراهن يعتمد

على الثراء والتعدد والمشاركة مع جماعة العمل في حين نجد بنسبة 16.03 % يرون بأن العمل يحتوي على

مهام بسيطة وهي رؤية كلاسيكية عن العمل.

ومن خلال استجابة مفردات العينة يتضح أن المكونات الأساسية لتصور الجوانب المشكلة للعمل في حدود

خصائص العينة تتمثل في :

الرغبة في تأدية مهام متنوعة

الرغبة في ممارسة مهام واضحة البداية والنهاية

الرغبة لممارسة عمل يتيح لشاغله إمكانية المبادرة والتجديد

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

الرغبة بالحرية في الإنجاز

الجدول رقم(07): يوضح ما اذا كان طالب الجامعي يفكر في مشروع ليوفر لهم منصب عمل

النسبة المئوية	التكرار	العينة
%81.13	86	نعم
%18.86	20	لا
%100	106	المجموع

تؤكد الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (07) الذي يوضح المشروع الخاص للطلاب، بحيث نجد

نسبة 81.13% من مجتمع البحث اجابوا ب "نعم" وهي تمثلات ايجابية يحمل هذا المشروع على الأقل

فكرة يريد التعمق فيها أو تعميمها بحيث تساهم المقاومة في التنمية الفردية بالتعرف على الفرص

التجارية وزيادة تقدير الذات والمعرفة والمهارات لمباشرة عمل تجاري، ونسبة 18.86% اجابوا ب "لا" وهي

تصورات سلبية لم يعربوا أو يظهرها اهتمام خاص بالمقاولة وليس لهم مشروع بالمعنى الدقيق للكلمة ربما

خوفا من الفشل والاختفاق وتحمل المخاطر.

الجدول رقم(08): يوضح أهمية العمل

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمالات
%34.90	37	الراتب الذي اتقاضاه
%16.98	18	الانتماء الى جماعة العمل وتكوين علاقات
%17.92	19	الصدقة مع الزملاء
%30.18	32	امكانية اثبات قدراتي وكفاءتي
0	0	اخرى تذكر
%100	106	المجموع

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

تؤكد الشواهد الرقمية الواردة في الجدول (08) والمتعلقة بأهمية العمل أن غالبية الأفراد في مجتمع البحث يتصورون أهمية العمل في "الراتب الذي أتقاضاه" بنسبة 34.90% وذلك راجع نظرة المجتمع للعمل نظرة مادية حيث لا تكون رؤيته انسانية او اجتماعية ونجد امكانية اثبات قدراتي وكفاءتي بنسبة 30.18% وهذا راجع الى تثبيت قدرات الشخص حيث يساعد على تطوير نفسه واكتساب العديد من الخبرات والمهارات ونجد نسبة 17.92% يرى البعض انا صداقة مع زملاء يجب ان تاخذ بعين الاعتبار هذا لايعني الغاء علاقات اجتماعية في العمل ولكننا يمكن المطالبة بان لا تؤثر سلبا على العمل حيث لايشغل عن اداة الواجبات المهنية في حين نجد الانتماء الى جماعة وتكوين علاقات بنسبة اقل 16.98% وهذا راجع انا لامتد علاقات داخل نطاق العمل الى خارجه وان تكون خارج المناخ التنظيمي ولعل ذلك تساعد على النجاح.

الجدول الرقم(09): يوضح افضلية العمل في المؤسسة الصناعية ام خدماتية

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمالات
45.28%	48	العمل في المؤسسة الصناعية أفضل
54.71%	58	العمل في المؤسسة الخدماتية أفضل
100%	106	

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول (09) والمتعلقة بأفضلية العمل في المؤسسة الصناعية أو الخدماتية. بحيث نجد نسبة 54.71% يتصورون بأن العمل في مؤسسة خدماتية أفضل لاعتبار العمل في قطاع الخدمات دائما كونها ضلت تحت مسؤولية الدولة ونسبة 45.28% تصورا بأن العمل في مؤسسة صناعية أفضل لاعتبارها منتجة لسلع ومواد.

الفصل الخامس :
النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

الجدول رقم(10): في حالة الإجابة بأن بأفضلية العمل في المؤسسة الصناعية:

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمالات
33.33%	16	أنها تقدم راتب أكبر من غيرها من المؤسسات الأخرى
50%	24	لأنّ العمل فيها مستقر طالما تنتج و تبيع منتوجاتها
16.66%	8	كونها توزع أرباحا وتقدم امتيازات وعلاوات أكبر بناء على إنتاجية الفرد
100%	48	المجموع

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول (10) والمتعلقة بأفضلية العمل في المؤسسة الصناعية بحيث نجد استجابة أكبر نسبة موافقة كانت لتفضيل العمل في مؤسسة صناعية لان العمل فيها مستقر طالما تنتج و تبيع منتوجاتها ويرجع هذا إلى الحاجة إلى الأمن الوظيفي تليها نسبة "33.33% تصوروا أنّها تقدم راتب أكبر من غيرها من المؤسسات الأخرى اذ نجد نسبة 16.66% في احتمال كونها توزع أرباحا وتقدم امتيازات وعلاوات أكبر بناء على إنتاجية الفرد ويرجع هذا إلى البحث عن الحاجات المادية في العمل.

الجدول رقم (11): في حالة الإجابة بأن بأفضلية العمل في المؤسسة الخدمائية:

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمالات
60.34%	35	أنّ العمل في قطاع الخدمات دائم وتحت مسؤولية الدولة

الفصل الخامس :
النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

23	%39.65	أنّ العمل يضمن امتيازات وخدمات اجتماعية مختلفة
58	%100	المجموع

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول (11) والمتعلقة بأفضلية العمل في المؤسسة الخدمائية بحيث نجد استجابة أكبر نسبة موافقة كانت لتفضيل العمل في مؤسسة خدمتية لأنّ العمل في قطاع الخدمات دائم وتحت مسؤولية الدولة بنسبة 60.34% تليها نسبة 39.65% تصوروا أنّ العمل يضمن امتيازات وخدمات اجتماعية مختلفة.

الجدول رقم(12): يوضح المؤسسة التي يفضلها الطالب للعمل مستقبلا.

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمالات
%43.39	46	مؤسسة حكومية
%23.58	25	مؤسسة خاصة
%33.01	35	عمل حر
%100	106	المجموع

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول (12) والمتعلقة بمكان العمل للطالب مستقبلا بحيث نجد نسبة 43.39% من الطلبة يفضلون العمل في المؤسسة الحكومية في نظرهم أنّها تؤمن مستوى معيشي مناسب مع أوقات الفراغ ويتيح للإنسان الاستمتاع بحياته وممارسة هواياته ونسبة 33.01% فضلوا العمل الحر

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

ويرجع هذا إلى اشتغال الانسان وفق حريته بحيث يكون العامل محترما ذاتيا ومتحكما في سير العمل غير مرتبط بالمكان أو الزمان وكذا العمل في مجال شغفه ويكون فيه الربح غير محدود تليها نسبة 23.58% فضلوا العمل في المؤسسة الخاصة وهذا راجع الى التصور السلبي حول العمل الخاص في الجزائر وربطه بالاستعباد والاستحقار.

الجدول رقم(13): يوضح اذا كان يستطيع الاستمرار في العمل اذا تحصل على حوافز مالية

النسبة المئوية%	التكرار	العينة
80.18%	85	نعم
19.81%	21	لا
100%	106	المجموع

تؤكد الشواهد الرقمية الواردة في الجدول (13) والمتعلقة استجابة الطلبة لاستمرار في العمل إذا تحصلوا على حوافز مالية.

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

استجابات اكبر نسبة موافقة كانت "بنعم" بنسبة %80.18 ويرجع هذا الى شعورهم بالأمن الوظيفي وتفضيل العمل مع الزملاء تليها نسبة %19.81 اجابوا ب "لا" لاعتبار العمل اكرها ومضيعة للوقت ويتم تركه مجرد تحسن ظروفه المعيشية.

الجدول رقم(14): يوضح ماذا كان العمل اكرها ولن يستمر فيه اذا تحسنت ظروفه المعيشية

النسبة المئوية	التكرار	العينة
%34.90	37	نعم
%65.09	69	لا
%100	106	المجموع

تؤكد الشواهد الرقمية الواردة في الجدول (14)والخاص باعتبار العمل اكرها ولن يستمر فيه اذا تحسنت ظروفه المعيشية. بحيث نجد نسبة %65.09 كأكبر نسبة اجابوا ب"لا" وهذا راجع إلى حب العمل والرضا الوظيفي والاستمتاع بما يقوم به العامل في حين نجد نسبة %34.90 اجابوا ب "نعم" وهذا ربما راجع إلى الاجهاد والارهاق وتعرضهم للاساءات اللفظية والافتقار إلى الشغف وعدم تحقيق امكانيته وقدراته الحقيقية وسيظل مجرد افتقار التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

_ تحليل ومناقشة الفرضية الثانية :

تساهم تمثلات المعنوية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي

الجدول رقم(15): يوضح ما اذا يعتبر العمل جزء مهم في حياته

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمالات
90.56%	96	نعم
9.43%	10	لا

الفصل الخامس :
النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

المجموع	106	%100
---------	-----	------

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول (15) والمتعلقة بالعمل كجزء مهم في حياة الطالب الجامعي بحيث نجد نسبة 90.56 % اجابوا "بنعم" لتصورهم بأن العمل يؤمن جميع متطلباتهم الاساسية في الحياة من مأكّل ومشرب ومأوى ونسبة 9.43% اجابوا ب "لا" ويرجع الى تفشي ظاهرة البطالة في المجتمع.

الجدول رقم (16): يوضح معنى الاتقان في العمل

العينة	التكرار	النسبة المئوية
عبادة	32	%30.18
واجب	46	%43.39
اثبات الذات	22	%20.75
لأنّ هناك رقابة	6	%5.66
المجموع	106	%100

يبين التحليل الإحصائي في الجدول (16) الذي يوضح الإتقان في العمل بأن نسبة 43.39% من الطلبة يرون بأن الاتقان في العمل واجب أي يرونه مسؤولية ذاتية ونسبة 30.18% يرون بأنه عبادة وهذه العينة تملك تمثلات أخلاقية دينية عن معنى العمل ونسبة 20.75 % يقرون بأنه اثبات للذات ويرجع هذا إلى بحث العامل عن مكانة اجتماعية مرموقة يبرز فيها قدراته المهنية واحتمال لأنّ هناك رقابة بنسبة 5.66 % كأقل نسبة راجعة إلى اجراءات العمل في المنظمة بحيث تؤطر العمل وتوجه النشاطات لتحقيق الانضباط وبالتالي يؤدي العامل دوره بإتقان.

الجدول رقم(17): يوضح ماذا كان الطالب يعتمد كلياً على دراسته في ايجاد عمل

العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	65	%61.32
لا	41	%38.67
المجموع	106	%100

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول(17) بأن نسبة 61.32 % اجابوا "بنعم" لتوفر فرص العمل المناسبة مع المؤهل العلمي وهذا راجع الى طبيعة التخصصات الجامعية او مدى اهلية تكوين الجامعي من مجتمع البحث، ونسبة 38.67% اجابوا ب "لا" وهذا راجع إلى عدم وجود فرص العمل اساسا وذلك بسبب تدهور وضع اقتصادي للبلاد وقلّة الاستثمارات التي تساهم في خلق فرص العمل.

الجدول رقم(18): يوضح ماذا كان التخصص الذي يدرسه يتناسب والفرص المتاحة في سوق العمل

النسبة المئوية	التكرار	العينة
59.43%	63	نعم
40.56%	43	لا
100%	106	المجموع

توضح في بيانات الكمية الواردة في الجدول(18) بأن نسبة 59.43% من مجتمع البحث اجابو "بنعم" وهذا راجع إلى تخصص علم الاجتماع بصفة عامة الذي يسمح لهم العمل في مجالي الادارة والتعليم ، ونسبة 40.56% اجابوا ب "لا" أي عدم اطلاع الجامعة الى احتياجات سوق العمل والاكتفاء بتخريج الكم الهائل من الطلبة الجامعيين بمختلف التخصصات التي لا تتناسب مع سوق العمل كون هذا الأخير يبحث عن عمال مؤهلين وذو كفاءات عالية

الجدول رقم(19): يوضح ما اذا كان المتحصلين على شهادات عليا يتلقون عروض في العمل

النسبة المئوية	التكرار	العينة
62.22%	66	نعم
37.73%	40	لا
100%	106	المجموع

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

تؤكد الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (19) بأن نسبة 62.22% من مجتمع البحث اجابوا ب "نعم" ويرجع هذا لحصولهم على درجة تعليمية أعلى مثل الماجستير والدكتوراه ونسبة 37.73% اجابوا ب "لا" ويرجع هذا إلى واقع البطالة في صفوف الخريجين الجامعيين في المجتمع الجزائري والتي تعد انعكاسا لواقع العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي بكل ما تتضمنه من مشاكل تتعلق بالمناهج التعليمية من حيث كثرتها وضعف مواكبتها للتطور العلمي وعدم مواءمتها لاحتياجات سوق العمل.. ونستنتج من خلال النتائج المتحصل عليها أن الشهادة تساعد في ايجاد الفرد عروض عمل، ونجد المبحوثين يرون أن الشهادة تمنح الفرد عملا مرموقا حسب ما يحمله من شهادة.

الجدول رقم(20): يوضح ما اذا كان هناك توافق بين شهادة الجامعة وفرص العمل المتاحة

العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	26.41%
لا	78	73.58%
المجموع	106	100%

توضح في بيانات الكمية الواردة في الجدول(20) الذي يبين التوافق بين الشهادة الجامعية وفرص العمل

بأن نسبة 73.58% من مجتمع البحث اجابو "لا" ويرجع هذا إلى تأثير مخرجات التعليم لا تتناسب ولا

توازي حجم متطلبات سوق العمل مما يؤدي إلى اعداد كبير من الشباب الذين يواجهون مشكلات

اجتماعية جديدة، ونسبة 26.41% اجابوا ب "نعم" في نظرهم الحصول على درجة جامعية في تخصص

معين يتيح لهم فرصة دخول المنافسة في سوق العمل بحيث ان الحصول على وظيفة لائقة أصبح صعبا

مؤخرا.

الجدول رقم(21): يوضح ما اذا كان يتلقى الطالب الجامعي صور الدعم والتشجيع من طرف الاسرة

لنجاح

الفصل الخامس :
النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

النسبة المئوية	التكرار	العينة
81.13%	86	نعم
17.92%	19	لا
100%	106	المجموع

توضح في بيانات الكمية الواردة في الجدول (21) الذي يبين دعم الأسرة للطالب بحيث نجد نسبة 81.13% من مجتمع البحث اجابو نعم وهذا راجع الى تحسن المستوى المعيشي والاقتصادي للأسرة بتهيئة الطالب لاكتساب خبرات مختلفة لكونها مؤسسة اجتماعية يتكون منها البناء الاجتماعي للمجتمع ونسبة 17.92% اجابوا ب "لا" وهذا راجع إلى تدهور المستوى المعيشي أو لعمل الاباء لساعات طويلة أو معانات الاولياء من مشاكل أو اعاقات دائمة.

الجدول رقم (22): يوضح ما اذا كان طلبة يعانون بعد التخرج من ايجاد عمل حسب الشهادات التي يحملونها

النسبة المئوية	التكرار	العينة
79.24%	84	نعم
20.75%	22	لا
100%	106	المجموع

تبين الشواهد الرقمية الواردة في الجدول رقم (22) والتي تدور حول معاناة الطلبة بعد التخرج بأن نسبة 79.24% من مجتمع البحث اجابو "نعم" وهذا راجع إلى أن الاجر لا يكفي لسد حاجياتهم وكذا الاحساس بعدم اهمية تخصصهم ومؤهلهم العلمي وان تكوينهم لا يتواءم مع سوق العمل. ونسبة 20.75% اجابوا ب "لا" في نظرهم أن التخصصات التي درسوها في الجامعة تتواءم و مناصب العمل الشاغرة.

الجدول رقم (23): يوضح ما إذا كان الطالب يستطيع القيام بعدة مهام داخل العمل

النسبة المئوية	التكرار	العينة
----------------	---------	--------

الفصل الخامس :
النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

نعم	60	56.60%
لا	46	3.39%
المجموع	106	100%

تؤكد الشواهد الاحصائية الواردة في الجدول رقم(23) والمتعلقة بالقدرة على القيام داخل العمل بعدة مهام.

نجد نسبة 56.60% اجابوا بنعم وهذا راجع الى قدرتهم على الموازنة بين مهام متعددة التي تتنافس على طاقتهم ووقتهم وترتيب أولوياتهم و نسبة 3.39% اجابوا ب "لا" لاستمتاعهم برفاهية التركيز على مهمة واحدة فقط في عالم الاعمال.

في حالة الاجابة بنعم

الجدول (24): يوضح الاجابة بنعم في حالة ما إذا كان الطالب يستطيع القيام بعدة مهام داخل العمل

النسبة المئوية	التكرار	العينة
28.33%	17	لأنك تنتهي الى جماعة العمل
36.66%	22	التشابه في المهنة
21.66%	13	مراعاة شعور الآخرين
13.33%	8	العمل في نفس المصلحة
0%	0	أخرى تذكر
100%	60	المجموع

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول رقم (24) بأن نسبة 36.33% يقرون بأنهم يستطيعون القيام

بعدة مهام داخل العمل ويرجعونه إلى التشابه في المهنة يلهمها احتمال لانك تنتهي إلى جماعة العمل بنسبة

28.33% ونسبة 21.66% في احتمال مراعاة شعور الآخرين تليها نسبة 13.33% كأقل نسبة يتصورون فيها

العمل في نفس المصلحة.

الفصل الخامس :
النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

الجدول رقم (25): يوضح تمثيلات طلبة لما يمثله لهم العمل الجماعي داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	العينة
16.03%	17	مساعدة الزملاء
39.62%	42	الانجاز الفردي
44.33%	47	المزج بين الأداء الفردي و الجماعي
0%	0	أخرى تذكر
100%	106	المجموع

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول (25) والمتعلقة مجريات العمل داخل المؤسسة أن غالبية الأفراد في مجتمع البحث يرون بأن مجريات العمل داخل المؤسسة تقوم على المزج بين الأداء الفردي والجماعية بنسبة 44.33% ويرجع هذا إلى جاذبية واثارة وحمية وحماس واطلاق العنان لابرار المهارات والتفوق وهو المحفز لرفع المعنويات وتحقيق الرضا الوظيفي ونسبة 39.62% يتصورون بأنها انجاز فردي يرجع إلى حب العامل على اداء عمله واكماله بمفرده دون طلب المساعدة ونسبة 16.03% يتمثلون في احتمال مساعدة الزملاء.

الجدول رقم(26): يوضح كيف تتعامل الادارة مع زملائك في العمل في حالة حدوث خلافات؟

النسبة المئوية	التكرار	العينة
33.01%	35	الاحتمالات الحوار والتفاهم

الفصل الخامس :
النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

التسوية السلمية	32	30.18%
تطبيق القوانين الصارمة	28	26.41%
معاقبة الاطراف	11	10.37%
اخرى تذكر	0	0%
المجموع	106	100%

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول (26) والمتعلقة بتعامل الادارة مع العمال في حالة وجود خلافات بينهم اذ نجد أن غالبية الأفراد في مجتمع البحث اقرروا الحوار والتفاهم وهذا يرجع إلى تجاوز المشاكل وفض النزاع مراجعة الكلام والحديث بين طرفين دون ان يكون بينهما مايدل بضرورة على الخصومة حيث نجد التسوية السلمية بنسبة 30.18% حيث تعتبر تسوية جزء لا يتجزأ من علاقات العمل كونها تحافظ وتعزز الرابط بين لعمال وكما جاء تطبيق القوانين الصارمة بنسبة 26.41% بحيث لكل مؤسسة قوانين خاصة بها ويتم تطبيقها على كل فريق العمل عندما يتجاوزون بعض الامور الممنوعة. ونسبة 10.37% بمعاقبة الاطراف.

الجدول رقم (27): يوضح تصورات الطلبة لما تحتاجه المهام المطلوب انجازها داخل العمل

العينة	التكرار	النسبة المئوية
--------	---------	----------------

الفصل الخامس :
النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

الاحتمالات		
الاتفاق الجماعي حول المهام المكلف بها	32	30.18%
اظهار الآراء الشخصية عند أداء المهام	45	42.45%
الخبرة الفنية القائمة على التخصص المهني	29	27.35%
اخرى تذكر	0	0%
المجموع	106	100%

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول (27) والمتعلقة باعتقادات الطلبة للمهام الواجب انجازها داخل العمل. بحيث نجد 42.45% تمثلوا بأنها اظهار الآراء الشخصية عند أداء المهام وهذا راجع لابداء رأي سليم مجمع عليه يخدم مصلحة العمل ويساعد المسؤول الاعلى في اتخاذ القرار محققا للمصلحة العامة تليها نسبة 30.18% اعتقدوا بأنها الاتفاق الجماعي حول المهام المكلف بها بتنظيم ظروف وعلاقات العمل بين العاملين والعمل وفق جماعات يليها احتمال الخبرة الفنية القائمة على التخصص المهني بنسبة 27.35% وهذا راجع إلى قدرات ومهارات واستعدادات المهنية التي يكتسبها الفرد قبل الدخول على العالم المهني خاصة في الشركات التي تشترط على الأفراد أن تكون لهم كفاءة مهنية وخبرة عالية للقيام بالأداء المهني المطلوب على أكمل وجه.

الجدول رقم (28): يوضح تمثلات طلبة لما يمثله لهم العمل الجماعي داخل المؤسسة

العينة	التكرار	النسبة المئوية
--------	---------	----------------

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

الاحتمالات		
عملا مريحا	49	%46.22
عملا مجهدا	31	%29.24
عملا مزعج	26	%24.52
اخري تذكر	0	0
المجموع	106	%100

يبين التحليل الإحصائي في الجدول (28) والخاص بالعمل الجامعي داخل المؤسسة بحيث نجد أعلى نسبة تقدر ب %46.22 في احتمال عملا مريحا لسهولة الوصول للهدف ومن اجل الاستفادة من الافكار والخبرات الموجودة لدى الآخرين بتبادلها وتطبيقها تليها نسبة %29.24 في احتمال عملا مجهدا في نظرهم التعامل مع البشر أمر شديد الحساسية والخطورة يحتاج إلى مهارة وفطنة كبيرتين وكذا عدم تحديد المهام بدقة الفريق وأخرها نسبة %24.52 يتصورون بأنه عملا مزعجا ويرجع هذا إلى الفشل في مهارة الاتصال و اتكالبة بعض الاعضاء على انجازات الاخرين والفروق الفردية الواضحة بينهم

الجدول رقم (29): يوضح سلوكيات وقيم العمل الواجب توافرها في الشخص

الفصل الخامس :
النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		الاحتمالات
29.24%	31	الالتزام بساعات العمل
42.45%	45	الاتقان العمل والقيام بجميع الواجبات المتفق عليها
11.32%	12	التحقق من دقة البيانات قبل ادخالها
16.98%	18	القيام بالعمل المطلوب ضمن كفاءات مطلوبة
100	106	المجموع

تبين الشواهد الإحصائية في الجدول رقم(29): بأن نسبة 42.45% تصورا السلوكيات وقيم العمل

الواجب توفرها في الشخص هي الإتقان في العمل والقيام بجميع الواجبات المتفق عليها ويرجع هذا إلى

احساس العامل بأن هذا العمل أمانة في عنقه يتقاضى نقودا مقابله لذا عليه عليه اتماه على أحسن وجه

دون الاخلال به، تليها نسبة 29.24% تصورا بأن هذه السلوكيات تتمثل في الالتزام بساعات العمل وهذا

يرجع إلى جدول العقوبات في القانون او لائحة الموارد البشرية التي تخضع له جهة العمل تليها نسبة%

16.98 لتصور القيام بالعمل المطلوب ضمن كفاءات مطلوبة وأخرها تحقق من دقة البيانات قبل إدخالها

بنسبة 11.32% .

الجدول رقم(30): يوضح تصورات التي يحملها الطلبة في اكمال الدراسات العليا النابعة من مخططاتهم المستقبلية من أجل الالتحاق بسوق العمل.

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمالات
75.47%	80	نعم
24.52%	26	لا
100%	106	المجموع

توضح في بيانات الكمية الواردة في الجدول(30) بأن نسبة 75.47% من مجتمع البحث اجابو "نعم" بعد التخرج من الجامعة يبحث معظم الخريجين عن فرص العمل ويحتار البعض في الاختيار بين مواصلة الدراسة للحصول على درجة تعليمية عالية مثل ماجيستر ودكتوراه او توجه الى مجال العمل من اجل اكتساب خبرة علمية اذا أن الاختيار يعتمد على مجال العمل وأن الحصول على شهادات عليا افضل على المدى البعيد ونسبة 24.52% اجابوا ب "لا"

ويرجع هذا إلى النظرة السلبية للشهادات العليا في عدم تليها لمتطلبات سوق العمل.

الجدول رقم(31): يوضح ما اذا كان هناك تخطيط معتمد في سياسة تعليم العالي يتيح للخريجين ذوي الكفاءات العليا مناصب العمل .

النسبة المئوية	التكرار	العينة
34.39%	46	نعم
56.60%	60	لا
100%	106	المجموع

توضح في بيانات الكمية الواردة في الجدول(31) الذي يبين تخطيط سياسة التعليم العالي يتيح للخريجين ذوي الكفاءات العليا مناصب عمل بحيث نجد نسبة 56.60% من مجتمع البحث اجابوا ب "لا" لتعلق

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

الامر بخريجي الجامعات الذين وجدوا انفسهم ضمن البطالة، ونسبة 34.39% اجابوا ب "نعم". وهذا لإسهام مخرجات التعليم العالي في الوظائف والأعمال في اسواق العمل من خلال رفق صناع القرار في الدولة الجزائرية من مهارات وكفاءات من خلال تخريجها كموارد بشرية تمتلك المعرفة في العديد من التخصصات لزيادة التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال رفق سوق العمل بالمهن.

الجدول رقم(32): يوضح المحيط العام للمؤسسة.

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمالات
20.75%	22	المساواة
38.67%	41	المحسوبية
34.90%	37	الجهوية
5.66%	6	الولاء
0%	0	أخرى تذكر
100	106	المجموع

توضح البيانات الكمية الواردة في الجدول (32) والمتعلقة بالمحيط العام للمؤسسة أن غالبية الأفراد في مجتمع البحث يرون بأن المحيط العام للمؤسسة يتسم بالمحسوبية بنسبة 38.67% وهذا راجع إلى تصوراتهم السلبية حيث يرون بأن العمل لا يكون ضمن الكفاءات بل بسبب قرابة وصدقة العمال مع المسؤولين تليها نسبة 34.67% يرون بأن المحيط العام للمؤسسة يتسم بالجهوية وهذا راجع إلى التعامل مع المنعدم للوظيفة او الموظف بشكل غير محب بسبب عرق هذا الشخص او بسبب الخصائص المرتبطة بهذا الشخص تليها نسبة 20.75% الى تحقيق العدل والمساواة بين الموظفين ومنحقوق قوانين العمل تحقيق العدل والقضاء على تحيز والتمييز من حيث جنس والعرق والتميز والمهارات والخلفيات

الفصل الخامس : النتائج

عرض و تحليل و مناقشة

الاجتماعية والثقافية تلمها نسبة 5.66% يرون بان محيط العام يتسم بالولاء لقوة تطابقهم مع المنظمة التي يعملون فيها وارتباطهم بها بتعبير عن اهتمامهم وحرصهم عليها.

الجدول رقم(33): يوضح ما اذا كان العمل يتيح امكانية تنمية مهارات الشخصية والمهنية

العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	84	79.24%
لا	22	20.75%
المجموع	106	100%

تبين الشواهد الرقمية الواردة في الجدول رقم(33): والتي تدور حول يتيح العمل لك امكانية تنمية مهاراتك شخصية والمهنية حيث نجد نسبة 79.24% اجابو "بنعم" وهذا راجع الى تنمية الفرد وتطويرها وتسمح له بتعبير عن ذاته وهي من المهارات السهلة التي تظهر عبر المواقف وصفات الانسان ونجد نسبة 20.75% "

الجدول رقم (34): يوضح ما اذا كان العمل يوفر امكانية القيام بمبادرات وتقديم اقتراحات

العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	91	85.84%
لا	15	14.15%
المجموع	106	100%

تؤكد الشواهد الرقمية الواردة في الجدول (34) الذي يبين: توفير العمل لإمكانية القيام بمبادرات وتقديم اقتراحات.

بحيث نجد نسبة 85.84% اجابوا ب " نعم" لرؤية الأمور التي تحتاج للاصلاح وتطوير وبذل جهد اضافي للقيام بالاعمال الخارجة عن دائرة المهام الاعتيادية فيعزز مهاراته التحليلية في اتخاذ القرارات وتحليل سلبيات واجابيات قضية أو مشكلة ما، ونسبة 14.15% كنسبة ضئيلة اجابوا ب "لا" وهذا راجع للخوف

من عرض هذه المهام الاضافية على المدير في العمل وتأثيرها على واجباته الاساسية وكذا عدم رغبته في انجاز مهام ذات اولوية منخفضة ويفكر بأنه مجرد عامل في المؤسسة.

ثانيا : مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

01 . مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروضها :

أ: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى: تساهم التمثلات المادية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي.

من خلال النتائج المتحصل عليها من اجابات المبحوثين وبعد تحليلها يتوضح لدينا أنّ الاتجاه العام لدى المبحوثين أغلبهم طلبية لديهم تمثلات مادية لمعنى العمل في المجتمع الجزائري وذلك بنسبة كبيرة لدى أصحاب مستوى السنة الثانية ماستر وهذا ما أثبتته النتائج في الجداول من (05) إلى (13) ويتضح من خلال تحليلنا لبيانات هذا الفصل وبالرجوع إلى المعطيات الميدانية المتعلقة بالفرضية الجزئية التي مفادها تساهم التمثلات المادية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي يتضح لنا أن :

➤ 33.01% من مجموع أفراد العينة يرون أنّ معنى العمل هو نشاط يتقاضى مقابله أجر.

➤ 30.18% من مجموع أفراد العينة يرون أنّ الجوانب المكونة للعمل هي العمل يتيح فرصة

المبادرة والابتكار.

➤ 81.13% من مجموع أفراد العينة يوضحون بأنهم يفكرون في مشروع خاص ليوفر منصب

عمل لهم.

➤ 34.90% من مجموع أفراد العينة يتصورون أنّ أهمية العمل تكمن في الراتب الذي

يتقاضونه.

-
- 54.71% من مجموع أفراد العينة يتصورون أنّ العمل في مؤسسة خدماتية أفضل من العمل في مؤسسة صناعية.
 - 60.34% من مجموع أفراد العينة الذين تصوروا بأنّ العمل في مؤسسة خدماتية أفضل راجع إلى أنّ العمل في قطاع الخدمات دائم وتحت مسؤولية الدولة.
 - 43.39% من مجموع أفراد العمل يرون أنّ العمل في مؤسسة حكومية أفضل.
 - 80.18% من مجموع أفراد العينة يرون بأنهم يستمرون في العمل حتى ولو تحصلوا على حوافز مالية كبيرة.
 - 65.09% من مجموع أفراد العمل يقرون بأنهم لا يعتبرون العمل إكراها ويستمرون فيه اذا تحسنت ظروفهم المعيشية.
- ب : مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية: تساهم التمثلات المعنوية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي.
- 43.39% من مجموع أفراد العينة يرون أنّ الاتقان في العمل واجب
 - 90.56% من مجموع أفراد العينة يرون أنّ العمل جزء مهم في حياتهم
 - 61.32% من مجموع أفراد العينة يفضلون الاعتماد على دراستهم في ايجاد عمل
 - 59.43% من مجموع أفراد العينة يرون أنّ تخصصهم يتناسب مع سوق العمل
 - 62.22% من مجموع أفراد العينة يرون بأنّ المتحصلين على شهادات عليا يتلقون عروض في العمل

- 73.58% من مجموع أفراد العينة يقرون بأنَّ شهادتهم الجامعية لا تتوافق مع فرص العمل المتاحة
- 81.13% من مجموع أفراد العينة يوضحون بأنهم يتلقون صور الدعم والتشجيع من طرف الأسرة للنجاح في الدراسة وضمان مستقبل أفضل
- 79.24% من مجموع أفراد العينة يرون أن الطلبة يعانون بعد التخرج من إيجاد عمل حسب الشهادات التي يحملونها
- 56.60% من مجموع أفراد العينة يرون بأنهم يستطيعون القيام داخل عمل بعدة مهام
- 36.66% من مجموع أفراد العينة الذين أقروا بأنهم يستطيعون القيام داخل العمل بعدة مهام نظرا للشبابه في المهنة
- 44.33% من مجموع أفراد العينة يعتقدون أن مجريات العمل داخل المؤسسة تقوم على الانجاز الفردي
- 33.01% من مجموع أفراد العينة يرون في نظرهم أن الادارة تتعامل مع زملائهم في العمل في حالة حدوث خلافات بالحوار والتفاهم
- 42.45% من مجموع أفراد العينة يعتقدون ان المهام المطلوب انجازها داخل مجال العمل تحتاج الى اظهار الاراء الشخصية عند أداء المهام
- 46.22% من مجموع أفراد العينة يرون بأنَّ العمل الجامعي داخل المؤسسة عملا مريحا
- 42.45% من مجموع أفراد العينة يرون بأنَّ سلوكيات وقيم العمل الواجب توفرها في الشخص راجعة إلى اتقان العمل والقيام بجميع الواجبات المتفق عليها.

-
- 75.47% من مجموع أفراد العينة يرون بأنّ التصورات التي يحملها الطلبة في اكمال الدراسات العليا نابعة من مخططاتهم المستقبلية من اجل الالتحاق بسوق العمل
 - 56.60% من مجموع أفراد العينة يرون بأنه لا يوجد تخطيط معتمد في سياسة التعليم العالي يتيح للخريجين ذوي الكفاءات العليا مناصب عمل
 - 38,67% من مجموع أفراد العينة يرون بأنّ المحيط العام للمؤسسة يتسم بالمحسوبة
 - 41.17% من مجموع أفراد العينة الذين تصوروا بأنهم يستمرون في العمل ولو تحصلوا على حوافز مالية كبيرة ويرجعونه إلى أنّ يشعر بأهميته وقيّمته في العمل
 - 79.24% من مجموع أفراد العينة يرون بأنّ العمل يتيح إمكانية تنمية مهاراتهم الشخصية والمهنية
 - 85.84% من مجموع أفراد العينة يرون بأنّ العمل يوفر إمكانية القيام بمبادرات وتقديم اقتراحات

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة :

توصلت الدراسة الراهنة إلى جملة من النتائج العامة والخاصة حول الفرضيات التي طرحناها لمعالجة موضوع الدراسة، حيث توصلت دراستنا إلى العديد من النتائج التي تتشابه في جوانب منها وتختلف في أخرى، مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة الواردة في الفصل الأول ، إلى أنها جاءت متشابهة في مجملها من حيث المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات الاستمارة .

وفي هذا توصلت دراستنا إلى أن تمثلات الطلبة الجامعيين هي تمثلات مادية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي وهذا ما أكدته دراسة " محمد بدر الدين سيقي " بمستغانم، تحت عنوان "العمل كقيمة مركزية بين تمثلات الشباب الجزائري . حيث توصلت الدراسة توصل من خلال هذه الدراسة الى؛ أن الشباب الجزائري يتصور قيمة العمل ومركزيته وفق تنميطة مادي يقوم على قيمة اقتصادية وفق الأجر المتقاضى والامتيازات المادية لمخرجاته ترضى به الحاجة النفعية بنسبة 100% تعكسها نسب اخرى بالمقارنة مع باقي المدلولات التي تعكسها تصورات الشباب الجزائري حيث وجد التنميطة المجتمعي (25.26%) والتنميطة النفسي (29.63%) والتنميطة الديني (59.26%) من مخرجات العمل الميداني الاستكشافي.

وتوصلت أيضا الدراسة الحالية إلى أن التمثلات التي يتصورها الطلبة الجامعيين لمعنى العمل هي تمثلات معنوية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي وهذا ما أكدته دراسة الطالب "بن لعربي عادل" بجامعة منتوري بقسنطينة كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية تحت عنوان المعنى الذي يعطيه العامل الجزائري لعمله.

جاءت نتائج دراسته على نحو أن العامل الجزائري يغلب الجانب المعنوي على الجانب المادي في تفسيره للعمل، الى أن هذا التوجه ليس مطلقا حيث ان الفوارق بين الجانبين جاءت طفيفة وغير معبرة اي العامل يميل الى الجانب المادي الى أنه لا يمكن أن يهمل الجانب المعنوي.

ولقد اختلفت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في بعض النقاط ، ويرجع هذا الاختلاف في النتائج إلى الاختلاف في الأبعاد الزمانية والمكانية، والاختلاف في بعض الإجراءات المنهجية ، وفي هذا المجال تجدر الإشارة إلى نقطة أساسية بأنه تساهم التمثلات المادية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي م استخدام هذه الدراسات لتوجيه وضبط الإشكالية البحثية والإطلاع الكافي على الموضوع، وبناءا عليه تبقى كل هذه الدراسات تكتسب أهمية بالغة في جميع مراحل البحث.

ثالثا : النتيجة العامة للدراسة

بما أن الفرضيات الجزئية الأولى والثانية ثبت صدقها الإمبريقي، والتي مفادها :

- تساهم التمثلات المادية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي

-- تساهم التمثلات المعنوية في تشكيل معنى العمل لدى الطالب الجامعي

بالإضافة إلى تشابه بعض نتائج دراستنا الراهنة مع بعض نتائج الدراسات السابقة يمكن القول بأن الفرضية العامة والتي مفادها "تختلف تمثلات الجامعيين حول معنى العمل في المجتمع الجزائري" ذات سند واقعي.

وعلى هذا يمكننا القول بأن تصور طلبة السنة الثانية ماستر بقسم علم الاجتماع بمختلف تخصصاته(عمل وتنظيم، حضري، اتصال) حول تمثلاتهم الاجتماعية لمعنى العمل له بنية تركيبية متميزة

ما بين تصورات مادية وتصورات معنوية تساهم في بناء تمثلات اجتماعية للعمل في المجتمع الجزائري لدى الطالب الجامعي، إلا أنها ليست منتشرة كفاية في أوساط الطلبة كما أنه ليس راسخا في تصورهم مما يرشح هذا الأخير للانتقال إلى مستويات المحيط ويحل مكانه العناصر من المستوى الأول وفي مقدمتها المستقبل المهني المجهول الذي يتميز بانتشار واسع في أوساط الطلبة الجامعيين، وما يزيد من إثبات هذا التنبؤ هو المرونة الكبيرة لمختلف المكونات المحيطة والمتمثلة في اختلال التوازن بين الجامعة وسوق العمل، إمكانية الحصول على عمل، قلة مناصب العمل، واقع التخصص، المؤهل العلمي الذي تمنحه الجامعة، والفترة الفاصلة بين التخرج والحصول على منصب عمل.

وقد اختلفت الأهمية والانتشار بين المحاور مما يجعل منه تيارا محركا لديناميكية تمثلات الطلبة، ويرجع هذا الاختلاف إلى الفروق الفردية والاجتماعية في تمثل معنى العمل.

اقتراحات وتوصيات:

بناء على ضوء ما توصلنا اليه من خلال النتائج المتحصل عليها في دراستنا الميدانية المقارنة هاته والتي تناولنا فيها موضوعا هاما يدخل ضمن محاولة لمعرفة تمثلات الطالب الجامعي لمعنى العمل في المجتمع الجزائري، فدلالة النتائج المتوصل إليها من خلال اعتبار الفرضيات المطروحة للمتغير الأساسي {العمل} تبين تقديم مجموعة من الاقتراحات التالية:

الاهتمام أكثر معنى العمل بغية تجاوز النظرة التقليدية للعمل وأهميته في المجتمع الجزائري.

✓ نشر الوعي للطلبة الجامعيين حول معنى العمل وتعميق مفهومه من التحديات وغيرها التي يمكنهم مواجهتها بما أنهم مقبلين على التخرج والتوجه نحو سوق العمل.

✓ إجراء دراسات لمعرفة تمثلات الطالب الجامعي لمعنى العمل في المجتمع الجزائري

✓ إجراء دراسات تتناول تمثلات فئات أخرى مثل: المرأة العاملة، عمال الإطارات، العمال

التنفيذيين...إلخ

✓ إجراء دراسات تتناول التمثل وعلاقته بمتغيرات أخرى كالإلتزام أو الولاء.

خاتمة

لقد مكنتنا الدراسة الراهنة الموسومة بعنوان موضوع التمثلات العمل لدى طالب الجامعي في المجتمع الجزائري من الوقوف على حقيقة المعنى والمكانة التي يحتلها العمل ضمن المعيش اليومي للشباب الجامعي والمجتمع بصفة عامة لأجل الوصول بالبحث إلى غاياته، ارتأينا أولاً، القيام بمراجعة شاملة للأدبيات السوسيولوجية والفلسفية التي تعكس التنوع والتعدد في المضامين التاريخية لمفهوم العمل. وفي مرحلة تالية، انكب الجهد البحثي على عرض الاطار العام للدراسة، مع عناية أخص للأبعاد التاريخية السياسية والاقتصادية التي تسهم في تحديد علاقة الشباب الجزائري بالعمل، حيث يعد موضوع الشباب من أكثر المواضيع التي طغت وتطغى دائماً على الساحة الفكرية بشكل كبير وهذا لما له من أهمية كبرى بإعتباره مورداً بشرياً هاماً يساهم في تنمية وازدهار المجتمع، علاوة على ذلك يعتبر هاجس البطالة أكثر ما يقلق الشباب الجامعي في الوقت الحالي وبالتالي ففرصة ايجاد عمل المناسب من أهم الأهداف الأساسية بالنسبة لطالب الجامعي، لذلك تتظافر جميع العوامل التي تساهم في بناء التمثلات الاجتماعية لهذا الطالب الجامعي حول الميدان المهني المستقبلي، ومن خلال قراءتنا لمختلف النتائج المحصلة يمكننا القول بأن تصور طلبة الماستر بقسم علم الاجتماع بمختلف تخصصاتهم حول معنى العمل وتمثلاتهم لمستقبلهم المهني له بنية تركيبية متميزة حيث يتوسطه في المركز عنصر "الوساطات الاجتماعية" ذو الإيحاء السلبي الذي تميز بثبات نسبي معتبر ونمطية عالية مقارنة بباقي المكونات، إلا أنه ليس منتشر كفاية في أوساط الطلبة، كما انه ليس راسخاً في تصورهم مما يرشح هذا الأخير للانتقال إلى مستويات المحيط، ويحل مكانه العناصر من المستوى الأول و في مقدمتها "المستقبل المهني المجهول" ذو الإيحاء السلبي هو الآخر؛ والذي يتميز بانتشار واسع في أوساط الطلبة وأهمية كبيرة مما يدل على ترسخ هذا المكون في تصور الطلبة، و ما يزيد من إثبات هذا التنبؤ هو المرونة الكبيرة لمختلف المكونات المحيطية والمتمثلة في "اختلال التوازن بين الجامعة و سوق العمل"، "إمكانية الحصول على عمل"، "قلة مناصب العمل"، "الطموح والتطلع"، "واقع التخصص"، "المؤهل العلمي الذي تمنحه الجامعة"، "الاتفاقيات بين الجامعة و سوق العمل"، "صعوبة الحصول على عمل" و "الفترة الفاصلة بين التخرج والحصول على منصب عمل"، بالإضافة إلى الثبات النسبي عبر الزمن - وليس الثبات المطلق- ما قد يخلق نوعاً من الديناميكية لهذه العناصر ليرجح انتقال عنصر "الوساطات الاجتماعية من المركز إلى المحيط. وقد اختلفت الأهمية والانتشار بين المحاور مما يجعل منه تياراً محرراً وقوة دافعة لديناميكية التصور. ويرجع هذا الاختلاف إلى الفروق الفردية في التصور حول

الموضوع المطروح "المستقبل المهني" والذي يعتبر حساسا بالنسبة للطلاب، كما يرجع إلى الفروق الاجتماعية في التصور حول الموضوع و التي تتأثر بالحراك الثقافي والاجتماعي والسياسي والاقتصادي وغيرها. و إن أردنا الحديث عن نوع التصور الاجتماعي الذي يحمله الطلبة حول مستقبلهم المهني فلا نستطيع الجزم بسلبيته.

إن تقنين الفرد لخطواته نحو مستقبله المهني انطلاقا من بلورة مشروع مهني، يربط بين ذات الفرد وواقعه الاجتماعي والاقتصادي، ومدى الفرص التي تتوفر داخل المحيط الذي ينتهي إليه، تعتبر إستراتيجية واجب على الطالب الجامعي اتخاذها، لأجل تحقيق توازنه وسط الإصلاحات والتحولت العالمية، التي تأثر بها العالم عامة والوطن العربي خاصة، وبما أن للمؤسسات الاجتماعية أيضا دورا كبيرا في بلورة الطالب الجامعي لقراراته، واختياراته الدراسية، المهنية... الأسرية... على حد سواء خاصة بعدما فرضته العولة من تغيير في أدوار الأفراد والمؤسسات والنظم في المجتمعات بحسب الإقليم والدولة، أصبح لزامًا على هذه المؤسسات الاجتماعية قبولية هياكلها ومناهج سيرها وتسييرها؛ وفق ما يتناسب ويتوازن مع المعطيات الحديثة عالميا ووطنيا، ابتداءً من أول لبنة في تكوين ذات الفرد، وهي الأسرة مروراً بالمدرسة كثاني أهم مؤسسة اجتماعية؛ ترفع من قوام الفرد وتحديد ذاته، وصولاً إلى الجامعة أين يتم صقل كل مكتسبات الفرد وقراراته، في مختلف المجالات أهمها المهنة باعتبارها وسيلة تواصل الفرد مع مجتمعه، وتحقيق وتأكيد ذاته، مع الأخذ بعين الاعتبار مبادئ وثقافة المجتمع ونقاط ضعفه وقوته وتجاريه.

قائمة المراجع:

أولاً: القرآن الكريم

1. سورة الأعراف
2. سورة النحل
3. _ أحمد ماهر(2004): التنظيم_الدليل العملي لتصميم الهياكل والممارسات التنظيمية، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية.
4. _ أحمية سليمان(2004): التنظيم القانوني للعمل في الجزائر، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،
5. _ أنتوني غندز(2005): علم الإجتماع، ترجمة فايز الصباغ، ط4، المنظمة العربية للترجمة_تارجمان_بيروت،
6. _ بلال الحديثي(2011): الطالب الجامعي إلى القمة، ص6.
7. _ بلقاسم سلايطية_اسماعيل قيرة(2008): التنظيم الحديث للمؤسسة، ط1، دار الفجر، الجزائر
8. _ تري رايح(1990): أصول التربية والتعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص73
9. _ توماس جورج خوري(1996): الشخصية مفهومها سلوكها وعلاقتها بالتعلم، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ص10
10. _ حسان الجيلالي(2008): التنظيم والجماعات، ط1، دار الفجر، القاهرة مصر
11. _ حسين عبد الحميد رشوان(2004): ميادين علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي، ط10، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
12. _ حسين مسي (1999) مناهج البحث التربوي ، ط1 دار الكندي لنشر والتوزيع ، الاردن
13. _ رحيم يونس كرو العزواي (2008) ،مقدمة في منهج البحث العلمي ، ط1 ، دار المعارف العامة للنشر والتوزيع ،بيروت
14. _ رشيد زرواتي (2008) :تدريبات على المنهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، ط01 ،ديوان المطبوعات .الجزائر

15. _ عبد العزيز غريب صقر(2005):الجامعة والسلطة، دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، ط2، الدار العامية للنشر والتوزيع، مصر، ص148.
16. _ عبد الله محمد عبد الرحمان(1991): سوسيولوجيا التعليم الجامعين دراسة في علم الاجتماع التربوي، ب"، دار المعرفة الجامعية، مصر
17. _ عبد العزيز غريب صقر، مرجع تم ذكره، ص53
18. _ عواطف ابو العلا: التربية السياسية للشباب ودور التربية الرياضية، ب ط، دار النهضة العربية للطباعة، القاهرة، ص33.
19. _ عبد النور أرزقي(1977): محددات الرضا الوظيفي لمعنى العمل عند العمال الجزائريين، رسالة ماجستير في علم النفس عمل التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة
20. _ عبد الله حسين جوهر(2011): استراتيجيات الإدارة الحديثة التخطيط التدريب السركانية، ط1، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
21. _ عبد الرحمان العيسري(1998): الكفاءة الإدارية، ب ط، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، ص23.
22. _ علي غربي واخرون(2007): تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الفجر، القاهرة، مصر.
23. _ عباس سمير(2012): النقابة التنظيمية واستراتيجية التفسير في المنظمات، ط1، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر.
24. _ عمار بوحوش ،محمود ذنيبان (2009): مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث د.ط ، ديوان المطبوعات الجزائرية ،بن عكنون الجزائر
25. _ عائشة التايب(2005): النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1" منظمة المرأة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة
26. _ فضيل دليو واخرون(2006): المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، ط2، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، ص73
27. _ كارل ثور(1998): مقاييس النجاح، ب ط، ترجمة أمل منصور، فريق بيت الأفكار الدولية، أمريكا.
28. _ كامل برب(2002): ادارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط2، المؤسسة الجامعية للدراسات، بيروت.
29. _ محمد علي محمد(1985): الشباب العربي والتغير الاجتماعي، ب ط، دار النهضة العربية، بيروت

30. _ محمد منير مرسى(1977): التعليم المعاصر قضايا واتجاهات، ط2، دار النهضة العربي،

القاهرة، ص33

31. _ محمد سيفي فهيي(2007): العولمة والشباب من منظور إجتماعي، ط1، دار الوفاء لدينا للطباعة

والنشر، مصر

32. _ محمد قاسم القريوتي(2009): مبادئ الإدارة_ النظريات والعمليات والوظائف، دار وائل للنشر،

مصر.

33. _ موريس انجرس (2004)، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، ط2 ، دار القصبه لنشر

والتوزيع

34. _ نواف كنعان(1999): القيادة الإدارية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

35. _ وفاء محمد البردعي شبل بدران(2002): دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، ب ط، دار

المعرفة الجامعية، الاسكندرية

ثالثا : الكتب باللغة الفرنسية

36 AHMED KHOUDRI(1999),LECONOMIE DE enac algerie 188LENTREPRISE Edution

37Cristian gullevic (1999) .P. PCUCLOGIE DU TRAVAL EDUTEUR NATHAN France.

38 DURKHEIM.(e)1967 sociologie et philosophie edition P_U _E paris

رابعا : المعاجم والقواميس

39. _ ابراهيم مصطفى وآخرون (2004): المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مصر،

40. _ أحمد زكي بدوي(1986): معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة بيروت_لبنان

41. _ جرجس ميشال جرجس(2005): معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1، دار النهضة العربية،

لبنان،

42. _ فاروق عبده فليه، أحمد عبد الفتاح الزكي(2004): معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا، ب

ط، دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر، الإسكندرية،

43. _ فيروز الأبادي(2003): القاموس المحيط، ط2، دار إحياء التراث العربي، بيروت،

خامسا : الرسائل الجامعية

44. _ أسماء هارون(2010): دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة.
45. _ بدر الدين سيفي(2017): العمل كقيمة مركزية بين تمثلات الشباب الجزائري والواقع المجتمعي، بحث وصفي استكشافي، مستغانم.
46. _ بن عرابة المختارية(2021): دور الرضا الوظيفي في تحسين أداء عمال وموظفي الجامعة والمكتبة المركزية، تقرير تربص، تخصص علمالنفس العمل والتنظيم تسيير الموارد البشرية، جامعة ابن خلدون_تيارت
47. _ حفيظة مخنفر(2013): خطاب الحياة اليومية لدى الطالب الجامعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تربية، جامعة سطيف2،
48. _ حليلة قادري(2012): مشكلات الطلبة الجدد، مجلة العلوم الانسانية، ع7، دراسة ميدانية بجامعة وهران، السانيا،
49. _ خرابط لمياء، عبد الله نهاد(2015): تمثلات الطلبة الجامعيين حول المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تاسوست، جيجل.
50. _ خروف حياة(2006): تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال التنفيذيين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم، جامعة باجي المختار، عنابة.
51. _ دباش ليلي(2015): تصورات العمل لدى الاطارات والعمال المنفذين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علم النفس عمل وتنظيم، جامعة أكلي محمد الحاج، البويرة.
52. _ زين الدين خرشي(2017): تمثلات العمل لدى الشباب في المجتمع الجزائري، مذكرة نيل شهادة دكتوراه علوم، ادارة الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين
53. _ سليمة حفيظي(2005): التكوين واحتياجات الوظيفة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
54. _ سليمان متعب سعد العفيصان(2009): مستوى الوعي بمفهوم الأمن الشامل لدى طلاب جامعة الملك سعود بمدينة الرياض، رسالة لنيل شهادة الماجستير، في العلوم الشرطية
55. _ سميرة بالريقي(2014): التمثلات الإجتماعية لخريجي الجامعة اتجاه العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدري مرباح، ورقلة

56. _ علي أحمد بومعزة(2010): تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماعن تخصص تنمية وتسيرر الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، ص102

57. _ فلوح أحمد(2013): مواص فرحات مليكة(2011): فكرة الإنتماء القبلي لدى الطالب الجامعي في ظل التغير الإجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر2، ص67

سادسا :المجلات

58. _ بشرى عناد (2012): التمثلات الإجتماعية وعلاقتها بالتوجه نحو السيادة الإجتماعية لدى المنتمين للأحزاب السياسية، مجلة الفتح، كلية التربية الأساسية، العدد 51، ص131

59. _ حسين صديق(2011): الإتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية، مجلة دمشق، المجلد 27، ع4/3، سوريا.

60. _ شريف بن غدفة(2016): دور الجامعة في تنمية العمليات المعرفية المعقدة لدى الطلبة، مجلة تنمية الموارد البشرية، ع12، سطيف2، ص147، 148

61. _ عادل مرابطي ،عائشة نحوي (2009) ،مجلة الواحات للبحوث والدراسات ،ط4

62. _ علي علوة(2019): شكل وظائف الجامعة الجزائرية في ظل حالة الأنوميا، مجلة تنمية الموارد البشرية برلين، ع4، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، سوق اهراس

63. _ لعلي بوكميش(2004): رؤية حول كيفية تفعيل دور الجامعة في عملية التنمية الشاملة، مجلة الحقيقة، ع7، جامعة أدرار، ص149.

المقالات:

64. _ مسعود فلوسي(2010): وظائف الجامعة في المجتمع وأهمية المرحلة الجامعية في حياة الطالب وواجباته خلالها، مقال، ص2.

65. _ هيثم أحمد عيسى(2018):العوامل المؤثرة في انتاجية العمل، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية،ع6، كلية الإقتصاد، دمشق.

ملخص الدراسة:

يهدف البحث بصفة عامة إلى التعرف على تمثيلات الطالب الجامعي لمعنى العمل في المجتمع الجزائري بجامعة ابن خلدون بتيارت، بغية الكشف عن النواة المركزية لتمثيلات الطلبة لمعنى العمل، وهل هذه التمثيلات تتشكل وفق محددات الانتاج المجتمعية وما يقدمه العمل من أشياء مفيدة (تمثيلات معنوية)، أم هي نظرة تصورية وفق تنميط مادي للأجر المتقاضى والامتيازات المادية لمخرجات العمل (تمثيلات مادية)، انبثقت فرضيتين جزئيتين عن التساؤل العام الذي يبحث عن طبيعة التمثيلات المادية والمعنوية في ابراز المعنى الاجتماعي المشكل للعمل، ومن خلال هذه نتائج الدراسة تبين لنا أن التصورات لدى الافراد الدارسين معظمها يرتكز على قيمة الشهادة ودورها في اكتساب الفرد مكانة اجتماعية تحقق له اشباعا علميا ونفسيا، ومن خلال هذه الدراسة اكتشفنا أن المرجعية التي يعتمدها الافراد وبطريقة الية دون الشعور بذلك هي التي تحرك افكار الافراد وبها تبني خلفية لدى كل فرد في اتمام الدراسة بغية تحقيق لنفسه الاستقرار من عدة جوانب الاول النفسي في اتمام الدراسة حيث يصبح فردا مثقفا حاملا لشهادة تكسبه مستوى علمي والجانب الثاني هو اكتساب عمل يحسن من المستوى المعيشي ويضمن للفرد العيش في مستواه العلمي، وقد اثبتت الدراسة الميدانية انه لم يعد عند الشباب الجامعي بعد تخرجهم من الجامعة مجال للاختيار والمفاضلة بين المهن بل اصبح هاجسهم الحصول على اي عمل يضمن لهم دخل مالي يكفهم وعن طموحاتهم في ظل العمل المؤقت فالحس المشترك الذي بينته الدراسة بين هؤلاء الشباب الجامعيين هو انهم يرون في العمل في اطار هذه الصيغ شكل من اشكال البطالة المقنعة ويرون في ماتسميه السياسات اجرا منحة للبحث عن العمل ان الفكرة التي كان يعتقد الكثير من الشباب والمتعلقة بان الحصول على مؤهل علمي وشهادة جامعية سيفتح امامهم الباب للحصول على وظيفة لائقة ودائمة لم تعد صحيحة خاصة أن اغلبية افراد العينة لم يحصلوا على عمل ضمن تخصصهم.

Study summary:

The overall objective of the research is to identify the representations of the undergraduate student of the meaning of work in Algerian society at Ibn Khaldoun University in Tiaret, in order to reveal the central nucleus of the student's representations of the meaning of work, and whether these representations are formed according to the determinants of community production and the useful things provided by the work (moral representations), or is a conceptual outlook according to a physical pattern of the wages paid and the material privileges of the work outputs (Physical representations), two partial hypotheses emerged from the general question of the nature of physical and moral representations in highlighting the social meaning of the work, Through these findings of the study, we find that the perception of the individual scholars is mostly based on the value of the certificate and its role in the individual's acquisition of a social status that achieves scientific and psychological gratification. Through this study, we have discovered that it is the reference adopted by individuals and in a mechanical manner without feeling that drives individuals' thoughts and builds a background for each individual to complete the study in order to stabilize himself from several aspects of the psychological first in the completion of the study where he becomes an intellectual individual with a degree that earns a scientific level and the second aspect is the acquisition of work that improves the standard of living and ensures the individual to live at his scientific level. The field study proved that, after graduating from university, young people no longer had a choice and differentiation between occupations, but had become their concern for any work that guaranteed them sufficient financial income and their aspirations under temporary work. The common sense shown by the study among these young university students was that they saw in the work under these formulas a form of disguised unemployment and saw in what policies called grant pay for job search that the idea that

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون _ تيارت _

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث بعنوان:

تمثلات الطالب الجامعي لمعنى العمل في المجتمع الجزائري

دراسة ميدانية بجامعة ابن خلدون بتيارت

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد:

_ نحناح تركية

_ وانيد ياسمين

إشراف الأستاذ:

هيشور محمد لمين

ملاحظة هامة:

_ الرجاء وضع العلامة (X) أمام الإجابة المناسبة.

_ إن المعلومات الواردة في الإستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية.

السنة الجامعية: 2022/2021

البيانات العامة:

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن: من 20 إلى 25 من 26 إلى 31 من 32 إلى 36
3. التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل علم الاجتماع الحضري علم الاجتماع الاتصال
4. مكان الإقامة: منطقة حضرية منطقة شبه حضرية منطقة ريفية

المحور الاول :

5. ماذا يمثل العمل بالنسبة لك؟

- نشاط يتقاضى مقابلته اجر
- نشاط يجرنفعا ماديا(عائلة، سيارة، سكن، مال...)
- نشاط يتطلب جهد عضلي وفكري
- نشاط يساهم في بناء مكانة اجتماعية مرموقة
- نشاط حكومي براتب وضمن اجتماعي
- اخرى تذكر.....

6- ماهي الجوانب المكونة للعمل في نظرك؟

- العمل يحتوي على مهام متنوعة
- العمل يحتوي على مهام محددة
- العمل يحتوي على مهام بسيطة
- العمل يتيح فرصة المبادرة والابتكار

7- هل تفكر في مشروع ليوصلك لمنصب عمل؟

نعم لا

8- فيما تكمن أهمية العمل ؟

- الراتب الذي اتقاضاه
 الانتماء الى جماعة العمل وتكوين علاقات
 الصداقة مع الزملاء
 امكانية اثبات قدراتي وكفاءتي

9- هل ترى أن هناك أفضلية واضحة بين :

- العمل في المؤسسة الصناعية أفضل
 العمل في مؤسسة خدماتية أفضل

_ في حالة الإجابة بأفضلية العمل في المؤسسة الصناعية هل يرجع ذلك إلى

- أنها تقدم راتب اكبر من غيرها من المؤسسات الأخرى
 لأن العمل فيها مستقر طالما تنتج وتبيع منتوجاتها

كونها توزع أرباحا وتقدر امتيازات وعلاوات أكبر بناء على إنتاجية الفرد

_ في حالة الإجابة بأفضلية العمل في المؤسسة الخدمائية هل يرجع ذلك إلى:

- أن العمل في قطاع الخدمات دائم وتحت مسؤولية الدولة
 أن العمل يضمن امتيازات وخدمات اجتماعية مختلفة

10_ هل في المستقبل تفضل العمل في:

مؤسسة حكومية

مؤسسة خاصة

عمل حر

11- إذا تحصلت على حوافز مالية كبيرة فهل تستمر في العمل؟

نعم لا

_ في حالة الإجابة بنعم فهل يرجع ذلك إلى:

أنك تشعر بالأمان الوظيفي

أنك تفضل العمل مع الزملاء

أنك تشعر بأهميتك وقيمتك

12- أعتبر العمل اكرها ولن أستمر فيه اذا تحسنت ظروف المعيشية؟

نعم لا

المحور الثاني:

13- هل تعتبر العمل جزء مهم في حياتك؟

نعم لا

في حالة الاجابة بنعم

14- ماذا يعني لك الاتقان في العمل ؟

عبادة واجب ثبات الذات

لان هناك رقابة

15- هل تعتمد كلياً على دراستك في ايجاد عمل ؟ نعم

لا

16- هل ترى أن التخصص الذي تدرسه يتناسب والفرص المتاحة في سوق العمل؟

نعم لا

17- في نظرك هل ترى أن المتحصلين على شهادات عليا يتلقون عروض في العمل؟

نعم لا

18- هل ترى أن هناك توافق بين الشهادة الجامعية وفرص العمل المتاحة؟

نعم لا

19- هل تلقى صور الدعم والتشجيع من طرف الأسرة للنجاح في الدراسة وضمن مستقبل أفضل؟

نعم لا

20- هل ترى أن الطلبة يعانون بعد التخرج من ايجاد عمل حسب الشهادات التي يحملونها؟

نعم لا

21_ هل تستطيع القيام داخل عمل بعدة مهام ؟

نعم لا

في حالة الاجابة بنعم:

لأنك تنتمي الى جماعة العمل

التشابه في المهنة

مراعاة شعور الاخرين

العمل في نفس المصلحة

اخرى تذكر.....

22- هل تعتقد أن مجريات العمل داخل المؤسسة تقوم على؟

مساعدة الزملاء

الانجاز الفردي

المزج بين الأداء الفردي و الجماعي

أخرى تذكر.....

23- في نظرك كيف تتعامل الادارة مع زملائك في العمل في حالة حدوث خلافات؟

الحوار والتفاهم

التسوية السلمية

تطبيق القوانين الصارمة

معاقبة الاطراف

اخرى تذكر.....

24- هل تعتقد ان المهام المطلوب انجازها داخل مجال العمل تحتاج الى؟

الاتفاق الجماعي حول المهام المكلف بها

اظهار الآراء الشخصية عند أداء المهام

الخبرة الفنية القائمة على التخصص المهني

اخرى تذكر.....

25- ماذا يمثل لك العمل الجماعي داخل المؤسسة؟

عمل

عملا مجهدا

عملا مريحا

مزعج

اخرى تذكر.....

26- قم بترتيب سلوكيات وقيم العمل الواجب توفرها في الشخص؟

الالتزام بساعات العمل

الاتقان العمل والقيام بجميع واجبات المتفق عليها

التحقق من دقة البيانات قبل ادخالها

القيام بالعمل المطلوب ضمن كفاءات مطلوبة

27_ هل ترى أن التصورات التي يحملها الطلبة في اكمال الدراسات العليا نابغة من مخططاتهم المستقبلية من اجل الالتحاق بسوق العمل؟

نعم لا

28_ حسب رأيك هل هناك تخطيط معتمد في سياسة التعليم العالي يتيح للخريجين ذوي الكفاءات العليا مناصب عمل؟

نعم لا

29_ يتيح العمل لك إمكانية تنمية مهاراتك الشخصية والمهنية؟

نعم لا

30- يوفر العمل لك إمكانية القيام بمبادرات وتقديم اقتراحات؟

نعم لا